



## Analisis Perjanjian Kerja Laut (PKL) Terkait Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Kompensasi terhadap Aturan Ketenagakerjaan di PT X

Ariibah Hanifah<sup>1\*</sup>, Langga Lagandhy<sup>2</sup>, Eka Saputra<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Politeknik Ketenagakerjaan, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [ariibahhanifah@gmail.com](mailto:ariibahhanifah@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This research discusses the regulation of the Seafarers' Employment Agreement (PKL) at PT X in relation to the provisions of labor legislation. The background of this study is based on the author's observation regarding differences between the PKL and general employment agreements. These differences relate to administrative systems and employment terms, such as working hours, rest periods, leave, and compensation. The main focus of this study is to analyze and identify the regulation of employment terms for crew members as stipulated in the PKL, based on applicable labor law provisions. This is in reference to Article 337 of Law Number 17 of 2008 on Shipping, which states that labor provisions in the shipping sector must be implemented in accordance with the prevailing labor laws. This research uses a descriptive qualitative method with data collection techniques including in-depth interviews and the study of official company documents. The results show that the PKL at PT X still refers to maritime and shipping regulations, although in practice it adopts substantive aspects of labor law. However, regulations regarding working hours, rest periods, and compensation are not elaborated in detail. This creates a potential legal vacuum in the implementation of employment relations. The study concludes that the PKL at PT X does not yet fully provide legal certainty. Therefore, it is recommended that the company explicitly and thoroughly state the rights and obligations of crew members in the PKL. Additionally, collaboration between the Ministry of Manpower and the Ministry of Transportation is needed to formulate specific regulations regarding employment relations in the shipping sector to avoid regulatory overlap.*

**Keywords:** *Administration, Compensation, Seafarers' Employment Agreement, Working Hours, Rest Periods.*

**Abstrak:** Penelitian ini membahas mengenai pengaturan Perjanjian Kerja Laut (PKL) di PT X dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengamatan penulis terkait perbedaan pengaturan antara PKL dengan perjanjian kerja pada umumnya. Perbedaan tersebut berkaitan dengan sistem administrasi dan syarat kerja, seperti waktu kerja, waktu istirahat, cuti, dan kompensasi. Fokus utama penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaturan syarat-syarat kerja bagi awak kapal yang tercantum dalam PKL berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Hal ini karena merujuk pada Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, yang menyatakan bahwa ketentuan ketenagakerjaan di bidang pelayaran harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan studi terhadap dokumen resmi perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKL di PT X masih berlandaskan pada aturan pelayaran dan kelautan, meskipun dalam praktiknya telah mengacu pada substansi ketenagakerjaan. Namun, pengaturan mengenai waktu kerja, waktu istirahat, dan kompensasi belum dijabarkan secara rinci. Hal ini menimbulkan potensi kekosongan hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa PKL di PT X belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan mencantumkan secara tegas dan terperinci hak dan kewajiban awak kapal dalam PKL. Selain itu, diperlukan kolaborasi antara Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Perhubungan dalam menyusun regulasi khusus mengenai hubungan kerja di sektor pelayaran agar tidak terjadi tumpang tindih terhadap regulasi.

**Kata Kunci:** Administrasi, Kompensasi, PKL, Waktu kerja, Waktu istirahat.

### 1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kepulauan dengan lebih dari 17.000 pulau dan luas wilayah laut mencapai 5,8 juta km<sup>2</sup>, menjadikannya salah satu negara maritim terbesar di dunia. Potensi ekonomi sektor kelautan Indonesia diperkirakan mencapai US\$1,2 triliun per tahun dan dapat menyerap tenaga kerja hingga 40 juta orang. Peran strategis sektor maritim

sangat penting dalam mendukung perekonomian nasional, khususnya bagi pekerja di bidang pelayaran. Salah satu profesi utama dalam sektor ini adalah pelaut yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengoperasikan kapal dan menjaga kelancaran transportasi laut.

Hubungan kerja antara pelaut dan perusahaan pelayaran diatur dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang menjadi dasar hukum hubungan kerja di sektor maritim. PKL harus memenuhi ketentuan hukum pelayaran dan memuat hak serta kewajiban para pihak yang terlibat. Terdapat dua bentuk PKL, yaitu PKL perorangan dan PKL kolektif atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKL dapat bersifat waktu tertentu (PKWT) maupun tidak tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan dan kepelautan.

