

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kondisi geografis Indonesia sebagai negara kepulauan yang berada pada jalur strategis perdagangan maritim dunia telah mendorong berkembangnya tradisi pelayaran sekaligus melahirkan sumber daya manusia yang kompeten di bidang kemaritiman.¹ Oleh karena itu, profesi pelaut dan awak kapal menjadi salah satu mata pencaharian yang banyak diminati oleh masyarakat Indonesia. Di sisi lain industri pelayaran internasional merupakan salah satu sektor yang paling terglobalisasi karena melibatkan mobilitas tenaga kerja lintas negara dalam jumlah yang besar.² Tingginya kebutuhan tenaga kerja di berbagai negara yang mengalami kekurangan awak kapal menyebabkan perusahaan pelayaran bergantung pada pelaut asing untuk mengoperasikan kapal berbendera negaranya.³ Selain itu, besaran upah yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan kesempatan kerja di dalam negeri juga menjadi daya tarik utama bagi pelaut Indonesia memilih bekerja di kapal luar negeri.⁴ Kondisi tersebut menjadikan pelaut Indonesia banyak bekerja di kapal-kapal berbendera asing yang beroperasi di berbagai belahan dunia,

¹ Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia, *Sejarah Panjang Pelaut di Indonesia*, terdapat dalam <https://itjen.kemendikdasmen.go.id/web/?p=6655>, diakses tanggal 03 Mei 2026.

² Asep Saepulloh et al., “Analisis Bibliometrik Literatur Maritim dan Ekonomi Global (2010–2023) dengan Pendekatan VOSviewer”, *Jurnal Segara*, Edisi No. 1, Vol. 20, 2025, hlm. 2.

³ Agung Kwartama et. Al, Hukum Perlindungan dan Perjanjian Awak Kapal Dalam Kontrak Kerja Dalam Status Buruh Migran, *Jurnal Nalar Keadilan* Edisi No. 1, Vol. 5, 2025 hlm. 21

⁴ Badan Perlindungan Pekerja Migran, *Proyeksi Data Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2024-2026*, Ctk. Pertama, Pusat Data dan Informasi BP2MI, Jakarta, 2023, hlm. 4.

sekaligus menempatkan Indonesia sebagai salah satu negara yang berperan penting dalam mendukung rantai pasok industri maritim global.⁵

Menurut laporan *International Labour Organization* (ILO), pada tahun 2021 tercatat sekitar 50 juta pekerja terlibat dalam sektor perikanan dan pelayaran di seluruh dunia.⁶ Sejalan dengan itu, Kementerian Perhubungan mencatat bahwa sektor maritim secara keseluruhan menyerap sekitar 2,3 juta tenaga kerja⁷, dan hingga tahun 2024 terdapat sekitar 1,4 juta awak kapal Indonesia yang bekerja di berbagai belahan dunia. Angka ini menunjukkan peningkatan signifikan dibandingkan tahun 2015, ketika tercatat 378.000 dari total 570.000 awak kapal Indonesia bekerja di kapal asing.⁸ Data tersebut menunjukkan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara pemasok awak kapal terbesar di dunia.⁹

Besarnya jumlah awak kapal Indonesia yang bekerja di kapal asing tidak terlepas dari tingginya kebutuhan tenaga kerja di sektor maritim global. Kondisi ini mendorong berkembangnya perusahaan keagenan awak kapal (*ship manning agency*) di Indonesia. Dalam praktiknya, perusahaan pelayaran

⁵ DPP INSA, *Pelaut Dinilai Berperan Dukung Indonesia sebagai Poros Maritim Dunia*, terdapat dalam http://dppinsa.com/content/detail/pelaut_dinilai_berperan_dukung_indonesia_sebagai_poros_maritim_dunia, diakses tanggal 04 Mei 2026.

⁶ International Labour Organization, dikutip dari Agung Kwartama et al., “Hukum Perlindungan dan Perjanjian Awak Kapal dalam Kontrak Kerja dalam Status Buruh Migran”, *Jurnal Nalar Keadilan*, Edisi No. 1, Vol. 5, 2025, hlm. 21.

⁷ Dayan Hakim NS, *Tantangan Penyedia Jasa Manning Saat Ini*, terdapat dalam <https://maritimnews.com/2026/04/tantangan-penyedia-jasa-manning-saat-ini/amp/>, diakses tanggal 3 Mei 2026.

⁸ M. Andreansyah, Skripsi: *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Sektor Maritim Pasca Ratifikasi Maritime Labour Convention 2006 (MLC) Tahun 2016–2021*, (Surabaya: Universitas Sriwijaya, 2022), hlm. 1.

