

**PENERAPAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN
TENTANG KONTRAK KERJA GUNA MENINGKATKAN
KINERJA ANAK BUAH KAPAL PT. INDO SHIPPING
JAKARTA**



**Diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Terapan Pelayaran**

Disusun Oleh

**RIZAL PANDU OKTIAWAN
NIT. 52155869.K**

**PROGRAM STUDI KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2019

**PENERAPAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN TENTANG
KONTRAK KERJA GUNA MENINGKATKAN KINERJA ANAK
BUAH KAPAL PT. INDO SHIPPING JAKARTA
DISUSUN OLEH :**

**RIZAL PANDU OKTIAWAN
NIT. 52155869 K**

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan

Dewan Penguji Politeknik Ilmu Pelayaran

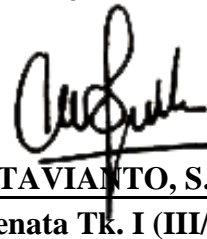
Semarang,.....2019

Dosen Pembimbing I
Materi


POERNOMO DWI ATMOJO, S.H., ,MH
Pembina Tk. I (IV/b)

NIP. 19550605 198101 1 001

Dosen Pembimbing II
Metodelogi dan Penulisan


ADI OKTAVIANTO, S.T., M.M.
Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19721015 200212 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Kalk


Dr. WINARNO, S.ST., M.H
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19760208 200212 1 003

HALAMAN PENGESAHAN

**PENERAPAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN TENTANG KONTRAK KERJA
GUNA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL PT. INDO SHIPPING
JAKARTA**

DISUSUN OLEH :

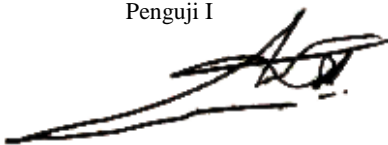
RIZAL PANDU OKTIAWAN
NIT. 52155869 K

Telah Diujikan Dan Disahkan oleh Dewan Penguji

Serta Dinyatakan Lulus Dengan Nilai.....

Pada tanggal.....

Penguji I



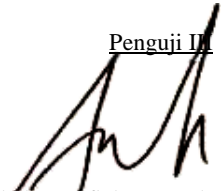
H. SUHARSO, S.H., S.Pd., S.E., M.M

Penguji II



POERNOMO DWI ATMOJO, S.H.,MH
Pembina TK. I (IV/b)
19550605 198101 1 001

Penguji III



ROMANDA ANNAS AMRULAH, S.ST, M.M
Penta Muda Tk. I (III/b)

Dikukuhkan oleh :

DIREKTUR POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG

Dr. Capt. MASHUDI ROFIK, M.Sc, M.Mar
Pembina (IV/a)
NIP. 19670605 199808 1 001

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIZAL PANDU OKTIAWAN

NIT : 52155869 K

Program Studi : KALK

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "PENERAPAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN TENTANG KONTRAK KERJA GUNA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL PT. INDO SHIPPING JAKARTA" adalah benar hasil karya Saya bukan jiplakan skripsi dari orang lain dan Saya bertanggung jawab terhadap judul maupun isi dari skripsi ini. Bilamana terbukti merupakan jiplakan dari orang lain maka Saya bersedia membuat skripsi dengan judul baru dan atau menerima sanksi lain.

Semarang,.....2019

Yang menyatakan



RIZAL PANDU OKTIAWAN

52155869 K

MOTTO

1. “Proses sama pentingnya dibanding hasil. Hasilnya nihil tak apa. yang penting sebuah proses telah dicanangkan dan dilaksanakan.” (Sujiwo Tejo)
2. “Kita berdoa jika kita kesusahan dan membutuhkan sesuatu, mestinya kita juga berdoa saat kita bergembira dan saat rezeki melimpah” (Kahlil Gibran)
3. “Menyia-nyiakan waktu lebih buruk dari kematian. Karena kematian memisahkanmu dari dunia sementara menyia-nyiakan waktu memisahkanmu dari Allah” (Imam bin Al Qayim)
4. “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap” (QS. Al-Insyirah, 6-8)
5. Kesalahan akan membuat orang belajar dan menjadi lebih baik.
6. Kebahagiaan bukanlah seberapa banyak harta yang kami punya namun seberapa banyak kami mampu bersyukur.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Allah SWT yang selalu memberikan rahmad dan hidayahnya dalam hidup penulis
2. Rasullullah SAW yang memberi cahaya yang terang kepada umatnya dari masa yang kelim, bodoh, kemasa yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan kasih sayang
3. Bapak Sumadi dan Ibu Yayuk Is Rahayu tercinta sebagai motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi dan tak henti-hentinya memberikan do'a dan kasih sayang serta jerih payah untuk keberhasilan dan cita-cita putramu ini
4. Kakak saya Fajar Setyo Bayu Aji dan Mahardyan Surya Kusumaditya yang selalu memberikan doa dan motivasinya kepada penulis
5. Bp. POERNOMO DWI ATMOJO, S.H., M.H dan Bp. ADI OKTAVIANTO, S.T., M.M. yang selalu sabar membimbing hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
6. Teman-teman Mess Keluarga Besar Solo Raya
7. Keluarga besar kelas KALK VIII (LII) tetap kompak jangan lupakan kebersamaan kita dikala suka ataupun duka
8. Seluruh teman-teman angkatan LII, lanjutkan perjuangan kalian semua

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia yang diberikan, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi yang berjudul “Penerapan Peraturan Ketenagakerjaan Tentang Kontrak Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Anak Buah Kapal PT. Indo Shipping Jakarta”.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program D.IV tahun ajaran 2018-2019 Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang, juga merupakan salah satu kewajiban bagi taruna yang akan lulus dengan memperoleh gelar Profesional Sarjana Terapan Pelayaran.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenalkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Yth :

1. Dr. Capt. Mashudi Rofik, M.Sc, M.Mar selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang (PIP) Semarang.
2. Dr. Winarno, S.ST., M.H. selaku ketua program studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
3. Bapak Poernomo Dwi Atmojo ,S.H.,MH selaku Dosen pembimbing Teori.
4. Bapak Adi Oktavianto, S.T., M.M. selaku Dosen pembimbing Penulisan.
5. PT. Indo shipping Jakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melaksanakan praktek darat.
6. Seluruh manajer dan staf PT. Indo Shipping Jakarta yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data-data sehingga terselesaikannya skripsi ini.

7. Yang penulis banggakan teman-teman angkatan LII dan kelas KALK VIII, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberi dukungan baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri maupun pembaca, guna menambah pengetahuan tentang peraturan ketenaga kerjaan untuk meningkatkan kinerja anak buah kapal.

Semarang,

2019

Penulis



RIZAL PANDU OKTIAWAN
NIT / 52155869 K

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAKSI	xi
BAB 1. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Sistematika Penulisan	6
BAB 2. LANDASAN TEORETIS DAN KERANGKA BERPIKIR	
A. Tinjauan Pustaka.....	8
B. Kerangka Berpikir.....	22
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat Penelitian	25
B. Subjek Penelitian.....	25
C. Jenis Penelitian	25

D. Metode Pengumpulan Data.....	27
E. Metode Analisis Data.....	30

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	32
B. Hasil Penelitian.....	38
C. Pembahasan	49

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



ABSTRAK

Rizal Pandu Oktiawan, 2019, NIT : 52155869.K, *“Penerapan Peraturan Ketenagakerjaan Tentang Kontrak Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Anak Buah Kapal PT. Indo Shipping Jakarta”*. Skripsi Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan, Program Diploma IV, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Poernomo Dwi Atmojo, SH., MH, Pembimbing II: Adi Oktavianto, S.T, M.M.

PT. Indo Shipping adalah suatu perusahaan jasa yang menyediakan pelayanan fokus pada transportasi laut dalam mempersiapkan kapal untuk membawa kargo umum, dan muatan curah. Kontrak kerja menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Namun anak buah kapal belum melaksanakan kewajiban secara maksimal perjanjian kerja laut juga hak dan kewajiban yang dapat menimbulkan permasalahan baik yang menimbulkan pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja laut antara anak buah kapal dengan PT. Indo Shipping Jakarta yang mengakibatkan perselisihan perburuhan. Sehingga apabila tidak dapat diatasi bisa mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan peraturan ketenagakerjaan tentang kontrak kerja, untuk mengetahui kendala yang dihadapi PT. Indo Shipping Jakarta dalam penerapan peraturan ketenagakerjaan tentang kontrak kerja, dan untuk mengetahui upaya yang dilakukan PT. Indo Shipping Jakarta dalam penerapan peraturan ketenagakerjaan tentang kontrak kerja. Adapun jenis penelitian yaitu deskriptif kualitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah observasi, studi pustaka, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak dan kewajiban masing-masing para pihak dalam perjanjian kerja laut yang dilakukan oleh anak buah kapal dengan PT. Indo Shipping Jakarta belum diterapkan secara maksimal. Maka para pihak yaitu anak buah kapal dan PT. Indo Shipping Jakarta harus saling melakukan hak dan kewajiban secara timbal balik sesuai yang di perjanjikan dalam perjanjian kerja laut. Adapun kendala yang di hadapi perusahaan anak buah kapal kurangnya pengetahuan terhadap perjanjian kerja laut juga hak dan kewajiban yang sudah terdapat di dalam perjanjian kerja laut yang dapat menimbulkan permasalahan baik yang menimbulkan pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja laut antara anak buah kapal dengan PT. Indo Shipping Jakarta yang mengakibatkan perselisihan perburuhan. Serta upaya yang dilakukan PT. Indo Shipping Jakarta apabila anak buah kapal tidak melaksanakan kewajiban perjanjian kerja laut dan melanggar tata tertib perusahaan belum memberikan sanksi tegas kepada anak buah kapal yang melakukan pelanggaran.

