

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian yang timbul dari kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau seseorang yang memberikan pekerjaan disebut sebagai perjanjian kerja.¹

Berdasarkan “Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” menjelaskan bahwa, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Adapun pengertian lain dari beberapa pendapat ahli yang menjelaskan perjanjian kerja, yaitu:

- a) Subekti berpendapat bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan yang ditandai dengan adanya upah atau gaji yang telah dijanjikan, di mana pihak majikan memberikan perintah yang harus ditaati oleh seorang buruh”.²

¹JDIH Kementerian Keuangan. (t.t.). (2022). Definisi Perjanjian kerja. <https://jdih.kemenkeu.go.id/kamushukum/perjanjiankerja?id=0a4bd4239b42e11983893269f7367538>

² Dr. Suratman, S. H. , M. H. (2019). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (1 ed.). Rajawali Press : Depok. Hal.60

b) Shamad berpendapat bahwa “Perjanjian kerja adalah seseorang yang mengikatkan diri untuk bekerja kepada orang lain dengan menerima upah dengan syarat yang sudah disetujui bersama”.³

c) Iman Soepomo mengemukakan pendapatnya mengenai “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu yaitu buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja dan mendapatkan upah dari pihak kedua yaitu majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.⁴

Dengan demikian, perjanjian kerja dapat dikatakan suatu keterikatan antara kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dengan pihak pemberi kerja, di mana pekerja melaksanakan perintah di bawah pemberi kerja dengan menerima imbalan berupa upah.

2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban pihak yang terikat dalam perjanjian untuk mendapatkan perjanjian kerja yang sah menurut hukum Indonesia. Syarat sahnya perjanjian kerja pada ketentuan “Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

³ Ibid, Dr. Suratman, S. H. , M. H. (2019). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (1 ed.). Rajawali Press : Depok. Hal.63

⁴ Ibid, Hal. 65

tentang Ketenagakerjaan” menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, sebagaimana berikut:⁵

a) Dua belah pihak bersekapat

Kesepakatan yang mengikat diri yang di mana perjanjian dibuat atas dasar kesepakatan bebas dan sukarela antara kedua belah pihak, yaitu pekerja/ buruh dan pengusaha/pemberi kerja. Dalam hal ini, perjanjian kerja tidak boleh adanya paksaan, ancaman, atau penipuan dalam membuat perjanjian kerja.

b) Kemampuan melakukan perbuatan hukum

Dalam membuat perjanjian para pihak antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja harus memiliki kemampuan dalam melakukan perbuatan hukum. Seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum adalah orang dewasa yang di mana ukuran kedewasaan telah berumur 21 tahun atau sudah menikah dan tidak dalam keadaan terganggu jiwa sehingga mampu melakukan perbuatan hukum.

c) Adanya objek yang di perjanjikan

Perjanjian harus terdapat adanya objek pekerjaan yang jelas untuk dapat dilaksanakan oleh pekerja yang bersangkutan dan tidak boleh bertentangan dengan hukum.

⁵ R. Joni Bambang S., S. H. , M. H. (2013). Hukum Ketenagakerjaan (1 ed.) . CV Pustaka Setia : Bandung. Hal.125

d) Adanya sebab yang sah

Perjanjian harus sesuai dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar syarat dari perjanjian dapat terpenuhi.

3. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Dalam perjanjian terdapat dua hal pokok yaitu (1) bagian inti yang disebut *essentialia* yang merupakan bagian yang harus ada dalam perjanjian, (2) bagian non inti yang disebut *naturalia* yang merupakan bagian yang dikatakan oleh Undang-undang sebagai peraturan yang mengatur dan *aksedentialia* yang merupakan bagian tambahan dalam perjanjian dan Undang-undang tidak mengaturnya secara tersendiri.⁶

Unsur-unsur yang ada dalam suatu perjanjian adalah sebagai berikut:⁷

- a) Para pihak yaitu subjek perjanjian.
- b) Kesepakatan para pihak.
- c) Objek perjanjian.
- d) Tujuan dari perjanjian itu dilakukan.
- e) Bentuk perjanjian

⁶ Dr. Niru Anita Sinaga, S. MH., (2017). Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Ilmiah Hukum Dirgantara*, 7. Hal.31–32.