⁹ Dirjen Perhubungan Laut, *Indonesia Masuk 5 Negara Penyumbang Pelaut Terbesar di Dunia - 20 Mei 2024*, terdapat dalam <https://pelaut.dephub.go.id/index.php/berita-detail/1>, diakses pada 25 Oktober 2025

tidak selalu melakukan perekrutan awak kapal secara langsung, melainkan menyerahkan proses tersebut kepada *ship manning agency* agar dapat lebih memfokuskan kegiatan usahanya pada aspek operasional dan komersial kapal. Sementara itu, *ship manning agency* bertindak sebagai perwakilan perusahaan pelayaran yang secara khusus menjalankan fungsi perekrutan dan penempatan tenaga kerja pelaut.¹⁰

Keberadaan *ship manning agency* berperan penting dalam mempertemukan kebutuhan perusahaan pelayaran akan tenaga kerja yang kompeten dengan kesempatan kerja bagi pelaut Indonesia di kapal berbendera asing. Kehadirannya turut memperluas akses pelaut Indonesia untuk memasuki pasar kerja maritim internasional.¹¹ Peran tersebut tercermin dari keberadaan sekitar 318 perusahaan *ship manning agency* yang beroperasi di Indonesia.¹² Dari sekitar 2,3 juta tenaga kerja yang terserap di sektor maritim, sekitar 200.000 di antaranya merupakan awak kapal yang ditempatkan melalui *ship manning agency*.¹³

Meskipun demikian, keterlibatan *ship manning agency* juga menimbulkan persoalan hukum. Dalam praktiknya, *ship manning agency* tidak hanya menjalankan fungsi administratif sebagai perantara perekrutan dan penempatan awak kapal, tetapi pada kondisi tertentu turut bertindak

¹⁰ Aji Amanto et al., “Analisis Keterlambatan Pergantian Awak Kapal di PT Samudera Daya Maritim”, *E-Journal Marine Inside*, Edisi No. 2, Vol. 5, 2023, hlm. 61.

¹¹ Lihat Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan.

¹² Direktorat Perhubungan Laut, *Informasi Surat Izin Usaha Keagenan Awak Kapal*, terdapat dalam <https://dokumenpelaut.dephub.go.id/>, diakses tanggal 03 Juni 2026.

¹³ Dayan Hakim NS, *Tantangan Penyedia Jasa Manning Saat Ini*, terdapat dalam <https://maritimnews.com/2026/04/tantangan-penyedia-jasa-manning-saat-ini/amp/>, diakses tanggal 3 Mei 2026.

mewakili perusahaan pelayaran dalam melakukan tindakan hukum, termasuk menandatangani perjanjian kerja laut dengan awak kapal.¹⁴ Praktik tersebut melahirkan hubungan hukum yang melibatkan lebih dari dua pihak, yaitu awak kapal, perusahaan pelayaran, dan *ship manning agency*. Akibatnya, timbul ketidakjelasan mengenai kedudukan hukum *ship manning agency* dalam hubungan kerja, terutama ketika *ship manning agency* bertindak sebagai pihak yang menandatangani perjanjian kerja laut meskipun pada dasarnya bukan pihak yang secara langsung menerima atau memanfaatkan jasa yang diberikan oleh awak kapal.¹⁵

Pada hakikatnya, hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja, di mana pekerja melakukan pekerjaan berdasarkan syarat dan kondisi tertentu dengan memperoleh upah atau bentuk imbalan lainnya sebagai prestasi dari pemberi kerja. *International Labour Organization* (ILO) juga mengemukakan bahwa perkembangan pasar tenaga kerja telah memengaruhi pola hubungan kerja yang mengalami perubahan signifikan. Berbagai bentuk hubungan kerja baru bermunculan dan tidak selalu dapat dikualifikasikan berdasarkan konsep hubungan kerja yang bersifat konvensional.¹⁶

¹⁴ Wawancara dengan Zaidan Alghifary, Awak Kapal Indonesia di Kapal Asing, 23 April 2026.

¹⁵ Olga Fotinopoulou Basurko, "The Role of Manning Agencies or the Seafarer's Recruitment in the Maritime Employment Market", *Hyper Articles Online*, 2016, hlm. 18.

¹⁶ International Labour Organization, "*The Employment Relationship*" terdapat dalam <https://www.ilo.org/employment-relationship>, diakses tanggal 20 Juli 2026.

Berdasarkan pengertian tersebut, praktik yang dilakukan oleh *ship manning agency* tidak dilarang. Namun, kondisi tersebut menimbulkan persoalan dalam menentukan status hukum para pihak, khususnya mengenai pihak yang berkedudukan sebagai pemberi kerja. Ketidakpastian atas status tersebut juga menyebabkan batas tanggung jawab masing-masing pihak menjadi kabur, sehingga menyulitkan identifikasi pihak yang secara hukum bertanggung jawab atas pemenuhan hak-hak awak kapal beserta kewajiban ketenagakerjaan yang melekat padanya.¹⁷

Urgensi tersebut semakin nyata mengingat awak kapal masih berada pada posisi yang rentan¹⁸, tidak hanya karena karakteristik pekerjaan di laut yang berisiko tinggi, tetapi juga akibat berbagai permasalahan dalam proses perekrutan dan penempatan, seperti terbatasnya pengawasan dan penegakan hukum, proses perekrutan yang tidak sesuai dengan prosedur, serta masih ditemukannya penyimpangan yang dilakukan oleh *ship manning agency*, antara lain berupa pembebanan biaya perekrutan dan penempatan yang tidak semestinya maupun kelalaian dalam pemenuhan kewajiban terhadap awak kapal.¹⁹ Kondisi tersebut tercermin dari masih banyaknya kasus yang terjadi, sebagaimana Pergerakan Pelaut Indonesia (PPI) mencatat terdapat sekitar 200 pengaduan sepanjang tahun 2017, yang meliputi permasalahan upah tidak

¹⁷ Lourdes Meléndez Morillo-Velarde, “La dimensión laboral del empresario marítimo”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, No. 82, 2009, hlm. 78.

