

ANALISIS IMPLEMENTASI *MARITIME LABOUR CONVENTION* 2006 DI PT. KUANTUM MARINA GLOBAL BEKASI**Sofa Verenia Wijayanti¹⁾ Rosliawati²⁾ Annisa Rahmah³⁾**

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
Jalan Tentara Pelajar No. 173 Makassar, Kode pos. 90172
Telp. (0411) 3616975; Fax (0411) 3628732
E-mail: pipmks@pipmakassar.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Agustus 2018 – Juli 2019 di kota Bekasi. Adapun sampel penelitian ini adalah *crew* kapal PT. Kuantum Marina Global, selama melaksanakan praktek. Adapun teknik pengambilan sampel secara acak. Tipe penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Data primer di bagi atas teknik pengamatan, dan teknik wawancara, cara pengumpulan data dengan mengumpulkan pedoman hasil pengamatan di lapangan berupa data-data terkait permasalahan yang diperoleh dari penelitian. Data sekunder menggunakan metode penelitian pustaka dan dokumentasi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisa bagaimana penerapan *Maritime Labour Convention 2006* di PT. Kuantum Marina Global lebih tepatnya perusahaan dibidang *crewing agency* yang berperan penting dalam pemberangkatan sampai pemulangan *crew* kapal. Hasil penelitian ini adalah pada saat proses perekrutan *crew* kapal dan pengurusan dokumen, masih ada beberapa masalah yang membuat *client* menurunkan *crew* kapal dikarenakan tidak ketatnya karyawan dalam proses perekrutan, sehingga *crew* kapal memiliki banyak celah untuk melakukan pemalsuan dokumen-dokumen pemberangkatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan *Maritime Labour Convention 2006* di PT. Kuantum Marina Global belum sepenuhnya terlaksana.

Kata kunci : Penerapan, *Maritime Labour Convention 2006*, *crew* kapal, *crewing agency*, perekrutan & pemulangan.

1. PENDAHULUAN

Pelaut dalam Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan (selanjutnya disebut PP No.7 Tahun 2000) didefinisikan sebagai setiap orang yang mempunyai kualifikasi atau keahlian atau ketrampilan sebagai awak kapal, sedangkan awak kapal diartikan sebagai 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 sijiil.

Jika dilihat pada definisi awak kapal sebagaimana diatur pada PP No. 7 Tahun 2000, maka dapat ditelaah bahwa pelaut dalam hal ini terikat pada suatu hubungan kerja. Menurut Zainal Asikin, hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya pada pihak lain, (majikan) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja diartikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Perjanjian kerja merupakan unsur esensial dalam suatu hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Perjanjian kerja ini dibuat berdasarkan hubungan yang bersifat keperdataan. Perjanjian kerja dibuat dengan ketentuan harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yaitu kesepakatan dari para pihak yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal.

Mengkaji perihal ketenagakerjaan, Negara Indonesia merupakan anggota dari *International Labour Organization* (ILO), yang juga merupakan salah satu *specialized agency* dari Perserikatan Bangsa-Bangsa atau *United Nations*. ILO merupakan sebuah organisasi yang memiliki misi sebagaimana dilansir dari laman resminya yaitu “... *is to promote rights at work, encourage decent employment opportunities, enhance social protection and strengthen dialogue on work-related issues*”.

Fokus ILO adalah menyasar kepada pekerjaan-pekerjaan yang dibentuk melalui hubungan kerja, sehingga tidak semua jenis pekerjaan masuk ke dalam ruang lingkup ILO. Pelaut sama seperti pekerjaan lain

yang membutuhkan hubungan kerja, merupakan subyek bagi ILO dalam rangka mencapai tujuannya.

Latar belakang berdirinya ILO dapat ditinjau melalui perspektif historis perjuangan kaum pekerja/buruh. Isu perjuangan kaum pekerja/buruh perihal masalah hubungan produksi antara kaum pemodal dengan kelas pekerja, kenaikan upah dan tuntutan terhadap pengurangan waktu jam bekerja serta nilai lebih atas sebuah barang yang berbanding terbalik dengan nilai upah pekerja menjadi isu kritis yang selalu diangkat oleh kaum pekerja. Demonstrasi dan mogok kerja menjadi sarana para pekerja/buruh melakukan perlawanan, yang pada puncaknya pada tanggal 1 Mei 1886 ratusan ribu buruh melakukan mogok kerja di Amerika Serikat yang kemudian menjadi cikal bakal hari buruh dunia.

