

K4  
Per. 33/05  
Jul  
P

# SKRIPSI

## PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA PERUSAHAAN PELAYARAN (PT. PELNI SURABAYA) DENGAN PEKERJA LAUT

MILIK  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA



**RAKHMA SUCI YULIANTI**

**NIM. 030014990**

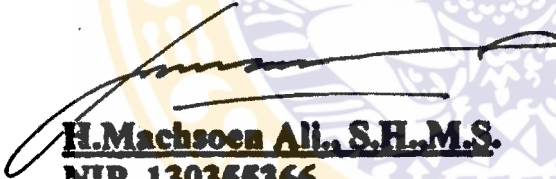
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA LAUT  
ANTARA PERUSAHAAN PELAYARAN  
(PT. PELNI SURABAYA) DENGAN  
PEKERJA LAUT**

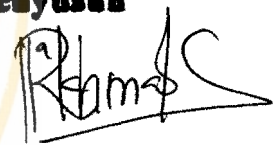
**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN  
MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA HUKUM**

**Dosen Pembimbing**

  
**H. Machsoen Ali., S.H., M.S.**  
**NIP. 130355366**

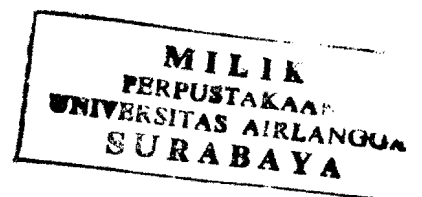
**Penyusun**

  
**Rakhma Suci Yulianti**  
**NIM. 030014990**

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

## BAB IV

### PENUTUP



#### 1. Kesimpulan

- a) PT. Pelni dengan serikat pekerjaanya membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berisi mengenai syarat-syarat perjanjian kerja antara PT. Pelni dan pekerja. Peraturan mengenai jam kerja tercantum didalam PKB tersebut pada Bab 6, pasal 21. Ketentuannya mengacu pada UU No. 13 tahun 2003, yaitu 8 (delapan) jam satu hari kerja dan empat puluh jam untuk satu minggu, dalam enam hari kerja. Bagi pekerja laut ada aturan tambahan mengenai jam-jam jaga yang telah tercantum dalam Bab II skripsi ini. Jam jaga bagi ABK diatur dalam Peraturan Dinas Awak Kapal (PDAK). Tetapi pada prinsipnya, sama dengan jam kerja pekerja pada umumnya seseuai dengan UU No. 13 tahun 2003. Bukan berarti setelah melakukan jam jaga-nya, mereka bebas tugas, mereka tetap harus *stand by* dalam kapal dan melaksanakan tugas hingga memenuhi ketentuan jam kerja tersebut.
- b) Peraturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT. Pelni juga terdapat dalam PKB yang mereka buat bersama dengan serikat pekerja PT. Pelni, yaitu dalam Bab XV, pasal 80. Dalam ketentuan yang ada dalam PKB tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam PHK mereka mengacu pada peraturan KUH Dagang, BW, UU No. 13 tahun 2003 dan Kep/Men.No.150/Men/2000. Dapat disimpulkan pada PHK pada perjanjian kerja laut dapat dibagi menjadi 4 (empat) macam yaitu : PHK dari pihak

pengusaha, PHK dari pihak pekerja, PHK demi hukum, dan PHK oleh pengadilan. Pada PT. Peln Surabaya tidak pernah terjadi PHK secara tidak prosedural. PHK yang terjadi selama ini sesuai dengan prosedur yang berlaku, jika di kemudian hari terjadi PHK yang demikian, maka ketentuan yang digunakan adalah ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam UU No. 13 tahun 2003 dan Kep.Men.No.150/Men/2000.

## **2. Saran**

- a) Mengingat minimnya ketentuan hukum di Indonesia yang mengatur mengenai perjanjian kerja laut dan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan syarat-syarat perjanjian kerja laut tersebut, tidaklah berlebihan jika Pemerintah hendaknya membuat suatu peraturan khusus mengenai perjanjian kerja laut. Misalnya mengenai jam kerja bagi pekerja laut, dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 tahun 2003 mengenai jam kerja disebutkan bahwa ketentuan yang ada dalam UU tersebut tidak berlaku bagi pekerjaan di laut. Begitu juga dalam KUH Dagang sebagai acuan pokok perjanjian kerja laut, ketentuan jam kerja juga tidak diatur. Hal ini bertujuan untuk memberikan jaminan dan perlindungan hukum yang kuat untuk para pihak dalam perjanjian kerja laut, yaitu pengusaha kapal dan pekerja laut.
- b) Peraturan mengenai PHK yang terdapat dalam PKB PT. Peln dengan serikat pekerja telah mengacu dan menyesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini sudah cukup bagus dan sebaiknya dipertahankan. Sehingga dapat dijadikan contoh bagi perusahaan-perusahaan pelayaran lain yang ada di Indonesia.