¹⁸ Lihat lampiran Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1 Tahun 2018 tentang Pemeriksaan Kesehatan Pelaut

¹⁹ BBC News, “Harusnya Gajinya Dolar Amerika tapi Digaji Pakai Uang Mauritius” – Derita ABK Indonesia di Kapal Taiwan, terdapat dalam <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cy53eyk1x67o>, diakses tanggal 02 Mei 2026.

dibayar, penipuan dalam proses perekrutan, *overstayer*, hingga penelantaran awak kapal di luar negeri.²⁰

Persoalan tersebut menunjukkan, perlindungan awak kapal tidak hanya bergantung pada perusahaan pelayaran sebagai pengguna tenaga kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh keterlibatan *ship manning agency* yang berperan sejak proses perekrutan dan penempatan awak kapal. Pada dasarnya perlindungan hukum terhadap awak kapal tidak dapat dilepaskan dari perjanjian kerja yang menjadi instrumen utama yang melahirkan hak dan kewajiban para pihak.²¹ Oleh sebab itu, banyaknya pihak yang terlibat dalam proses perekrutan, penempatan, maupun pelaksanaan pekerjaan tidak boleh menyebabkan perlindungan hukum terhadap awak kapal menjadi berkurang ataupun mengaburkan pihak yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak-haknya. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap awak kapal harus ditempatkan dalam suatu sistem yang terintegrasi, yang mampu mengakomodasi pembagian peran, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing pihak secara jelas.

Kebutuhan akan sistem perlindungan yang terintegrasi tersebut kemudian diakomodasi melalui *Maritime Labour Convention* 2006 sebagai instrumen hukum internasional yang menetapkan standar minimum mengenai kondisi kerja dan perlindungan awak kapal. Selain mengatur hak-hak awak kapal selama bekerja, *Maritime Labour Convention* 2006 juga mengatur

²⁰ MaritimNews, *Tak Pernah Berhenti Perjuangkan Nasib Pelaut, PPI Rilis Catatan Akhir Tahun 2017*, terdapat dalam <https://maritimnews.com/2017/12/tak-pernah-berhenti-perjuangkan-nasib-pelaut-ppi-rilis-catatan-akhir-tahun-2017/>, diakses tanggal 02 Mei 2026.

²¹ Agung Kwartama et.al, *Op. Cit*, hal 26.

penyelenggaraan layanan perekrutan dan penempatan awak kapal melalui Peraturan 1.4 yang dijabarkan lebih lanjut dalam Standar A1.4 dan Pedoman B1.4, serta didukung oleh ketentuan dalam Judul 5 mengenai kepatuhan dan penegakan. Melalui pengaturan tersebut, *Maritime Labour Convention 2006* membangun sistem pengawasan terhadap penyelenggaraan layanan perekrutan dan penempatan awak kapal sebagai bagian dari upaya menjamin perlindungan awak kapal sebelum bekerja.

Meskipun demikian, *Maritime Labour Convention 2006* pada dasarnya hanya mengatur *ship manning agency* dalam kapasitasnya sebagai penyedia layanan perekrutan dan penempatan awak kapal. Sementara dalam praktiknya, lembaga tersebut tidak hanya berperan sebagai perantara, tetapi juga menjalankan fungsi-fungsi, bahkan perbuatan hukum yang lazim dilakukan oleh pemberi kerja. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakjelasan mengenai kedudukan hukum *ship manning agency* dalam hubungan kerja, yang pada akhirnya berimplikasi terhadap perlindungan hukum yang seharusnya diperoleh oleh awak kapal. Keberadaan hubungan kerja menjadi dasar bagi pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk hak atas upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak-hak normatif lainnya.²²

Berangkat dari persoalan yang terjadi, diperlukan kajian yang komprehensif untuk menganalisis kedudukan hukum *ship manning agency*

²² International Labour Organization, “*The Employment Relationship*” terdapat dalam <https://www.ilo.org/employment-relationship>, diakses tanggal 20 Juli 2026.

dalam hubungan kerja serta bentuk perlindungan hukum yang menjadi tanggung jawabnya terhadap awak kapal yang bekerja di kapal asing. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini mengangkat judul “**Eksistensi *Ship Manning Agency* dalam Perlindungan Hukum Awak Kapal yang Bekerja di Kapal Asing Ditinjau dari *Maritime Labour Convention* 2006**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kedudukan hukum *ship manning agency* dalam hubungan kerja awak kapal yang bekerja di kapal asing menurut *Maritime Labour Convention* 2006?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum *ship manning agency* terhadap awak kapal yang bekerja di kapal asing menurut *Maritime Labour Convention* 2006?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis kedudukan hukum *ship manning agency* dalam hubungan kerja awak kapal yang bekerja di kapal asing dalam tinjauan *Maritime Labour Convention* 2006.

2. Mengetahui bentuk perlindungan hukum oleh *ship manning agency* terhadap awak kapal yang bekerja di kapal asing dalam tinjauan *Maritime Labour Convention 2006*.