⁷ Ibid, R. Joni Bambang S., S. H. , M. H. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan* (1 ed.). CV Pustaka Setia. Hal. 126-127

Seorang ahli hukum pemburuan dari belanda yaitu M.G. Rood, mengemukakan empat unsur dalam perjanjian kerja, sebagaimana berikut:⁸

a) Unsur pekerjaan (*work*)

Unsur ini merupakan unsur utama yang harus ada pekerjaan yang telah diperjanjikan dan dilakukan oleh pekerja secara langsung.

b) Unsur pelayanan (*service*).

c) Unsur waktu (*time*)

Unsur ini perjanjian kerja harus terdapat jangka waktu dalam berlakunya perjanjian untuk mengatur ketentuan waktu yang tepat.

d) Unsur upah (*pay*)

Pekerja berhak menerima imbalan berupa upah yang besaran dan cara pembayaran telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Dengan demikian, dalam perjanjian kerja harus memuat identitas para pihak, objek perjanjian, besarnya upah, jangka waktu perjanjian, serta hak dan kewajiban para pihak. Unsur-unsur ini membentuk dasar dari hubungan kerja yang terstruktur dan mengikat secara hukum sehingga memberikan perlindungan kepada pekerja dan

⁸ (Djumadi, S. H. , M. H. (2006). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* . PT. Raja Grafindo Persada.

pengusaha serta menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam pelaksanaan pekerjaan.⁹

4. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Jenis-jenis perjanjian kerja terdapat dalam “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja”. Peraturan membagi perjanjian kerja menjadi 2 yaitu:

a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang terjadi karena adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha untuk membentuk hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu”.¹⁰

Berdasarkan “Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021” yang menjelaskan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, didasari atas:

1) Jangka waktu

Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu digunakan jenis pekerjaan yang dalam penyelesaian waktu tidak terlalu lama, bersifat

⁹ Ibid, Djumadi, S. H. , M. H. (2006). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* . PT. Raja Grafindo Persada.

¹⁰ F.X. Djumaldji, S. H. , M. H. (2010). *Perjanjian Kerja* (4 ed.). Sinar Grafika.

musiman atau berkaitan dengan produk baru dalam masa percobaan.¹¹

Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu adalah maksimal 5 tahun yang dengan perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun. Perpanjangan jangka waktu perjanjian waktu tertentu dihitung sejak terjadinya hubungan kerja.

2) Selesainya suatu pekerjaan tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu untuk pekerjaan yang bersifat sementara. Dalam hal ini, perjanjian kerja akan berakhir jika pekerjaan tersebut telah selesai, tanpa memperhatikan jangka waktu yang telah disepakati.¹²

Dalam “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021” telah mengatur mengenai kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang memiliki hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang wajib diberikan saat berakhirnya masa perjanjian kerja dan dihitung mulai dari masa kerja yang paling singkat satu

¹¹ Amany, N. (2023). Perubahan Pengaturan Perjanjian Kerja Harian Di Indonesia Ditinjau Dari Teori Keadilan. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(2), 267–288. <https://doi.org/10.24246/jrh.2023.v7.i2.p267-288>

¹² Ibid, Amany, N. (2023). Perubahan Pengaturan Perjanjian Kerja Harian Di Indonesia Ditinjau Dari Teori Keadilan. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(2), 267–288. <https://doi.org/10.24246/jrh.2023.v7.i2.p267-288>

bulan secara terus menerus, sesuai “Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021” mengenai pemberian uang kompensasi. Besaran uang kompensasi tergantung pada lamanya masa kerja pekerja dengan pengusaha dan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha.¹³