Pemerintahan Indonesia di bawah pemerintah Jokowi-JK memiliki Sembilan agenda prioritas yaitu Nawa Cita, di mana salah satu poinnya selaras dengan semangat ILO, yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan program Indonesia Kerja. Berkenaan dengan bidang kemaritiman, di dalam Nawa Cita tersebut dipaparkan bahwa pemerintah Jokowi-JK akan menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara, melalui pelaksanaan politik luar negeri bebas aktif, keamanan nasional yang terpercaya dan pembangunan pertahanan negara Tri Matra terpadu yang dilandasi kepentingan nasional dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim. Berkaitan dengan penguatan jati diri sebagai negara maritim itulah, maka seluruh elemen yang terlibat di bidang kemaritiman wajib diberi perhatian, dan pelaut merupakan salah satu diantaranya.

Pada tahun 2016, pemerintah Indonesia mengundang Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pengesahan *Maritime Labour Convention*, 2006. *Maritime Labour Convention* (MLC) merupakan Konvensi Ketenagakerjaan Maritim yang diadopsi pada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional ke-94 pada tanggal 23 Februari 2006 di Jenewa, Swiss. Konvensi ini menitik beratkan pada upaya negara anggota

ILO dalam memberikan perlindungan bagi pelaut dan awak kapal serta industri pelayaran.

Disahkannya MLC ke dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia, mengakibatkan seluruh ketentuan konvensi ini diberlakukan di Indonesia. Hal tersebut tercantum pada *General Obligations* (Kewajiban umum) Pasal 1 MLC, yaitu:

“Setiap Negara Anggota yang meratifikasi Konvensi ini harus memberlakukan ketentuan-ketentuan ini secara penuh dengan cara sebagaimana diatur dalam Pasal VI guna menjamin hak semua awak kapal atas pekerjaan yang layak. Negara-negara Anggota harus saling bekerja sama dengan tujuan memastikan pelaksanaan dan penegakkan Konvensi ini secara efektif”.

Salah satu materi muatan MLC adalah mengenai pelaut. Permasalahannya, Indonesia masih terdapat banyak kasus yang menyimpang dengan peraturan yang ada di MLC 2006 seperti persyaratan pemberangkatan tidak sesuai SOP, kualifikasi pelaut tidak sesuai yang diinginkan, kesalahpahaman kontrak dan lain sebagainya yang mengakibatkan kerugian oleh kedua belah pihak baik owner maupun agen.

Kemudian, tentunya ada pihak yang menjadi jembatan dalam pengurusan pelaut atau awak kapal *on board* salah satunya perusahaan *crewing agency* dikarenakan *crewing agency* adalah pihak yang mengatur pemberangkatan dan pemulangan pelaut dengan *principal* atau *owner* maka persyaratan MLC 2006 pada perusahaan *crewing agency* menitikberatkan pada hal-hal kualifikasi pelaut, tinjauan kontrak pelaut, persyaratan pemberangkatan, komunikasi selama di kapal, dan pemulangan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Implementasi

Menurut Prof. Tachjan (2006), arti implementasi adalah suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan setelah adanya kebijakan.

Menurut Budi Winarno, pengertian implementasi adalah suatu tindakan yang harus dilakukan oleh sekelompok individu yang ditunjuk dalam penyelesaian suatu tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Pelaut merupakan salah satu profesi sektor maritim yang memiliki peran penting bagi setiap kapal yang berlayar di wilayah Indonesia. Setiap kapal yang berlayar memegang tanggung jawab yang besar baik terhadap awak kapal, penumpang dan muatan barang yang dibawa.

Hak-hak Awak Kapal pada dasarnya hak-hak awak kapal, baik itu nahkoda, kelasi adalah sama, walaupun ada perbedaan sedikit namun tidak begitu berarti. Hak disebutkan dalam pasal 18 ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2000 tentang Kepelautan.

Kewajiban Awak Kapal

- 1) Bekerja sekuat tenaga, wajib mengerjakan segala sesuatu yang diperintahkan oleh nahkoda.
- 2) Tidak boleh membawa atau memiliki minuman keras, membawa barang terlarang, senjata di kapal tanpa izin nahkoda (Pasal 391 Kitab UndangUndang Hukum Dagang).
- 3) Keluar dari kapal selalu dengan ijin nahkoda dan pulang kembali tidak terlambat (Pasal 385 Kitab Undang-undang Hukum Dagang).
- 4) Wajib membantu memberikan pertolongan dalam penyelamatan kapal dan muatan dengan menerima upah tambahan (Pasal 452/c Kitab Undang-undang Hukum Dagang).

B. Persyaratan Minimum Bagi Awak Kapal Yang Bekerja Di Atas Kapal

1. Usia Minimum

Berdasarkan Peraturan MLC 2006 tujuan dari adanya batasan usia yaitu untuk memastikan tidak ada orang di bawah umur yang bekerja di atas kapal.

2. Sertifikat Medis

Sertifikat medis untuk memastikan bahwa seluruh awak kapal sehat secara medis dalam melaksanakan tugas mereka di laut.

3. Pelatihan dan Kualifikasi

Dalam peraturan MLC 2006 1.3 mengenai pelatihan dan kualifikasi untuk memastikan bahwa awak kapal telah terlatih atau telah memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas-tugas mereka di atas kapal.

4. Perekrutan dan Penempatan

Perekrutan dan Penempatan bertujuan untuk memastikan bahwa awak kapal mempunyai akses atas sebuah sistem perekrutan dan penempatan awak kapal yang efisien dan sesuai peraturan.

Hukum mempunyai pengertian yang luas. Setiap sudut dalam kehidupan ini pasti terkait dengan yang manaya hukum. Hukum merupakan sebuah sistem yang dibuat oleh manusia untuk membatasi tingkah laku manusia agar dapat bisa terkontrol. Hukum juga merupakan alat yang dapat digunakan untuk menegakan dan mencari keadilan.

C. *International Maritime Law*

1. Hukum Maritim Internasional

Hukum maritim internasional merupakan salah satu cabang dari hukum internasional yang mengatur aktivitas kemaritiman secara umum.

2. *International Maritime Organization (IMO)*

Organisasi ini bertujuan untuk menyediakan medium kerja sama antar pemerintah di bidang peraturan dan praktik yang berkaitan dengan masalah teknis dari segala hal yang dapat

mempengaruhi proses pengiriman barang melalui pelayaran dalam perdagangan internasional, mendorong dan memfasilitasi pengadopsian standar-standar praktis yang secara umum berkenaan dengan keselamatan di laut, efisiensi navigasi, pencegahan serta pengendalian pencemaran laut yang berasal kapal.

D. International Labour Law

1. Hukum Ketenagakerjaan Internasional

Mengapa hukum internasional mengatur bidang ketenagakerjaan. Mengapa penting bagi negara-negara di dunia mengadopsi aturan-aturan hukum internasional tentang ketenagakerjaan. Untuk memahami secara komprehensif masalah-masalah tersebut haruslah dilihat pada sejarah perkembangan dari hukum internasional ketenagakerjaan tersebut.

2. *International Labour Organization (ILO)*

Organisasi Ketenagakerjaan Internasional merupakan suatu organisasi internasional yang dibentuk pada tahun 1919, sebagai bagian dari perjanjian Versailles yang mengakhiri perang dunia I, untuk merefleksikan bahwa perdamaian abadi dan menyeluruh dapat dicapai apabila dilandaskan pada keadilan sosial.

E. Maritime Labour Convention 2006

1. Definisi Dari MLC Konvensi

Maritime Labour Convention (MLC) 2006 adalah konvensi yang bertujuan untuk memastikan hak-hak para pelaut di seluruh dunia dilindungi dan memberikan standar pedoman bagi setiap negara dan pemilik kapal untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pelaut.

2. Keuntungan Yang Didapat Dengan Pemberlakuan MLC 2006

Apabila MLC 2006 ini diberlakukan, beberapa hak para pelaut akan dapat terpenuhi yaitu:

- a. Tempat kerja yang aman (*safe and secure*) sesuai dengan standar keselamatan yang layak;
- b. Syarat perjanjian kerja yang wajar (*fair terms of employment*);
- c. Kerja dan kondisi tempat kerja dikapal yang layak; dan
- d. Perlindungan kerja, perawatan kesehatan, kesejahteraan.

3. METODE PENELITIAN

A. Jenis Desain Dan Variabel Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yang lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena diamati dengan menggunakan logika ilmiah.

Desain penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal-hal yang akan dilakukan, mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir data yang selanjutnya disimpulkan dan diberikan saran. Suatu desain penelitian menyatakan struktur masalah penelitian maupun rencana penyelidikan yang akan dipakai untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan-hubungan dalam masalah.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah client PT. Kuantum Marina Global dan sampelnya adalah 19 dari 30 *client* PT. Kuantum Marina Global.

Pengumpulan data dilakukan dengan: Teknik observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung di lapangan mengenai setiap perekrutan *crew* serta mengamati bagaimana proses pengurusan data *crew* kapal dari keberangkatan dan kepulangan. dan menganalisis laporan yang dikirim oleh *crew* kapal selama ditempat kerja serta laporan dari client mengenai keadaan yang terjadi terhadap *crew* kapal. Hal ini dilakukan agar dapat diketahui bagaimana keadaan *crew* kapal ditempat kerja. Maka instrument penelitian dari teknik observasi adalah *checklist* dan teknik yang kedua adalah teknik dokumentasi merupakan suatu metode yang dilakukan dengan cara mengambil dokumen yang

berupa arsip atau laporan yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam hal ini dokumen prejoining sampai dokumen kepulangan seperti *Attestation letter*, *seafarer expenses instruction*, *seafarer home allotment*, *seafarer of beneficiary*, *seafarer's bank details*, dan lain sebagainya, selanjutnya diolah dan disajikan dalam bentuk tulisan yang singkat dan jelas. Misalnya menjelaskan bagaimanacara proses perekrutan *crew* sesuai SOP dan standar MLC 2006.

Setelah menelaah hasil pengamatan selama penelitian, langkah selanjutnya dari analisis data adalah membuat reduksi data yang merupakan usaha membuat rangkuman dari data-data yang telah penulis pilih untuk dijadikan pokok bahasan dalam skripsi ini, adapun pokok bahasan tersebut adalah Implementasi MLC 2006 di PT. Kuantum Marina Global.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Implementasi *Maritime Labour Convention 2006* di PT. Kuantum Marina Global sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan dan relasi terhadap *client*. Penerapan MLC 2006 melibatkan beberapa pihak yaitu seluruh divisi yang ada di PT. Kuantum Marina Global dan *crew* yang akan berangkat. Oleh karena itu dibutuhkan komunikasi dan koordinasi yang baik dari semua pihak yang terlibat.

Proses pertama yang dilakukan dalam perekrutan dan penempatan *crew* di PT. Kuantum Marina Global adalah pengecekan CPD yang sesuai dengan permintaan *client* dan selanjutnya *staff* menyesuaikan CPD yang telah dikirim oleh *crew* dengan buku pelaut yang dimiliki *crew*. Namun seleksi dalam tahap ini *staff* PT. Kuantum Marina Global masih kurang ketat dan selektif dalam pengecekan karena masih didapatkan beberapa *crew* yang memalsukan CPD, dimana pengalaman dalam CPD *crew* tersebut sesuai dengan permintaan *client* namun berbeda dengan buku pelaut yang dimiliki oleh *crew*.

Hal ini tidak efektif dalam proses seleksi karena jika hanya melalui telfon, *crew* bisa meminta orang lain sebagai dia untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dari *ship owner*. Hal ini biasa dilakukan *crew* yang tidak pasif dalam berbahasa Inggris, sehingga ketika *crew* tersebut lolos, pada saat di kapal *crew* akan kewalahan dalam menjalankan tugasnya karena sulit untuk berkomunikasi dengan awak kapal lainnya. Perkerjaan yang tidak efektif dan sulit untuk berkomunikasi menyebabkan *appraisal* dari *client* ke *crew* tidak memuaskan dan berdampak kepada PT. Kuantum Marina Global sebagai *agent*.

Dalam hal ini di PT. Kuantum Marina Global tidak sepenuhnya menerapkan MLC 2006 sehingga terjadi kecurangan yang tidak diperhatikan oleh karyawan, sehingga para karyawan harus lebih teliti dan selektif dalam proses perekrutan.

5. PENUTUP

A. Simpulan

Perusahaan ini belum sepenuhnya menerapkan MLC 2006 karena kurang maksimalnya dalam mencari pelaut sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan *client*. PT. Kuantum Marina Global sebagai *crewing agency* bertugas atas seluruh proses dan dokumen pemberangkatan sampai pemulangan *crew*, dimana dalam proses pemberangkatan *crew* kapal, *staff* PT. Kuantum Marina Global kurang memperhatikan dokumen keberangkatan sehingga ada *crew* kapal yang memalsukan dokumen dapat lolos dari seleksi serta proses keberangkatan *crew* sehingga tidak jarang *crew* kebingungan ketika di Bandara bahkan ada *crew* yang terlambat untuk *boarding*.

B. Saran

Diharapkan dapat berguna bagi PT. Kuantum Marina Global yaitu. Dalam melaksanakan kegiatan seleksi, PT. Kuantum Marina Global hanya melakukan tiga tahapan yaitu seleksi CPD, berkas dan wawancara, sedangkan wawancara hanya langsung melalui *owner*

melalui telfon hal itu sangat rawan untuk *crew* memanipulasi, seperti *crew* yang meminta orang lain untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan *ship owner* pada saat wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Abdul Wahab Solichin. (1997). *Analisis Kebijakan, dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Jakarta: Edisi kedua, Bumi Aksara.
- [2]. Alcock Anthony. (1971). *History of The International Labour Organization*, London: Macmillan Press.
- [3]. Dimensi Pelaut. (2019). *Hak dan Kewajiban ABK dan Nahkoda Pelaut (online)*. <https://dimensipelaut.blogspot.com/2019/01/hak-dan-kewajiban-abk-dan-nahkoda-pelaut.html>. Diakses pada tanggal 21 November 2019.
- [4]. Hadi Supriyono. (2013). *Sekilas "Maritime Labour Convention, 2006" (MLC 2006)* (online). <https://www.hadisupriyonommm.com/2013/05/sekilas-maritime-labour-convention-2006.html>. diakses pada tanggal 10 Desember 2019.
- [5]. Harsono, Hanifah. (2002). *Implementasi Kebijakan dan Politik*, Jakarta: Rineka
- [6]. Khairul Umam. (2019). *Pengantar Maritim Labour Convention (MLC) 2006 (online)*. <http://konsultaniso.web.id/maritim-labour-convention-mlc-2006/pengantar-maritim-labour-convention-mlc-2006/>. Diakses pada tanggal 10 Desember 2019.
- [7]. Konsultaniso. (2014). *Penerapan Maritime Labour Convention 2006 Di Perusahaan Agen Pelaut Crewing Agency (online)*. <http://konsultaniso.web.id/maritim-labour-convention-mlc-2006/penerapan-maritime-labour-convention-2006-di-perusahaan-agen-pelaut-crewing-agency/>. Diakses pada tanggal 10 Desember 2019.

- [8]. Maxmanroe.(2019). *Arti Implementasi: Pengertian, Tujuan, dan Contoh Implementasi* (online)
<https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/arti-implementasi.html>. Diakses pada tanggal 11 Desember 2019.
- [9]. McConnell, Lynne Moira . (2011). *The Maritime Labour Convention, 2006*. Maritime Labour Convention.
- [10]. N., Varticos. (1979). *International Labour Law*, Netherlands: Springer Science and Business Media Dordrecht.
- [11]. Pemerintah Republik Indonesia (2000). *Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan*.
- [12]. Tachjan. (2006). *Implementasi Kebijakan Publik*, Bandung: Asosiasi Ilmu Politik Indonesia (AIPi) Bandung – Puslit KP2W Lemlit Unpad.
- [13]. Winarno, Budi (2008). *Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Medio Presindo.
- [14]. Yaharmas. (2017). *ABK - Anak Buah Kapal (online)*.
<https://japragroup.wordpress.com/2017/09/11/first-blog-post/>.
 Diakses pada tanggal 21 November 2019.