D. Orisinalitas Penelitian

No	Nama, Jenis Penelitian, Tahun Penelitian, Nama Instansi dan Judul Penelitian Terdahulu	Pembahasan atau Rumusan Masalah	Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu
1	Nizhaf Roazi Jamil, (Tesis: 2023), Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, "Perlindungan Hukum Terhadap Awak Kapal Selama Bekerja Di Kapal Asing"	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Perlindungan Hukum menurut Peraturan Perundang-undangan di Indonesia terhadap Awak Kapal selama bekerja di Kapal Asing? 2. Apakah aturan Hukum Positif Indonesia sesuai dengan tingkat Internasional yang memberikan Perlindungan Hukum bagi Awak Kapal? 	<p>Penelitian terdahulu berfokus pada perlindungan hukum awak kapal yang bekerja di kapal asing dengan menelaah kesesuaian hukum nasional Indonesia terhadap standar internasional. Kajian dalam penelitian terdahulu menitikberatkan pada norma hukum positif, khususnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022, tanpa membahas secara spesifik peran lembaga perantara dalam implementasinya.</p> <p>Sementara dalam penelitian ini secara khusus eksistensi <i>ship manning agency</i> dalam hubungan kerja beserta</p>

			<p>bentuk perlingkungannya sebagai pihak yang berperan langsung dalam perekrutan, penempatan, serta perlindungan hukum awak kapal yang bekerja di kapal asing dalam tinjauan MLC 2006</p>
2	<p>M. Andreansyah, (Skripsi: 2022), Penelitian Kualitatif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya, “Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Sektor Maritim Pasca Ratifikasi <i>Maritime Labour Convention</i> 2006 (MLC) Tahun 2016-2021”</p>	<p>1. Bagaimana tingkat kepatuhan Indonesia pada <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) untuk perlindungan pekerja migran Indonesia di sektor maritim 2016-2021?</p>	<p>Penelitian terdahulu lebih berfokus pada penilaian tingkat kepatuhan Indonesia terhadap <i>Maritime Labour Convention</i> 2006 (MLC 2006), yang diukur melalui tiga aspek, yakni <i>output</i>, <i>outcome</i>, dan <i>impact</i>. Kepatuhan tersebut dinilai pasca ratifikasi MLC 2006 dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 melalui penerbitan sejumlah regulasi turunan terkait syarat kerja, kondisi kerja, dan perlindungan sosial bagi pelaut.</p> <p>Sementara itu, penelitian ini secara khusus menyoroti eksistensi <i>ship manning agency</i> dalam hubungan kerja beserta bentuk perlingkungannya sebagai pihak yang berperan langsung dalam perekrutan, penempatan, serta perlindungan hukum awak kapal yang bekerja</p>

			di kapal asing dalam tinjauan MLC 2006.
3	Rijen Arresman, (Skripsi: 2019), Penelitian Yuridis Normatif, Fakultas Hukum Universitas Andalas, “Perlindungan Hukum Terhadap Awak Kapal Menurut Maritime Labour Convention 2006 dan Implementasinya di Indonesia”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum terhadap awak kapal menurut <i>maritime labour convention</i> dan implementasinya di Indonesia? 2. Bagaimana kendala dalam implementasi <i>maritime labour convention</i> dalam hukum nasional Indonesia? 	<p><i>Maritime Labour Convention 2006 (MLC 2006)</i> dengan fokus pada hak bekerja dan hak sosial awak kapal sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 MLC 2006. Penelitian tersebut menjelaskan implementasi MLC 2006 di Indonesia, antara lain melalui kewajiban sertifikasi dan penerapan standar keselamatan kerja bagi awak kapal. Selain itu, penelitian terdahulu juga mengidentifikasi sejumlah kendala dalam penerapan MLC 2006 di Indonesia, seperti belum terintegrasinya sistem pengawasan pemerintah, rendahnya kompetensi awak kapal, serta pengaturan ketenagakerjaan maritim yang masih relatif baru.</p> <p>Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini secara khusus menyoroti eksistensi <i>ship manning agency</i> dalam hubungan kerja beserta bentuk perlindungannya sebagai pihak yang berperan langsung dalam perekrutan, penempatan, serta perlindungan hukum</p>

			awak kapal yang bekerja di kapal asing dalam tinjauan MLC 2006.
--	--	--	---

E. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Eksistensi

Dalam *Kamus Filsafat* karya Lorens Bagus, eksistensi berasal dari bahasa Inggris *existence* dan bahasa Latin *existere* yang berarti muncul, ada, atau timbul.²³ Eksistensi dimaknai sebagai suatu yang nyata, aktual, hadir secara aktif, serta mampu menunjukkan keberadaannya melalui peran tertentu. Sementara itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan eksistensi sebagai keberadaan atau kehadiran yang memiliki unsur bertahan. Keberadaan tersebut tidak hanya dimaknai sebagai keberadaan suatu entitas atau individu semata, tetapi juga berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkan atas keberadaannya. Oleh karena itu, suatu kelompok dapat dikatakan ada (eksis), apabila mampu menunjukkan keberadaannya dan perannya melalui aktivitas atau fungsi tertentu yang memiliki tujuan jelas.²⁴

²³ Lorens Bagus, *Kamus Filsafat*, Ctk. 4, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005, hlm. 183.

²⁴ Vicky Fitria Erina Sari, Skripsi: Strategi Mempertahankan Eksistensi Agama Hindu di Desa Paron Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri, (Kediri: IAIN Kediri, 2024), hlm. 19.