Kata Kunci : Peraturan UU no. 13 tahun 2003, Ketenagakerjaan, kontrak kerja.

ABSTRACT

Rizal Pandu Oktiawan, 2019, NIT : 52155869.K, "*Application of Labor Regulations concerning employment contracts to Improve The Performance of The Crew of Indo Shipping Company*". Mini Thesis, Port and Shipping Department, Semarang Merchant Marine Polytechnic , 1st Advisor : Poernomo Dwi Atmojo, S.H., M.H, 2nd Advisor : Adi Oktavianto, S.T, M.M

PT. Indo Shipping is a service company that provides focus services on sea transportation in preparing ships to carry general cargo and bulk cargo. A work contract according to Law No. 13 of 2003 concerning manpower is an agreement between a worker and an employer that contains the terms of the work conditions, the rights and obligations of the parties. However, the crew have not carried out their obligations to the maximum of the sea labor agreement as well as rights and obligations which can cause good problems that lead to violations of the contents of the sea labor agreement between the crew and PT. Indo Shipping Jakarta which resulted in a labor dispute. So that if it cannot be overcome it can lead to the end of the work relationship.

This study aims to determine the application of labor regulations concerning employment contracts, to find out the obstacles faced by PT. Indo Shipping Jakarta in the application of labor regulations regarding employment contracts, and to determine the efforts made by PT. Indo Shipping Jakarta in the application of labor regulations regarding employment contracts. The type of research is qualitative descriptive. The research methods used are observation, literature study, interviews and documentation.

The results of the study indicate that the rights and obligations of each party in the marine work agreement carried out by the crew of the ship with PT. Indo Shipping Jakarta has not been maximally implemented. The parties, namely the crew and PT. Indo Shipping Jakarta must mutually exercise the rights and obligations reciprocally as promised in the sea labor agreement. As for the obstacles faced by the crew of the ship lack of knowledge of the sea labor agreement as well as the rights and obligations that already exist in the sea labor agreement which can cause good problems that lead to violations of the contents of the sea labor agreement between the crew and PT. Indo Shipping Jakarta which resulted in a labor dispute. As well as efforts made by PT. Indo Shipping Jakarta if the crew of the ship does not carry out the obligations of the sea labor agreement and violates the rules of the company has not given strict sanctions to the crew of the ship who committed the violation.

Keywords: Regulations of UU no.13 tahun 2003, Employment, Employment Contract.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Anak Buah Kapal (ABK) atau Awak Kapal adalah semua orang yang bekerja di kapal, yang bertugas mengoperasikan dan memelihara serta menjaga kapal dan muatannya, terkecuali Nahkoda. Awak Kapal ini terdiri dari beberapa bagian, dan masing-masing mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri, ABK ini bertanggung jawab terhadap perwira kapal tergantung *department* masing-masing. Pimpinan tertinggi ABK atau Awak Kapal ini adalah Mualim 1 (Chief Officer) pada *Deck Department* sedangkan mualim 1 itu sendiri bertanggung jawab terhadap Nahkoda, namun kebanyakan di atas kapal ABK belum mengetahui tugasnya masing-masing. Menurut SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berlaku untuk mualim III dengan tugas dan tanggung jawab memelihara alat keselamatan kapal, seharusnya pemeriksaan alat pemadam kebakaran di lakukan tiga kali dalam sebulan tetapi mualim III belum melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan maksimal. Apabila alat keselamatan seperti life boats, lifebuoys serta lifejackets rusak atau tidak layak sehingga tidak bisa digunakan sebagai alat keselamatan, Mualim III tidak melaporkan kejadian itu kepada pihak PT.INDO SHIPPING JAKARTA.

Oleh karena itu seharusnya perusahaan meningkatkan peraturan ketenagakerjaan di kapal guna menciptakan keamanan dan kesejahteraan

Anak Buah Kapal. Sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah tenaga kerja.

Berkaitan dalam hal ini pemerintah mengeluarkan UU no. 13/2003 tentang ketenagakerjaan, oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak, dan membuat kenyamanan terhadap pekerja dan penyedia lapangan kerja atau badan usaha sehingga tercipta keharmonisan terhadap satu sama lain.

Untuk mengoptimalkan hasil yang ingin diperoleh, diperlukan perencanaan dan struktur organisasi yang tertata rapi dalam suatu pekerjaan. Selain itu komunikasi antara pekerja juga sangat penting, tanpa adanya komunikasi semua akan kacau dan menyebabkan kurang tercapai secara maksimalnya suatu tujuan.

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional. Tenaga kerja mempunyai perananan, kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar hak-hak dan kewajiban tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional.

Pemerintah menyadari bahwa awak kapal adalah pekerja yang memiliki karakter dan sifat pekerjaan yang berbeda dengan sektor industri lainnya. Pemerintah juga menyadari bahwa sesuai dengan survey yang dilakukan *International Labour Organisation* (ILO), transportasi barang dari satu tempat ke tempat lain, dari satu negara ke negara lain 90% dilakukan dengan menggunakan transportasi laut. Sampai saat ini lebih dari 1,2 juta awak kapal bekerja untuk mengantarkan barang-barang tersebut melalui kapal-kapal dimana mereka bekerja, oleh karena itu tidak henti-hentinya pemerintah baik dalam negeri maupun luar negeri membahas bagaimana meningkatkan kesejahteraan awak kapal melalui peraturan ketenagakerjaan yang dapat diterima secara mendunia. Upaya penerapan peraturan ketenagakerjaan juga harus memperhatikan secara khusus faktor manusiawi. Dalam hubungan ini, pendidikan dan pengkairahan peraturan ketenagakerjaan merupakan sarana penting, begitu pula pengaruh pemerintah serta organisasi-organisasi seperti *International Maritime Organization* (IMO) dan *International Labour Organization* (ILO) ikut memberikan tekanan terhadap perusahaan pelayaran untuk lebih memperhatikan dari pada pegawainya.

Berdasarkan uraian diatas penulis akan mengadakan penelitian yang berhubungan dengan masalah tersebut, sehingga penulis memberi judul skripsi **“PENERAPAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN TENTANG KONTRAK KERJA GUNA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL PT. INDO SHIPPING JAKARTA”**. Dengan tingkat pengetahuan akan peraturan yang tinggi diharapkan memberikan

kenyamanan dan kegairahan kerja yang menunjang pertumbuhan dan perkembangan produksi dan produktifitas. Dan juga memberikan iklim yang baik dalam menimbulkan stabilitas sosial terutama di kalangan ketenagakerjaan khususnya awak kapal. Serta dapat menciptakan tenaga kerja yang mampu bersaing didalam maupun luar negeri.

B. Perumusan masalah

Melihat latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, dimana sering terjadi kurangnya pengetahuan awak kapal tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan, hak-hak dan kewajiban mereka, khususnya awak kapal di PT. Indo Shipping Jakarta maka dapat disusun perumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana penerapan peraturan ketenagakerjaan tentang kontrak kerja dikapal PT. Indo Shipping Jakarta ?
2. Kendala apa saja yang dihadapi PT. Indo Shipping Jakarta dalam penerapan peraturan ketenagakerjaan tentang kontrak kerja guna meningkatkan kinerja anak buah kapal ?
3. Upaya apa yang dilakukan PT. Indo Shipping Jakarta untuk penerapan peraturan ketenagakerjaan tentang kontrak kerja di kapal ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan peraturan ketenagakerjaan tentang kontrak di kapal PT. Indo Shipping Jakarta.

2. Untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi PT. Indo Shipping Jakarta dalam penerapan peraturan ketenagakerjaan tentang kontrak kerja guna meningkatkan kinerja anak buah kapal.
3. Untuk mengetahui upaya apa yang di lakukan PT. Indo Shipping Jakarta untuk penerapan peraturan ketenagakerjaan tentang kontrak kerja di kapal.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat member manfaat atau informasi berarti, baik bagi pihak-pihak yang terkait di dalam dunia pelayaran, dunia ilmu pengetahuan maupun individu. Adapun manfaat itu antara lain :

1. Praktis
 - a. Bagi pihak PT. Indo Shipping Jakarta kiranya dapat dijadikan sebagai masukan untuk memahami dan mempelajari permasalahan yang berkaitan dengan pengetahuan awak kapal tentang peraturan ketenagakerjaan dan penerapan peraturan ketenagakerjaan tersebut, sehingga dapat menunjang program pemerintah dalam memakmurkan dan mensejahterkan tenaga kerja Indonesia khususnya pelaut.
 - b. Bagi awak kapal hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal dan menambah wawasan pengetahuan berkaitan bidang kerja yang dilakoni.
2. Teoritis
 - a. Bagi akademi hasil penelitian ini dapat menjadi perhatian untuk lebih meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan untuk menghasilkan

sumber daya manusia yang benar-benar handal dan terampil sehingga dapat bersaing dalam dunia kerja.

