

## 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 dandi luar hubungan kerja, Seperti yang dikemukakan oleh (sutiekno 2003)

“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 bersangkut-paut dengan hubungan kerja tersebut”. Sedangkan menurut 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, (Soepomo 2003:13)

Menurut Logeman, 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 atau Pekerja
- 2) Pengusaha atau 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 atau 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 kerja tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaanya tentunya tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam diri tenaga kerja tersebut, dan motivasi seorang tenaga kerja akan terlihat dari aktifitas-aktifitas 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. Sedangkan menurut (Moeheriono 2010:11) .

“Pengertian kinerja tenaga kerja atau definisi kinerja atau *performance* adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

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).”

Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

## 2.1 Indikator Kinerja

Dalam bahasanya terdapat pembahasan untuk indikator kerja seperti yang di kemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75), 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. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Penilaian prestasi (kinerja) adalah proses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja pekerjanya. Adapun manfaat evaluasi kinerja sebagai berikut:

a. Meningkatkan prestasi tenaga kerja

Dari hasil kerja, dapat diketahui masalah dan produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan kinerja mereka.

b. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manajer, dimana manajer melihat apakah program pelatihan diperlukan atau tidak. Hasil yang positif atau negatif tidak menjadikan acuan pemberian pelatihan, karena pelatihan selalu dibutuhkan guna penyegaran bagi karyawan.

c. Jenjang karir

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.

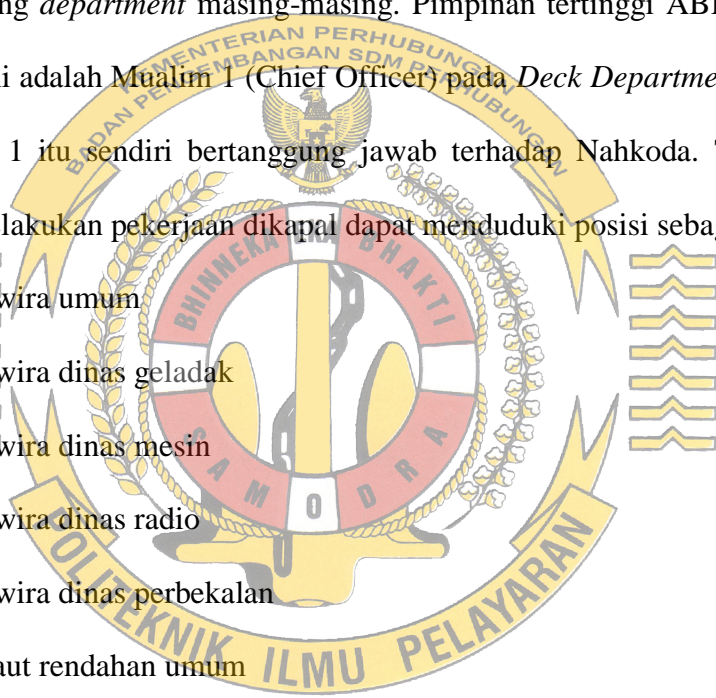
d. *Management By Objective* (MBO)

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.

### 3. 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 Muallim 1 (Chief Officer) pada *Deck Department* sedangkan Muallim 1 itu sendiri bertanggung jawab terhadap Nahkoda. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dikapal dapat menduduki posisi sebagai berikut:

- 
- a) Perwira umum
  - b) Perwira dinas geladak
  - c) Perwira dinas mesin
  - d) Perwira dinas radio
  - e) Perwira dinas perbekalan
  - f) Pelaut rendahan umum
  - g) Pelaut dinas geladak
  - h) Pelaut dinas mesin
  - i) 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 minggu dan 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 tindakan yang 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 yang dapat dijatuhi hukuman denda apabila anak buah kapal:

- a) Meninggalkan kapal tanpa ijin;
- b) Kembali ke kapal tidak tepat pada waktunya;
- c) Menolak perintah nahkoda;

- d) Menjalankan pekerjaan tidak sempurna;
- e) Bertindak tidak senonoh terhadap nahkoda atau penumpang lainnya;
- f) 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”.

#### **4. 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 pengusahaan pelayaran harus memenuhi syarat-syarat:

- a) Izin pengusahaan pelayaran nusantara dikeluarkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuknya.
- b) Untuk mendapatkan izin pengusahaan pelayaran nusantara harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
  - I.
    - I) Merupakan perusahaan milik negara atau
    - II) merupakan perusahaan milik daerah sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku atau
    - III) merupakan badan hukum berbentuk perseroan terbatas, menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
  - II. Memiliki satuan kapal lebih dari satu unit dengan jumlah minimal 3.000 m<sup>3</sup> isi kotor dengan memperhatikan syarat-syarat teknis/nautis dan perhitungan untung rugi;
  - III. Tersedianya modal kerja yang cukup untuk kelancaran usaha atas dasar norma-norma ekonomi perusahaan;
  - IV. Melaksanakan kebijakan umum pemerintah dibidang penyelenggaraan angkutan laut nusantara.
- c) 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.