Di sisi lain, Sukamto Satoto berpendapat eksistensi dalam kajian hukum selalu dikaitkan dengan kedudukan atau fungsi hukum suatu lembaga hukum tertentu.²⁵ Sejalan dengan pengertian tersebut, eksistensi dalam penelitian ini dimaknai sebagai keberadaan atau kedudukan *ship manning agency* yang dihubungkan dengan fungsi dan peranannya dalam perlindungan hukum awak kapal yang bekerja di kapal asing. Eksistensi yang dimaksud guna menggambarkan kedudukan *ship manning agency* dalam sistem hukum maupun dalam hubungan kerja yang berimplikasi terhadap bentuk perlindungan hukum terhadap awak kapal yang bekerja di kapal asing.

2. Pengertian *Ship Manning Agency*

Dalam sistem hukum nasional, *ship manning agency* diakui sebagai salah satu bentuk usaha jasa di bidang pelayaran yang berperan dalam menunjang kelancaran kegiatan pelayaran, khususnya dalam proses perekrutan, pengelolaan, dan penempatan awak kapal sesuai dengan kebutuhan pemilik/operator kapal. Pengaturan tersebut salah satunya terdapat dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan, yang mengklasifikasikan *ship manning agency* sebagai badan usaha yang secara khusus didirikan untuk melaksanakan

²⁵ Sukamto Satoto, Disertasi: Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara, (Surabaya: Universitas Airlangga, 2004), hlm. 5.

perekrutan dan penempatan awak kapal Indonesia, baik pada kapal domestik maupun kapal asing.²⁶

Dalam industri pelayaran, keberadaan awak kapal yang kompeten menjadi salah satu elemen krusial dalam menunjang keberhasilan operasional kapal, sehingga pengelolaan tenaga kerja, terutama dalam proses perekrutan dan penempatan awak kapal, tidak boleh dilakukan sembarangan.²⁷ Oleh karena itu, Indonesia memberikan peluang tidak hanya kepada pemerintah, tetapi juga kepada *ship manning agency* yang memenuhi persyaratan untuk melakukan perekrutan dan penempatan awak kapal Indonesia, khususnya bagi awak kapal yang bekerja di kapal asing.²⁸ Hal demikian membuat *ship manning agency* turut terlibat dalam proses perlindungan dan penempatan awak kapal Indonesia sebagai bagian dari pelaksanaan pengawasan oleh negara.²⁹

3. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum pada dasarnya lahir dari kebutuhan manusia untuk memperoleh rasa tentram dan aman dalam kehidupan bermasyarakat dari berbagai tindakan yang dapat merugikan kepentingannya. Oleh karena itu, perlindungan terhadap kepentingan

²⁶ Lihat Pasal 93 ayat (1) Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 59 Tahun 2021.

²⁷ *Pintu Masuk Dunia Pelayaran: Meninjau Lebih Dalam Sistem Perekrutan untuk Awak Kapal Perikanan (AKP) di Indonesia*, terdapat dalam <https://dfw.or.id/pintu-masuk-dunia-pelayaran-meninjau-lebih-dalam-sistem-perekrutan-untuk-awak-kapal-perikanan-akp-di-indonesia/>, diakses pada 14 Februari 2026.

²⁸ Lihat Pasal 19 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan.

²⁹ Ony Suriyono, Tesis: *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal yang Bekerja pada Perusahaan Perkapalan Nasional Ditinjau dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, (Makassar: Universitas Bosowa, 2023), hlm. 76.

manusia diwujudkan dalam bentuk kaidah sosial, termasuk di dalamnya kaidah hukum. Perlindungan hukum pada dasarnya merupakan cerminan dari berfungsinya hukum dalam mencapai tujuan utamanya, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.³⁰

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia, serta pengakuan atas hak-hak asasi yang dimiliki oleh setiap subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum guna mencegah tindakan sewenang-wenang.³¹ Setiap individu pada hakekatnya berhak memperoleh perlindungan hukum. Hampir seluruh hubungan hukum dalam kehidupan sosial, ekonomi, maupun ketenagakerjaan menuntut adanya perlindungan hukum agar tercipta keadilan dan keseimbangan antara para pihak yang terlibat. Dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum merupakan bentuk intervensi negara untuk menyeimbangkan hubungan antara pekerja dan pengusaha guna mewujudkan keadilan dalam hubungan kerja. Melalui perangkat hukum, negara menjamin hak-hak dasar pekerja sebagai manusia yang utuh dan memastikan bahwa setiap individu terlindungi dari kesewenangan, ketidakpastian, serta pelanggaran terhadap hak-haknya.³²

³⁰ Indrianto Prasetyo, Skripsi: Tinjauan Hukum terhadap Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Indramayu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, (Semarang: UNISSULA, 2022), hlm. 13.

³¹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Ctk. 1, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 210.

³² Junaidi et al., *Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, PT Mafy Media Literasi Indonesia, Solok, 2023, hal. 19.

