



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Laut Di Pengadilan Hubungan Industrial

Settlement of Employment Relations Disputes Based on Maritime Employment Agreements in the Industrial Relations Court

Muhammad Adnan Tianotak^{1*}, Saprudin²

^{1,2} Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

*Corresponding Author: E-mail: adnan.tianotak@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 09 Jun, 2025

Revised: 27 Jul, 2025

Accepted: 24 Aug, 2025

Kata Kunci:

Pelaut

Awak Kapal

Perjanjian Kerja Laut

Keywords:

Seafarers

Ship Crew

MaritimeWork Agreement

DOI: [10.56338/jks.v8i8.7992](https://doi.org/10.56338/jks.v8i8.7992)

ABSTRAK

Pasal 337 UU Pelayaran memiliki implikasi penting bagi awak kapal yang bekerja di kapal-kapal niaga dan pengusaha di sektor pelayaran, termasuk mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja, standar kerja, perlindungan tenaga kerja, serta penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan. Penulisan ini bertujuan untuk meneliti bagaimana pelaut yang dipekerjakan sebagai awak kapal merupakan pekerjaan yang bersifat tetap dan merupakan bagian dari pekerjaan bisnis inti (core business) menurut UU Ketenagakerjaan dan persoalan yurisdiksi relatif dalam gugatan perselisihan hubungan industrial bagi pelaut. Penelitian ini menggunakan penelitian normatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus sehingga dapat memberikan preskripsi berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja laut di Pengadilan Hubungan Industrial.

ABSTRACT

Please Article 337 of the Shipping Law has important implications for seafarers working on merchant ships and employers in the shipping sector, including regarding labor rights and obligations, work standards, labor protection, and labor dispute resolution. This paper aims to examine how seafarers employed as ship crews are permanent jobs and are part of the core business according to the Manpower Law and the issue of relative jurisdiction in industrial relations dispute lawsuits for seafarers. This study uses normative research using primary data and secondary data using a statutory approach and a case approach so that it can provide prescriptions related to the resolution of labor disputes based on sea work agreements in the Industrial Relations Court.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) merupakan payung hukum bagi para tenaga kerja untuk memperoleh kehidupan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum terhadap para tenaga kerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang

diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa : “Tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran (UU Pelayaran) menyatakan bahwa “Ketentuan ketenagakerjaan di bidang pelayaran dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan”. Berdasarkan bunyi dari ketentuan Pasal 337 UU Pelayaran tersebut sudah sangat jelas bahwa segala aspek ketenagakerjaan dalam industri pelayaran tunduk pada regulasi nasional yang berlaku dalam hubungan kerja antara perusahaan pelayaran sebagai pemberi kerja dengan pelaut yang dipekerjakan sebagai awak kapal di kapal-kapal niaga berbendera Indonesia baik milik perusahaan pelayaran Indonesia maupun pelaut yang dipekerjakan melalui Agen Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal yang memiliki SIUPPAK (Surat Izin Usaha Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal).

Pasal 337 UU Pelayaran ini memiliki implikasi penting bagi awak kapal yang bekerja di kapal-kapal niaga dan pengusaha di sektor pelayaran, termasuk mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja, standar kerja, perlindungan tenaga kerja, serta penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan.

Sebagai pelaut yang dipekerjakan sebagai awak kapal, selalu diidentikkan dengan pekerja kontrak sehingga kapan saja awak kapal tersebut dapat diberhentikan atau diputus kontraknya oleh perusahaan pelayaran sebagai pemberi kerja sebagaimana isi dari PKL itu sendiri dan dikarenakan minimnya pengetahuan akan aturan ketenagakerjaan menyebabkan hal yang demikian sudah dianggap wajar dan benar walaupun menurut aturan ketenagakerjaan hal demikian tidak dibenarkan dan haruslah batal demi hukum.

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja pelaut adalah status awak kapal dalam kaitannya dengan *core business* perusahaan pelayaran serta hak mereka atas pesangon dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Terdapat perbedaan penafsiran mengenai apakah awak kapal dapat dikategorikan sebagai bagian dari *core business* perusahaan pelayaran, yang berimplikasi pada hak-hak yang melekat pada mereka, termasuk pesangon.

Selain itu, terdapat persoalan yurisdiksi relatif dalam gugatan perselisihan hubungan industrial bagi pelaut sebagaimana ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Mengingat pekerjaan pelaut bersifat dinamis dan lintas wilayah, sering kali muncul perdebatan mengenai di mana gugatan harus diajukan. Beberapa pandangan menyatakan bahwa gugatan harus dilakukan di tempat di mana PKL ditandatangani, sementara pandangan lain menyatakan bahwa gugatan dapat diajukan di tempat lain yang dianggap lebih relevan.

Dengan mempertimbangkan adanya permasalahan yang disampaikan diatas, maka Penulis merasa perlu untuk mengangkat dan membahas permasalahan tersebut dalam bentuk penelitian tesis yang berjudul: “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Laut Di Pengadilan Hubungan Industrial.”

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder baik peraturan perundang-undangan dibidang Pelayaran maupun peraturan perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan dengan tipe penelitian *reform oriented research* yang mana penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus sehingga dapat memberikan preskripsi berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja laut di Pengadilan Hubungan Industrial.

HASIL

Pelaut Sebagai Awak Kapal Merupakan Pekerjaan Bisnis Inti (*Core Business*) Yang Berhak Mendapatkan Pesangon

Sebagaimana UU Ketenagakerjaan pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam UU Cipta Kerja merupakan landasan hukum bagi para tenaga kerja untuk memperoleh kehidupan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja

yang mana berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, perintah. Dimana pada prinsipnya perjanjian kerja merupakan dasar hukum terciptanya hubungan kerja.

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Hal ini sebagaimana ketentuan pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam perjanjian kerja, tidak disyaratkan bahwa perjanjian tersebut harus tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian antarkerja antardaerah, Perjanjian antarkerja antarnegara dan Perjanjian Kerja Laut.

Ketentuan Pelayaran sebagaimana yang diatur dalam Buku II KUHDagang tentang Hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang timbul dari pelayaran saat ini banyak yang sudah ketinggalan zaman karena KUHDagang merupakan peninggalan zaman penjajahan Belanda sehingga ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam KUHDagang banyak yang telah dikesampingkan dan telah digantikan dengan Undang-Undang Pelayaran.

Sebagaimana ketentuan Pasal 337, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran (UU Pelayaran) telah mendelegasikan secara umum ketentuan ketenagakerjaan di bidang pelayaran untuk dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mana aturan-aturan khusus dalam ketenagakerjaan di bidang pelayaran yang diatur dalam KUHDagang maupun UU Pelayaran tetap dapat mengesampingkan aturan ketenagakerjaan secara umum yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana asas hukum *Lex Specialis Derogat Legi Generali*.

Dalam bidang Pelayaran terdapat 2 (dua) istilah yang sering digunakan untuk menunjukkan seseorang tersebut merupakan pekerja di laut yaitu Pelaut dan Awak Kapal. Masyarakat pada umumnya menganggap Pelaut dan Awak Kapal memiliki pengertian yang sama yaitu sama-sama bekerja di kapal walaupun sebenarnya Pelaut dan Awak Kapal memiliki arti yang berbeda. Pengertian dari awak kapal menurut Pasal 1 angka 40 UU Pelayaran adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji sebagai awak kapal.

Oleh karena disiji merupakan syarat utama sah atau tidaknya seorang pelaut menjadi awak kapal yang mana agar dapat disiji harus memiliki Perjanjian Kerja Laut yang masih berlaku dimana penandatanganan perjanjian kerja laut yang dilakukan oleh pelaut dan perusahaan angkutan laut harus juga diketahui oleh Syahbandar, maka dapat diartikan bahwa status hukum Pelaut sebagai awak kapal dalam hubungan kerjanya dengan perusahaan angkutan laut/pelayaran adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Laut.

Menurut Pasal 395 KUHDagang yang diartikan dengan perjanjian kerja laut adalah perjanjian yang diadakan antara seorang pengusaha perkapalan pada satu pihak dengan seorang buruh di pihak lain, di mana yang terakhir ini mengikat dirinya untuk melakukan pekerjaan dalam dinas pada pengusaha perkapalan dengan mendapat upah sebagai nakhoda atau anak buah kapal dan menurut Pasal 1 angka 33 Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait Dengan Angkutan Di Perairan (Permenhub 59 Tahun 2021) yang mencabut dan mengganti Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal, Perjanjian Kerja Laut (*Seafarers Employment Agreement*) yang selanjutnya disingkat PKL adalah perjanjian kerja perseorangan yang dibuat oleh perusahaan angkutan laut atau badan Usaha Keagenan Awak Kapal dengan pelaut yang akan dipekerjakan sebagai awak kapal.

Menurut Pasal 398 KUHDagang dan Pasal 107 ayat (1) Permenhub 59 Tahun 2021, PKL dapat dilakukan untuk ketentuan pekerjaan 1 (satu) perjalanan atau lebih, waktu tertentu, dan waktu tidak tertentu atau sampai pemutusan PKL dimana berdasarkan beberapa Putusan Mahkamah Agung yang diantaranya Putusan Nomor 294 K/Pdt.Sus-PHI/2022 yang menguatkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bjm dan putusan-putusan lainnya, pada pokoknya dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa : “Perjanjian Kerja Laut menurut terminologi Kitab Undang-Undang Hukum Dagang adalah sama dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-100/Men/VI/2004 Tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat. dan Pemutusan Hubungan Kerja.”