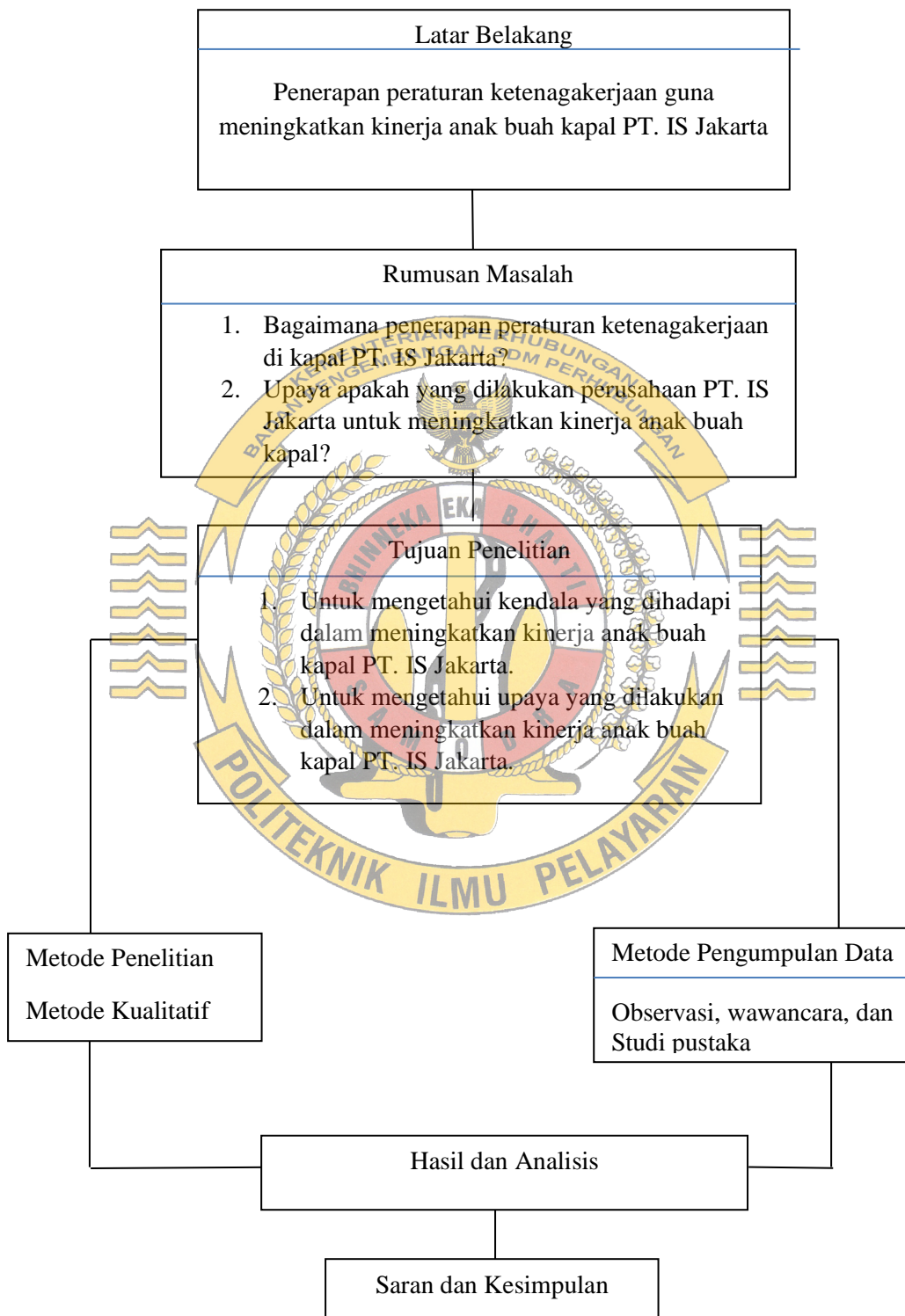
Bila persyaratan sebagaimana tersebut di atas sudah dipenuhi, maka perusahaan pelayaran dikenai kewajiban-kewajiban, antara lain:

- 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 di tunjuk 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.



## A. KERANGKA PIKIR PENELITIAN



**Gambar 2.1 : Kerangka Pikir Penelitian**