Perlindungan hukum berkaitan erat dengan perlindungan hak asasi manusia yang melekat pada setiap individu tanpa memandang tempat atau statusnya. Sejalan dengan hal tersebut, Antoni Fortin menekankan pentingnya perlindungan internasional terhadap hak asasi manusia. Perlindungan internasional tersebut dapat dipahami sebagai upaya perlindungan secara langsung kepada individu yang dilakukan oleh badan-badan yang ada dalam masyarakat internasional berdasarkan konvensi internasional, hukum kebiasaan internasional maupun prinsip-prinsip hukum internasional.³³

4. Pengertian Awak Kapal yang Bekerja di Kapal Asing

Induk regulasi pelayaran nasional, yaitu Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, mendefinisikan awak kapal sebagai orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melaksanakan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji.³⁴ Pengertian ini mencakup setiap orang yang bekerja di atas kapal, baik nahkoda maupun anak buah kapal, termasuk perwira dan pelayan kapal yang bertugas untuk mengoperasikan kapal selama pelayaran berlangsung.³⁵

Sebagai bagian dari tenaga kerja, awak kapal berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27

³³ Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Ctk. 1, Alaf Riau, Pekanbaru, 2017, hlm. 40.

³⁴ Lihat Pasal 1 angka 40 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran.

³⁵ Nurzula Yenti Basyaruddin dan Ijat Danajat, *Dasar-Dasar Nautika Kapal Niaga*, Ctk. 1, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, Jakarta, 2023, hlm. 10.

ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.³⁶ Prinsip tersebut mendorong keterlibatan awak kapal Indonesia di kapal-kapal asing sebagaimana telah dikenal sejak masa kolonial yang tercermin dalam Pasal 1 Staatsblad Nomor 29 Tahun 1835 sebagai berikut.³⁷

“Nahkoda kapal atau perahu yang tidak berasal dari Indonesia, tidak diperbolehkan membawa orang Indonesia sebagai pelaut diantara awak kapal di kapalnya, selain dengan perjanjian yang diadakan syahbandar dan oleh dia ini didaftar bahari di kapal tersebut, dan diperkuat dengan tanda tangannya”

Jaminan konstitusional tersebut membuka peluang bagi awak kapal Indonesia untuk bekerja tidak hanya pada kapal berbendera Indonesia, tetapi juga pada kapal-kapal berbendera asing, yaitu kapal yang berbendera selain Indonesia dan tidak tercatat dalam daftar kapal Indonesia. Banyaknya awak kapal Indonesia yang bekerja di kapal asing tidak terlepas dari kebutuhan perusahaan pelayaran serta peran *ship manning agency* yang mewakili perusahaan pelayaran asing dalam merekrut dan menempatkan awak kapal Indonesia. Kondisi tersebut memberikan peluang kerja yang lebih besar bagi awak kapal Indonesia, baik di dalam maupun di luar negeri.³⁸

Pada dasarnya, profesi awak kapal memiliki karakteristik pekerjaan dengan risiko yang tinggi, terutama bagi mereka yang bekerja di kapal asing. Karakteristik kapal yang bergerak melintasi wilayah

³⁶ Lihat dasar pertimbangan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan Maritime Labour Convention 2006.

³⁷ Djoko Triyanto, *Bekerja di Kapal*, Ctk. 1, Mandar Maju, Bandung, 2005, hlm. 77.

³⁸ Anindya Fatika Kinanti et al., “Analisis Efektivitas Penerapan Crew Management System (CMS) terhadap Monitoring Dokumen Kru Kapal LNG di PT. X”, *Jurnal Baruna Horizon*, Edisi No. 1 Vol. 8, 2025, hlm. 46.

perairan menyebabkan keterlibatan berbagai pihak dan yurisdiksi yang berlaku, seperti negara bendera, negara asal, negara pelabuhan, perusahaan pelayaran, *ship manning agency*, hingga organisasi internasional.³⁹

Meskipun demikian, awak kapal pada hakikatnya merupakan *homo faber*, yaitu manusia yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup melalui usaha yang dilakukannya. Melalui pekerjaannya, awak kapal dapat mengaktualisasikan dirinya sekaligus memperoleh penghidupan yang layak bagi dirinya, orang lain, dan lingkungannya.⁴⁰ Jumlah upah yang relatif besar turut mendorong banyak awak kapal Indonesia untuk memilih bekerja di kapal asing.⁴¹

5. Pengertian Perjanjian Kerja Laut

Perjanjian kerja merupakan dasar lahirnya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Pasal 1601a KUHPerdara mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian di mana pihak yang satu, yaitu buruh, mengikatkan dirinya untuk bekerja di bawah perintah pihak lain, yaitu majikan, dalam jangka waktu tertentu dengan menerima upah.⁴² Dari pengertian tersebut, perjanjian kerja melahirkan hubungan hukum yang

³⁹ Aulia Uyun Asalina et al., “Implementasi Hukum Maritim Internasional dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis Pengusaha Kapal dan Anak Buah Kapal”, *Journal Juridisch*, Edisi No. 1, Vol. 4, hlm. 130.

⁴⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo, Jakarta, 2015, Ctk. 13, hlm. 92.

⁴¹ CNN Indonesia, *Upah Tinggi, Alasan WNI Melaut di Kapal Asing*, terdapat dalam <https://www.cnnindonesia.com/internasional/20141202134052-106-15240/upah-tinggi-alasan-wni-melaut-di-kapal-asing>, diakses tanggal 28 Mei 2026.