Selain berfungsi sebagai salah satu syarat agar pelaut dapat bekerja sebagai awak kapal di atas kapal-kapal dalam negeri, Perjanjian Kerja Laut juga berfungsi sebagai perjanjian kerja yang secara umum sama dengan perjanjian kerja bagi pekerja yang menandai adanya hubungan kerja sehingga menimbulkan adanya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Berdasarkan hasil dari penelusuran peneliti, pendapat yang menyatakan bahwa awak kapal merupakan pekerjaan yang bersifat tetap dan merupakan bagian dari pekerjaan bisnis inti (*core business*) dalam perusahaan yang bergerak bidang Pelayaran Angkutan Laut pertama kali ditemukan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1821 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 30 Desember 2022 yang telah menguatkan Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Plk, tanggal 11 Agustus 2022.

Sejak adanya Putusan Mahkamah Agung Nomor 1821 K/Pdt.Sus-PHI/2022 *Juncto* Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Plk, PHI pada Pengadilan Negeri Palangkaraya secara konsisten dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa awak kapal merupakan pekerjaan yang bersifat tetap dan merupakan bagian dari pekerjaan bisnis inti (*core business*) dalam perusahaan yang bergerak bidang Pelayaran Angkutan Laut.

Adapun Mahkamah Agung dalam pertimbangan Putusan Nomor 1821 K/Pdt.Sus-PHI/2022, Mahkamah Agung pada pokoknya berpendapat : Para Penggugat dengan pekerjaan sebagai Nakhoda, Mualim I, Mualim II, Masinis I, Masinis II, Masinis III, Juru Minyak dan Juru Mudi adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan merupakan bagian dari pekerjaan bisnis inti (*core business*) dalam perusahaan Tergugat I yang bergerak bidang Pelayaran Angkutan Laut, karena tanpa adanya Nakhoda, Mualim I, Mualim II, Masinis I, Masinis II, Masinis III, Juru Minyak dan Juru Mudi, Pelayaran Angkutan Laut tidak dapat berjalan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Perjanjian Kerja Laut) Para Penggugat sebagai Nakhoda, Mualim I, Mualim II, Masinis I, Masinis II, Masinis III, Juru Minyak, Juru Mudi tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Perjanjian Kerja Laut atas nama Para Penggugat sebagaimana bukti dari Penggugat dan Tergugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sehingga Para Penggugat sebagai Nakhoda, Mualim I, Mualim II, Masinis I, Masinis II, Masinis III, Juru Minyak dan Juru Mudi yang merupakan jabatan atau pekerjaan bisnis inti (*core business*) yang bersifat tetap dan Para Penggugat merupakan Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau Pekerja Tetap yang bekerja di perusahaan Tergugat.

Pertimbangan Mahkamah Agung tersebut sejalan dengan ketentuan-ketentuan dibidang pelayaran yang diantaranya Pasal 1 angka 30 UU Pelayaran yang menjelaskan bahwa “Kelaiklautan Kapal adalah keadaan kapal yang memenuhi persyaratan keselamatan kapal, pencegahan pencemaran

perairan dari kapal, pengawakan, garis muat, pemuatan, kesejahteraan Awak Kapal dan kesehatan penumpang, status hukum kapal, manajemen keselamatan dan pencegahan pencemaran dari kapal, dan manajemen keamanan kapal untuk berlayar di perairan tertentu” dimana menurut Pasal 117 ayat (1) huruf a UU Pelayaran, “Keselamatan dan keamanan angkutan perairan yaitu kondisi terpenuhinya persyaratan kelaiklautan kapal” dan menurut Pasal 117 ayat (2) huruf c UU Pelayaran, Kelaiklautan kapal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib dipenuhi setiap kapal sesuai dengan daerah pelayarannya yang meliputi pengawakan kapal.

Persyaratan kelaiklautan kapal sebagai salah satu syarat kapal diizinkan berlayar oleh Syahbandar yang kemudian dipertegas kembali dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 28 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Penerbitan Surat Persetujuan Berlayar Dan Persetujuan Kegiatan Kapal Di Pelabuhan (Permenhub 28 Tahun 2022) yang mana menurut Pasal 8 ayat (1) dengan tegas menyatakan bahwa “Setiap Kapal yang Berlayar wajib memiliki Surat Persetujuan Berlayar yang diterbitkan oleh Syahbandar” yang mana menurut Pasal 8 ayat (2) Surat Persetujuan Berlayar sebagaimana dimaksud harus memenuhi persyaratan Kelaiklautan Kapal dan daftar periksa pemenuhan kewajiban Kapal”. Apabila kapal tidak mendapatkan Surat Persetujuan Berlayar maka sudah barang tentu kapal tidak akan bisa beroperasi yang mana hal ini akan sangat mempengaruhi kegiatan perusahaan pelayaran angkutan laut.

Konsistensi pertimbangan dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya yang kemudian dikuatkan oleh Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa awak kapal merupakan pekerjaan yang bersifat tetap dan merupakan bagian dari pekerjaan bisnis inti (*core business*) dalam perusahaan yang bergerak bidang Pelayaran Angkutan Laut diantaranya dapat dilihat dalam beberapa putusan-putusan yang diantaranya adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 639 K/Pdt.Sus-PHI/2023 yang menguatkan Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Plk, Putusan Mahkamah Agung Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2023 yang menguatkan Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Plk, Putusan Mahkamah Agung Nomor 1232 K/Pdt.Sus-PHI/2023 yang menguatkan Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk, Putusan Mahkamah Agung Nomor 1150 K/Pdt.Sus-PHI/2024 yang menguatkan Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plk.

Telah banyak putusan-putusan PHI maupun putusan-putusan Mahkamah Agung yang dalam pertimbangan hukum maupun dalam amar putusannya yang menyatakan pemberian pesangon dan hak-hak lainnya bagi awak kapal yang mengacu kepada UU Ketenagakerjaan yang diantaranya Putusan Mahkamah Agung Nomor 1128 K/Pdt.Sus-PHI/2023 yang telah membatalkan Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm, yang dalam pertimbangan hukumnya menyatakan sebagai berikut : Bahwa Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang diatur dalam KUHD beserta aturan pelaksanaannya meskipun merupakan aturan-aturan yang bersifat khusus (*lex specialis*) tetapi aturan-aturan tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan (vide Pasal 337 Undang Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran).

Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Bagi Pelaut Sebagai Awak Kapal Wajib Dilakukan Ditempat Dimana Ditandatangani Perjanjian Kerja Laut

Menurut Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”. Yang mana menurut Pasal 1 angka 1 UU PPHI, “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh

karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Dengan pembatasan kewenangan absolut maka, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) tidak memiliki kewenangan untuk mengadili apabila suatu gugatan diajukan ke PHI namun substansi perkaranya tidak termasuk dalam kategori perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU PPHI, sehingga PHI wajib menyatakan dirinya tidak berwenang mengadili perkara tersebut. Konsekuensi dari pelanggaran kewenangan absolut adalah putusan pengadilan dapat dinyatakan batal demi hukum atau tidak memiliki kekuatan hukum.

Kewenangan relatif merupakan kewenangan pengadilan yang berhubungan dengan wilayah hukum perkara yang menjadi kewenangannya. Secara sederhana, kewenangan relatif berbicara mengenai pengadilan di wilayah mana yang dituju dalam mengajukan suatu gugatan yang mana menurut Pasal 57 UU PPHI, “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”. Hal ini berarti bahwa Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum berlaku secara *mutatis mutandis* pada PHI, kecuali yang diatur khusus dalam UU PPHI. Pasal ini menegaskan bahwa HIR/RBG berlaku secara umum, namun dengan pengecualian jika ada pengaturan khusus, seperti yang ada pada UU PPHI memiliki prioritas sebagai *lex specialis*.

Pengaturan mengenai kewenangan relatif PHI secara spesifik diatur dalam Pasal 81 UU PPHI menyatakan bahwa “Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”. Pengaturan spesifik mengenai kewenangan relatif PHI berdasarkan Pasal 81 UU PPHI yang mengacu kepada “tempat pekerja/buruh bekerja” merupakan pengecualian signifikan dari asas perdata umum *actor sequitur forum rei* (gugatan diajukan di tempat tinggal tergugat) yang lazim dalam hukum acara perdata.

Sama seperti penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada umumnya yang mengacu pada UU PPHI sebagai hukum formil dan UU Ketenagakerjaan sebagai hukum materil, PHI juga berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pelaut sebagai awak kapal dengan perusahaan pelayaran sebagai pemberi kerja berdasarkan Pasal 337 UU Pelayaran.

Kewenangan PHI dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Awak Kapal pada dasarnya mengacu pada Pasal 337 UU Pelayaran beserta aturan turunannya yaitu Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan Dan Penempatan Awak Kapal yang kemudian di cabut dan di ganti dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait Dengan Angkutan Di Perairan (Permenhub 59 Tahun 2021) pada Pasal 111 dan 122 ayat (2).

Pasal 111 yang berbunyi : Dalam hal terdapat perbedaan pendapat/perselisihan diantara para pihak di dalam masa berlakunya PKL dan permasalahan tersebut belum dapat diselesaikan hingga masa berlakunya PKL berakhir, maka para pihak dapat menyelesaikannya melalui pengadilan hubungan industrial dengan mengacu pada PKL yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak dan dokumen pendukung lainnya.

Pasal 122 ayat (2) yang berbunyi : Dalam hal penyelesaian perselisihan secara musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat diselesaikan, maka penyelesaian perselisihan dilakukan melalui pengadilan hubungan industrial atau di luar pengadilan dengan berpedoman pada PKL yang telah ditandatangani oleh para pihak dan dokumen pendukung lainnya.

Mahkamah Agung melalui Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan telah menetapkan rumusan terkait Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Awak Kapal yang antara lain yaitu :

1. SEMA Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 (SEMA Nomor 5 Tahun 2021).
Pada bagian Rumusan Hukum Kamar Perdata, Perdata Khusus, Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan bahwa: “Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa dan memutus perselisihan antara anak buah kapal dan pengusaha kapal sebagaimana merujuk kepada Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran”.
2. SEMA Nomor 2 Tahun 2024 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2024.
Pada bagian Rumusan Hukum Kamar Perdata, Perdata Khusus, Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan bahwa : “Para pihak yang berselisih terkait hubungan pekerja/buruh di sektor perkapalan yang didasarkan pada PKL dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada tempat PKL dibuat dan ditandatangani pada wilayah kantor kesyahbandaran pelabuhan atau di tempat terakhir pekerja itu bekerja”.

Permasalahan kewenangan relatif Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Awak Kapal merupakan salah satu permasalahan yang banyak menimbulkan perdebatan dan mengakibatkan pelaut sebagai awak kapal sulit untuk mendapatkan keadilan dan kepastian hukum sebagaimana layaknya pekerja/buruh pada umumnya.

Penentuan kewenangan relatif Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Awak Kapal didasari pada ketentuan Bab V Tentang Penyelesaian Perselisihan Pelaut Pasal 36 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013 Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal (Permenhub 84 Tahun 2013). Bila dicermati secara seksama, ketentuan Pasal 36 ayat (1) dan (2) Permenhub 84 Tahun 2013 tidak secara spesifik menyatakan Perjanjian Kerja Laut secara mutlak merupakan dasar menentukan kewenangan relatif PHI dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Awak Kapal akan tetapi berpedoman juga dokumen pendukung lainnya.

Adanya pertimbangan terhadap dokumen pendukung lainnya dalam beberapa putusan-putusan PHI pada tingkat pertama yang kemudian dikuatkan oleh putusan Mahkamah Agung mengakibatkan adanya pertentangan antara putusan satu dengan putusan yang lain yang sama-sama telah berkekuatan hukum tetap sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum yang mengakibatkan pelaut sebagai awak kapal semakin sulit untuk mendapatkan keadilan dalam memperjuangkan hak-haknya.

Dengan diterbitkannya SEMA Nomor 2 Tahun 2024 diharapkan dapat mengakhiri pertentangan antara putusan dan membuat pelaut sebagai awak kapal lebih mempermudah pelaut sebagai awak kapal untuk mendapatkan keadilan dan kepastian hukum bukan malah sebaliknya dimana Hakim PHI sering tidak konsisten dan bahkan terkesan membuat norma baru dalam putusannya sehingga mengakibatkan kebingungan bagi para pihak yang berperkara.

Sudah seharusnya Hakim PHI dalam pertimbangan hukum suatu putusan tetap mempertimbangkan asas-asas hukum sebagai meta-norma hukum yang pada dasarnya memberikan arah, tujuan serta penilaian fundamental bagi keberadaan suatu norma hukum, bahkan banyak ahli menyatakan bahwa asas hukum merupakan jantung atau hatinya norma hukum (peraturan hukum).

Asas hukum berfungsi sebagai pondasi yang memberikan arah, tujuan serta penilaian fundamental, mengandung nilai-nilai, dan tuntutan-tuntutan etis, bahkan dalam satu mata rantai sistem, asas, norma dan tujuan hukum berfungsi sebagai pedoman dan ukuran atau kriteria bagi perilaku manusia. Melalui asas hukum, norma hukum berubah sifatnya menjadi bagian suatu tatanan etis yang sesuai dengan nilai kemasyarakatan. Pemahaman tentang keberadaan suatu norma hukum (mengapa suatu norma hukum diundangkan) dapat ditelusuri “*ratio legal*”-nya, meskipun asas hukum bukan norma hukum, namun tidak ada norma hukum yang dapat dipahami tanpa mengetahui asas-asas hukum yang terdapat di dalamnya.

Meskipun PHI memiliki aturan khusus pada Pasal 81 UU PPHI dan Mahkamah Agung pada pokoknya telah menyatakan gugatan ke PHI dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Awak Kapal yang didasari pada tempat PKL dibuat dan ditandatangani pada wilayah kantor kesyahbandaran pelabuhan atau di tempat terakhir pekerja itu bekerja, akan tetapi prinsip-prinsip umum tentang kewenangan relatif dalam Pasal 118 HIR/ Pasal 142 RBG tetap relevan sebagai pembanding atau dalam kasus-kasus di mana Pasal 81 UU PPHI tidak dapat diterapkan secara langsung karena kekhususan faktual.

Berdasarkan hasil penelusuran peneliti terhadap putusan-putusan PHI terkait Yurisdiksi dalam perkara Pelaut, banyak terdapat perbedaan pendapat dan inkonsistensi Mahkamah Agung dalam menentukan Yurisdiksi PHI dalam Perkara Pelaut berdasarkan Pasal 81 UU PPHI. Hal ini berdampak bukan hanya terhadap batasan kewenangan mengadili tetapi berdampak pula pada hasil akhir dari perkara dengan terciptanya norma baru.

PHI pada tingkat pertama maupun Mahkamah Agung pernah memutus perkara perselisihan Pelaut sebagai Awak Kapal berdasarkan domisili perusahaan berdasarkan Pasal 81 UU PPHI yang diantaranya ditemukan dalam putusan PHI pada Pengadilan Negeri Banjarmasin dalam perkara Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bjm yang telah dikuatkan dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 1406 K/Pdt.Sus-PHI/2020, dimana Majelis Hakim menyatakan PHI pada Pengadilan Negeri Banjarmasin berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara berdasarkan Pasal 81 UU PPHI dengan pokok-pokok eksepsi diantaranya adalah Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat adalah dibuat oleh Pejabat Penyijil Awak Kapal/Kepala Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tarakan dan pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat pada tanggal 29 September 2019 dilakukan ditempat kerja operasional Kapal Wise 205 didaerah Tarakan yang mana berdasarkan Pasal 162 RBG, Majelis Hakim menolak eksepsi Tergugat.

Sejalan dengan putusan PHI pada Pengadilan Negeri Banjarmasin dalam perkara Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bjm yang telah dikuatkan dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 1406 K/Pdt.Sus-PHI/2020, dalam perkara Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bjm Majelis Hakim dalam pokok amar putusannya menyatakan Mengabulkan eksepsi Tergugat dan Menyatakan PHI pada Pengadilan Negeri Banjarmasin tidak berwenang mengadili perkara ini. Adapun pokok-pokok pertimbangan Majelis Hakim antara lain sebagai berikut: Menimbang bahwa dalam eksepsinya Tergugat berpendapat bahwa Penggugat keliru dalam mengajukan gugatan karena seharusnya mengajukan gugatan di tempat kediaman Tergugat yaitu di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Majelis Hakim berpendapat eksepsi Tergugat beralasan hukum untuk dikabulkan. Dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin tidak berwenang mengadili perkara tersebut;

Dalam prakteknya Mahkamah Agung pernah membatalkan PHI pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bjm yang mana dalam putusannya, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin mengabulkan eksepsi Tergugat terkait kewenangan mengadili dimana Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang mengadili adalah Pengadilan Hubungan Industrial dimana PKL ditandatangani dengan berpendapat bahwa Perjanjian Kerja Laut yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat dilakukan diluar Wilayah Hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, dan Penggugat Bekerja diatas Kapal yang Beroperasi diluar Wilayah Hukum Propinsi Kalimantan Selatan, maka apabila terjadi Perselisihan gugatannya hanya dapat dilakukan di pengadilan hubungan industrial yang berada diwilayah tempat Penggugat bekerja. Oleh karena itu, eksepsi Tergugat yang menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin tidak berwenang mengadili Perkara aquo beralasan hukum untuk dikabulkan;

Mahkamah Agung telah berpendapat lain dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1143 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dengan membatalkan Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor

36/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bjm yang merupakan putusan sela dan memutus perkara tersebut bersamaan dengan Pokok Perkara dengan mengabulkan sebagian gugatan dari Penggugat dengan pertimbangan hukum yang diantaranya adalah sebagai berikut : Bahwa penandatanganan PKL yang ditandatangani oleh Penggugat (Alzuki) dan Saudara Rahmadi Pelaksana Agen Cabang Perusahaan Pelayaran PT. Multiline Borneo bertempat tinggal di Ranga llung yang menyatakan dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Perusahaan Pelayaran PT. Habco Primatama berkedudukan di Pekanbaru di hadapan Logan Sinaga Syahbandar di KUPP Kelas II Ranga llung pada tanggal 9 Oktober 2019 merupakan bentuk perwakilan Tergugat dimana Tergugat tidak memenuhi syarat sebagai perusahaan pelayaran dengan menggunakan atau menandatangani PKL di wilayah Ranga llung Palangkaraya; Bahwa oleh karena itu Tergugat tidak mempunyai perusahaan di wilayah Ranga llung untuk itu tidak mungkin Penggugat bekerja pada perusahaan Tergugat yang tidak mempunyai perusahaan di tempat Ranga llung: Bahwa kantor pusat Tergugat adalah berada di Pekanbaru dan mempunyai cabang di Banjarmasin, dimana Penggugat menerima perintah, menerima upah dan melaporkannya kepada perusahaan Tergugat di Banjarmasin; Bahwa oleh karena perusahaan Tergugat mempunyai cabang di Banjarmasin maka tempat kedudukan bekerja Penggugat di wilayah Banjarmasin, berdasarkan ketentuan Pasal 81 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa “Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan Kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”, maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin berwenang mengadili dan eksepsi Tergugat mengenai kewenangan mengadili tidak dapat dikabulkan.

DISKUSI

Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan atau multi tafsir. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem Peraturan-perundangan dengan Peraturan-perundangan lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik Peraturan-perundangan. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara *factual* mencirikan hukum.

Teori Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan aspek fundamental dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan dan keadilan bagi tenaga kerja. Teori perlindungan hukum dikembangkan untuk memberikan dasar dalam menetapkan regulasi yang memastikan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha berjalan secara seimbang.

Perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia merupakan bagian dari sistem hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin hak-hak tenaga kerja serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Menurut Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2), setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ketentuan Tentang Perjanjian Kerja Laut

Istilah lain dari Perjanjian Kerja Laut adalah monsterrol, yakni suatu perjanjian dalam mana disebutkan semua kewajiban dan syarat-syarat misalnya mengenai upah, lama dan banyaknya berlayar, dan sebagiannya. PKL wajib dibuat sebelum melakukan penempatan untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi awak kapal. PKL dapat dilakukan untuk ketentuan pekerjaan 1 (satu) perjalanan atau lebih, waktu tertentu, dan waktu tidak tertentu atau sampai pemutusan PKL

dan harus memenuhi ketentuan maksimal bekerja diatas Kapal selama 12 (dua belas) bulan dan 1 (satu) bulan cuti atau istirahat.

Jenis-Jenis Hubungan Kerja

Didalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mengatur 2 (dua) jenis perjanjian kerja menurut jangka waktunya yang menjadi dasar hubungan kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau lebih sering disebut sebagai pekerja kontrak dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau lebih sering disebut sebagai pekerja tetap.

Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam hukum ketenagakerjaan di Indoneisa pengertian perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dari pengertian perselisihan hubungan industrial, ada 4 (empat) jenis Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu :

a. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pada prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat melalui perundingan bipartit maupun tripartit yang melibatkan instansi terkait dibidang ketenagakerjaan. Namun apabila penyelesaian perselisihan secara musyawarah untuk mufakat melalui perundingan bipartit maupun tripartit tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan tersebut, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang ada pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi, yang daerah hukumnya meliputi tempat dimana pekerja/buruh bekerja.

Secara garis besar penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) dapat dilakukan dengan beberapa tahapan dan cara penyelesaian yaitu Penyelesaian Melalui

Bipartit, Penyelesaian Melalui Mediasi, Penyelesaian Melalui Konsultasi, Penyelesaian Melalui Arbitrase dan Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Yurisdiksi Relatif Dalam Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kewenangan relatif mengacu pada pengadilan yang berwenang menangani perkara berdasarkan lokasi tempat kerja atau perjanjian kerja. Dalam konteks hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja laut, terdapat perdebatan mengenai apakah gugatan harus diajukan di tempat penandatanganan PKL atau di tempat pekerja biasanya bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah dikuatkan oleh Mahkamah Agung dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa “Perjanjian Kerja Laut menurut terminologi Kitab Undang-Undang Hukum Dagang adalah sama dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-100/Men/VI/2004 Tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat. dan Pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan penelusuran peneliti, pendapat yang menyatakan bahwa awak kapal merupakan pekerjaan yang bersifat tetap dan merupakan bagian dari pekerjaan bisnis inti (*core business*) dalam perusahaan yang bergerak bidang Pelayaran Angkutan Laut pertama kali ditemukan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1821 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 30 Desember 2022 yang telah menguatkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Plk, tanggal 11 Agustus 2022 dimana sejak adanya Putusan Mahkamah Agung Nomor 1821 K/Pdt.Sus-PHI/2022 *Juncto* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Plk, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya secara konsisten dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa awak kapal merupakan pekerjaan yang bersifat tetap dan merupakan bagian dari pekerjaan bisnis inti (*core business*) dalam perusahaan yang bergerak bidang Pelayaran Angkutan Laut.

Meskipun Pengadilan Hubungan Industrial memiliki aturan khusus pada Pasal 81 UU PPHI dan Mahkamah Agung melalui SEMA Nomor 2 Tahun 2024 pada pokoknya telah menyatakan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Awak Kapal yang didasari pada tempat PKL dibuat dan ditandatangani pada wilayah kantor kesyahbandaran pelabuhan atau di tempat terakhir pekerja itu bekerja, akan tetapi prinsip-prinsip umum tentang kewenangan relatif dalam Pasal 118 HIR/ Pasal 142 RBG tetap relevan sebagai pembanding atau dalam kasus-kasus di mana Pasal 81 UU PPHI tidak dapat diterapkan secara langsung karena kekhususan faktual mengingat sifat hubungan kerja pelaut yang unik dan sebagai pencegahan forum shopping oleh Pengusaha Pelayaran dimana dengan adanya penentuan yurisdiksi yang jelas dapat mencegah pengusaha memilih forum yang menguntungkan mereka atau menyulitkan pelaut sehingga keadilan dan kepastian hukum dapat tercipta.

SARAN

Pemerintah dalam hal ini Kementerian Perhubungan melalui Direktorat Perhubungan Laut dan Kementerian Ketenagakerjaan harus meningkatkan sinergitas dengan melakukan harmonisasi dan sinkronisasi antara KUHDagang dan UU Pelayaran dengan UU Ketenagakerjaan dan sesegera mungkin menerbitkan Peraturan Pemerintah mengenai perjanjian kerja bagi pelaut sebagai awak kapal sesuai amanat Pasal 153 UU Pelayaran, menerbitkan aturan turunan dan/atau aturan pelaksana dari

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pengesahan *Maritime Labour Convention*, 2006 (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006), melakukan pembaharuan dan revisi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan yang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman, dan/atau melakukan pembaharuan dan revisi terhadap isi dari Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang telah dibakukan tanpa dasar hukum yang jelas oleh Direktorat Perhubungan Laut dimana masih terdapat pasal-pasal dari PKL yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial baik di tingkat pertama maupun Mahkamah Agung dalam memutus setiap perkara perselisihan hubungan industrial antara pelaut sebagai awak kapal dengan perusahaan pelayaran di Indonesia seharusnya mempertimbangkan putusan-putusan Hakim terdahulu yang telah berkekuatan hukum tetap (*In kracht van gewijsde*) dengan tetap berpedoman pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku sehingga dapat memenuhi rasa keadilan dan dapat terciptanya kepastian hukum bagi pihak-pihak yang berperkara.

KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dimana penulisan ini berisi paparan hasil, analisis data serta pembahasan dari penulis. Pembahasan berisi pemaknaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2014, Bandung, PT. Citra Adirya Bakti.
- Aloysius Uwiyono, dkk. *Asas-Asas Hukum Perburuhan, Edisi Kedua*, 2018, Depok, Rajawali Press
- Fitriana, *Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, 2021, Depok, Gema Insani Press.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Edisi Revisi, Cet. 4, 2008, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, 2007, Jakarta, Kencana Prenada Group.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, 2020, Jakarta, Rajawali Pers.
- Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, 2021, Jakarta, Sinar Grafika
- Gajimu.com. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-waktu-tertentu>
- Hukum Ketenagakerjaan dan Outsourcing - Penerbit Deepublish, diakses dari situs <https://deepublishstore.com/produk/buku-hukum-outsourcing/>
- Jenis Pekerjaan yang Bisa Di-Outsourcing, Klinik Hukumonline, diakses dari situs <https://www.hukumonline.com/klinik/a/tafsir-penjelasan-psl-66-ayat-1-uu-13-2003-lt4ff693451e35e/>
- Nurmiati Muhidin, *Efektivitas Perjanjian Kerja Laut Terhadap Keselamatan Kerja Anak Buah Kapal (ABK)*, *Jurnal Hukum dan Ketatanegaraan*, Vol. 5, No.1, 2016.
- Maria Isabel Tarigan, Kompetensi Absolut dan Kompetensi Relatif, diakses dari situs <https://pn-pontianak.go.id/wp-content/uploads/2024/04/Kewenangan-Absolut-dan-Relatif-Maria-Isabel-Tarigan.pdf>
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bjm Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 294 K/ Pdt.Sus-PHI/2022.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 2/Pdt.Sus-

- PHI/2022/PN Plk Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1821 K/Pdt.Sus-PHI/2022.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Plk Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 639 K/Pdt.Sus-PHI/2023.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Plk Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2023
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1232 K/Pdt.Sus-PHI/2023
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plk Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1150 K/Pdt.Sus-PHI/2024.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1128 K/Pdt.Sus-PHI/2023.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bjm Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1406 K/Pdt.Sus-PHI/2020.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bjm.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bjm Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1143 K/ Pdt.Sus-PHI/2022.
- Undang-Undang Dasar 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran.
- Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.
- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pengesahan Maritime Labour Convention, 2006.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Undang-Undang Nomor 66 Tahun 2024 Tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran.
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait Dengan Angkutan Di Perairan.
- Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2024 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2024 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.
- Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.