- b. Bagi penulis hasil penelitian ini sebagai tambahan khasanah ilmu pengetahuan dan meningkatkan wawasan sekaligus sebagai sarana pengembangan dalam penerapan kerja sesuai dengan teori-teori yang telah diperoleh sebelumnya.
- c. Bagi Penulis dapat mengetahui permasalahan yang lebih mendalam yang mana tidak terdapat pada teori di kampus yang penulis dapat.
- d. Bagi taruna taruni agar dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pengalaman baru, sebagai awal menuju dunia kerja pada suatu saat nanti.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini memuat tata hubungan bagian skripsi yang satu dengan bagian yang lain dalam satu runtutan pikir. Dalam sistematika penulisan ini dicantumkan pokok-pokok pikiran yang dituangkan dalam masing-masing bagian skripsi. Adapun sistematika penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab, dimana masing-masing bab saling berkaitan satu sama lainnya sehingga tercapai tujuan penulisan skripsi ini.

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang, perumusan masalah yang akan di bahas, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan di akhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Landasan teoretis merupakan teori-teori yang digunakan sebagai landasan pembahasan judul dari penelitian yang meliputi tinjauan pustaka yang berisikan teori-teori atau pemikiran-pemikiran yang melandasi judul penelitian, kerangka pikir penelitian dalam bentuk bagan alir yang secara kronologis menjawab pokok permasalahan penelitian berdasarkan pemahaman teori atau konsep-konsep, definisi operasional yaitu istilah lain dalam penelitian yang dianggap penting, juga hipotesis yang merupakan dugaan sementara yang ditarik dari kerangka pikir atau landasan teori.

BAB III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, penyebaran angket dan studi pustaka.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang hasil dan pembahasan dari temuan penelitian, hasil pengolahan data-data yang ada, kemudian menganalisa data tersebut sehingga didapat hasil penelitian dan langkah-langkah pemecahan masalahnya.

BAB V. PENUTUP

Penutup menguraikan kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Peraturan Ketenagakerjaan

Peraturan Ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku di suatu negara yang bersangkutan dengan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja, Seperti yang dikemukakan oleh para ahli sutiekno dan Prof. Imam Soepomo :

“Ketenagakerjaan merupakan keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut”.Sedangkan menurut Prof. Imam Soepomo,“Peraturan Ketenagakerjaan diartikan sebagai kumpulan dari peraturan-peraturan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Menurut Logemann, ruang lingkup suatu Peraturan Ketenagakerjaan ialah suatu keadaan dimana berlakunya peraturan itu sendiri. Menurut teori yang dijelaskan beliau ada empat ruang lingkup yang dapat dijabarkan dibawah ini, meliputi :

a. Ruang Lingkup Pribadi

Dalam lingkup laku pribadi memiliki kaitannya dengan siapa atau dengan apa kaidah peraturan tersebut berlaku.

Siapa-siapa saja yang dibatasi oleh peraturan tersebut, meliputi :

1) Buruh/ Pekerja

2) Pengusaha/ Majikan

3) Penguasa (Pemerintah)

b. Ruang Lingkup Menurut Waktu

Disini ditunjukkan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh suatu peraturan yang berlaku.

c. Ruang Lingkup Menurut Wilayah

Lingkup laku menurut wilayah berkaitan dengan terjadinya suatu peristiwa peraturan yang di beri batas – batas / dibatasi oleh kaedah hukum.

d. Ruang Lingkup Menurut Hal Ikhwal

Lingkup waktu menurut hal ikwal di sini berkaitan dengan hal – hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaedah.

2. Kinerja

Kinerja seorang tenaga kerjadi dalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta motivasi tenaga kerjatersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya tentunya tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam diri tenaga kerja tersebut, dan motivasi seorang tenaga kerja akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya didalam organisasi.Tenaga kerja merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan karena tenaga kerja memiliki peranan sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Setiap organisasi haruslah memperhatikan dan memberdayakan tenaga kerja yang dimilikinya

dengan baik agar organisasi dapat berkembang. Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku seluruh bagian organisasi tersebut. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Arti kata kinerja berasal dari taka-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja yang telah di capai oleh seorang tenaga kerja.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011:260) dalam bukunya Sumber Daya Manusia mengungkapkan bahwa

“Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Sedangkan menurut Wibowo (2010:7) dalam bukunya manajemen kinerja mengemukakan bahwa
 “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

3.Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang tenaga kerja mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang tenaga kerja bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap tenaga kerja itu masing - masing.
- c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari hasil evaluasi kinerja, manajer dapat menyusun jalur karir karyawan sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan karyawan.

Sebagian besar metode evaluasi kinerja bertujuan meminimalisir resiko dan permasalahan yang terjadi pada organisasi. Beberapa metode yang dapat dipertimbangkan perusahaan untuk melakukan evaluasi kinerja bagi karyawannya adalah sebagai berikut:

- a. Standar unjuk kerja

Standar unjuk kerja, karyawan hadir dan pulang tepat waktu, pegawai bersedia bilamana diminta untuk lembur, pegawai patuh pada atasan.

b. *Critical Incident Technique*

Critical Incident Technique adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, perilaku yang baik maupun yang buruk. Penilaian dilakukan melalui observasi langsung ke tempat kerja, kemudian mencatat perilaku-perilaku kritis yang tidak baik, dan mencatat tanggal dan waktu terjadinya perilaku tersebut.

c. Penilaian diri sendiri

Penilaian diri sendiri adalah penilaian karyawan untuk dirinya sendiri dengan harapan karyawan dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki. Metode ini disebut pendekatan masa depan sebab karyawan akan memperbaiki diri dalam rangka melakukan tugas-tugas untuk masa yang akan datang dengan lebih baik.

d. *Management By Objective* (MBO)

Adalah sebuah program manajemen yang mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai. Efisiensi suatu organisasi tergantung pada baik buruknya pengembangan tenaga kerja organisasi itu sendiri. Di dalam perusahaan yang bertujuan mencari keuntungan dapat dicapai dengan baik jika tenaga kerjanya dilatih dengan baik.

Pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja akan mendorong para tenaga kerja bekerja lebih giat. Hal ini disebabkan karena para tenaga kerja telah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya. Pihak perusahaan setidaknya mengeluarkan sejumlah biaya untuk keperluan latihan tenaga kerja, sebab hal ini merupakan suatu investasi bagi perusahaan.

4 .Anak Buah Kapal

Anak Buah Kapal (ABK) atau Awak Kapal adalah semua orang yang bekerja di kapal, yang bertugas mengoperasikan dan memelihara serta menjaga kapal dan muatannya, terkecuali Nahkoda. Awak Kapal ini terdiri dari beberapa bagian, dan masing-masing mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri, ABK ini bertanggung jawab terhadap perwira kapal tergantung *department* masing-masing. Pimpinan tertinggi ABK atau Awak Kapal ini adalah Mualim 1 (Chief Officer) pada *Deck Department* sedangkan mualim 1 itu sendiri bertanggung jawab terhadap Nahkoda. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di kapal dapat menduduki posisi sebagai berikut:

- Perwira umum
- Perwira dinas geladak
- Perwira dinas mesin
- Perwira dinas radio
- Perwira dinas perbekalan

- Pelaut rendahan umum
- Pelaut dinas geladak
- Pelaut dinas mesin
- Pelaut dinas perbekalan

Adapun syarat-syarat wajib yang harus dipenuhi untuk dapat bekerja sebagai awak kapal sesuai pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2000, antara lain: Memiliki Sertifikat Keahlian Pelaut dan/atau Sertifikat Ketrampilan pelaut, Berumur sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun, Sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan yang khusus dilakukan untuk itu, Mendapat sijil dari syahbandar.

Hak-hak yang dimiliki tenaga kerja pelaut disamping diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata serta peraturan yang sifatnya khusus di lingkungan pelayaran, diatur juga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan yaitu dengan menggunakan istilah Kesejahteraan awak kapal dan Akomodasi awak kapal, diatur mulai Pasal 21 sampai dengan pasal 40.

Besarnya upah yang diperoleh awak kapal didasarkan atas perjanjian antara awak kapal dengan perusahaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja laut selama isinya tidak bertentangan dengan undang-undang atau peraturan yang berlaku. Misalnya Undang-undang Nomor

13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan. Upah tersebut diatas didasarkan atas 8 jam kerja setiap hari, 44 jam per minggu, istirahat sedikit-sedikitnya 10 jam dalam jangka waktu 24 jam, libur sehari setiap minggudan ditambah hari-hari libur resmi.

Dalam perjanjian kerja laut, upah yang dimaksudkan tidak termasuk tunjangan-tunjangan atau upah lembur atau premi sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Hukum Dagang pasal 402, 409, dan 415, dan upah harus dibayarkan dalam bentuk uang.

Upah yang dibayarkan kepada awak kapal semenjak mereka mulai bekerja dikapal sampai berakhirnya hubungan kerja. Sedangkan untuk awak kapal yang sedang mengambil cuti atau menjalankan kerja lain atas tugas dari negara dan pada hari-hari libur tetap harus dibayarkan. Hal tersebut diatas berdasarkan ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang pasal 415. Menurut peraturan perundang-undangan, bahwa upah awak kapal dapat bertambah karena:

- a. Pengganti libur yang seharusnya dinikmati awak kapal tetapi tidak diambil (pasal 409 dan pasal 415 KUHD).
- b. Pembayaran waktu tambahan pelayaran.
- c. Pembayaran kerja lembur.
- d. Keterlambatan pembayaran upah dari waktu yang telah ditentukan.