Namun demikian, terdapat perbedaan dalam mekanisme pencatatan dan administrasi antara PKL dan perjanjian kerja lainnya. PKL dicatat melalui syahbandar dan dicantumkan dalam buku sijil kapal oleh nakhoda, sedangkan PKWT dicatat oleh instansi ketenagakerjaan dalam jangka waktu tiga hari sejak penandatanganan. Selain itu, pencatatan PKL memerlukan pengesahan dari syahbandar sebagai bentuk keabsahan dokumen. Perbedaan ini menimbulkan potensi ketidaksesuaian dalam perlindungan hukum bagi tenaga kerja sektor maritim.

Aspek lainnya yang menunjukkan ketidaksesuaian adalah perbedaan pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, cuti, dan kompensasi. Waktu kerja awak kapal mencapai 44 jam per minggu dengan waktu istirahat minimal 10 jam dalam 24 jam, sedangkan aturan umum menetapkan 40 jam kerja per minggu. Cuti tahunan bagi pelaut diatur sekurang-kurangnya 20 hari kalender dan dapat diganti dengan uang, berbeda dengan ketentuan umum yang hanya 12 hari dan tidak dapat diuangkan. Hak kompensasi dalam peraturan kepelautan pun belum diatur secara eksplisit seperti dalam aturan ketenagakerjaan.

Meskipun Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 menyatakan bahwa ketentuan ketenagakerjaan berlaku juga dalam bidang pelayaran, dalam praktiknya masih ditemukan ketidaksesuaian. Hal ini menimbulkan ketimpangan dalam perlindungan hukum terhadap awak kapal dibandingkan pekerja sektor lain. Oleh karena itu, harmonisasi antara ketentuan dalam peraturan pelayaran dan ketenagakerjaan menjadi hal yang penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kesesuaian dan implementasi pengaturan PKL terhadap ketentuan ketenagakerjaan, khususnya dalam aspek administrasi, waktu kerja, waktu istirahat, cuti, dan kompensasi.

Penelitian mengenai Perjanjian Kerja Laut (PKL) telah banyak dilakukan, khususnya terkait perlindungan hukum terhadap pelaut dan ketentuan normatif dalam hukum pelayaran. Beberapa studi menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara pengaturan dalam PKL dengan ketentuan di bidang ketenagakerjaan, terutama dalam aspek administrasi, waktu kerja,

waktu istirahat, cuti, dan kompensasi. Hal ini menjadi perhatian penting mengingat pelaut merupakan bagian dari tenaga kerja yang juga berhak atas perlindungan hukum yang setara dengan pekerja sektor lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaturan administrasi Perjanjian Kerja Laut (PKL) di PT X berdasarkan ketentuan di bidang ketenagakerjaan?
- b. Bagaimana pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, cuti, dan kompensasi yang diatur dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL) berdasarkan ketentuan di bidang ketenagakerjaan?

Mengacu pada isi rumusan masalah tersebut, maka peneliti dapat mengetahui tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaturan administrasi Perjanjian Kerja Laut (PKL) di PT X berdasarkan ketentuan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku.
- b. Mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, cuti dan kompensasi dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL) serta kesesuaiannya dengan ketentuan di bidang ketenagakerjaan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Moleong (2013), penelitian kualitatif dilakukan secara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Selain itu, penelitian ini bersifat deskriptif, sebagaimana dikemukakan oleh Bungin (2008:150), yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai perilaku atau fenomena yang dikaji. Melalui pendekatan ini, penelitian ini diharapkan mampu menyajikan pemahaman menyeluruh terkait kesesuaian PKL dengan ketentuan ketenagakerjaan serta berbagai kendala dalam pelaksanaannya.

Data adalah sekumpulan fakta atau informasi yang dikumpulkan, diolah, dan dianalisis untuk menghasilkan suatu kesimpulan atau keputusan dalam penelitian (Zulkarnain, 2009). Dalam suatu penelitian, data memiliki peran yang sangat penting karena menjadi dasar dalam proses analisis dan pengambilan kesimpulan. Pada penelitian ini peneliti memperoleh data berdasarkan 2 (dua) cara yaitu data primer dan data sekunder.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis pengaturan perjanjian kerja laut di PT X terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam segi administrasi dan perlindungan hak pekerja. Analisis data

kualitatif harus dilakukan secara sistematis dan berulang untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Penelitian ini menerapkan teknis analisis data menurut pendapat Miles (2014) yang terdiri dari tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