⁴² Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja Laut*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, Ctk. 1, hlm. 1.

menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak, baik bagi pekerja maupun pemberi kerja.

Dalam bidang pelayaran, hubungan kerja tersebut diwujudkan melalui perjanjian kerja laut yang memiliki karakteristik khusus. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan mendefinisikan perjanjian kerja laut sebagai perjanjian kerja perseorangan yang ditandatangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan. Selain itu, pengaturan mengenai perjanjian kerja laut juga diatur dalam Bab IV Buku II KUHD yang menyatakan bahwa perjanjian kerja laut adalah perjanjian yang dibuat antara pengusaha kapal dengan seseorang yang mengikatkan diri untuk bekerja di bawah perintah pengusaha kapal tersebut dengan menerima upah sebagai nahkoda atau anak buah kapal. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa perjanjian kerja laut merupakan bentuk khusus dari perjanjian kerja yang diterapkan dalam sektor kepelautan.

Pada perjanjian kerja laut dikenal pula adanya kedudukan majikan dan buruh sebagaimana hubungan kerja pada umumnya.⁴³ Hanya saja lapangan pekerjaan yang dilakukan oleh awak kapal adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayaran di laut.⁴⁴ Oleh karena itu, perjanjian kerja menjadi dasar lahirnya suatu hubungan kerja antara awak kapal dengan perusahaan pelayaran, yang memuat hak dan kewajiban

⁴³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ctk. 4, Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 73.

⁴⁴ Wiwoho Soedjono, *Op.Cit.*, hlm. 2

masing-masing pihak. Dengan adanya perjanjian kerja laut, awak kapal terikat untuk melaksanakan pekerjaan sesuai jabatannya di atas kapal, sementara perusahaan pelayaran berkewajiban memenuhi hak-hak awak kapal sebagaimana diperjanjian.⁴⁵

Perjanjian kerja laut dapat dibuat untuk waktu tertentu, waktu tidak tertentu, maupun untuk suatu atau beberapa perjalanan, dan dapat berakhir dengan sendirinya apabila jangka waktu perjanjian telah lampau. Namun, apabila masa berakhirnya perjanjian terjadi ketika kapal masih berlayar, maka hubungan kerja tersebut baru dianggap berakhir setelah kapal singgah di pelabuhan pertama.⁴⁶

6. Pengertian *Maritime Labour Convention 2006* (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim 2006)

Maritime Labour Convention 2006 merupakan instrumen hukum internasional yang menetapkan standar ketenagakerjaan maritim secara terpadu guna memberikan perlindungan yang menyeluruh bagi pelaut dan awak kapal. Konvensi ini lahir sebagai respon terhadap karakteristik industri pelayaran yang bersifat global, yang membuat awak kapal sering bekerja dalam situasi yang melibatkan berbagai yurisdiksi negara dan dalam kondisi tertentu berada di luar jangkauan langsung hukum ketenagakerjaan nasional.⁴⁷

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 9.

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ International Transport Workers' Federation, "*The Maritime Labour Convention 2006: A Seafarers' Bill of Rights*", terdapat dalam <https://www.mnwb.org/wp-content/uploads/2022/09/A-Seafarers-Bill-of-Rights.pdf>

Kondisi tersebut menyebabkan awak kapal memerlukan perlindungan khusus yang tidak selalu dapat dijamin secara memadai oleh hukum nasional masing-masing. Oleh karena itu, diperlukan suatu instrumen internasional yang mampu menjamin perlindungan hak-hak pelaut secara seragam di tingkat global. Atas dasar tersebut, *Maritime Labour Convention* 2006 kerap disebut sebagai *Seafarers' Bill of Rights* karena mengatur secara komprehensif hak-hak dasar awak kapal.⁴⁸

Maritime Labour Convention 2006 diadopsi oleh *International Labour Organization* sebagai instrumen tunggal yang mengintegrasikan berbagai konvensi dan rekomendasi ketenagakerjaan maritim yang sebelumnya tersebar dalam berbagai instrumen. Konvensi ini memuat prinsip-prinsip dasar yang menjamin hak awak kapal atas lingkungan kerja yang aman dan sehat, syarat kerja yang adil, perlindungan dalam proses perekrutan dan penempatan, pembayaran upah, waktu kerja dan waktu istirahat yang layak, cuti tahunan, repatriasi, perlindungan kesehatan, serta akses terhadap pelayanan kesejahteraan. Selain itu, *Maritime Labour Convention* 2006 juga mewajibkan penghormatan terhadap hak-hak fundamental pekerja, termasuk kebebasan berserikat, hak untuk berunding bersama, larangan kerja paksa, penghapusan pekerja anak, dan larangan diskriminasi dalam pekerjaan.⁴⁹

⁴⁸ International Transport Workers' Federation, *The MLC minimum rights that you should expect as a seafarer*, terdapat dalam <https://www.itfseafarers.org/en/resources/maritime-labour-convention>, diakses pada 30 Mei 2026.

⁴⁹ Lihat Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan *Maritime Labour Convention*, 2006 (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006).