Pengaturan mengenai tempat tinggal dan makan bagi awak kapal diatur pada pasal 436-439 KUHD. Berdasarkan ketentuan pasal tersebut maka awak kapal berhak atas tempat tinggal yang layak, dan makan yang pantas, maksudnya cukup dan dihidangkan dengan menu yang cukup. Ketentuan ini dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 pasal 25, menyebutkan:

- a. Pemilik perusahaan wajib menyediakan makanan dan alat-alat pelayanan dalam jumlah yang cukup dan layak untuk setiap pelayaran bagi setiap awak kapal di atas kapal.
- b. Makanan harus memenuhi jumlah, ragam serta nilai gizi dengan jumlah minimum 3.600 kalori perhari yang diperlukan awak kapal untuk tetap sehat dalam melakukan tugas-tugasnya dikapal.
- c. Air tawar harus tetap tersedia dikapal dengan jumlah cukup dan memenuhi standar kesehatan.

Crew kapal disamping memiliki hak-hak, mereka juga mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi selama melakukan hubungan kerja dengan perusahaan pelayaran sebagaimana diatur dalam pasal Kitab Undang-undang Hukum Dagang. Adapun kewajibannya sebagai berikut:

- a. Melakukan tugas tambahan atau lembur jika dianggap perlu oleh nahkoda (pasal 441-442 KUHD)
- b. Melakukan tugas-tugas di dalam membuat Surat Keterangan Kapal selama tiga hari setelah berakhirnya perjanjian kerja laut (Pasal 425b KUHD)

- c. Bersedia untuk menjadi cadangan TNI-AL atau wajib militer, sebagai kewajiban warga negara.
- d. Mempelajari situasi atau keadaan kapalnya, terlebih terhadap sarana dan prasarana keselamatan, misalnya sekoci penolong.

Tindakan indisipliner adalah perbuatan atau tindakanyang dilakukan oleh awak kapal dalam melakukan kewajibannya tidak sesuai dengan yang terdapat dalam perjanjian kerja laut, dan nahkoda mempunyai hak untuk menjatuhkan sanksi atau hukuman terhadapnya. Ketentuan Pasal 386 Kitab Undang-undang Hukum Dagang menyebutkan, bahwa nahkoda mempunyai kekuasaan untuk melaksanakan tata tertib terhadap awak kapal. Untuk mempertahankan kekuasaan itu dapatlah mengambil tindakan-tindakan yang selayaknya diperlukan. Hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan oleh nahkoda terhadap anak buah kapal sebagaimana dimaksudkan Pasal 386 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang adalah tindakan-tindakan yang dapat dijatuhi hukuman denda apabila anak buah kapal:

- Meninggalkan kapal tanpa izin;
- Kembali ke kapal tidak tepat pada waktunya;
- Menolak perintah nahkoda;
- Menjalankan pekerjaan tidak sempurna;
- Bertindak tidak senonoh terhadap nahkoda atau penumpang lainnya;
- Mengganggu ketertiban umum.

Hukuman denda yang dapat dijatuhkan nahkoda terhadap anak buah kapal adalah maksimum sepuluh hari upah atau sepertiga dari upah untuk seluruh perjalanan. Uang denda tersebut tidak boleh dipergunakan atau menjadi keuntungan dari perusahaan pelayaran atau nahkoda, akan tetapi harus digunakan untuk suatu kepentingan dari anak buah kapal. Sebelum nahkoda melanjutkan hukuman denda, nahkoda wajib mendengarkan alasan-alasan anak buah kapal yang bersangkutan serta saksi-saksi, dan jika dimungkinkan dari dua perwira kapal yang ditunjuk untuk itu dalam daftar bahari. Dari pemeriksaan tersebut dibuat berita acara yang ditandatangani nahkoda dan dua orang perwira kapal yang hadir. Pelanggaran dalam pembahasan ini tidak hanya dilakukan oleh anak buah kapal saja, tetapi dapat hanya dilakukan oleh nahoda, yaitu tidak dipenuhinya kewajiban-kewajiban sebagaimana telah diperjanjikan dalam masing-masing perjanjian kerja laut.

Ketentuan Pasal 413 Kitab Undang-undang Hukum Dagang antara lain menyebutkan bahwa, pada suatu waktu menurut perjanjian kerja laut hubungan kerja akan dimulai dan awak kapal tidak menyediakan diri pada perusahaan pelayaran untuk ditempatkan sebagai pelaut di kapal tersebut dalam perjanjian, maka kepada mereka dapat diancam dengan tindakan pidana sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal: 454 dan 455 Kitab Undang-undang Hukum Pidana. Sedangkan pasal 454 Kitab Undang-undang Hukum Pidana menyebutkan: “Diancam, karena melakukan desersi, dengan pidana penjara paling lama satu tahun empat

bulan, seorang kelasi yang bertentangan dengan kewajibannya menurut persetujuan kerja, menarik diri dari tugasnya di kapal Indonesia, jika menurut keadaan diwaktu melakukan perbuatan, ada kekhawatiran, timbul bahaya bagi kapal penumpang atau muatan kapal itu”.

Tindak pidana yang dilakukan oleh awak kapal, baik sebagai nahkoda maupun anak buah kapal dapat menjadi lebih berat sanksi pidananya. Sanksi yang demikian dapat dijatuhkan bila memenuhi ketentuan-ketentuan Pasal 462 dan 465 Kitab Undang-undang Hukum Pidana. Sedangkan pasal 462 Kitab Undang-undang Hukum Pidana menyebutkan: “Penolakan kerja oleh dua orang anak buah kapal Indonesia atau lebih, yang dilakukan bersekutu atau akibat permufakatan jahat, diancam dengan pidana penjara paling lama dua tahun delapan bulan”.

5. Perusahaan Pelayaran

Pada umumnya seorang pengusaha dalam menjalankan usahanya mempunyai tujuan untuk mencari keuntungan yang sebesar-besarnya dengan biaya dan tenaga atau modal yang sekecil-kecilnya. Dalam praktik sering terjadi pemilik kapal menyewakan kapalnya pada orang lain yang akan bertindak sebagai pengusaha kapal, atau dapat juga ia menjalankan sendiri kapalnya dan ia bertindak sebagai nahkoda.

Namun dalam perkembangan seperti sekarang ini sudah tidak mungkin dilakukan seorang pemilik atau pengusaha kapal bertindak seperti itu, karena sejak keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 2 tahun 1969 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Angkutan Laut

mengharuskan antara lain pengusaha kapal harus berbentuk badan hukum.

Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 2 tahun 1969 yang berisi ketentuan mengenai pengusaha pelayaran harus memenuhi syarat-syarat:

- a. Izin pengusaha pelayaran nusantara dikeluarkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuknya.
- b. Untuk mendapatkan izin pengusaha pelayaran nusantara harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - 1) Memiliki satuan kapal lebih dari satu unit dengan jumlah minimal 3.000 m³ isi kotor dengan memperhatikan syarat-syarat teknis/nautis dan perhitungan untung rugi;
 - 2) Tersedianya modal kerja yang cukup untuk kelancaran usaha atas dasar norma-norma ekonomi perusahaan;
 - 3) Melaksanakan kebijakan umum pemerintah dibidang penyelenggaraan angkutan laut nusantara.
 - 4) Hal-hal mengenai persyaratan pelayaran nusantara diterapkan oleh pejabat yang ditunjuk untuk itu.

Pasal 69 dan Pasal 70 Undang-undang Nomor 21 tahun 1992 tentang Pelayaran, bahwa:

- a. Ijin usaha pengangkutan dilakukan harus dengan ijin pemerintah;
- b. Usaha angkutan dapat dilakukan badan hukum Indonesia atau warga negara indonesia yang bergerak khusus di bidang angkutan perairan;
- c. Untuk menunjang usaha tertentu dapat dilakukan angkutan untuk kepentingan sendiri.

Bila persyaratan sebagaimana tersebut di atas sudah dipenuhi, maka perusahaan pelayaran dikenai kewajiban-kewajiban, antara lain:

- a. melaksanakan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam surat perijinan;
- b. mengumumkan kepada umum mengenai peraturan perjalanan kapal, tarif dan syarat-syarat pengangkutan;
- c. menerima pengangkutan penumpang, barang, hewan dan pos, satu dan lain sesuai dengan persyaratan teknis kapal;
- d. memberikan prioritas kepada pengangkutan barang-barang sandang pangan lain sesuai dengan persyaratan teknik bahan-bahan industri dan ekspor;
- e. memberitahukan kepada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Perhubungan, tarif pengangkutan yang dipergunakan, *manifest* dan keanggotaan *Conference* atau bentuk kerja sama lainnya;
- f. hal-hal lain yang ditentukan oleh Menteri Perhubungan atau pejabat yang ditunjuknya

Dengan adanya Peraturan Pemerintah dan Undang-undang pelayaran tersebut, maka dalam pembuatan perjanjian kerja laut hanya ada pengusaha pelayaran yang berbadan hukum dan tidak bisa bertindak sebagai nakhoda ataupun pemilik perseorangan dengan seorang atau beberapa orang tenaga kerja kapal yang akan bertindak sebagai nakhoda, perwira kapal, atau anak buah kapal (kelasi). Jadi ketentuannya dalam

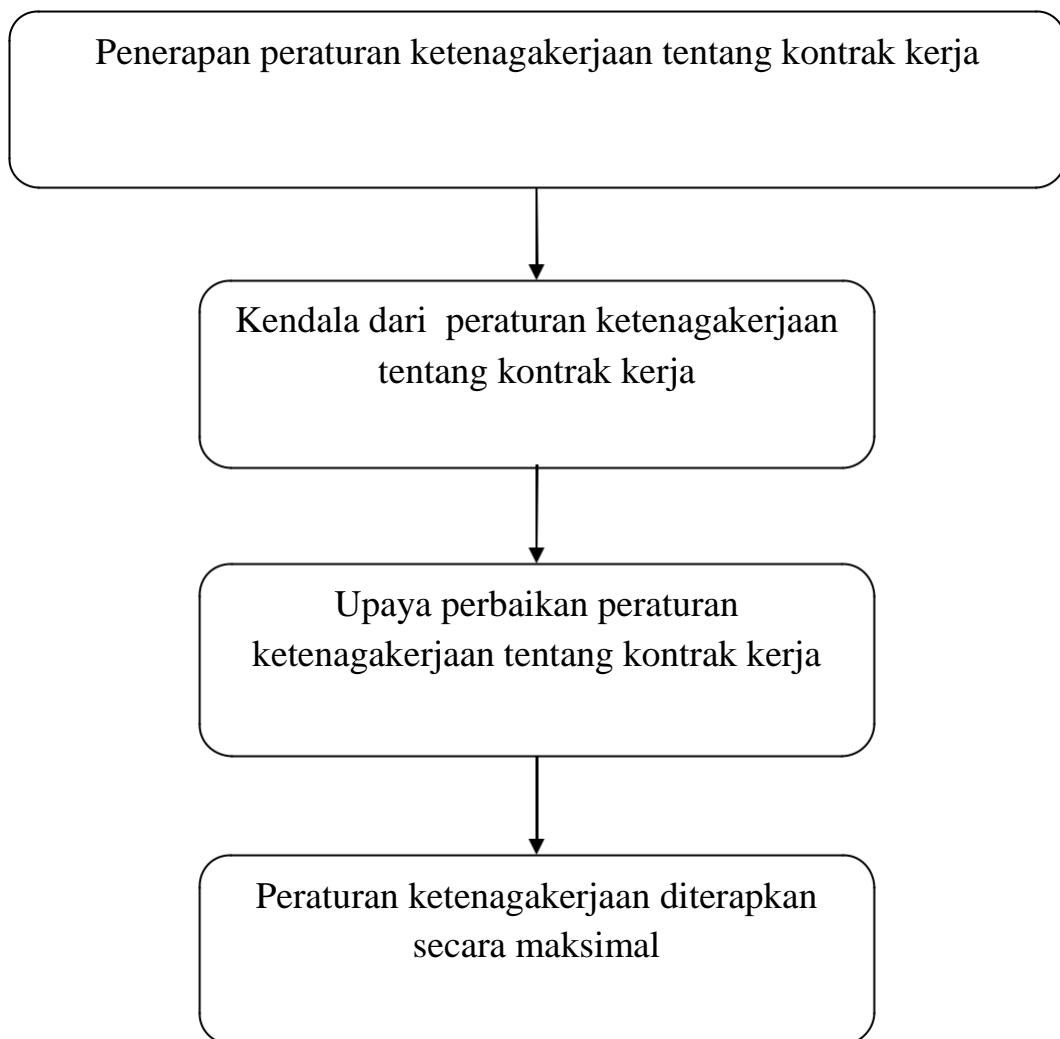
Pasal 320 Kitab Undang-undang Hukum Dagang sudah tidak sesuai dan tidak berlaku sekarang ini.

B. Kerangka Pikir

Untuk mempermudah memahami skripsi ini maka penulis membuat suatu kerangka berpikir yang merupakan pemaparan secara kronologis dalam menjawab pokok permasalahan penelitian berdasarkan pemahaman teori dan konsep-konsep. Pemaparan ini di gambarkan dalam bentuk bagan alir yang sederhana yang disertai dengan penjelasan singkat mengenai bagan tersebut. Dimana dalam bagan tersebut dijelaskan tentang bagaimana penerapan peraturan ketenagakerjaan diatas kapal dalam hal ini tentang, apakah pelaksanaannya sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Dalam skripsi ini akan dibahas mengenai tenaga kerja yang kurang memahami peraturan atau ketentuan apa saja yang mengatur tentang *crew* kapal, sehingga mengakibatkan kurang maksimalnya suatu pekerjaan terlaksana. Maka dari itu akan dicari penyebab tenaga kerja yang kurang memahami peraturan ketenagakerjaan.

KERANGKA PIKIR PENELITIAN



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang masalah penerapan peraturan ketenagakerjaan di kapal PT. Indo Shipping yang dituangkan dalam penulisan ini, maka penulis dapat menarik kesimpulan, antara lain:

1. Penerapan peraturan ketenagakerjaan tentang kontrak kerja di kapal PT.

Indo Shipping Jakarta, yaitu :

- a) Pelanggaran yang terjadi karena anak buah kapal tidak menggunakan alat pelindung diri, dan juga anak buah kapal yang merokok di area dilarang merokok, saat jam kerja ada beberapa anak buah kapal yang sedang tidur, meninggalkan kapal saat sedang dalam dinas jaga dan juga saat kapal sedang melaksanakan proses bongkar atau muat. Perilaku tidak disiplin tersebut jelas akan membahayakan keselamatan anak buah kapal tersebut dan keselamatan kapal.
- b) Belum adanya inspeksi dan sanksi tegas dari perusahaan terhadap pelanggar prosedur yang mengakibatkan *crew* mengulangi kesalahan yang sama. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi langsung ke lapangan melalui metode kuisisioner dan wawancara. Perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan anak buah kapal,

sehingga menghambat terlaksananya peraturan-peraturan yang telah ditetapkan seperti belum ada jaminan penggantian alat pelindung diri dari perusahaan apabila terjadi kerusakan/kehilangan dan masih rendahnya kepedulian perusahaan terhadap *crew* yang sakit.

2. Kendala yang di hadapi PT. Indo Shipping Jakarta dalam penerapan peraturan ketenagakerjaan, yaitu :
 - a. Kurangnya kesadaran dan minat anak buah kapal saat pelatihan di kantor oleh Port Captain, anak buah kapal menganggap pelatihan sebagai hal sepele tetapi penting untuk kerja dikapal sebelum *onboard* misalnya anak buah kapal saat di beri pelatihan tidak datang tepat waktu, bermain handphone saat pelatihan berlangsung.
 - b. Perusahaan belum maksimal dalam memberikan pelatihan tentang alat perlindungan diri guna keselamatan bekerja di atas kapal dengan alat perlindungan diri yang berada di kantor belum lengkap, maka anak buah kapal belum memahami tentang cara penggunaan alat perlindungan diri.
3. Upaya yang di lakukan PT. Indo Shipping Jakarta dalam penerapan peraturan ketengakerjaan tentang kontrak kerja dikapal, yaitu :
 - a. Belum terlaksananya peraturan ketenagakerjaan seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan yang sudah ditentukan, sehingga belum terciptanya ketertiban dan kepatuhan anak buah kapal terhadap aturan-aturan perusahaan.

- b. PT. Indo shipping belum maksimal memberikan kewajiban mensejahterahkan anak buah kapal yang mana hak yang harus di dapat anak buah kapal dalam bekerja di kapal, PT. indo shipping belum memberikan asuransi keselamatan, gaji lembur, belum terpenuhinya jumlah kalori makanan.

B. Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan agar upaya yang dilakukan guna menunjang penerapan Peraturan Ketenagakerjaan dapat terlaksana maka:

1. Penerapan peraturan keteagakerjaan tentang kontrak kerja dikapal PT. Indo Shipping Jakarta, yaitu :
 - a. Hendaknya perusahaan melaksanakan pelatihan melalui presentasi video dan demonstrasi langsung sehingga diharapkan *crew* mempunyai gambaran nyata.
 - b. Alangkah baiknya PT. Indo Shipping melaksanakan dan meningkatkan kedisiplinan kepada seluruh *crew* dengan pemberian sanksi tegas kepada pelanggar salah satunya dengan pemberhentian kerja apabila poin pelanggaran sudah melebihi batas, hal ini otomatis membuat *crew* yang lain merasa takut apabila melanggar peraturan.
2. Kendala yang di hadapi PT. Indo Shipping dalam penerapan peraturan keteagakerjaan tentang kontrak kerja dikapal PT. Indo Shipping Jakarta, yaitu :

- a. Alangkah baiknya perusahaan memberikan sanksi tegas kepada *crew* yang melakukan pelanggaran saat pelatihan atau memberikan peringatan kepada *crew* yang tidak memperhatikan saat pelatihan.
 - b. Hendaknya perusahaan memberikan demonstrasi dari penggunaan alat pelindung diri yang benar sehingga diharapkan memperoleh bukti nyata dari pelaksanaan prosedur alat keselamatan kerja anak buah kapal kapal, hal tersebut dapat meningkatkan kualitas anak buah kapal kapal dalam bekerja.
3. Upaya yang di lakukan PT. Indo Shipping Jakarta dalam penerapan peraturan ketengakerjaan tentang kontrak kerja dikapal, yaitu :
- a. Alangkah baiknya PT. Indo Shipping Melaksanakan meeting perencanaan materi yang akan diberikan kepada *crew* kapal guna melaksanakan peraturan ketenagakerjaan seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan sudah ditentukan, sehingga terciptanya ketertiban dan kepatuhan *crew* terhadap aturan-aturan perusahaan.
 - b. Hendaknya perusahaan memberikan *reward* oleh anak buah kapal diluar dari besarnya gaji pokok anak buah kapal. Bisa dikatakan juga *reward* sebuah balas budi perusahaan terhadap kinerja yang bagus kepada anak buah kapal. *Reward* yang diberikan kepada *crew* akan mendorong semangat kerjanya anak buah kapal, sehingga akan meningkatkan kinerja anak buah kapal. Pemberian cuti kerja agar anak buah kapal tidak merasa bosan berada dikapal dan dapat

menyegarkan semangat anak buah kapal dalam bekerja.
Menambahkan uang makan per individu agar tercapai 3600 kalori
(minimal). Perusahaan agar lebih tanggap terhadap keluhan.



DAFTAR PUSTAKA

Almaududi, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja Dalam Teori dan Praktik*, CV. Kaifa Publishing, Bandung.

Husni, Lalu, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia-Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta.

Kosasih, Engkos, 2012, *Manajemen Perusahaan Pelayaran*, Rajawali Pers, Jakarta.

Margono, 2014, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Mathis.R.L, 2016, *Human Resource Management*, Salemba Empat, Jakarta.

Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media, Jakarta.

Uwiyono, Aloysius, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja-Edisi kelima*, Rajawali Pers, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan :

- *Peraturan Pemerintah Kepelautan No. 7 tahun 2000*
- *Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003*
- *Undang-Undang Pelayaran No.17 tahun 2008*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. Nama Lengkap : RIZAL PANDU OKTIAWAN
2. Nomor Induk Taruna : 52155869 K
3. Agama : Islam
4. Tempat Tanggal Lahir : Sukoharjo, 10-10-1995
5. Alamat : Kenep RT 03 RW 05, Kenep, Kec/Kab.
Sukoharjo.

6 Nama dan Pekerjaan Orang tua

- a Bapak : SUMADI
Pekerjaan : Pensiunan PNS
b. Ibu : YAYUK IS RAHAYU
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

7. Riwayat Pendidikan

- a. Lulus TK : Tahun 2003 (TK Aisyiyah jetis 1 sukoharjo)
b. Lulus SD : Tahun 2008 (SDN Jetis 01 Sukoharjo)
c. Lulus SMP : Tahun 2011 (SMPN 01 Sukoharjo)
d. Lulus SMA : Tahun 2014 (SMAN 03 Sukoharjo)
e. Sekarang : Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang dari
Tahun 2015

8. Praktek Darat : PT. INDO SHIPPING JAKARTA

LAMPIRAN 12

Alat Pelindung Diri

1. Pelindung Mata dan Wajah

- a. Pelindung mata dan wajah harus dikenakan saat tugas pekerjaan mengindikasikan perlunya perlindungan. Pelindung mata dan wajah harus dikenakan bila ada kemungkinan luka karena:
 - I. Partikel yang beterbangan
 - II. Logam yang meleleh
 - III. Bahan kimia: padat, cair, gas, uap

- b. Kacamata pelindung termasuk (akan tetapi tidak terbatas pada):

- I. Kacamata pelindung dari percikan bahan kimia
 - II. Kacamata las
 - III. Kacamata pelindung dari benturan

- V. Pelindung wajah

- c. Kacamata pelindung dari benturan harus dikenakan saat memahat, mengikis, menggiling, memalu atau semua aktifitas yang melibatkan beterbangannya atau jatuhnya benda atau partikel.
 - d. Kacamata pelindung dari cipratan bahan kimiawi harus dikenakan saat menangani cairan kimia yang berbahaya atau saat operasi apapun dimana mata dapat terekspos pada bahan kimiawi yang berbahaya baik dalam bentuk cair atau padat.
 - e. Kacamata las dan plat mata untuk helm tukang las memiliki beberapa nomor gradasi warna lensa untuk Menyaring sinar ultraviolet. Nomor gradasi warna lensa menandakan tingkatan filter.
 - f. Pelindung wajah dimaksudkan untuk melindungi wajah dari puing, percikan atau debu. Bila terjadi cipratan bahan kimia, timbulnya gas yang berbahaya, uap atau kabut, pelindung wajah harus dikenakan bersama jenis pelindung mata yang tepat untuk menghadapi kemungkinan bahaya, seperti mengenakan kacamata pelindung dari percikan bahan kimia.

2. Pelindung Kepala

- a. Helm pengaman atau helm dapat melindungi kepala saat bekerja di area yang memungkinkan terjadinya benturan di kepala atau terlukanya kepala karena benda jatuh atau beterbangan.
- b. Sebagai tambahan, pelindung kepala yang dirancang untuk mengurangi bahaya kejutan listrik harus dikenakan oleh pekerja saat ia berada dekat konduktor listrik yang dapat mengenai kepala.
- c. Area hard hat (wajib menggunakan helm pengaman tertentu) termasuk lapangan eksplorasi dan produksi, ruang mesin, dermaga, dll.

- d. Permukaan luar dari helm pengaman tidak boleh dilem, dibor, dipotong, rusak atau dimodifikasi dengan cara apapun yang dapat mempengaruhi kesatuan strukturnya.
- e. Sistem suspensi (plastik penyangga yang berada di dalam helm pengaman) tidak boleh dilepas dari topi.
- f. Bila rusak, helm pengaman dan/atau system suspensi harus diganti.
- g. Helm pelindung yang akan dipergunakan saat bekerja mengikuti standar ANSI Z89-11986.

3. Pelindung Kaki

- a. Pelindung kaki harus dikenakan oleh pekerja saat bekerja di area dimana terdapat bahaya cedera kaki yang disebabkan karena benda jatuh atau menggelinding atau benda yang menembus sol, serta area dimana kaki pekerja terpapar oleh potensi bahaya listrik.
- b. Saat bereaksi pada tumpahan atau buangan zat-zat yang berbahaya, sepatu yang tahan pada bahan kimia harus dikenakan.
- c. Sepatu keselamatan harus tersedia dalam jenis yang sangat beragam dengan berbagai keistimewaan termasuk baja pelindung jari, sol tahan oli, pelindung kaki dan bahan yang tidak menimbulkan percikan api.
- d. Semua sepatu pelindung kaki akan mengikuti ANSI Z41-1991 atau Standar Nasional Indonesia.

4. Pelindung Tangan

- a. Pelindung tangan harus dikenakan saat tangan pekerja terpapar bahaya, seperti :
 - I. Kulit terkena zat-zat seperti korosif (perusak), cairan pelarut, pestisida atau bahan kimia.
 - II. Luka parah, luka goresan, luka lecet, atau luka tusuk.
 - III. Sengatan listrik
 - V. Bahaya pengelasan (percikan api, ampas bijih logam).
 - VI. Suhu yang ekstrim (panas atau dingin).
- b. Tugas pekerjaan mungkin mengha-ruskan penggunaan pelindung tangan yang tepat seperti :
 - I. Sarung tangan kulit atau bertelapak kulit saat bekerja menangani tali kawat.
 - II. Sarung tangan kanvas saat menangani pipa.
 - III. Sarung tangan butyl, nitrile atau karet neoprene saat menangani asam, soda api, abu soda, calcium chloride, dll.
 - IV. Sarung tangan karet yang tepat saat melakukan pekerjaan listrik.
 - V. Sarung tangan tahan panas saat menangani. selang uap atau peralatan panas.

- VI. Sarung tangan tahan Hydrocarbon, seperti sarung tangan nitrile saat menggunakan minyak tanah, mineral spirit, cairan pelarut standar, atau alat pembersih lain.

5. Pelindung Telinga

- a. Pekerja yang terpapar oleh kebisingan 85 dB(A) atau lebih harus mengenakan pelindung telinga.
- b. Pekerja harus diberi kesempatan untuk memilih pelindung pendengaran mereka dari berbagai jenis pelindung pendengaran yang sesuai.
- c. Perusahaan akan menyediakan pelatihan tentang penggunaan dan perawatan semua pelindung pendengaran yang tersedia bagi pekerja.

6. Pakaian Pelindung

- a. Pakaian pelindung terhadap bahan kimia harus digunakan untuk memberikan perlindungan dari paparan bahan-bahan berbahaya atau beracun.
- b. Agar efektif dalam melindungi diri dari bahaya bahan kimia, pakaian pelindung terhadap bahan kimia harus dikenakan sebagai bagian dari kesatuan perlengkapan yang juga meliputi pelindung tangan yang tepat, sepatu dan peralatan lain yang dibuat sesuai dengan karakteristik bahan kimia dan situasi setempat.
- c. Pakaian pelindung terhadap bahan kimia harus dipilih berdasarkan pertimbangan dari faktor- faktor berikut ini :

7. Alat Pernapasan

- a. Respirator dengan penyaring udara. Respirator dengan penyaring udara mengalirkan udara sekitar ke elemen pembersihan udara yang menghilangkan bahan pencemar. Alat bantu pernapasan dengan penyaring udara terdiri dari dua jenis.
 - Alat bantu pernapasan untuk menyaring beberapa partikel (debu, uap, asap).
 - Respirator dengan Katrid Kimia
- b. Respirator dengan Udara Pasok. Respirator dengan Udara Pasok memberikan udara untuk bernapas pada penggunaanya dari luar atau dari sumber yang disimpan sendiri.

LAMPIRAN 2



Pembinaan dan pelatihan di atas kapal

LAMPIRAN 3



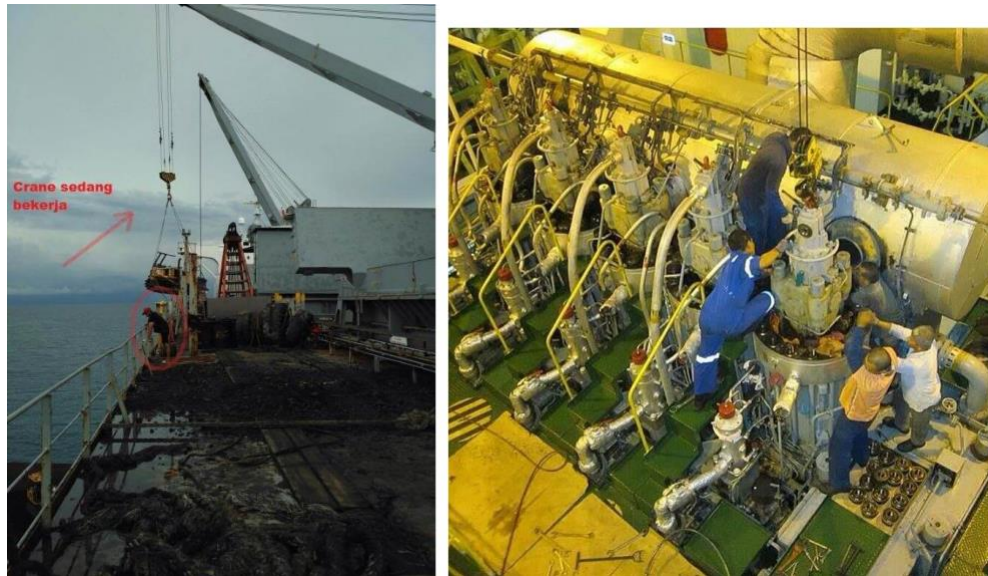
Pelaksanaan Drill

LAMPIRAN 4



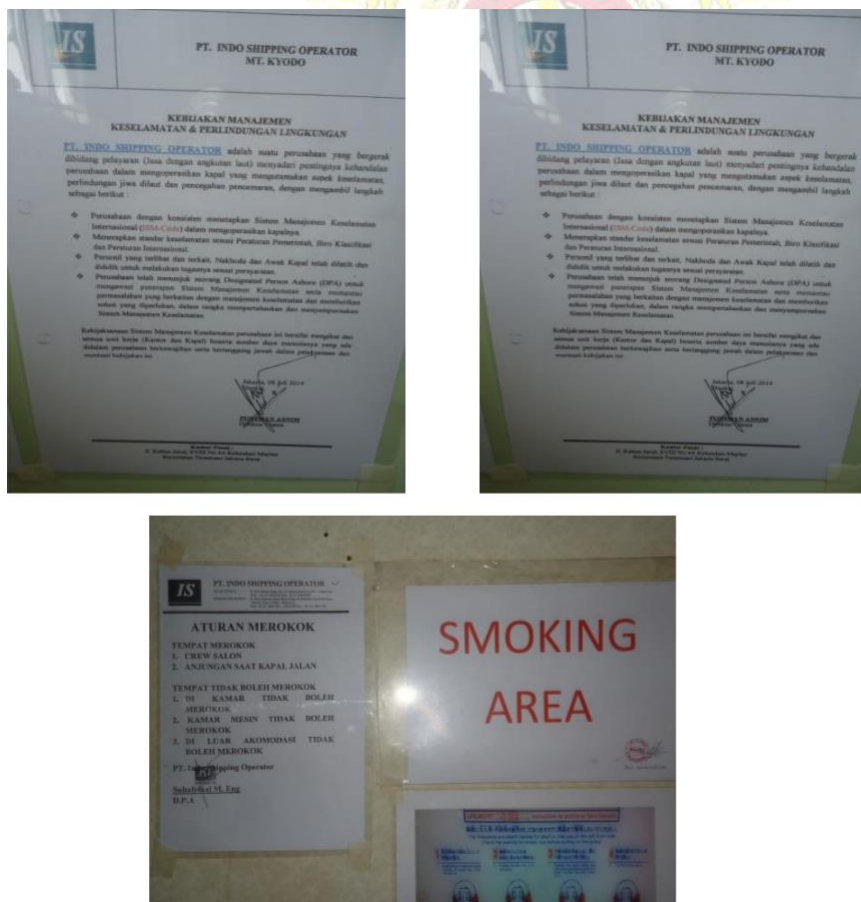
Pelaksanaan Pelatihan sebelum *crew* on board

LAMPIRAN 5



Crew kapal tidak menggunakan alat pelindung diri

LAMPIRAN 6



Rambu-rambu di atas kapal

LAMPIRAN 1

Wawancara dengan Direktur Utama PT. Indo Shipping Bapak Poniman Asnim.

1. “Bagaimana penerapan Peraturan Ketenagakerjaan di kapal PT. Indo Shipping?”

Jawab:

“Penerapan Peraturan Ketenagakerjaan di kapal PT. Indo Shipping sudah terlaksana sesuai ketentuan yang berlaku.”

2. “Menurut anda, apakah perlu crew kapal mengetahui dan memahami Peraturan Ketenagakerjaan? Tolong jelaskan?”

Jawab:

“Jelas perlu. Karena Peraturan Ketenagakerjaan adalah landasan dalam bekerja untuk seseorang tenaga kerja. Selain itu peraturan Ketenagakerjaan berisi aturan-aturan yang berkaitan dengan keselamatan dan kenyamanan bekerja, khususnya di atas kapal.”

3. “Apakah ada pembinaan/pelatihan dari pihak perusahaan sebelum *crew* akan *on board*?”

Jawab:

“Ada, pelatihan dilaksanakan oleh *Department Personalia Training* dilaksanakan selama 3 hari menjelang *crew* tersebut *on board*, selama 3 jam.”

Wawancara dengan Manager Personalia Bapak M. Ali Yusro.

1. “Bagaimana penerapan peraturanketenagakerjaan di kapal PT. Indo Shipping?”

Jawab:

“Penerapan Peraturan Ketenagakerjaan di kapal PT. Indo Shipping belum berjalan dengan baik. Karena saya masih menemukan pelanggaran – pelanggaran yang dilakukan oleh *crew* kapal. Misalnya, saat jam kerja ada beberapa *crew* kapal yang saya temui sedang tidur, saya juga menemui *crew* kapal tidak menggunakan alat pelindung diri.”

2. “Menurut anda, apakah *crew* kapal mengetahui dan memahami ketentuan – ketentuan Peraturan Ketenagakerjaan?”

Jawab:

“Menurut saya para *crew* belum mengetahui akan Peraturan Ketenagakerjaan. Karena, masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh *crew*. ”

3. “Apakah ada pembinaan/pelatihan dari pihak perusahaan sebelum *crew* akan *on board*?”

Jawab:

“Ada. Pelatihan dilaksanakan selama 3 hari sebelum tanggal *on board crew*, dan dilaksanakan selama 3 jam. Pelatihan pemberian materi keselamatan diatas kapal, *ISM code*, *ISPS code*, peraturan-peraturan perusahaan diatas kapal.”

4. “Apakah pelatihan tersebut diikuti dengan baik oleh *crew* kapal?”

Jawab:

“Ada yang mengikuti dengan baik, maksudnya *crew* kapal mengikuti dengan sungguh-sungguh dan memperhatikan saat pemberian materi. Tapi tidak sedikit yang mengikuti dengan tidak baik. Misalnya, datang terlambat dengan berbagai alasan, ada juga yang tidak datang, ada yang sedang diberi materi malah tidur, sibuk main hp.”

5. “Lalu apa yang anda lakukan kepada *crew* yang mengikuti pelatihan dengan tidak baik?”

Jawab:

“Hanya saya peringatkan.”

6. “Apakah perusahaan pernah melakukan inspeksi keatas kapal?”

Jawab:

“Pernah. Inspeksi dilakuakn selama 6 bulan sekali.”

7. “Saat inspeksi, apakah pernah ditemukan ketidaksesuaian diatas kapal? Lalu apa yang anda lakukan?”

Jawab:

“Selalu ada. Misalnya *Fire Extinguisher* dalam keadaan tidak semestinya. Yang saya lakukan adalah mencatat ketidaksesuaian tersebut, lalu membuat laporan kepada perusahaan, dan saya memerintahkan Kapten agar segera ditangani.”

8. “Apakah *crew* kapal yang tidak melaksanakan tugasnya sehingga mengakibatkan ketidakseuaian sudah diberi sanksi tegas?”

Jawab:

“Selama ini ada ditemukan ketidaksesuaian tidak saya beri sanksi tegas, hanya saya beri teguran dan memerintahkan untuk memperbaiki.”

9. “Apakah anda mengetahui apa penyebab *crew* tidak melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga menimbulkan ketidaksesuaian?”

Jawab:

“Saya sendiri juga kurang mengetahui kenapa *crew* tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Mungkin karena *crew* belum tahu betul apa saja yang menjadi tanggung jawabnya, mungkin *crew* menyepelkan tugas dan tanggung jawabnya, mungkin *crew* masih kurang kesadarannya akan

keselamatan bekerja diatas kapal. Mungkin juga latar belakang pendidikan para *crew*, yang membuat anggapan *crew* “yang penting kapal bisa jalan dan beroperasi”.

10. “Apakah pihak perusahaan pernah memberikan pelatihan diatas kapal?”

Jawab:

“Pernah. Tapi itu jarang dilakukan, karena saya juga ada kesibukan lain.”

11. “Saat sebelum *on board*, apakah *crew* kapal menandatangani Perjanjian Kerja Laut?”

Jawab:

“Tentu saja sebelum *on board crew* menandatangani Perjanjian Kerja Laut.”

12. “Apakah ada *crew* yang mengalami sakit atau kecelakaan? Jika ada siapa yang bertanggung jawab?”

Jawab:

“Selama ini belum ada laporan dari *crew* kapal yang mengalami sakit atau kecelakaan. Jika ada pihak perusahaan yang bertanggung jawab.”

Wawancara dengan Kapten MV. Juntoku Bapak Usman

1. “Bagaimana penerapan peraturan ketenagakerjaan di kapal PT.Indo Shipping?”

Jawab:

“Sudah berjalan,namun masih kurang optimal. Karena perusahaan lambat dalam menangani masalah saat terjadi permasalahan terkait dengan *crew* kapal. Misalnya, saat saya meminta alat keselamatan kepada perusahaan.”

2. “Menurut anda, apakah *crew* kapal mengetahui dan memahami ketentuan-ketentuan Peraturan Ketenagakerjaan?”

Jawab:

“Menurut saya banyak yang belum mengetahui memahami ketentuan-ketentuan Peraturan Ketenagakerjaan. Karena masih sering terjadi pelanggaran.”

3. “Apakah ada pembinaan/ pelatihan dari pihak perusahaan sebelum *crew* akan *on board*?”

Jawab:

Ada.

4. “Apakah perusahaan pernah melakukan inspeksi keatas kapal?”

Jawab:

“Pernah, saya hanya menemui satu kali.”

5. ”Saat inspeksi, apakah pernah ditemukan ketidaksesuaian diatas kapal? Lalu apa yang perusahaan lakukan?”

Jawab:

“Pernah. Perusahaan mencatat ketidaksesuaian tersebut, lalu perusahaan menegur saya dan *crew* yang bertanggung jawab terhadap ketidaksesuaian tersebut.”

6. “Apakah *crew* kapal yang tidak melaksanakan tugasnya sehingga mengakibatkan ketidaksesuaian d=sudah diberi sanksi yang tegas?” Jawab: “Selama ini belum ada sanksi yang tegas yang diberikan biasanya hanya berupa teguran.”
7. “Apakah anda mengetahui apa penyebab *crew* tidak melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga menimbulkan ketidaksesuaian?”

Jawab:

“Karena *crew* tidak tahu apa saja yang menjadi tanggung jawabnya dan apa saja tugasnya. Kebanyakan *crew* bekerja atas perintah dari saya atau dari perusahaan.”

8. “Apakah kamar dan makanan *crew* sudah sesuai dengan ketentuan Peraturan Ketenagakerjaan?”

Jawab:

“Untuk kamar setiap *crew* mendapatkan kamar masing-masing dan layak dipakai. Tapi untuk makanan, jatah uang makan diberikan perusahaan masih kurang untuk memenuhi 3600 kalori.”

9. “Berapa jam anda bekerja setiap hari? Saat anda lembur, apakah ada upah lembur?”

Jawab:

“Saya bekerja tidak menentu, tergantung apakah ada atau tidak saat ada kerusakan saya bisa bekerja sampai 12jam. Selama ini tidak ada upah lembur.”

10. “Apakah anda tidak keberatan jika anda tidak mendapatkan upah lembur?”

Jawab:

“Tidak. Karena sudah menjadi tanggung jawab saya jika ada kerusakan yang mengharuskan saya lembur”

11. “Apakah ada *crew* yang mengalami sakit atau kecelakaan? Jika ada siapa yang bertanggung jawab?”

Jawab:

“Tentu ada. Selama ini *crew* yang mengalami sakit cenderung merawat diri mereka sendiri. Karena percuma melaporkan ke perusahaan, lambat dalam menanggapi *crew* yang sakit.”

Wawancara dengan Oiler saudara Imam Budi Setiawan.

1. “Apakah anda mengetahui dan memahami apa itu Peraturan Ketenagakerjaan?”
Jawab:
“Saya tahu tapi saya kurang memahami apaitu peraturan ketenagakerjaan.”
2. “Apakah anda tahu apa manfaat peraturan ketenagakerjaan untuk anda?”
Jawab:
“Untuk mengatur tenaga kerja dalam bekerja.”
3. “Apakah ada pembinaan/ pelatihan dari pihak perusahaan sebelum *crew* akan *on board*?”
Jawab:
“Iya ada.”
4. “Apakah anda tahu apa tujuannya anda diberikan pelatihan?”
Jawab:
“Iya tahu, agar saya dapat bekerja dengan baik.”
5. “Apakah anda pernah melakukan pelanggaran? Pelanggaran apa yang anda lakukan?”
Jawab:
“Pernah. Saya tidak mengenakan Alat Pelindung Diri pada saat saya bekerja.”
6. “Apakah anda diberi sanksi tegas oleh perusahaan atau Kapten?”
Jawab:
“Tidak. Saya hanya mendapat teguran dari KKM.”
7. “Apakah anda tahu dampak pelanggaran yang anda lakukan?”
Jawab:
“Iya tahu. Dapat menyebabkan kecelakaan yang dapat membahayakan keselamatan saya.”
8. “Saat anda melakukan pelanggaran, apakah ada yang memberi penjelasan terhadap pelanggaran yang anda lakukan?”
Jawab:
“Ada. KKM yang memberi penjelasan kepada saya.”
9. “Apakah anda pernah mengalami kecelakaan atau sakit? Lalu apa yang anda lakukan?”
Jawab:
“Saya pernah sakit. Saya merawat diri saya sendiri.”
10. “Menurut anda apakah kamar dan makanan sudah layak buat anda?”
Jawab:
“Sudah layak.”

Wawancara dengan Bosun saudara Imam Budi Setiawan.

1. “Apakah anda memahami dan mengerti apa itu Peraturan Ketenagakerjaan?”
Jawab:
“Tidak begitu tahu.”
2. “Apakah anda tahu apa manfaat peraturan ketenagakerjaan untuk anda?”
Jawab:
“Untuk mengatur tenaga kerja dalam bekerja.”
3. “Apakah ada pembinaan/pelatihan dari pihak perusahaan sebelum *crew* akan *on board*?”
Jawab:
“Ada.”
4. “Apakah anda tahu apatujuan anda diberikan pelatihan?”
Jawab:
“Iya tahu. Agar saya bekerja dengan baik danmenambah wawasan saya.”
5. “Apakah anda pernah melakukan pelanggaran? Pelanggaran apa yang anda lakukan?”
Jawab:
“Pernah. Saya merokok di area dilarang merokok.”
6. “Apakah anda diberi sanksi tegas oleh perusahaan atau kapten?”
Jawab:
“Tidak. Saya hanya diberi teguran oleh kapten.”
7. “Apakah anda tahu dampak pelanggaran yang anda lakukan?”
Jawab:
“Iya tahu. Saya membahayakan keselamatan saya dan kapal.”
8. “Saat anda melakukan pelanggaran , apakah ada yang memberi penjelasan terhadap pelanggaran yang anda lakukan?”
Jawab:
“Ada. Kapten yang memberi penjelasan terhadap pelanggaran yang saya lakukan.”
9. “Apakah anda pernah mengalami kecelakaan atau sakit? Lalu apa yang anda lakukan?”
Jawab:
“Tidak pernah.”
10. “Menurut anda apakah kamar dan makanan sudah layak buat anda?”
Jawab:
“Untuk kamar sudah layak, tapi untuk makanan masih lebih baik di kapal saya bekerja sebelumnya.”

Dari hasil wawancara diatas penulis juga mengadakan wawancara kepada *crew* kapal dengan materi prosedur alat pelindung diri yang belum terlaksana secara optimal.

Wawancara dengan Kapten MV. Juntoku Bapak Usman.

1. “Apakah anda mengetahui penyebab mengapa *crew* kapal tidak mengenakan alat pelindung diri secara lengkap?”

Jawab:

“Saya rasa mereka tidak mengenakan alat pelindung diri dengan lengkap dikarenakan oleh beberapa faktor, misalnya: kurang sadar akan pentingnya alat pelindung diri untuk keselamatan kerja, alat pelindung diri mereka sudah rusak/hilang tetapi tidak melapor dan ada juga anggapan dari *crew* bahwa mereka kurang nyaman untuk melaksanakan kerja apabila mengenakan alat pelindung diri secara lengkap.”

2. “Apakah maksud dari kurang nyaman apabila mengenakan alat pelindung diri secara lengkap pada saat melakukan kerja?”

Jawab:

“Maksudnya adalah mereka sudah terbiasa bekerja tanpa menggunakan alat pelindung diri secara lengkap sehingga untuk melaksanakan hal tersebut masih memberatkan sebagai contoh: pekerja di bidang pengelasan masih terlihat tidak menggunakan sarung tangan padahal perilaku tersebut akan membahayakan pekerja.”

3. “Apakah sudah diberikan penjelasan tentang kegunaan dari tiap-tiap alat pelindung diri pada saat kerja?”

Jawab:

“Sudah. *Crew* sudah mengetahui hal tersebut sebelum pelaksanaan kerja.

4. Apakah anda melaporkan ke perusahaan terkait hilang atau rusaknya alat pelindung diri *crew* kapal?”

Jawab:

“Selalu saya laporkan, tapi alat pelindung diri pengganti terlambat datang.”

Hasil wawancara dengan Oiler saudara Imam Budi Setiawan

1. “Apakah anda mendapat alat-alat pelindung diri untuk bekerja dari perusahaan?”

Jawab:

“Ya, saya sudah mendapatkan alat pelindung diri lengkap.”

2. “Mengapa anda melakukan kerja tetapi tidak mengenakan alat pelindung diri?”

Jawab:

“Karena alat pelindung diri saya sudah rusak dan saya lebih nyaman jika tidak menggunakan karena sudah terbiasa.”

3. “Apakah anda segera melaporkan apabila terjadi kerusakan alat pelindung diri anda?”

Jawab:

“Tidak, karena saya juga yang harus membeli untuk mengganti peralatan tersebut. Selain itu apabila melapor alat pelindung diri pengganti terlambat datang.”

4. “Apakah anda sadar akan bahaya yang diakibatkan dari pekerjaan anda?”

Jawab:

“Saya tahu tetapi asalkan kita berhati-hati bahaya dapat dicegah.”