PT X merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa transportasi laut, sungai, dan danau, serta mengelola lebih dari 226 kapal ferry pada 307 lintasan dan 36 pelabuhan di seluruh Indonesia. Perusahaan ini memiliki visi menjadi penyedia jasa penyeberangan dan pelabuhan terintegrasi yang menghubungkan masyarakat, pasar, serta mendukung tujuan wisata. Dalam misinya, PT X menekankan keunggulan operasional, keselamatan, layanan berkualitas, dan tanggung jawab lingkungan. Sejak berdiri pada tahun 1973, PT X telah mengalami beberapa transformasi hingga menjadi perseroan yang kini dikenal sebagai PT X.

Pengaturan hukum mengenai PKL di PT X mengacu pada Pasal 398 KUHD dan Pasal 337 UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, yang memberikan dasar fleksibel dalam penyusunan hubungan kerja pelaut. Selain itu, PKL dicatatkan melalui syahbandar dan tercantum dalam buku sijiil sebagai bentuk legalitas dan perlindungan hukum. Seluruh proses pencatatan administratif dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum pelayaran yang berlaku. Hal ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kepatuhan hukum di sektor ketenagakerjaan dan pelayaran.

Dari hasil wawancara, diketahui bahwa proses penandatanganan PKL dilakukan secara terbuka dan informatif, dimana perusahaan memberikan penjelasan terkait isi perjanjian. Pekerja diberikan waktu untuk memahami hak dan kewajibannya sebelum menandatangani. Praktik ini mencerminkan penghormatan terhadap prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang adil dan transparan. Namun demikian, perusahaan belum secara eksplisit mencantumkan rincian ketentuan tersebut dalam dokumen PKL maupun peraturan internal, sehingga aspek perlindungan hak pekerja masih perlu ditingkatkan.

Pengaturan PKL terkait waktu kerja dan istirahat awak kapal di PT X mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan, namun belum dicantumkan secara eksplisit dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL). Dalam praktiknya, jam kerja dibagi ke dalam sistem dinas jaga dan jaga pelabuhan yang ditetapkan oleh nakhoda berdasarkan kebutuhan operasional kapal. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengaturan ini telah dilaksanakan secara adil dan disepakati bersama oleh awak kapal. Selain itu, perusahaan juga

menyediakan fasilitas istirahat yang layak untuk mendukung kesejahteraan fisik pekerja.

Pembagian waktu kerja di kapal dilakukan dalam dua periode kerja harian selama 8 jam, dengan waktu istirahat minimal 10 jam dalam 24 jam. Tidak ditemukan adanya praktik lembur karena beban kerja didistribusikan merata di antara jabatan yang setara. Mualim, misalnya, dibagi menjadi tiga tingkatan guna menjaga keseimbangan kerja. Menurut ahli ketenagakerjaan, ketentuan waktu kerja dan istirahat semestinya dicantumkan secara tegas dalam PKL agar memberikan kepastian hukum.

Pengaturan PKL terkait cuti bagi awak kapal PT X merujuk pada Keputusan Direksi No. 229 Tahun 2023 dan peraturan ketenagakerjaan pelayaran. Setiap pekerja laut berhak atas cuti tahunan selama 6 hari per bulan dengan hak penuh atas upah pokok dan tunjangan tetap. Akumulasi cuti diatur secara sistematis, dan cuti tidak dapat diganti dengan kompensasi uang. Dalam kondisi tertentu, cuti dapat ditunda maksimal tiga bulan untuk menjamin keberlangsungan operasional kapal.

Mekanisme pengajuan cuti dilakukan secara tertulis dan harus mendapat persetujuan dari nakhoda serta General Manager Cabang. Perusahaan menetapkan larangan cuti pada periode hari besar nasional untuk menjaga stabilitas pelayaran. Namun, pekerja tetap dijamin hak cutinya dan diberi kesempatan mengambil cuti di luar waktu padat tersebut. Biaya perjalanan selama masa cuti mendesak menjadi tanggung jawab perusahaan, menunjukkan adanya perlindungan terhadap hak pekerja.

Pengaturan PKL terkait pemberian kompensasi di PT X dibedakan antara pekerja PKWT dan PKWTT, sesuai PP No. 35 Tahun 2021. Pekerja PKWT memperoleh kompensasi sesuai masa kerja, sementara PKWTT menerima uang pisah ketika mengundurkan diri atau pensiun. Meski sudah memenuhi kewajiban pembayaran, rincian kompensasi belum diatur secara jelas dalam dokumen internal perusahaan. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan risiko perlakuan tidak adil antar pekerja.

Ahli ketenagakerjaan menyebut bahwa pengaturan kompensasi di PT X sudah sesuai prinsip perlindungan pekerja, meskipun hukum pelayaran belum mengaturnya secara rinci. Untuk memperkuat kepastian hukum, perusahaan perlu menyusun regulasi internal yang lebih komprehensif. Pengaturan yang eksplisit akan mendukung hubungan kerja yang adil dan menghindari diskriminasi antara pekerja laut dan darat. Hal ini penting demi menciptakan iklim ketenagakerjaan yang harmonis dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pengaturan Perjanjian Kerja Laut (PKL) di PT X diperuntukkan khusus bagi awak kapal dan mengacu pada Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran. Hal ini didasarkan pada karakteristik kerja di laut yang bersifat spesifik serta memerlukan regulasi

maritim tersendiri. Unsur-unsur dalam PKL telah memuat komponen yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang kepelautan, seperti identitas pelaut, gaji, masa kerja, dan hak normatif lainnya. Dari sisi administratif, PKL di PT X telah dicatatkan ke syahbandar dan ditindaklanjuti dengan pencantuman awak kapal ke dalam buku siji sesuai ketentuan yang berlaku.

Meskipun telah memenuhi aspek administratif, penyusunan substansi PKL masih menghadapi tantangan, terutama dalam hal pengaturan waktu kerja, istirahat, cuti, dan kompensasi. Permasalahan ini muncul akibat tumpang tindih antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran. Pasal 337 UU Pelayaran mengamankan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan dalam sektor pelayaran, namun pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan peraturan sektoral seperti PP Nomor 7 Tahun 2000 dan ketentuan Maritime Labour Convention (MLC) 2006. Ketidakharmisan ini mengakibatkan ketidakpastian dalam perumusan isi PKL secara normatif.

Terkait pengaturan waktu kerja dan istirahat di PT X merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang kepelautan, yang menetapkan 8 jam kerja per hari dan minimal 10 jam waktu istirahat dalam 24 jam. Dalam praktiknya, pembagian jam kerja disesuaikan oleh nakhoda berdasarkan sistem dinas jaga dan kondisi pelayaran. Meskipun pelaksanaan telah berjalan sesuai praktik maritim, ketentuan ini belum tertuang secara jelas dalam dokumen PKL maupun PKB perusahaan. Akibatnya, pengaturan waktu kerja awak kapal masih mengacu pada PKB karyawan darat yang tidak relevan dengan kondisi kerja di laut.

Terkait hak cuti, PT X menetapkan 6 hari cuti untuk setiap bulan kerja dan memberikan tunjangan produktivitas maksimal 20 hari per tahun. Mekanisme pengajuan cuti diatur secara internal dan mempertimbangkan periode padat operasional, serta ketersediaan kru pengganti. Apabila cuti tidak dapat diambil, perusahaan tetap menjamin hak tersebut tanpa penggantian dalam bentuk uang, sebagai bentuk perlindungan normatif. Pengaturan cuti ini dinilai lebih adaptif terhadap kondisi kerja pelaut dan menjadi bentuk implementasi keseimbangan antara kepentingan pekerja dan operasional perusahaan.

Terkait kompensasi bagi awak kapal di PT X diatur melalui surat penawaran kerja, dengan rujukan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Meskipun kompensasi telah diberikan, ketentuan mengenai bentuk dan mekanisme pemberiannya belum dituangkan secara eksplisit dalam PKL maupun PKB. Hal ini berpotensi

menimbulkan ketidakpastian hukum, terutama dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi di luar kondisi darurat. Padahal, ketentuan pelayaran mensyaratkan pemberian pesangon apabila kapal tidak beroperasi akibat kecelakaan atau musnah, sebagaimana diatur dalam PP Nomor 7 Tahun 2000.

Secara keseluruhan, implementasi PKL di PT X telah memenuhi aspek administratif, namun pengaturan substansial masih perlu diperkuat. Ketidakjelasan pengaturan waktu kerja, cuti, dan kompensasi berisiko menimbulkan kerugian normatif bagi awak kapal.

Harmonisasi antara ketentuan ketenagakerjaan dan regulasi maritim diperlukan agar PKL dapat berlaku efektif dan menjamin kepastian hukum. Oleh karena itu, PT X perlu segera menyusun regulasi internal yang responsif terhadap karakteristik kerja pelaut dan selaras dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Pengaturan administrasi Perjanjian Kerja Laut (PKL) di PT X telah sesuai dengan ketentuan hukum pelayaran, khususnya dalam hal pencatatan melalui syahbandar dan buku siji. Proses penandatanganan dilakukan secara transparan, yang mencerminkan upaya perlindungan terhadap hak pekerja. Namun, dari sisi ketenagakerjaan, pencatatan PKL belum sepenuhnya terintegrasi ke dalam sistem Wajib Laporkan Ketenagakerjaan (WLKP). Hal ini perlu diperhatikan agar seluruh pekerja, termasuk awak kapal, memperoleh perlindungan hukum yang setara.

Pengaturan substansi PKL di PT X menunjukkan bahwa belum seluruh aspek ketenagakerjaan diatur secara tertulis. Hak cuti memang sudah diberikan, tetapi pengaturan waktu kerja, istirahat, dan kompensasi belum diatur secara rinci. Ketiadaan aturan tertulis tersebut dapat menimbulkan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, penyempurnaan PKL dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi langkah penting.

Terkait waktu kerja dan istirahat, PT X telah mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan. Namun, ketentuan tersebut belum dituangkan secara eksplisit dalam dokumen resmi seperti PKL atau PKB. Praktik kerja di kapal dilakukan berdasarkan sistem dinas jaga yang disepakati oleh nakhoda dan awak kapal. Ketiadaan regulasi tertulis menunjukkan adanya kekosongan norma yang perlu segera ditangani.

Ketentuan waktu kerja dan istirahat dalam PKB PT X hanya mencakup karyawan darat, bukan awak kapal. Hal ini menunjukkan belum adanya kesetaraan perlindungan antar pekerja di lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya revisi PKL dan PKB yang secara khusus mengatur ketentuan kerja awak kapal. Langkah ini penting untuk memastikan

kepastian hukum dan perlindungan menyeluruh.

Dalam aspek cuti, PT X telah menyusun pengaturan yang adil melalui Keputusan Direksi dan PKB. Cuti diberikan sebesar enam hari per bulan kerja dengan hak upah penuh dan tunjangan tetap. Perusahaan juga memberikan tunjangan produktivitas tahunan, serta fleksibilitas dalam penjadwalan cuti. Pengaturan ini dinilai sudah sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan dan mempertimbangkan kondisi operasional pelayaran.

Pengaturan kompensasi di PT X telah memenuhi ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, khususnya bagi pekerja PKWT. Namun, mekanisme dan besaran kompensasi belum dijelaskan secara rinci dalam PKL maupun dokumen internal. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja, terutama awak kapal. Oleh karena itu, pencantuman klausul kompensasi secara tegas dalam PKL dan PKB sangat diperlukan untuk menjamin keadilan dan perlindungan hukum

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis pengaturan PKL terkait waktu kerja, waktu istirahat, cuti dan kompensasi terhadap aturan di bidang ketenagakerjaan, maka saran yang dapat peneliti kemukakan adalah:

Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Perhubungan perlu membangun kerja sama yang lebih intensif untuk memperjelas ketentuan Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, khususnya terkait substansi syarat-syarat kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kolaborasi ini penting dilakukan guna menghindari tumpang tindih peraturan serta menjamin kepastian hukum dalam hubungan kerja antara pelaut dan perusahaan pelayaran.

Pemerintah perlu menyusun regulasi turunan atau petunjuk teknis yang menjembatani antara aturan pelayaran dan ketenagakerjaan secara komprehensif, guna mencegah kekosongan norma atau tumpang tindih pengaturan yang dapat merugikan hak-hak pekerja maritim. Regulasi yang terintegrasi ini juga akan menjadi pedoman yang jelas bagi perusahaan pelayaran dalam menyusun dan melaksanakan PKL sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Kementerian Perhubungan melalui otoritas pelabuhan, khususnya syahbandar, diharapkan dapat meningkatkan pengawasan terhadap proses pencatatan Perjanjian Kerja Laut agar sesuai dengan regulasi yang berlaku. Pengawasan yang lebih optimal akan mendorong pelaksanaan hubungan kerja di sektor pelayaran yang adil, transparan, dan memberikan perlindungan hukum yang efektif bagi awak kapal.

Bagi perusahaan pelayaran, khususnya PT X, disarankan untuk memastikan bahwa PKL yang disusun telah sepenuhnya selaras dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan dan

maritim, serta memuat secara jelas hak pekerja seperti waktu kerja, waktu istirahat, cuti, dan kompensasi. Selain itu, perusahaan perlu melakukan peninjauan berkala terhadap isi PKL guna menyesuaikan dengan perkembangan regulasi, sehingga dapat memperkuat perlindungan tenaga kerja dan meminimalkan potensi konflik hubungan industrial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. CV Syakir Media Press. <https://doi.org/10.31219/osf.io/juwxn>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Revisi ed.). Rineka Cipta.
- Bowen, G. A. (2009). Analisis dokumen sebagai metode penelitian kualitatif. *Jurnal Penelitian Kualitatif*, 9(2), 27–40.\*
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., Jonata, Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., Nuryami, & Waris, L. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Handoko, T. H. (1993). *Dasar-dasar manajemen produksi dan operasi*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. LP3 Universitas Airlangga.
- Irfni, N. (2020). Asas *lex superior*, *lex specialis*, dan *lex posterior*: Pemaknaan, problematika, dan penggunaannya dalam penalaran dan argumentasi hukum. *Perancang Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan HAM*. <https://doi.org/10.54629/jli.v17i3.711>
- Manullang. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE.
- Moh, L. Y. (2022). Prinsip hukum dalam Pasal 151 ayat (1) huruf g Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran. *Jurnal Ilmiah, Universitas Merdeka Pasuruan Fakultas Hukum*.
- Muhiddin, N. (2016). Efektivitas perjanjian kerja laut terhadap keselamatan kerja anak buah kapal (ABK). *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sawerigading Makassar*, 5(1).\*
- Panjaitan, R. (2017). *Metodologi penelitian*. Jusuf Aryani Learning.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 58 Tahun 2021 tentang Sertifikasi *Maritime Labour Convention*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan *Maritime Labour Convention, 2006 (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006)*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan.
- Pramuditya, A. P., Karsona, A. M., & Singamedja, H. (2020). Perlindungan hukum anak buah kapal dalam aspek kesejahteraan di bidang hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 11(2). <https://doi.org/10.26905/idjch.v11i2.4100>

- Prasetyono, T., Trijono, J., Handayani, T., & Satyawan, D. (2020). Indonesia's marine potential and integration of its processing with technology advancement through ocean blue economy. *Journal of Physics: Conference Series*, 1475(1).\*
- Ramadhan, F. V., & Chaerul, A. (2023). Peran dan tantangan Indonesia menuju poros maritim dunia: Perspektif politik internasional. *Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 1(3). <https://doi.org/10.47861/tuturan.v1i3.460>
- Razali, G., Syamil, A., Hurit, R. U., Asman, A., Lestariningsih, Radjawane, L. E., Bagenda, C., Falasifah, N., Amane, A. P. O., Tingga, C. P., Saloom, G., Sumarni, S., Gultom, N. B., Fadhilatunisa, D., Fakhri, M. M., & Rosidah. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. CV Media Sains Indonesia.
- Rianto, P. (2020). *Modul metode penelitian kualitatif*. Penerbit Komunikasi UII.
- Santoso, A. (2020). *Manajemen tenaga kerja dan pengembangan karir*. Mitra Cendekia Media.
- Sartijo, A. (2023). Peran teknologi dalam pembangunan kemaritiman Indonesia. *Jurnal Kajian Lemhannas RI*, 11(4). <https://doi.org/10.55960/jlri.v11i4.483>
- Simantri, C. X. H., Umboh, K. Y., & Korua, J. (2024). Tinjauan yuridis terhadap perjanjian kerja laut (*zee arbeidsovereenkomst*) menurut *Kitab Undang-Undang Hukum Dagang. Lex Privatum*, 14(2).\*
- Subekti. (2001). *Hukum perjanjian*. PT Intermasa.
- Syafiie, I. K. (2011). *Etika pemerintahan*. Bumi Aksara.
- Syamil, A., et al. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Media Sains Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran.
- Yuliantiningsih, A., Indriati, N., & Wismaningsih. (2022). *Hukum laut: Pengaturannya dalam hukum internasional dan hukum nasional Indonesia*. Universitas Jenderal Soedirman.
- Zulkarnain. (2009). *Metode penelitian sosial: Teori dan praktik*. Bumi Aksara.