Kewajiban pendaftaran PKWT ke Dinas Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengusaha wajib dilakukan dalam 7 (tujuh) hari setelah perjanjian ditandatangani kedua belah pihak. Dalam hal ini, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mewajibkan PKWT dibuat secara tertulis dan memberikan perlindungan berupa hak atas Upah Minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS), dan kompensasi berupa uang saat berakhirnya masa kontrak. PKWT tidak dapat digunakan untuk pekerjaan tetap atau pekerjaan inti perusahaan, pekerjaan tetap atau pekerjaan yang memiliki posisi inti atau utama dalam perusahaan harus dilakukan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).¹⁴

¹³ Maharany, C. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir. *Media Hukum Indonesia (MHI) Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane*, 2(3), 337–338. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12174047>

¹⁴ Ilela, Y., Laturette, A. I., & Kuahaty, S. S. (2024). Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia. *PAMALI: Pattimura Magister Law Review*, 4(2), 226. <https://doi.org/10.47268/pamali.v4i2.2144>

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Dalam “Pasal 1 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021” menjelaskan bahwa, perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja yang terjadi karena adanya kesepakatan untuk membentuk hubungan kerja yang bersifat tetap.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dibuat secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat menyertakan masa percobaan maksimal 3 bulan, di mana pekerja berhak menerima upah minimum dan hak lainnya dengan ketentuan pemberhentian jika tidak lulus percobaan tanpa pesangon.¹⁵

Isi perjanjian tidak boleh berbeda dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, ataupun peraturan perundang-undangan. Pekerja Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) menerima upah, jaminan sosial, cuti tahunan, uang tunjangan, serta uang pesangon.¹⁶

¹⁵ Ode Faiki, L., Putra, M., Juni Arti, A., Daud, M., & Laila Maharani, A. (2025). Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). *Jurnal Addayyan*, XX, No. 1, 10–13. <http://jurnalstaiibnusina.ac.id/index.php/AD>

¹⁶ Yusup Permana, D. (2022). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(5), 910–911. <https://doi.org/10.36418/jiss.v3i5.626>

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Menurut “Pasal 61 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”, perjanjian kerja dapat berakhir karena beberapa hal:¹⁷

a) Pekerja/buruh meninggal dunia

Pekerja/buruh telah meninggal dunia.

b) Masa waktu perjanjian telah berakhir

Apabila perjanjian kerja termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), maka perjanjian kerja akan berakhir secara otomatis jika waktu yang disepakati berakhir.

c) Adanya putusan dari pengadilan maupun lembaga perselisihan hubungan industrial yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap.

d) Adanya suatu kondisi tertentu yang disebutkan dalam perjanjian kerja

Namun, perjanjian kerja tidak dianggap berakhir ketika pihak pengusaha meninggal dunia atau terjadi perubahan kepemilikan perusahaan yang disebabkan oleh jual beli, warisan, atau hibah, sebagaimana diatur dalam “Pasal 61 ayat (2) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003”.

¹⁷ Ibid, Dr. Niru Anita Sinaga, S. MH. . (2017). Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Ilmiah Hukum Dirgantara*, 7. Hal. 34-35.

B. Tinjauan Umum Tentang Anak Buah Kapal

1. Pengertian Anak Buah Kapal

Anak buah kapal merupakan seorang yang bekerja di atas kapal oleh pengusaha kapal untuk melakukan tugasnya yang sesuai dengan jabatannya hal tersebut tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang pelayaran.

Menurut Konvensi ILO No. 188 Tahun 2007, anak buah kapal merupakan setiap orang yang dipekerjakan di kapal penangkap ikan, termasuk mereka yang dibayar berdasarkan hasil tangkapan, tetapi tidak termasuk mualim dan personil tetap pemerintah.

Anak buah kapal memiliki peran yang penting dalam operasional pelayaran,¹⁸ keberadaan anak buah kapal diatur oleh peraturan perundang-undangan untuk memastikan bahwa hak-hak serta perlindungan hak buah kapal dapat terpenuhi dengan baik.

2. Macam-macam Anak Buah Kapal

Ada beberapa macam anak buah kapal, yaitu:¹⁹

- a) Departemen Dek, yang terdiri dari nahkoda (*master*), mualim I (*chief officer*), mualim II (*second officer*), mualim

¹⁸ Emilia Nova Lina Siagian, R. H., Reminiser Halawa, & Syah Indrawan. (2022). Perjanjian Kerja Laut Sebagai Jaminan Keselamatan Para Tenaga Kerja Atau Pelaut. *Jurnal Pendidikan, Sosial, 2*. Hal. 345.

¹⁹ Asrina Ikhsan, S., Hidayat, R., Purnama Sari, R., Yenica Roza, S., & Nur Arkham, M. (2021). Persepsi Abk Kapal Purse Seine Km. Sinar Bayu Utama Pada Penerapan K3 Di Pt. Hasil Laut Sejati Kota Batam Perception Of Crew Of The Purse Seine Ship Km. Sinar Bayu Main In Application Of K3 In Pt. True Sea Products Batam City. *Aurelia Journal, 3 (1)*, hal. 86–87.

III (*third officer*), markonis (*radio officer*), serang (*bosun*),
able bodied seaman (AB), ordinary seaman (OS).

- b) Departemen mesin, yang terdiri dari masinis dan juru minyak atau oiler.
- c) Departemen stewart, yang terdiri dari Kepala Stewart dan Steward.

3. Tugas Dan Tanggung Jawab Anak Buah Kapal

Anak buah kapal mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat penting dalam menjalankan sebuah kapal, yang dibagi ke dalam beberapa departemen yaitu,²⁰ Departemen Dek dan Departemen Mesin. Anak buah kapal bertugas untuk pengoperasian, pemeliharaan, dan pengawasan semua aspek kapal untuk memastikan keselamatan dan kelancaran pelayaran. Kapten kapal, sebagai pemimpin tertinggi, bertanggung jawab atas keselamatan awak kapal, muatan yang ada di dalam kapal dan memberikan instruksi yang jelas dan bertindak sebagai penghubung dengan otoritas pelabuhan.

Di bawah kapten, terdapat Mualim I yang mengatur muatan dan memimpin departemen dek, serta berbagai posisi lainnya seperti Mualim II dan III yang memiliki tanggung jawab spesifik dalam navigasi dan keselamatan. Selain itu, setiap anggota anak buah kapal diharuskan untuk mematuhi peraturan keselamatan dan hukum yang

²⁰ Opcit. Emilia Nova Lina Siagian, R. H., Reminiser Halawa, & Syah Indrawan. (2022). Perjanjian Kerja Laut Sebagai Jaminan Keselamatan Para Tenaga Kerja Atau Pelaut. *Jurnal Pendidikan, Sosial*, 2. Hal. 346-347.

berlaku di laut.²¹ Setiap anggota harus memahami hak dan kewajiban mereka agar dapat berkontribusi secara efektif terhadap keberhasilan operasi kapal.

4. Tantangan Yang Dihadapi Anak Buah Kapal

Sebagai anak buah kapal yang bekerja di bawah tuntutan perusahaan, tidak menutup kemungkinan banyak tantangan yang dihadapi oleh anak buah kapal, seperti tidak diterimanya upah sesuai dengan kontrak di awal bahkan sama sekali tidak adanya pemberian upah,²² selain itu banyak kondisi ruang lingkup kerja yang buruk sering kali berujung pada terjadinya eksploitasi dan pelanggaran HAM.

Tantangan yang dihadapi Anak Buah Kapal (ABK) Indonesia memang memerlukan perhatian khusus dari pemerintah serta lembaga yang mengatur agar menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil bagi anak buah kapal serta hak-hak anak buah kapal terpenuhi,²³ upaya dalam menetapkan konvensi internasional dan memperkuat regulasi nasional merupakan hal untuk melindungi hak-hak anak buah kapal.

²¹ Opcit. Asrina Ikhsan, S., Hidayat, R., Purnama Sari, R., Yenica Roza, S., & Nur Arkham, M. (2021). Persepsi Abk Kapal Purse Seine Km. Sinar Bayu Utama Pada Penerapan K3 Di Pt. Hasil Laut Sejati Kota Batam Perception Of Crew Of The Purse Seine Ship Km. Sinar Bayu Main In Application Of K3 In Pt. True Sea Products Batam City. *Aurelia Journal*, 3 (1), hal. 88.

²² Indra. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal Dalam Tanggung Jawab Pemilik Usaha Speedboat Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (Studi Kasus Speedboat tujuan Mandah ke Tembilahan). Repository.uir. Hal. 18

²³ Putri Galuh Pitaloka, Ravikah Amelia, Reva Fitri Ramadhani, Leon Leon, & Amanda Mutiara Natasya. (2023). Optimalisasi Hukum Untuk Hak-Hak Perlindungan Anak Buah Kapal Migran Dan Memberantas Agensi Ilegal. Mandub : Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora, 2(1), 56–70. <https://doi.org/10.59059/mandub.v2i1>. Hal. 855

C. Tinjauan Umum Tentang Akibat Hukum

1. Pengertian Akibat Hukum

Akibat hukum adalah konsekuensi atau hasil yang ditimbulkan oleh suatu perbuatan, peristiwa, atau keadaan hukum yang menimbulkan, mengubah, bahkan menghilangkan suatu hak dan kewajiban subyek hukum.²⁴

Akibat hukum mencakup berbagai perubahan keadaan hukum baik lahir, berubah, maupun lenyapnya akibat suatu peristiwa hukum. Akibat hukum bersifat mengikat para pihak baik secara positif seperti lahirnya hukum baru, maupun negatif seperti hilangnya hukum ataupun adanya sanksi yang timbul dari suatu peristiwa hukum.

2. Jenis Akibat Hukum

Akibat hukum mengandung berbagai maksud atau akibat hukum secara langsung, kuat, maupun secara eksplisit. Dalam ilmu hukum akibat hukum memiliki jenis²⁵ seperti:

- a) Lahirnya, berubahnya, atau lenyapnya keadaan hukum.

Hal ini terjadi akibat tidak adanya keterlibatan hubungan antar pihak (individu), seperti perubahan pada status individu akibat bertambahnya usia.

- b) Lahirnya, berubahnya, atau lenyapnya hubungan hukum.

²⁴ Marwan Mas, Pengantar Ilmu Hukum, *Ghalia Indonesia*, Bogor, 2003, Hlm. 39

²⁵ Jazim Hamidi, *Revolusi Hukum Indonesia: Makna, Kedudukan, dan Implikasi Hukum Naskah Proklamasi 17 Agustus 1945 dalam Sistem Ketatanegaraan RI*, Konstitusi Press & Citra Media, Yogyakarta, 2006, hlm. 200

Hal ini melahirkan hubungan hukum seperti perjanjian jual beli yang melahirkan hak dan kewajiban, serta perjanjian jual beli akan lenyap apabila hak dan kewajiban dalam perjanjian telah terpenuhi.

- c) Lahirnya sanksi akibat perbuatan melawan hukum.

Hal ini melahirkan sanksi bagi individu yang melakukan perbuatan melawan hukum seperti pelanggaran hak orang lain, yang menimbulkan sanksi ganti rugi.

- d) Akibat dari kejadian darurat.

Hal ini tidak dapat menuntut seseorang untuk mendapatkan hak maupun memenuhi kewajibannya dalam perjanjian, melakukan tindakan yang dilarang sebab berada dalam keadaan *force majeure*.