Sebagai salah satu negara dengan jumlah pelaut terbesar di dunia, Indonesia memiliki kepentingan sekaligus kewajiban untuk menerapkan standar perlindungan sebagaimana diatur dalam *Maritime Labour Convention* 2006. Komitmen tersebut diwujudkan melalui ratifikasi *Maritime Labour Convention* 2006 ke dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan *Maritime Labour Convention* 2006. Penerapan *Maritime Labour Convention* 2006 dalam sistem hukum nasional juga ditegaskan dalam Penjelasan Pasal 337 Undang-Undang Nomor 66 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, yang menyatakan bahwa ketentuan ketenagakerjaan bagi awak kapal didasarkan pula pada *Maritime Labour Convention* 2006 sebagai bentuk penghormatan dan perlindungan terhadap hak-hak pelaut Indonesia di tingkat internasional.⁵⁰

F. Metode Penelitian

1. Tipologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada pengkajian norma hukum positif atau kaidah hukum sebagai objek kajian. Penelitian ini dilakukan melalui penelaahan terhadap data sekunder atau bahan pustaka yang meliputi bahan hukum primer, bahan

⁵⁰ *Ibid.*

hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier.⁵¹

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan dua macam pendekatan, yaitu pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).

- a. Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji dan memahami perkembangan berbagai konsep hukum yang relevan dengan penelitian, seperti perlindungan hukum, awak kapal, serta kedudukan *ship manning agency* dalam hubungan kerja. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan landasan teoritis terhadap permasalahan yang belum diatur secara khusus dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.⁵²
- b. Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan digunakan untuk mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti.⁵³ Pendekatan ini menggunakan peraturan perundang-undangan Indonesia yang berkaitan dengan sistem ketenagakerjaan maritim ,yaitu Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan Maritim Labour Convention 2006, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

⁵¹ E. Saefullah Wiradipradja dalam Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Ctk. pertama, UNRAM Press, Lombok, 2020, hlm. 116.

⁵² Johnny Ibrahim, 2007, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, hlm. 306.

⁵³ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Ctk. pertama, UNRAM Press, Lombok, 2020, hlm. 56.

Peraturan Menteri Perhubungan, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 58 Tahun 2021 tentang Sertifikasi Maritime Labour Convention dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan.

3. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah mengkaji kedudukan hukum *ship manning agency* dalam hubungan kerja serta bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh *ship manning agency* terhadap awak kapal yang bekerja di kapal asing, dalam tinjauan *Maritime Labour Convention* 2006.

4. Sumber Data Penelitian

Penelitian ini bersumber dari data sekunder yang diperoleh dari berbagai informasi yang telah tersedia sebelumnya guna mendukung kebutuhan data dalam penelitian ini. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari bahan hukum:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan sumber hukum utama yang menjadi dasar analisis dalam penelitian ini. Bahan tersebut meliputi:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- 3) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan *Maritime Labour Convention* 2006 (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim 2006);
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan
- 5) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 58 Tahun 2021 tentang Sertifikasi *Maritime Labour Convention*; dan
- 6) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan ini mencakup literatur hukum berupa buku-buku, jurnal ilmiah, artikel, hasil penelitian, serta karya ilmiah lainnya yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini. Penelitian ini juga didukung oleh wawancara dengan awak kapal Indonesia yang bekerja di kapal asing melalui *ship manning agency*.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier digunakan sebagai pelengkap yang berfungsi memberikan penjelasan atau petunjuk tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, bahan hukum tersier yang digunakan antara lain dokumen dan bahan referensi lainnya yang relevan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelusuri, mengumpulkan, dan menganalisis bahan hukum serta literatur yang relevan dengan topik penelitian. Selain studi kepustakaan, pengumpulan data dilengkapi dengan wawancara melalui tanya jawab bersama pihak yang berhubungan langsung dengan objek pembahasan yang diteliti.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis bahan hukum yang diperoleh, kemudian menguraikannya secara sistematis sesuai dengan permasalahan penelitian untuk memberikan gambaran mengenai peraturan perundang-undangan, konsep hukum, serta praktik yang relevan.

G. Sistematika Tugas Akhir

Penulisan tugas akhir ini memiliki sistematika penulisan yang terbagi menjadi empat bab untuk mempermudah pemahaman masalah, dengan rincian sebagai berikut:

1. BAB I, akan menguraikan pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah yang menunjukkan alasan penelitian ini penting untuk dilakukan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian,

orisinalitas penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

2. BAB II, akan menguraikan tinjauan umum terkait konsep-konsep yang berkaitan dengan judul dan rumusan masalah guna mendukung penelitian ini. Adapun komponen yang akan dijelaskan sebagai berikut:
 - a. Tinjauan Umum tentang Sistematika Hukum Ketenagakerjaan Maritim di Indonesia
 - b. Tinjauan Umum tentang *Maritime Labour Convention* 2006
 - c. Tinjauan Umum tentang Awak Kapal
 - d. Tinjauan Umum tentang *Ship Manning Agency*
 - e. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum dalam Ketenagakerjaan Maritim
 - f. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum Awak Kapal dalam Perspektif *Maqashid Syari'ah*
3. BAB III, akan menguraikan hasil analisa dan penelitian untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah penelitian ini yaitu kedudukan hukum *ship manning agency* dalam hubungan kerja serta mengkaji bentuk perlindungan hukum yang diberikan terhadap awak kapal yang bekerja di kapal asing dalam tinjauan *Maritime Labour Convention* 2006.
4. BAB IV, akan menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya.