
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ANAK BUAH KAPAL (ABK) MELALUI PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh

Andi Taslim¹, Achmad Fitriani², Gatut Hendro TW³

^{1,2,3} Pascasarjana Magister Ilmu Hukum, Universitas Jayabaya

Email: ¹taslimavr22@gmail.com, ²fitriani.achmad@gmail.com,

³gatuthendrotriwidodo@gmail.com

Article History:

Received: 23-05-2026

Revised: 30-05-2026

Accepted: 26-06-2026

Keywords:

Serikat Pekerja,
Perlindungan Hukum,
Perselisihan Hubungan
Industrial, Anak Buah Kapal

Abstract: Indonesia merupakan negara maritim terbesar ketiga di dunia. Hal ini tidak terlepas dari pembangunannya yang berbasis kelautan (ocean based development). Anak Buah Kapal (ABK) berperan penting dalam pembangunan ini. Menurut Undang-undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, ABK adalah awak kapal selain nahkoda. Perlindungan hukum di Indonesia masih kurang maksimal karena pemahaman terhadap hak-hak yang kurang. Peran serta serikat pekerja diperlukan untuk memastikan perlindungan hukum terhadap ABK lebih optimal. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran serikat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial Anak Buah Kapal (ABK) dan bagaimana implementasi perlindungan hukum Anak Buah Kapal (ABK) oleh Serikat Pekerja dengan pisau analisis teori perlindungan hukum dan teori perjanjian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran serikat pekerja sangat penting dalam memberikan perlindungan hukum terhadap ABK karena wewenangnya sebagai representatif hukum dari anggotanya.

PENDAHULUAN

Tujuan nasional dari bangsa Indonesia yang tercantum dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah terwujudnya masyarakat yang maju, sejahtera, mandiri serta adil berdasarkan dengan iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Upaya yang bisa dilakukan untuk mewujudkan tujuan nasional dari bangsa Indonesia adalah dengan menyelenggarakan pembangunan nasional. Dalam proses penyelenggaraan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan serta kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan dari pembangunan itu sendiri. Bangsa Indonesia sangat yakin bahwa pekerjaan adalah kebutuhan dasar warga negara, sebagaimana yang sudah tercantum dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang berbunyi, "tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Ketentuan tersebut menyebabkan negara wajib memfasilitasi warga negaranya agar mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk bisa mencapai keadilan sosial

di bidang ketenagakerjaan dan guna untuk melindungi tenaga kerja terhadap suatu kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha maka dengan itu lahir hukum mengenai ketengakerjaan.¹

Indonesia merupakan negara maritim terbesar ketiga di dunia yang merupakan pembangunan berbasis kelautan (ocean based development) karena negara Indonesia adalah negara kepulauan (archipelagic state) yang sudah diakui dunia dan terakomodasi dalam konstitusi negara yaitu pada Pasal 25A UUD 1945 yang menegaskan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah sebuah negara kepulauan yang berciri nusantara dengan wilayah yang batas-batas dan hak-haknya ditetapkan dengan Undang-Undang. Indonesia penyuplai tenaga pelaut di dunia, yang sebagian penduduknya mempunyai pekerjaan sebagai ABK (Anak Buah Kapal) di dalam maupun di luar negeri. Dikarenakan adanya kekosongan Hukum Perlindungan ABK, oleh karena itu pemerintah saat ini akan menyelesaikan aturan turunan berupa Peraturan Pemerintah (PP) untuk penempatan dan perlindungan awak kapal niaga maupun perikanan yang bekerja di kapal lokal maupun berbendera asing.

“UU Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang pelaut, sedangkan UU pekerja migran Indonesia yang meliputi pelaut awak kapal atau pelaut perikanan tidak sesuai konvensi pokok ILO (International Labour Organisation)”²

Dikarenakan banyaknya ABK Indonesia maka diperlukanlah wadah untuk menampung aspirasi serta perlindungan hukum pada saat terjadinya perselisihan hubungan industrial. Sehingga bermunculan beberapa serikat pekerja pelayaran niaga maupun perikanan antara lain yaitu Serikat Awak Kapal Transportasi Indonesia (SAKTI), Asosiasi Pekerja Perikanan Indonesia (AP2I),.

Peran serikat pekerja sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan terbentuknya serikat pekerja pelayaran untuk memberikan perlindungan, mendengarkan aspirasi, membela hak dan kepentingan para ABK untuk mendapatkan kesejahteraan secara layak. Dengan adanya serikat pekerja, pekerja merasa terlindungi dari perselisihan industrial yang dihadapi antara perusahaan dan pekerja.

Serikat pekerja untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah karena penggunaan istilah buruh telah dirasa kurang pantas mengingat banyaknya intervensi oleh kepentingan pemerintah. Selanjutnya istilah pekerja pada RUU Ketenagakerjaan diselaraskan dengan istilah serikat pekerja sejak adanya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Setiap orang yang mendapat imbalan atau upah dalam bentuk apapun setelah bekerja atau melakukan sesuatu merupakan pengertian dari pekerja/buruh yang tercantum dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13. Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Makna yang tersirat didalamnya lebih luas karena mencakup semua orang yang melakukan sesuatu atau bekerja kepada pihak lain baik persekutuan, badan hukum atau perorangan sekalipun dengan menerima imbalan dalam

¹ Sendjun Manulang, Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan, 1995, Jakarta: Rineka Cipta,, hlm. 2

² Penulis,Ade Miranti Karunia,KOMPAS.com. “KEMENKO MARVES bersama ILO tengah menyusun draf kerangka acuan dan mendukung harmonisasi regulasi dan implementasi hukum“ <https://amp.kompas.com/money/read/2021/10/07/073609226/ada-kekosongan-hukum-perlindungan-abk-begini-langkah-pemerintah>

.bentuk apapun yang identik dengan uang namun bisa juga berupa barang.³ Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja/buruh yang ada di perusahaan. Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah agar menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat didalam suatu serikat pekerja/buruh.⁴

Tujuan dibentuknya serikat pekerja/buruh adalah untuk menyeimbangkan posisi buruh dengan pengusaha melalui keterwakilan buruh dalam serikat pekerja yang diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada pengusaha. Mengenai eksistensi buruh dalam hubungan ketenagakerjaan diwadahi oleh serikat pekerja/buruh sebagai perwakilannya, diatur dalam Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal tersebut dijelaskan bahwa yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut dan jika tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.

Penulis melampirkan 2 (dua) contoh kasus yang berkaitan dengan judul penelitian dari penulis, antara lain ;

1. Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Tpg
Antara Rasmina Simarmata melawan PT.Tampok Sukses Perkasa dan PT.Haluan Samudera Makmur. Pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang
2. Putusan Nomor 560 K/Pdt.Sus-PHI/2023
Antara Siswanto melawan PT. Habco Primatama dan PT.Winning Logistics Ship Management Service. Pada Makamah Agung Indonesia Rumusan Masalah

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan hukum yuridis normatif dan yuridis empiris. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian perundang-undangan (Statue Approach), pendekatan konseptual (Conseptual Accproach), dan pendekatan kasus (Case Approach) yang pada prinsinya bersumber dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder serta bahan hukum tersier dengan teknik analisis bahan hukum menggunakan teknik interpretasi gramatikal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Serikat Pekerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial antara Anak Buah Kapal (ABK) Dengan Perusahaan

Serikat pekerja memainkan peran yang krusial dalam membantu Anak Buah Kapal (ABK), khususnya dalam menyelesaikan sengketa di pengadilan hubungan industrial (PHI). Peranan ini tidak terlepas dari sifat pekerjaan Anak Buah Kapal (ABK) yang mobile atau berpindah-pindah. Sifat seperti ini membuat ABK kesulitan akses dan membutuhkan perwakilan yang mampu berkoordinasi walaupun dengan jarak jauh. Peran serikat pekerja

³ Lalu Husni, 2010, Pengantar Hukum. Ketenagakerjaan Indonesia, ed.revisi, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 43.

⁴ Pradjoto, 1983, *Kebebasan Berserikat Di Indonesia*, Sinar Harapan, Jakarta, hlm. 13

dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara ABK dengan perusahaan pada akhirnya tidak terlepas dari menangani masalah mobilitas ABK dengan cara mengkoordinasikan komunikasi dan pertemuan antara ABK dan lembaga penyelesaian sengketa dari jarak jauh.

Dasar hukum yang mengatur hak dan kewenangan serikat pekerja dalam konteks penyelesaian sengketa ketenagakerjaan salah satunya adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 113 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa serikat pekerja memiliki hak untuk mewakili anggotanya dalam sengketa ketenagakerjaan. Hal ini mencakup hak untuk mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Akan tetapi keterwakilan di pengadilan hubungan industrial ini baru bisa dilakukan apabila penyelesaian sengketa tidak dapat diselesaikan secara musyawarah, sebab langkah awal dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 120 Ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, adalah serikat pekerja berperan dalam mediasi. Ketentuan tersebut kemudian diperkuat di Pasal 122 Ayat (1) dimana dari sisi pengusaha pun wajib menyelesaikan perselisihan secara musyawarah. Penyelesaian sengketa sedamai mungkin adalah yang dikehendekai peraturan perundang-undangan di Indonesia.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 menegaskan dan memperjelas peran penting serikat pekerja dalam hubungan industrial. Serikat pekerja berfungsi sebagai wadah aspirasi, alat perjuangan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan keluarganya, serta berperan dalam penyusunan perjanjian kerja bersama (PKB). Selain itu, serikat pekerja juga berperan sebagai wakil pekerja dalam lembaga bipartit dan tripartit. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi rambu-rambu segala upaya hukum penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia, tidak terkecuali bagi Anak Buah Kapal (ABK). UU No. 2 Tahun 2004 menjadi dasar hukum kewenangan serikat pekerja dalam mewakili anggotanya pada masalah perselisihan hubungan kerja. Undang-undang ini menyatakan bahwa serikat pekerja memiliki kewenangan untuk mewakili anggotanya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik dalam bentuk gugatan ke pengadilan hubungan industrial atau mediasi. Dalam pasal 87 lebih tepatnya, serikat pekerja dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Kewenangan ini sebelumnya sudah dijamin oleh Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, khususnya pada Pasal 25 ayat (1). Pasal 25 ayat (1) menyatakan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak untuk mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial. Serikat pekerja memiliki hak representatif untuk mewakili anggotanya dalam setiap tahap proses penyelesaian perselisihan, termasuk dalam mediasi, negosiasi, dan di pengadilan hubungan industrial.

Kasus pada putusan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Unsur utama dari

perselisihan yang berkaitan dengan PHK adalah salah satu pihak tidak menerima keputusan pihak lainnya. PHK dapat menjadi sengketa apabila melanggar ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku. Penyelesaian sengketa PHK sama dengan perselisihan hubungan industrial lainnya. Pihak-pihak yang terlibat memiliki kebebasan untuk memilih metode penyelesaian yang diinginkan. Namun, metode penyelesaian tersebut tetap mengharuskan terlebih dahulu upaya penyelesaian di luar pengadilan, yaitu melalui musyawarah.

Pada kasus dalam penelitian ini, Siswanto selaku Penggugat telah menempuh tahapan-tahapan utama dalam penyelesaian perselisihan, yaitu musyawarah untuk mufakat melalui bipartite dan tripartite. Mediasi ini dilaksanakan dengan melibatkan serikat pekerja, SAKTI, untuk memberikan pendampingan hukum kepada Penggugat sekaligus juga mediator dan saksi. Akan tetapi perundingan yang dilakukan tidak membuahkan hasil yang mampu memberikan keadilan. Kesepakatan yang tidak tercapai pada akhirnya membuat gugatan ke PHI pun pada akhirnya diambil. Putusan pengadilan PHI yang pertama, yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt Pst., menolak permohonan Penggugat. Ketidakpuasan atas putusan yang dikeluarkan ini kemudian membuat Penggugat mengajukan kasasi. Pada tahapan kasasi akhirnya permohonan Penggugat sebagian dikabulkan dan secara otomatis membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt Pst.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk untuk memperjuangkan dan melindungi hak-hak pekerja dengan fungsi sebagai perwakilan hukum dan advokat bagi anggotanya. Serikat pekerja berhak untuk mewakili anggotanya dalam berbagai urusan ketenagakerjaan, yang pada kasus yang diangkat dalam penelitian ini mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Partisipasi dalam perundingan PHK adalah bentuk dari Upaya serikat pekerja dalam melindungi hak-hak pekerja. Keterlibatan serikat pekerja dalam perundingan PHK itu sendiri sudah diatur oleh Pasal 151 UU Ketenagakerjaan dimana pengusaha diwajibkan untuk melakukan musyawarah dengan serikat pekerja apabila akan melakukan PHK terhadap pekerja. Dalam hal PHK, pengusaha harus memberikan pemberitahuan dan melakukan perundingan dengan serikat pekerja. Partisipasi serikat pekerja di dalam proses musyawarah ini adalah untuk memastikan bahwa PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan hak pekerja dilindungi. Jika PHK dianggap tidak sesuai dengan ketentuan atau melanggar hak pekerja, serikat pekerja dapat membantu pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) atas nama anggotanya yang sedang bersengketa. Serikat pekerja memiliki kewenangan untuk mempersiapkan dan mengajukan gugatan, serta menyediakan bukti yang diperlukan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, serikat pekerja dapat bertindak sebagai perwakilan hukum. Implikasi dari aturan ini adalah serikat pekerja, dalam segala urusan terkait dengan perselisihan dengan Perusahaan pelayaran, bisa menjadi representatif hukum dari Anak Buah Kapal (ABK). Sebelum perselisihan dibawa ke jalur hukum, serikat pekerja seringkali berusaha menyelesaikan sengketa melalui mediasi antara pekerja dan perusahaan. Jika kemudian mediasi atau segala upaya penyelesaian di luar pengadilan tidak berhasil, serikat pekerja kemudian baru bisa mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan

Industrial (PHI). Tugas mereka di sini adalah menyusun dan mengajukan dokumen yang diperlukan serta mewakili ABK selama proses hukum yang terjadi. Pendampingan hukum ini sangat membantu ABK, khususnya ABK yang selama proses penyelesaian sengketa ini bekerja di kapal dan tidak bisa mengikuti persidangan. Serikat pekerja menjadi kuasa hukum dari ABK untuk menyelesaikan sengketa hingga selesai.

Meski Pasal 87 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memperbolehkan serikat pekerja sebagai kuasa hukum anggotanya, bukan berarti secara otomatis semua serikat pekerja dapat menjadi kuasa hukum. Perwakilan serikat pekerja yang boleh beracara dalam PHI harus memenuhi persyaratan yang ada. Persyaratan tersebut adalah tercatatnya pendirian serikat di Dinas Ketenagakerjaan. Persyaratan ini penting karena saat akan mengajukan gugatan, serikat pekerja wajib melampirkan surat kuasa serta legalitas organisasinya yang sudah tercatat di Dinas Ketenagakerjaan.

Serikat pekerja berperan penting dalam mewakili ABK di pengadilan dengan dasar hukum yang kuat. Undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang pelayaran, dan peraturan terkait memberikan dasar hukum untuk mewakili anggotanya dalam sengketa ketenagakerjaan dan memastikan hak-hak ABK dilindungi. Serikat pekerja memiliki peran yang signifikan dalam proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Serikat pekerja tidak hanya bertindak sebagai perwakilan hukum, tetapi juga sebagai mediator dan representatif hukum dalam penyelesaian sengketa, memastikan bahwa proses hukum berjalan dengan adil dan efektif.

B. Implementasi Perlindungan Hukum Anak Buah Kapal (ABK) oleh Serikat Pekerja

Menurut Soepomo, terdapat tiga macam perlindungan hukum bagi tenaga kerja, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Pertama, perlindungan ekonomis. Perlindungan ini berbentuk jaminan terhadap mendapatkan penghasilan yang cukup sekalipun tenaga kerja tidak mampu bekerja secara optimal di luar kehendaknya. Kedua, perlindungan sosial. Perlindungan sosial diberikan dalam bentuk jaminan kesejahteraan, jaminan kesehatan kerja, jaminan terjaga kehormatan, jaminan kebebasan berserikat/berorganisasi, dan jaminan terhadap majikan akan memberikan keseluruhan hak pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Ketiga dan terakhir, perlindungan teknis. Perlindungan ini berkaitan dengan kenyamanan, keamanan, dan ketentraman serta keselamatan kerja. Ketiga hal di atas menjadi dimensi pembentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.

Dalam konteks perlindungan hukum ABK, serikat pekerja berperan penting dalam advokasi hak pekerja sekaligus representasi dari pekerja itu sendiri. Serikat pekerja dapat memberikan bantuan hukum kepada Anak Buah Kapal (ABK) jika mereka menghadapi masalah hukum atau perselisihan hubungan industrial. Hal ini termasuk representasi dalam kasus-kasus pemutusan hubungan kerja, tuntutan hak-hak pekerja, dan pelanggaran peraturan perundang-undangan. Semua itu tidak terlepas dari pengawasan serikat pekerja sendiri terhadap kesejahteraan pekerja, terutama anggotanya, dengan memantau kondisi kerja di kapal. Hal ini yang kemudian mempercepat pelaporan pelanggaran peraturan atau kondisi kerja yang tidak aman kepada pihak berwenang, guna memastikan tindakan perbaikan diambil.

Selain peran advokasi hak pekerja dan representasi hukum, serikat pekerja berperan penting

dalam negosiasi. Negosiasi di sini berkaitan dengan keterlibatan serikat pekerja dalam negosiasi perjanjian kerja bersama yang mencakup upah, jam kerja, kondisi kerja, serta hak-hak dan kewajibannya lainnya yang harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Hal tersebut tentunya untuk membantu meningkatkan kondisi kerja dan melindungi hak-hak Anak Buah Kapal (ABK) secara formal sehingga perjanjian kerja yang dimiliki tidak cacat hukum. Standar ketenagakerjaan, keselamatan, dan kesehatan yang baik dan dipatuhi oleh perusahaan menjadi tujuan utama keterlibatan serikat pekerja dalam negosiasi.

Implementasi perlindungan hukum untuk Anak Buah Kapal (ABK) oleh serikat pekerja melibatkan penerapan berbagai ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan, salah satunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun undang-undang ini berfokus pada pekerja di darat, beberapa prinsipnya dapat diterapkan untuk Anak Buah Kapal (ABK) dengan penyesuaian khusus untuk konteks pelayaran. Salah satunya adalah bagian pengawasan dan penegakan hukum. Pasal 156 UU Ketenagakerjaan menyebutkan perlunya pengawasan oleh pihak berwenang untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan. Serikat pekerja di sini harus memantau pelaksanaan hukum ini di sektor pelayaran. Serikat pekerja memastikan bahwa semua administrasi terkait ketenagakerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum, termasuk administrasi upah dan tunjangan. Peranan tersebut dilakukan dengan mendampingi anggotanya ketika membuat perjanjian kerja sebagai usaha mencegah kontrak yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Implementasi perlindungan hukum Anak Buah Kapal (ABK) oleh serikat pekerja tidak terlepas dari pendampingan hukum. Serikat pekerja memberikan bantuan hukum kepada Anak Buah Kapal (ABK) yang menghadapi masalah terkait ketenagakerjaan, seperti sengketa upah, pemecatan tidak sah, atau pelanggaran hak-hak lainnya. Upaya paling pertama yang dilakukan adalah mediasi. Serikat pekerja menggunakan mediasi untuk menyelesaikan perselisihan antara Anak Buah Kapal (ABK) dan pengusaha sesuai dengan prosedur yang diatur oleh undang-undang. Mediasi sendiri adalah salah satu prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan di luar pengadilan. Hal ini sejalan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengedepankan cara kekeluargaan melalui musyawarah dan pengadilan menjadi jalan terakhir apabila sengketa yang terjadi tidak kunjung mencapai kata mufakat.

Parameter kesejahteraan pekerja diukur dari seberapa baik hak-hak mereka dipenuhi dan dilindungi, yang kemudian mencerminkan efektivitas perlindungan hukum. Namun, seringkali realita tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan, sekalipun sudah ada regulasi yang mengatur. Dalam hal kesejahteraan Anak Buah Kapal (ABK), yang mencakup aspek-aspek seperti upah yang adil, tunjangan keagamaan, jaminan sosial, dan kepastian hak-hak saat pemutusan hubungan kerja, kerap terjadi perselisihan. Penting untuk dipahami bahwa penyelesaian sengketa ketenagakerjaan bagi ABK tidak selalu dapat diselesaikan dengan cepat, mengingat terdapat berbagai kepentingan di dalamnya dan bergantung kepada apakah kedua belah pihak mau berkompromi atau tidak.

Pada kasus yang dialami oleh Siswanto, perselisihan hubungan industrial tercipta karena adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan sepihak dengan prosedur yang melanggar ketentuan hukum. Putusnya hubungan kerja adalah awal dari hilangnya

mata pencaharian bagi pekerja, yang berarti bahwa pekerja kehilangan mata pencahariannya dan penghasilannya. Anak Buah Kapal (ABK) adalah pekerja PKWT, sehingga mereka merupakan salah satu jenis pekerja yang tidak memiliki pekerjaan tetap dan mengandalkan kontrak dari perusahaan. PHK sendiri dapat mengancam kelangsungan hidup Anak Buah Kapal (ABK), terlebih apabila dilakukan secara sepihak tanpa alasan yang jelas hingga tidak memenuhi hak-hak Anak Buah Kapal (ABK) itu sendiri. Di sinilah peranan serikat pekerja menjadi penting dalam membantu memberikan perlindungan hukum kepada Anak Buah Kapal (ABK), yaitu dengan cara memberikan pendampingan hukum.

Dalam rangka melaksanakan perlindungan hukum, hasil wawancara dengan Imam Syafi'i selaku ketua dari Asosiasi Pekerja Perikanan Indonesia atau yang dikenal dengan AP2I, menyatakan bahwa AP2I melakukan perjanjian *Collective Bargaining Agreement (CBA)* antara serikat pekerja dengan Perusahaan pelayaran atau Perusahaan perekrutan awak kapal. CBA ini disahkan oleh Direktorat Perkapal dan Kepelautan (Ditkapel) di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (Dirjen Hubla). CBA dengan Perusahaan berfungsi sebagai alat tawar untuk memberikan perlindungan kepada ABK. Sebelum adanya CBA, banyak Perusahaan yang tidak kooperatif dalam menangani perselisihan. Namun setelah implementasi CBA, Perusahaan menjadi lebih kooperatif karena takut menerima surat peringatn atau pencabutan izin dari pemerintah. Dengan adanya CBA, penyelesaian perselisihan menjadi lebih efisien dan seringkali tidak perlu dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

CBA merupakan instrument hukum yang sah dan diatur secara ketat, yang digunakan untuk mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha secara adil dan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. CBA berfungsi sebagai perjanjian kolektif yang membantu menyelesaikan perselisihan, mengatur syarat-syarat kerja, dan melindungi hak-hak pekerja dalam konteks hubungan industrial. Pengaturan mengenai CBA sendiri telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016. Peraturan ini mengatur tentang tata cara pembuatan, pendaftaran, dan pengesahan Perjanjian Kerja Bersama, serta ketentuan-ketentuan administratif lainnya yang terkait dengan CBA. Pembentukan CBA yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku membuat CBA memiliki kekuatan hukum, sehingga CBA sendiri kemudian dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja.

Secara lebih khusus, dasar hukum untuk *Collective Bargaining Agreement (CBA)* berhubungan dengan perjanjian kerja sama (PKB), sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan salah satu sarana dari pelaksanaan hubungan industrial dalam Pasal 103 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Lebih lanjutnya pada Pasal 1 Angka 21 menyebutkan bahwa, "Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak." Singkatnya, PKB sebagai perjanjian yang dibuat antara serikat pekerja dan pengusaha mengenai syarat-syarat dan hubungan kerja. CBA sendiri ditegaskan dalam Pasal 115 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa serikat pekerja dan pengusaha dapat membuat perjanjian kerja bersama (PKB) yang mengatur hak

dan kewajiban masing-masing pihak yang meliputi upah, jam kerja, dan hak-hak lainnya. Perjanjian kerja bersama ini harus disusun secara tertulis dan disepakati oleh kedua belah pihak. Perjanjian ini juga harus didaftarkan dan disahkan oleh pihak yang berwenang. Kewenangan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) itu kemudian berada di pihak yang dapat dan mempunyai wewenang untuk membuat PKB. Para pihak tersebut adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha/gabungan pengusaha sebagaimana disebutkan dalam pasal 116 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Perundingan antara para pihak ini dilakukan agar dalam perjanjian, segala kepentingan para pihak dapat terpenuhi tanpa adanya ketimpangan.

Dalam konteks serikat pekerja, *Collective Bargaining Agreement* (CBA) berfungsi sebagai alat utama untuk mengatur dan melindungi hak-hak pekerja melalui negosiasi kolektif antara serikat pekerja dan pengusaha. Dalam penyelesaian perselisihan, serikat pekerja berfungsi sebagai mediator dan perwakilan pekerja. Kehadiran CBA sendiri menjadi rambu-rambu bagi pekerja dalam mengambil tindakan dalam membantu menyelesaikan perselisihan yang muncul. Hal ini tidak terlepas dari prosedur penyelesaiannya yang mencakup langkah-langkah untuk menyelesaikan konflik secara efisien tanpa harus melalui pengadilan karena perjanjian kesepakatan bersama itu sendiri hasil dari penyatuan kepentingan pekerja dan perusahaan. CBA memberikan kepastian hukum, mekanisme penyelesaian perselisihan, dan peningkatan kesejahteraan bagi pekerja, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, CBA adalah alat penting dalam perlindungan hukum pekerja yang memungkinkan serikat pekerja untuk mengatur, melindungi, dan memperjuangkan hak-hak pekerja secara kolektif.

AP2I sendiri sebagai serikat kerja berperan sebagai mediator dalam penyelesaian konflik apabila terjadi perselisihan antara Anak Buah Kapal (ABK) dan perusahaan. Langkah tersebut mengikuti pendekatan yang tercantum dalam Pasal 122 ayat (1) yang mewajibkan Perusahaan keagenan awak kapal untuk menyelesaikan perselisihan yang muncul antara pelaut dengan pemilik kapal atau kuasanya, atau antara pelaut dengan perusahaan keagenan awak kapal melalui musyawarah. Jika musyawarah tersebut gagal, ayat (2) mengatur bahwa penyelesaian perselisihan harus dilakukan melalui pengadilan hubungan industrial atau secara non-yudisial dengan berpedoman pada PKL yang telah disepakati dan dokumen pendukung lainnya. AP2I melibatkan pihak-pihak seperti Ditkapel, Syahbandar, dan Dirjen Hubla dalam proses penyelesaian perselisihan untuk mempercepat penanganan kasus.

Serikat pekerja memainkan peran penting dalam melindungi hak-hak pelaut melalui berbagai cara, termasuk pendampingan hukum, negosiasi, pengumpulan bukti, dan edukasi. Mereka menangani tantangan unik yang dihadapi pelaut akibat sifat pekerjaan yang mobil dan berusaha memastikan bahwa pelaut dapat menyelesaikan sengketa secara efektif tanpa mengorbankan pekerjaan mereka. Dengan dukungan serikat pekerja, pelaut memiliki akses yang lebih baik ke perlindungan hukum dan proses penyelesaian sengketa yang adil.

KESIMPULAN

1. Peran serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja adalah memberikan bantuan hukum kepada ABK. Dalam kasus pada penelitian ini, serikat kerja mendampingi korban selama penyelesaian masalah berlangsung yang didukung juga dengan memberikan bantuan hukum, mulai dari menjadi mediator hingga advokat di pengadilan. Keterlibatan profesional di bidang hukum dalam sebuah serikat juga membantu berjalannya organisasi dengan lebih baik dalam memenuhi tugas dan kewajibannya dalam memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Serikat pekerja/serikat buruh sebagai organisasi yang diakui hukum memiliki daya tawar-menawar dan wibawa tersendiri dengan pengusaha sehingga serikat pekerja/serikat buruh ini mampu memberikan perlindungan hukum kepada anggotanya.
2. Bahwa dalam memberikan perlindungan hukum dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara Anak Buah Kapal (ABK) dengan perusahaan. Regulasi mengenai hak dan kewajiban serta perlindungan hukum terhadap ABK sendiri sudah dibuat oleh pemerintah. Regulasi tersebut adalah UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, UU No. 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan Maritime Labour Convention Tahun 2006, UU No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 35 Tahun 2015 tentang Sistem dan Sertifikasi Hak Asasi Manusia Pada Usaha Perikanan, dan Peraturan Menteri Perhubungan No. 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal. Pemerintah sebagai regulator sudah berperan aktif dengan merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan mengenai perlindungan hukum terhadap ABK. Namun berdasarkan fakta yang ada di lapangan, peran pemerintah tidak bisa menyeluruh dan di sini peran dari serikat pekerja dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, Penerbit Indeks, Jakarta, 2009.
- [2] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Sinaf Grafika; Jakarta 2009.
- [3] Cindy Margareta Putri, *Peran ILO Terhadap Pelanggaran HAM Berupa Perdagangan Orang Yang Terjadi Pada Anak Buah Kapal*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. 2016.
- [4] D. Balenina, 'Partisipasi Masyarakat Dalam Pengelolaan Desa Sampah Mandiri Di Desa Kalisoro, Tawangmangu, Kabupaten Karanganyar', *Bestuur*, 7.1 (2019).
- [5] Djumadi. 2006. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Hardjian Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, 1996.
- [6] Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian Dan Penerapannya Di Bidang kenotariatan*, bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2011.
- [7] Herlien Budiono. 2009. *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*. Citra Aditya Bakti: Bandung.
- [8] Ibrahim, Zulkarnain. 2016. Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja. *Jurnal Media Hukum*, Vol.32, No.2.
- [9] Ivan Potto dan Sudjanadi Tjipto Sudarmo, *Analisis Sertifikasi Pelaut, Keterampilan, dan Kesejahteraan Awak Kapal Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Operasional*

- Kapal*, Jurnal Penelitian Transportasi Lau, Trisakti, Jakarta, 2022.
- [10] Kordi K, M. Ghufran H, *HAM tentang Perbudakan, Peradilan, Kejahatan Kemanusiaan & Perang*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013.
- [11] Kosidin, K. 1999. *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- [12] Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum. Ketenagakerjaan Indonesia*, ed.revisi, Rajawali Pers, Jakarta. Mudiyanto, *Buku Ajar Manajemen Kapal*, CV Pustaka Abadi, Jember, 2020.
- [13] Wirdjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, CV. Mandar maju, 2000, Bandung.
- [14] Pradjoto, 1983, *Kebebasan Berserikat Di Indonesia*, Sinar Harapan, Jakarta.
- [15] Rahardjo, Satjipto. (2014). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- [16] R. La Porta. (2000). *Investor Protection and Corporate Governance*. Journal of Financial Economics.
- [17] Riani, Sisilian Nanik. 2017. "Perlindungan Terhadap Kebebasan Buruh Untuk Ikut Serta Dalam Organisasi Serikat Buruh Di Kota Bandar Lampung", *Jurnal Ilmiah Hukum Administrasi Negara*, Vol. 4, No. 2.
- [18] Rudy Avianto, Endeh Suhartini dan Achmad Jaka Santos Adiwijaya, *Perbandingan Sistem Hubungan Kerja PKWTT Dan PKWT Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja*, *Jurnal Living Law*, Vol. 14, No.2, Program Magister Hukum, Universitas Djuanda, Bogor, 2022.
- [19] Salim HS, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN