BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi dan migrasi merupakan dua fenomena yang saling berkaitan satu dengan lainnya bahkan tidak dapat terpisahkan. Globalisasi ditandai dengan terkoneksinya antara negara satu dengan negara lainnya sehingga seakan-akan tidak ada batas fisik yang membatasi wilayah negara tersebut.[1] Konektivitas negara dalam suatu integrasi dunia menjadi satu kesatuan yang disebabkan oleh interaksi sosial dalam berbagai bidang seperti ekonomi, budaya, sosial, bahkan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi.[2] Lebih daripada itu, globalisasi turut memengaruhi stabilitas politik regional maupun internasional yang berakibat pada aspek upah yang diperoleh, distribusi pendapatan, serta angka pengangguran dan kemiskinan.[3] Oleh sebab itu, globalisasi tidak dapat dipandang hanya dalam satu sisi saja sebagai terintegrasinya masyarakat pada satu kesatuan medium. Namun, harus diperhatikan bagaimana masyarakat yang berada di dalam medium tersebut saling memengaruhi satu dengan lainnya.

Salah satu dampak dari globalisasi tersebut ialah munculnya disrupsi yaitu suatu perubahan secara radikal terhadap model bisnis yang disebabkan oleh cepatnya perkembangan kemajuan teknologi.[4] Adanya inovasi yang

---

[1] Miftahul Jannah Hasibuah dan Nuri Aslami, "The Impact of Changes in Globalization of Life in Indonesia", *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis Digital*, Vol. 1, No. 2, Juli 2022, hlm. 222.

[2] Mastriati Hini Hermala Dewi, "Analisa Dampak Globalisasi terhadap Perdagangan Internasional", *Jurnal Ekonomia*, Vol. 9, No. 1, Februari 2019, hlm. 48.

[3] Antimo Verde, *Is Globalisation Doomed? The Economic and Political Threats to the Future of Globalisation*, Cetakan Pertama, Palgrave Macmillan, Cham, 2017, hlm. 5.

[4] Kalevi Kilkki, Martti Mantyla, dan Kimmo Karhu, "A Disruption Framework", *Technological Forecasting & Social Change*, Vol. 129, 2018, hlm. 276.

mengakibatkan perubahan fundamental menuntut masyarakat untuk beradapatasi dengan kebiasaan-kebiasaan baru yang berbeda dari pola tradisional sebelumnya.[5] Hal demikian berkonsekuensi menciptakan ketidakpastian dan kecemasan terhadap sendi-sendi masyarakat yang telah memiliki pola keajegan.[6] Kondisi dan keadaan ini disebut dengan *Volatility*, *Uncertainty*, *Complexity*, dan *Ambiguity* (VUCA). VUCA secara sederhana digambarkan sebagai situasi perubahan dalam suatu lingkungan tertentu yang terjadi secara terus-menerus tetapi tidak dapat diprediksi.[7] Lantaran, perubahan tersebut bersifat sangat cepat sehingga cenderung labil dan tidak terarah.[8] Ketidakjelasan dan ketidakpastian ini akan berakibat pada timbulnya kekhawatiran mengenai bagaimana nasib pemenuhan kebutuhan hidup masyarakat yang sejahtera dan layak, baik masa kini maupun masa yang akan datang.

Oleh sebab itu, tidak mengherankan apabila banyak tenaga kerja yang berasal dari negara berkembang bermigrasi menuju negara-negara maju dengan harapan untuk memperbaiki dan meningkatkan taraf hidup menjadi lebih baik.[9] Migrasi dalam hal ini harus dipahami sebagai migrasi global bukan migrasi lokal. *International Organization for Migration* (IOM) menyebutkan terdapat 281 juta

[5] Arenaw Christian Hopp, dkk, "Disruptive Innovation: Conceptual Foundations, Empirical Evidence, and Research Opportunities in the Digital Age", *Journal of Product Innovation Management*, Vol. 35, No. 3, 2018, hlm. 446.

[6] Devi Pratiwi, Nabila Althafah, dan Siti Khatammi, "PRO: Agile Governance Eligible Diterapkan di Era Disruption" dalam Kandung Sapto Nugroho (editor), *Pro Kontra Isu Pembangunan*, Cetakan Pertama, CV. Agung Ilmu, Bandung, 2023, hlm. 90.

[7] Anindya Mitra Raisnur Putri, dkk, "The Challenges of The VUCA Economy Based on the Evolution of Study", *Ecobestha*, Vol. 2, 2023, hlm. 200.

[8] Dekki Umamur Ra'is, "Strategies for Adopting Public Policies in the VUCA Era", *JADMENT: Journal of Administration & Development*, Vol. 2, No. 1, 2025, hlm. 210.

[9] Hillel Rapoport, "Migration and Globalization: What's in it for Developing Countries", *International Journal of Manpower*, Vol. 37, No. 7, 2016, hlm. 1210.

migran internasional dan didominasi oleh pekerja migran dengan jumlah 168 juta orang pada tahun 2019.[10] Salah satu penyebab dari masifnya migrasi disebabkan oleh keinginan untuk bertahan hidup dan mencari peluang kesempatan pekerjaan serta jaminan sosial dalam rangka mencapai kehidupan sejahtera.[11]

Apabila dikaji lebih lanjut, persoalan sebagaimana telah dikemukakan di muka berdampak pula dalam konteks Indonesia. Data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan angkatan kerja pada tahun 2024 mencapai angka 149,38 juta orang, sedangkan yang bekerja sebanyak 142,18 juta orang dan 7,20 juta orang pengangguran.[12] Kemudian, data Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (KP2MI) menunjukan adanya peningkatan penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang semula pada tahun 2023 berjumlah 297.108 orang menjadi 297.434 orang di tahun 2024.[13]

Hal yang selaras terjadi pula dalam konteks awak kapal dengan peningkatan sebesar 279,66% untuk tahun 2023 yang semula berjumlah 988 orang menjadi 3.751 orang. Sementara itu, awak kapal perikanan naik sebesar 112,02% yang sebelumnya pada tahun 2023 hanya 183 orang menjadi 388 orang di tahun

[10] Marie McAuliffe dan Linda Adhiambo Oucho, *World Migration Report 2024*, International Organization for Migration (IOM), Jenewa, 2024, hlm. 4.

[11] U. A. Segal, "Globalization, Migration, and Ethnicity", *Public Health*, Vol. 173, Juni 2019, hlm. 137.

[12] Badan Pusat Statistik, "Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 4,82 Persen dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 3,04 Juta Rupiah Per Bulan" terdapat dalam https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/2372/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan.html diakses pada tanggal 17 Juni 2025.

[13] Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, "Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Periode Tahun 2024", terdapat dalam https://www.bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-tahun-2024 diakses pada 17 Juni 2025.

2024.[14] Dengan demikian dapat diidentifikasi bahwa telah terjadi pergeseran paradigma hukum ketenagakerjaan yang sebelumnya hanya mengatur tentang hubungan pekerja dan pemberi kerja dalam teritorial Indonesia. Kini, berubah karena harus melibatkan unsur asing yang melintasi batas-batas wilayah teritorial nasional Indonesia.

Pengaturan mengenai awak kapal Indonesia tidak serta-merta bersifat privat melainkan memiliki aspek publik bahkan bidang terkhusus dalam ruang lingkup hukum ketenagakerjaan. Dahulunya, pengaturan hukum tentang awak kapal didasarkan pada Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) sebagaimana diatur dalam BAB III tentang Nahkoda, Anak Buah Kapal, dan Penumpang, serta pada BAB IV mengenai Perjanjian Kerja Laut. Lain halnya dengan pengaturan hukum ketenagakerjaan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang kental akan aspek perdatanya. KUHD justru memiliki muatan aspek publik yang lebih baik di samping aspek privatnya dengan melibatkan pemerintah melalui pelimpahan wewenang secara atributif. Turut campurnya pemerintah dalam aspek keperdataan bertujuan untuk menjamin pelindungan bagi awak kapal yang bekerja di kapal.

Sosialisering proses merupakan upaya yang dilakukan pemerintah untuk memberikan pelindungan kepada pekerja yang disebabkan oleh ketidakseimbangan posisi tawar (*bargaining power*) dengan pemberi kerja. Implementasi dari *sosialisering* proses dilakukan dengan keikutersertaan

[14] *Ibid*.

pemerintah dalam aspek-aspek keperdataan.[15] Dengan demikian, pelindungan bagi awak kapal memiliki irisan dan cakupan yang sangat luas tidak berkutat pada peraturan perundang-undangan tentang hukum ketenagakerjaan saja. Maka dapat dipahami pula, asas *lex specialis derogat legi generalis* tidak serta-merta untuk menyelesaikan peraturan perundang-undangan mana yang harus didahului. Namun, sebagai mekanisme bagi pemerintah untuk menerapkan hukum yang tepat dalam pelindungan awak kapal sehingga diperoleh keadilan.

Salah satu contoh penerapan asas *lex specialis derogat legi generalis* ialah mengenai pengaturan Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang diatur dalam BAB IV KUHD. PKL merupakan bentuk khusus dari perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam KUH Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). PKL harus dibuat dalam bentuk tertulis yang kemudian disahkan oleh Syahbandar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[16] Kehadiran Syahbandar bertujuan untuk mencegah penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dalam proses pembuatan perjanjian kerja.[17]

Sementara itu, apabila dikontekstualisasikan dengan awak kapal perikanan, maka penyusunan PKL harus disusun dengan rasa keadilan yang proposional mengingat bekerja di laut memiliki risiko yang tinggi dan tidak dapat

[15] Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat", *Mimbar Hukum*, Vol. 29, No. 2, Juni 2017, hlm. 222.

[16] Tata Heru Prabawa dan Januar Agung Saputra, "Perlindungan Hukum terhadap Anak Buah Kapal dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut Berdasarkan Pasal 396 KUH Dagang (Analisis Yuridis Putusan No. 614 K/Pdt.Sus-PHI/2013)", *Jurnal Hukum STAATRECHTS*, Vol. 4, No. 2, 2021, hlm. 28.

[17] Djoko Triyanto, *Bekerja di Kapal*, Cetakan Pertama, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2005, hlm. 43.

dipersamakan dengan pekerja di daratan pada umumnya.[18] Lebih lanjut, PKL menjadi instrumen hukum yang berfungsi untuk menjamin keselamatan pekerja agar terwujud ketenangan dan kesehatan pekerjaan.[19] Hal demikian tidak dapat dilepaskan karena awak kapal perikanan diklasifikasikan oleh *International Labour Organization* (ILO) sebagai kelompok pekerjaan 3D (*dirty*, *difficult*, *and dangerous*). *Dirty* diartikan sebagai pekerjaan dengan lingkungan kurang nyaman; *difficult* berarti tidak semua orang dapat beradaptasi dengan peralatan yang dipergunakan untuk menangkap ikan; sedangkan *dangerous* artinya pekerjaan ini memiliki risiko yang tinggi karena dipengaruhi oleh iklim yang tidak dapat diprediksi.[20] Selain itu, risiko pekerjaan awak kapal perikanan tidak dapat dilepaskan dari kelayakan kapal, peralatan yang digunakan, tangkapannya, dan keselamatannya.[21]

Sejatinya, awak kapal merupakan pekerja sehingga selain harus merujuk pada Undang-Undang 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekejra Migran Indonesia (UU PPMI) juga tunduk pada ketentuan UU Ketenagakerjaan. Salah satu hak pekerja ialah memperoleh jaminan sosial terutama jaminan sosial ketenagakerjaan. Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur secara eksplisit hak Pekerja/Buruh dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial

[18] Julianto Jover Jotam Kalalo, "Implementation of Sea Work Agreement for Work Safety Insurance Program for Fishing Vessel Crew", *JILPR: Journal of Indonesian Law & Policy Review*, Vol. 5, No. 1, Oktober 2023, hlm 166.

[19] Christin Lady Matindas, "Analisis Hukum Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", *Lex Privatum*, Vo. 6, No. 3, 2018, hlm. 149.

[20] Muhammad Nur, "Slavery of Indonesian Migrant Fishers: A Review of Regulation and Its Implementation", *Yustisia Jurnal Hukum*, Vol. 10, No. 2, Agustus 2021, hlm. 146.

[21] Shinoj Parappurathu, dkk, "Marine Fisheries Insurance in India: Status and Prospects", *Marine Fisheries Information Service; Technical and Extension*, 233, 2017, hlm. 3.

ketenagakerjaan.[22] Hal tersebut merupakan implikasi dari amanat konstitusi sebagaimana termaktub dalam Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) yang mengamanatkan setiap orang berhak untuk memperoleh jaminan sosial.[23] Konsekuensinya, negara harus mengembangkan sistem jaminan sosial nasional yang dapat diakses oleh setiap warga negaranya sebagaimana tertuang dalam Pasal 34 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.[24]

Saat ini, penyelenggaraan jaminan sosial diselenggarakan oleh dua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS Kesehatan) dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). Program jaminan kesehatan diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang meliputi 5 (lima) program, yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Data kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2021 menunjukkan jumlah peserta sebanyak 235.000 peserta.[25] Kepesertaan PMI dalam program BPJS Ketenagakerjaan mengalami peningkatan pada tahun 2023 dengan

[22] Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[23] Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
[24] Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
[25] Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, "BPJS Ketenagakerjaan Catat Adanya Kenaikan Kepesertaan Pekerja Migran Indonesia", terdapat dalam https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28908/BPJS-Ketenagakerjaan-Catat-Adanya-Kenaikan-Kepesertaan-Pekerja-Migran-Indonesia, diakses pada 16 Januari 2026.

jumlah total sebanyak 354.955 peserta.[26] Sementara itu, kepesertaan PMI dalam program BPJS Ketenagakerjaan lalu berjumlah sekitar 0,64 juta PMI yang terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan.[27] Apabila diperhatikan pada tahun 2021 hingga 2025, maka terdapat tren kenaikan yang konsisten berkenaan dengan jumlah kepesertaan PMI dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Sayangnya, BPJS Ketenagakerjaan tidak merinci lebih mendalam kategori PMI yang tergabung dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Padahal hal tersebut penting untuk menilai sejauh mana kinerja penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada PMI termasuk awak kapal Indonesia yang bekerja di kapal asing.

Apabila membandingkan norma hukum tentang jaminan sosial ketenagakerjaan yang berlaku kepada PMI dengan pekerja pada umumnya, maka dapat diketahui terdapat inkonsistensi penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di antara keduanya. Pasal 4 huruf f UU BPJS *juncto* Penjelasan Pasal 4 huruf f UU BPJS menyebutkan penyelenggaraan jaminan sosial termasuk di dalamnya jaminan sosial ketenagakerjaan diselenggarakan dengan berdasarkan prinsip portabilitas. Singkatnya, prinsip portabilitas berarti negara menjamin aksesbilitas jaminan sosial kepada peserta jaminan sosial selama berada di dalam

[26] Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Sosialisasi Permenaker 4/2023, Kemnaker: Iuran Tetap, Manfaat Meningkat", terdapat dalam https://kemnaker.go.id/news/detail/sosialisasi-permenaker-42023-kemnaker-iuran-tetap-manfaat-meningkat, diakses pada 16 Januari 2026.

[27] Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, "BPJS Ketenagakerjaan Catat Jumlah Peserta Aktif 39,7 Juta Orang per April 2025", terdapat dalam https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/29486/BPJS-Ketenagakerjaan-Catat-Jumlah-Peserta-Aktif-39,7-Juta-Orang-per-April-2025, diakses pada 16 Januari 2026.

wilayah Indonesia.[28] Sementara itu, Laura Carballo Pinerio mengartikan prinsip portabilitas sebagai kewajiban negara untuk mengelola dan memberikan manfaat kepada peserta manfaat jaminan sosial kendati berdomisili di luar wilayah negaranya.[29] Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) *juncto* UU BPJS telah gagal dalam memberikan jaminan pelindungan kepada awak kapal Indonesia yang bekerja di kapal asing. Sebab, prinsip portabilitas yang pada dasarnya tidak dibatasi oleh teritorial justru direduksi terbatas hanya pada wilayah Indonesia saja. Oleh sebab itu, definisi prinsip portabilitas dalam peraturan perundang-undangan jaminan sosial dirasa tidak relevan dengan semangat menciptakan pekerjaan yang layak (*decent work*).

Keadaan ini secara tidak langsung justru merugikan bagi awak kapal selama bekerja di kapal asing. Padahal hak untuk memperoleh jaminan sosial merupakan hak dasar yang telah diatur dalam *Article* 22 *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial baik nasional maupun melalui kerja sama internasional.[30] Senada dengan hal tersebut, *Title* 4 *Regulation* 4.5 *parapraph* (2) *Maritime Labour Convention* 2006 (MLC 2006) mengamanatkan bahwa negara anggota harus mengembangkan jaminan sosial bagi pelaut atau awak kapal dengan kebijakan hukum nasionalnya dan kerja sama internasional untuk mewujudkan pelindungan yang komprehensif.[31] Hal

[28] Penjelasan Pasal 4 huruf f Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

[29] Laura Carballo Pinerio, "Implementation Challenges for Seafarer's Social Security Protection: The Case of the European Union", *International Social Security Review*, Vol. 73, No. 4, 2020, hlm. 4.

[30] *Article* 22 *The Universal Declaration of Human Rights*.

[31] *Title* 4 *Regulation* 4.5 *paragraph* (2) *Maritime Labour Convention* 2006.

demikian patut untuk diperhatikan mengingat Indonesia telah meratifikasi MLC 2006 dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan *Maritime Labour Convention*, 2006 (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006) (UU MLC).

Hal ini berbanding terbalik apabila memerhatikan Filipina dengan *Social Security System*-nya yang tidak membedakan aksesibilitas antara *Overseas Filipino Worker* (OFW) dengan pekerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaannya.[32] Bahkan Filipina mengatur tentang perjanjian jaminan sosial antarnegara atau disebut dengan *Social Security Agreement* (SSA) untuk mempermudah aksesibilitas manfaat jaminan sosial bagi OFW termasuk awak kapal yang bekerja di luar wilayah Filipina (*overseas seafarer*).[33]

Berdasarkan pemaparan latar belakang di muka, maka dapat diketahui bahwa awak kapal Indonesia belum memperoleh pelindungan secara maksimal terutama dalam hal aksesibilitas jaminan sosial ketenagakerjaan di luar yurisdiksi wilayah Indonesia. Hal ini berbeda dengan Filipina yang lebih baik dalam memberikan pelindungan prinsip portabilitas. Tidak hanya terbatas pada teritorial negaranya saja, melainkan menjangkau OFW yang berada di luar wilayah teritorial negara Filipina. Dengan demikian, penulis mengangkat judul proposal penelitian skripsi: "**EVALUASI PRINSIP PORTABILITAS DALAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN BAGI AWAK KAPAL INDONESIA DI KAPAL ASING**."

B. Rumusan Masalah

[32] The ASEAN Secretariat, *Study Report on the Portability of Social Security Rights between ASEAN Member States*, ASEAN Secretariat, Jakarta 2021, hlm. 131.

[33] Andy Hall, "Migrant Workers and Social Protection in ASEAN: Moving Towards a Regional Standar?", *Journal of Population and Social Studies*, Vol. 21, No. 1, Juli 2012, hlm. 25

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan di atas, maka dapat ditarik dua rumusan masalah yang relevan sebagai berikut.

1. Bagaimana implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi awak kapal Indonesia di kapal asing?
2. Apakah prinsip portabilitas sebagaimana diatur dalam Pasal 4 huruf f UU BPJS *juncto* UU SJSN perlu untuk dievaluasi sehingga awak kapal Indonesia yang bekerja di kapal asing tetap memperoleh pelindungan melalui jaminan sosial ketenagakerjaan walaupun berada di luar wilayah teritorial Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan di atas, maka dapat ditarik dua rumusan masalah yang relevan, yaitu:

1. untuk menganalisis praktik implementasi terhadap aksesbilitas jaminan sosial ketenagakerjaan bagi awak kapal Indonesia yang bekerja di kapal asing; dan
2. untuk menganalisis peraturan perundang-undangan tentang jaminan sosial ketenagakerjaan bagi awak kapal Indonesia yang bekerja di kapal asing sehingga prinsip portabilitas dapat dievaluasi sebagai dasar perluasan jangkauan perolehan manfaat jaminan sosial ketenagakerjaan.

D. Orisinalitas Penelitian

Sejatinya, penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul "Evaluasi Prinsip Portabilitas dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Awak Kapal Indonesia di Kapal Asing" merupakan penelitian yang belum pernah diteliti secara komprehensif dan mendalam oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini didasarkan pada penelusuran dokumen hukum yang telah dilakukan oleh penulis. Penelusuran

dokumen hukum oleh penulis bertujuan untuk mencari keterbaharuan ilmu pengetahuan yang belum pernah ada dan menghindari adanya plagiasi terhadap penelitian-penelitian sebelumnya.

Selain itu, penegasan lebih lanjut mengenai orisinalitas adalah agar penelitian yang dilakukan oleh penulis sesuai dengan arah dan tujuan penenlitian sehingga membatasi pembahasan yang tidak relevan. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa orisinalitas dalam penelitian ini adalah untuk memfokuskan pada pokok bahasan penelitian, membedakan penelitian penulis dengan penelitian lainnya, dan membatasi pokok bahasan penelitian. Oleh sebab itu, penulis akan membandingkan antara arah penelitian penulis dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Pertama, artikel jurnal ilmiah yang ditulis oleh Robert Holzmann dan Jacques Wels dengan judul "*The Cross-Border Portability of Social Security Benefits: Status and Progress*" yang dimuat dalam *International Social Security Review*, Vol. 31, No. 1, April 2020 yang berfokus pada konsep portabilitas jaminan sosial bagi pekerja yang bekerja lintas batas negara. Konsep portabilitas ini dibagi menjadi empat rezim, yakni *portability*, *exportability*, *no access*, dan *informality*. Keempat rezim tersebut dikaitkan dengan praktik perolehan manfaat jaminan sosial bagi pekerja yang bekerja di negara tujuan penempatan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan fokus bahasan mengenai portabilitas terhadap manfaat jaminan sosial bagi pekerja migran yang bekerja di negara tujuan penempatan. Sementara itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis lebih berfokus pada dinamika terhadap

rezim yang pengaturan jaminan sosial bagi pekerja migran secara umum. Hal ini berbeda dengan penelitian penulis yang hanya berfokus pada evaluasi terhadap prinsip portabilitas yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang akan diselaraskan dengan doktrin dan praktik portabilitas yang berkembang.[34]

Kedua, artikel jurnal ilmiah dengan judul "*Implementation Challenges for Seafarers' Social Security Protection: The Case of The European Union*" yang ditulis oleh Laura Carballo Piñeiro dan diterbitkan pada *International Social Security Review*, Vol. 73, No. 4, Desember 2020. Penelitian ini berfokus dalam mengkaji portabilitas terhadap jaminan sosial bagi awak kapal yang bekerja di kapal asing dengan mengelaborasi prinsip domisili (*residence principle*) sebagai dasar pelindungan sosial ketimbang mendasarkannya pada prinsip bendera kapal (*flag state principle*). Selain itu, penelitian ini mengkaji tentang bagaimana penerapan portabilitas jaminan sosial bagi awak kapal dalam regional Uni Eropa. Oleh sebab itu, fokus penelitian ini berbeda dengan penelitian penulis yang menekankan pada implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi awak kapal Indonesia selama bekerja di kapal asing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[35]

Ketiga, tesis sebagaimana telah ditulis oleh Nizhaf Roazl Jamil dengan judul "Pelindungan Hukum terhadap Awak Kapal Selama Bekerja di Kapal Asing" yang diterbitkan di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia pada tahun 2023. Penelitian ini memfokuskan pada pengkajian terhadap pelindungan sosial bagi

[34] Robert Holzmann dan Jacques Wels, "The Cross-Border Portability of Social Security Benefits: Status and Progress?", *International Social Security Review*, Vol. 73, No. 1, April 2020.

[35] Laura Carballo Pinerio, *Loc. Cit*.

awak kapal Indonesia selama bekerja di kapal asing dengan mengelaborasi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan konvensi internasional. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yakni dalam hal mengkaji pelindungan sosial bagi awak kapal Indonesia selama bekerja di kapal asing dengan mengelaborasi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan konvensi internasional. Sementara itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis pada fokus bahasannya. Penelitian ini berfokus pada pelindungan awak kapal Indonesia secara umum, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menekankan pada asas portabilitas dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi awak kapal Indonesia yang bekerja di kapal asing.[36]

Keempat, artikel jurnal ilmiah yang ditulis oleh Anna Wijayanti berjudul "*Social Security Provision for International Migrant Workers: Comparing Indonesia and the Philippines*" yang dimuat dalam *Jurnal Jamsostek*, Vol. 1, No.2, Desember 2023. Fokus penelitian ini adalah mengkaji jaminan sosial bagi pekerja migran dengan membandingkan antara ketentuan peraturan perundang-undangan Indonesia dan Filipina. Penelitian ini membahas mengenai peraturan perundang-undangan di ranah nasional saja dan hanya menitikberatkan pada pekerja migran secara umum tanpa adanya pengklasifikasian. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis memfokuskan pada jaminan sosial ketenagakerjaan bagi PMI yang terklasifikasikan sebagai awak kapal. Sementara itu, persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu fokus dalam mengkaji jaminan sosial

[36] Nizhaf Roazl Jamil, Pelindungan Hukum terhadap Awak Kapal selama Bekerja di Kapal Asing, *Tesis*, Program Studi Hukum Program Magister Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2023.

bagi pekerja migran dengan membandingkan antara ketentuan peraturan perundang-undangan Indonesia dan Filipina. [37]

Kelima, artikel jurnal ilmiah yang ditulis oleh Bernadetha Chelvi Yuliastuti dan Heru Susetyo dengan judul "Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 terhadap Perlindungan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia" yang dipublikasikan dalam *UNES Law Review*, Vol. 6, No. 4, Juni 2024. Penelitian ini berfokus dalam mengkaji jaminan sosial bagi PMI termasuk di dalamnya jaminan sosial ketenagakerjaan dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kesamaan dengan penelitian penulis ialah berfokus dalam mengkaji portabilitas terhadap pelindungan sosial berupa jaminan sosial bagi awak kapal yang bekerja di kapal asing. Selain itu, penelitian ini hanya menekankan pada penerapan jaminan sosial bagi PMI secara umum tanpa adanya klasifikasi lebih lanjut serta tidak membandingkan dengan ketentuan hukum internasional yang berlaku. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yang berfokus hanya pada bagaimana penerapan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi awak kapal Indonesia yang bekerja di kapal asing.[38]

Maka dapat disimpulkan penelitian dengan judul "Evaluasi Prinsip Portabilitas dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Awak Kapal Indonesia di Kapal Asing" memiliki orisinalitas dan keterbaharuan penelitian yang berfokus pada analisis asas portabilitas dalam jaminan sosial ketenagakerjaan bagi awak

[37] Anna Wijayanti, "Social Security Provision for International Migrant Workers: Comparing Indonesia and the Philippines", *Jurnal Jamsostek*, Vol. 1, No.2, Desember 2023.

[38] Chelvi Yuliastuti dan herus Susetyo, "Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 terhadap Perlindungan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia", *UNES Law Review*, Vol. 6, No. 4.

kapal Indonesia yang bekerja di kapal. Pengolahan data dilakukan secara mendalam dan komprehensif untuk memperoleh hasil analisis yang tepat guna mengevaluasi asas portabilitas sebagaimana diatur dalam UU BPJS sesuai dengan kebutuhan hukum masyarakat dan perkembangan internasional. Oleh sebab itu, untuk memperkuat argumentasi penulis maka dirasa perlu membandingkan dengan norma serta praktik negara lain.

E. Tinjauan Pustaka

1. Awak Kapal

Black Law Dictionary menggunakan istilah *seaman* untuk mendefinisikan pelaut sebagai berikut.

> "*Under the Jones Act and the Longshore and Harbour Workers' Compensation Act, a person who is attached to a navigating vessel as an employee below the rank of officer and contributes to the function of the vessel or the accomplishment of its mission. (...) Also termed crew member, mariner, member of a crew. (...) The traditional seaman is a member of the crew of a merchant vessel. .... However, vessels are not limited in their function to the transportation of goods over water. The performance by a vessel of some other mission, such as operating as a cruise ship, necessitates the presence aboard ship of employees who do not `man, reef and steer` the vessel .... Exploration for oil and gas on navigable waters has led to further expansion of the concept of a `seaman.*"[39]
>
> (Berdasarkan Undang-Undang Jones dan Undang-Undang Kompensasi Pekerja Pelabuhan dan Dermaga, seseorang yang ditugaskan pada kapal yang berlayar sebagai karyawan di bawah pangkat perwira dan berkontribusi pada fungsi kapal atau pencapaian misinya. (...) Juga disebut anggota kru, pelaut, anggota awak kapal. (...) Pelaut tradisional adalah anggota awak kapal dagang. .... Namun, kapal tidak terbatas fungsinya pada pengangkutan barang melalui air. Pelaksanaan misi lain oleh kapal, seperti beroperasi sebagai kapal pesiar, memerlukan kehadiran karyawan di atas kapal yang tidak `mengoperasikan, memasang layar, dan mengemudikan` kapal.... Eksplorasi minyak dan

[39] Sandra Lielbarde, "Concept of Seafarer Before and After the Maritime Labour Convention 2016: Comparative Analysis of the Legal Effects of Defining Legal Concepts in the Shape of Legal Terminology", *Riga Graduate School of Law Research*, No. 17, 2017, hlm. 3.

gas di perairan yang dapat dilayari telah menyebabkan perluasan lebih lanjut dari konsep `pelaut'").

Sementara itu, MLC 2006 menggunakan diksi '*seafarer*' untuk mengartikan awak kapal/pelaut sebagaimana termaktub dalam *Article* 1 *letter* f MLC 2006 yang berbunyi: "*Seafarer means any person who is employed or engaged or works in any capacity on board a ship to which this Convention applies* ."[40] (Awak kapal/pelaut berarti setiap orang yang dipekerjakan atau terlibat atau bekerja dalam kapasitas apa pun di atas kapal yang berlaku Konvensi ini). Apabila merujuk Penjelasan Umum UU MLC kata '*seafarer'* memiliki 2 (dua) makna yaitu 'pelaut' dan 'awak kapal.'[41] *ILO Convention Number* 188 *of* 2007 *on the Work in Fishing* (C 188) menggunakan kata '*fisher*' sebagai padanan kata dari pelaut/awak kapal perikanan sebagaimana diatur dalam *Article* 1 *letter* d C 188 berbunyi sebagai berikut.

> "*Fisher means every person employed or engaged in any capacity or carrying out an occupation on board any fishing vessel, including persons working on board who are paid on the basis of a share of the catch but excluding pilots, naval personnel, other persons in the permanent service of a government, shore-based persons carrying out work aboard a fishing vessel and fisheries observers*." [42]
> (Pelaut/awak kapal perikanan berarti setiap orang yang dipekerjakan atau terlibat dalam kapasitas apa pun atau melakukan pekerjaan di atas kapal penangkap ikan, termasuk orang-orang yang bekerja di atas kapal yang dibayar berdasarkan bagian dari hasil tangkapan tetapi tidak termasuk pemandu (pilot), personel angkatan laut, orang lain yang berada dalam dinas suatu pemerintah, orang-orang yang berbasis di darat yang melakukan pekerjaan di atas kapal penangkap ikan dan pengamat perikanan).

---

[40] *Article* 1 *letter f Maritime Labour Convention* 2006.

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

[42] *Article* 1 *letter e International Labour Organization Convention Number 188 of 2007 on the Work in Fishing.*

Selain itu, secara normatif dalam peraturan perundang-undangan memberikan beberapa definisi berhubungan dengan istilah awak kapal Indonesia. Pasal 1 angka 38 Undang-Undang Nomor 66 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran (UU Pelayaran Perubahan Ketiga) mendefinisikan awak kapal sebagai orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam buku sijil.[43] Dikenal pula istilah pelaut yaitu setiap orang yang mempunyai kualifikasi keahlian dan/atau keterampilan sebagai awak kapal.[44] Istilah lain yang relevan adalah nahkoda yaitu orang yang memimpin kapal.[45] Lebih lanjut, nahkoda adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.[46]

Apabila diperhatikan definisi awak kapal sebagaimana termaktub dalam UU Pelayaran Perubahan Ketiga masih sangatlah luas tidak secara tegas mengklasifikasikan sebagai salah satu jenis PMI. Padahal Pasal 4 ayat (1) UU PPMI mengelompokkan pelaut kapal dan pelaut awak kapal perikanan sebagai PMI. PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wiiayah Republik

[43] Pasal 1 angka 38 Undang-Undang Nomor 66 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran.

[44] Pasal 1 angka 34 Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan.

[45] Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Kitab Undang-Undang Hukum Dagang*, Cetakan Pertama, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2010, hlm. 87.

[46] Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 58 Tahun 2021 tentang Sertifikasi *Maritime Labour Convention*.

Indonesia.[47] Lain halnya dengan UU PPMI, Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran (PP Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Migran) menggunakan imbuhan kata 'migran' untuk menegaskan kedudukan awak kapal sebagai PMI.

Pasal 1 angka 22 PP Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Migran mengartikan awak kapal niaga migran sebagai PMI yang dipekerjakan atau bekerja di atas kapal niaga berbendera asing oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil.[48] Sementara itu, Pasal 1 angka 23 PP Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Migran mendefinisikan awak kapal perikanan migran sebagai PMI yang dipekerjakan atau bekerja di atas kapal perikanan berbendera asing oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil.[49]

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (MKRI) Nomor: 127/PUU-XXI/2023 menyebutkan awak kapal Indonesia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PMI. Oleh sebab itu, awak kapal Indonesia berlaku pula ketentuan hukum internasional dan tidak memiliki perbedaan pelindungan PMI yang bekerja di darat.[50]

---

[47] Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

[48] Pasal 1 angka 22 Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran.

[49] Pasal 1 angka 23 Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran.

[50] Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 127/PUU-XXI/2023.

Dengan demikian, awak kapal Indonesia menjadi variabel bebas yang tidak terikat dengan variabel lainnya. Melainkan eksistensi variabel ini akan memengaruhi variabel lainnya atau sebagai variabel terikat. Perlu dipahami apa yang telah dipaparkan di dalam tinjauan pustaka menjadi hal yang penting dalam mengonstruksikan konsep awak kapal Indonesia mengingat secara teoretis maupun normatif memiliki perbedaan dengan pekerja pada umumnya.

2. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Pasal 28H ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 menjadi dasar hukum hak untuk memperoleh jaminan sosial untuk mengembangkan dirinya sebagai manusia yang bermartabat.[51] Akibatnya, Indonesia sebagai negara hukum yang berpedoman pada konstitusi UUD NRI Tahun 1945 harus menyediakan suatu sistem jaminan sosial nasional sebagai bentuk pelindungan bagi warga negaranya. Amanat konsitusi tersebut terkristalisasi dalam Pasal 34 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyebutkan: "*Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.*"[52]

Pasal 1 angka 1 UU SJSN mengartikan jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.[53] Sulastomo menyebutkan terdapat 3 (tiga) ciri-ciri jaminan sosial, antara lain: a) program berkeberlanjutan; b) bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang

[51] Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
[52] Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
[53] Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

layak; dan c) berlaku sejak manusia itu lahir sampai meninggal dunia.[54] Lebih lanjut dalam Pasal 1 angka 2 UU SJSN menyebutkan Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagai "*Suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial*."[55] Tujuan utama Sistem Jaminan Sosial Nasional untuk menjamin pemenuhan kebutuhan dasar hidup yang layak bagi peserta dan/atau setiap anggota keluarganya.[56]

Sehubungan agar terwujudnya pemenuhan dasar hidup yang layak, maka UU BPJS mengatribusikan kepada BPJS sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan program jaminan sosial.[57] BPJS dalam penyelenggaraan program jaminan sosial diklasifikasikan menjadi dua, yakni: a) BPJS Kesehatan yang berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan; dan b) BPJS Ketenagakerjaan yang berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, serta jaminan hari tua.[58]

Apabila dikontekstualisasikan BPJS Ketenagakerjaan menyangkut penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan yang diberikan kepada pekerja yang meliputi: 1) program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK); 2) program Jaminan Hari Tua (JHT); 3) program Jaminan Pensiun (JP); 4) program Jaminan Kematian (JK); dan 5) program Jaminan Kehilangan

---

[54] Sulastomo, *Sistem Jaminan Sosial Nasional: Mewujudkan Amanat Konstitusi*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta 2011, hlm. 2-3.

[55] Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

[56] Pasal 3 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

[57] Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

[58] Pasal 9 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Pekerjaan (JKP) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang telah ditetapkan sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) menjadi Undang-Undang *juncto* UU BPJS.

Pertama, Pasal angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (PP JKK dan JK) mengartikan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sebagai manfaat berupa uang tunai dan/atau layanan kesehatan bagi peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat lingkungan kerja.[59] Kedua, Pasal 1 angka 2 PP JKK dan JK mendefinisikan Jaminan Kematian (JK) sebagai manfaat berupa uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.[60]

Ketiga, Jaminan Hari Tua (JHT) adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau cacat total tetap, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua mendefinisikan Jaminan Hari Tua (PP JHT). Keempat, Jaminan Pensiun (JP) sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Program Jaminan

[59] Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

[60] Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Pensiun (PP JP) diartikan sebagai jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat tetap, atau meninggal dunia.[61] Kelima, Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diatur dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP JKP) diartikan sebagai jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.[62]

Lain halnya dengan pekerja, PMI termasuk awak kapal Indonesia tidak secara penuh terakomodasi oleh kelima program jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut. Berdasarkan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2023 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia (PP Jaminan Sosial PMI), PMI hanya memperoleh tiga program jaminan sosial ketenagakerjaan, yakni: JKK, JK, dan JHT.[63] Sekiranya hal demikian, tidak selaras dengan landasan filosofis pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana yang dikemukakan oleh Suratman, yaitu: a) usaha untuk mewujudkan kesejahteraan, kemakmuran, dan keadilan bagi masyarakat; dan b) mewujudkan rasa aman sehingga meningkatkan produktivitas kerja.[64]

[61] Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Pensiun.

[62] Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

[63] Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2023 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.

[64] Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2019, hlm. 92.

Jaminan sosial ketenagakerjaan menjadi suatu hal yang krusial lantaran menjadi pelindungan dasar agar terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja serta keluarganya, dan penghargaan atas pekerjaan yang telah ia lakukan.[65]

Maka, jaminan sosial ketenagakerjaan menjadi variabel terikat karena eksistensinya dipengaruhi oleh awak kapal Indonesia dan asas portabilitas. Pada tatanan ini, maka akan diketahui apa yang perlu dievaluasi dari jaminan sosial ketenagakerjaan yang telah diatur dalam UU BPJS tersebut.

3. Prinsip Portabilitas

Eksistensi prinsip portabilitas pertama kali muncul pada Pasal 4 huruf f UU SJSN *juncto* Penjelasan Pasal 4 huruf f UU SJSN. prinsip portabilitas diartikan sebagai prinsip memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun Peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.[66] Kemudian, muncul kembali pada Pasal 4 huruf f UU BPJS *juncto* Penjelasan Pasal 4 huruf f UU BPJS. Definisi prinsip portabilitas baik yang tertuang dalam UU SJSN dan UU BPJS sama sekali tidak memiliki perbedaan. Dengan demikian, prinsip portabilitas memungkinkan setiap warga negara untuk memperoleh manfaat atas program jaminan sosial ketenagakerjaan selama berada di dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

[65] Dede Agus, "Perlindungan Hukum Pekerja di Bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasca Berlakunya PERPU Cipta Kerja", *Yustisia Tirtayasa: Jurnal Tugas Akhir*, Vol. 3, No. 3, Desember 2023, hlm. 257.

[66] Pasal 4 huruf f Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Prinsip portabilitas dikonstruksikan sebagai variabel bebas mengingat prinsip merupakan "jantungnya" peraturan hukum. Bertalian dengan hal tersebut, prinsip portabilitas digunakan untuk menguji jaminan sosial ketenagakerjaan bagi awak kapal Indonesia sehingga didapati suatu hasil yang analisis yang tepat.

4. Teori Perundang-Undangan (*gesetzgebungtheorie*)

Menurut Maria Farida Indrati Soeprapto mengartikan teori perundang-undangan (*gesetzgebungtheorie*) sebagai teori yang bertujuan untuk mencari kejelasan makna atau pengertian (*begripsvorming*) dan *begripsverheldering*, dan bersifat intelektual atau kognitif (*erklarungsorientert*).[67] Teori perundang-undangan menjadi dasar untuk merumuskan dan membentuk peraturan perundang-undangan sebagai landasan yang jelas dan dapat diterima oleh masyarakat luas. Selain itu, dilihat dari sudut pandang pemerintah kegunaan teori peraturan perundang-undangan menjadi tombak utama dalam menyusun aturan yang mengatur kehidupan berbangsa dan bernegara sehingga tercipta keteraturan dan ketertiban di antara masyarakat. [68]

Teori perundang-undangan dalam penelitian ini diposisikan untuk merumuskan dan mengevaluasi prinsip portabilitas yang dituangkan dalam norma hukum positif pada peraturan perundang-undangan tentang sistem

[67] Maria Farida Indrati Soeprapto, *Ilmu Perundang-Undangan I*, Cetakan Kesembilan, Kanisius, Yogyakarta, 2012, hlm. 8.

[68] Tanti Kirana Utam, dkk, "Pengaruh Teori Perundang-Undangan terhadap Dinamika Norma Hukum dalam Sistem Hukum Indonesia", *Jurnal Hukum Ius Publicum*, Vol. 5, No. 2, November 2024, hlm. 265.

jaminan sosial ketenagakerjaan bagi awak kapal Indonesia yang bekerja di kapal asing.

F. Metode Penelitian Hukum

1. Jenis Penelitian

Munir Fuady mengklasifikasikan jenis penelitian yuridis menjadi dua, yaitu: penelitian yuridis-normatif dan penelitian yuridis-empiris. Penelitian yuridis-normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan secara kualitatif terhadap kaidah hukum dan asas hukum yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, dan doktrin. Sementara itu, penelitian yuridis-empiris merupakan penelitian yang dilakukan secara kualitatif atau pun kuantitatif terhadap hukum dalam fenomena sosial.[69]

Penulis dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis-empiris dengan memandang hukum tidak hanya sesuatu yang statis dan terbingkai dalam lembaran pasal peraturan perundang-undangan semata (*law in book*). Akan tetapi, sebagai sesuatu yang eksis dan dinamis serta turut memengaruhi masyarakat (*law in activity*).

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian hukum sangatlah penting untuk mengkaji permasalahan hukum yang sedang ditelaah untuk memperoleh suatu kebenaran ilmiah yang telah tervalidasi keabsahannya berdasarkan metodologi yang relevan dan logis. Penulis dalam penelitiannya menggunakan empat

[69] Munir Fuady. *Metode Riset Hukum: Pendekatan Teori dan Konsep*, Cetakan Pertama, Rajawali Pers, Depok, 2018, hlm. 20

pendekatan, antara lain: pendekatan peraturan perundang-undangan (*statutory approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan kasus, *case approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*).

Pertama, pendekatan peraturan perundang-undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan hukum yang sedang diteliti. Digunakannya pendekatan peraturan perundang-undangan maka penulis akan mengetahui landasan filosofis dari suatu peraturan perundang-undangan yang berkoherensi dengan permasalahan hukum yang diteliti. Kedua¸ pendekatan konseptual merupakan penelaahan terhadap doktrin dan pandangan ahli yang digunakan sebagai sandaran dalam mengonstruksikan argumentasi hukum sehingga dapat melahirkan asas, konsep, ide, atau gagasan yang relevan dengan permasalahan hukum yang diteliti.[70]

Ketiga, pendekatan kasus ialah pendekatan yang digunakan untuk mengkaji *ratio decidendi* dalam Putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap.[71] Keempat, pendekatan perbandingan yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara membandingkan antara undang-undang atau putusan pengadilan di suatu negara dengan negara lainnya.[72]

3. Objek Penelitian

[70] M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama, Edisi Pertama, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 58-60.

[71] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan Ketiga Belas, Kencana, Jakarta, 2017, hlm. 158.

[72] Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi*, Cetakan Pertama, Alfabeta, Bandung, Jakarta, 2017, hlm. 98-99.

Objek dalam penelitian ini adalah Evaluasi Prinsip Portabilitas dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Awak Kapal Indonesia di Kapal Asing.

4. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini terdiri dari narasumber dan responden. Narasumber adalah seseorang yang memiliki keterkaitan tidak langsung dengan permasalahan hukum yang sedang diteliti. Narasumber yang dimaksud dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Prof. Dr. Ari Hernawan, S.H., M.Hum. selaku ahli hukum ketenagakerjaan yang berasal Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada;
b. Dr. Ida Susanti, S.H., L.L.M., C.N. selaku ahli hukum perburuhan internasional yang berasal dari Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
c. Dr. Mudiyanto, S.A.B., M.M. selaku ahli bidang pelayaran yang berasal Fakultas Vokasi Pelayaran Universitas Hang Tuah;
d. Direktur Direktorat Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan yang berasal dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
e. Kepala Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta yang berasal dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Kota Yogyakarta;
f. Sigit Purnomo, S.H., selaku Subkoordinator Bidang Kepesertaan Jaminan Sosial Bukan Penerima Upah/Mediator Hubungan Industrial yang berasal dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia;

g. Angga Atmajaya, selaku Pengantar Kerja Ahli Muda dari Direktorat Layanan Pengaduan, Mediasi, dan Advokasi (LPMA) Pekerja Migran Indonesia pada Pemberi Kerja Berbadan Hukum yang berasal dari Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia;
h. Eli Feri Josua, Analis Hukum Ahli Pertama dari Direktorat Penempatan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran yang berasal dari Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia; dan
i. Yohanes Khastriawin Lature, Anggota Departemen Kemaritiman Serikat Buruh Migran Indonesia.

Sementara itu, responden merupakan seseorang yang memiliki relevansi langsung dengan permasalahan yang sedang diteliti yakni awak kapal baik awak kapal niaga maupun awak kapal perikanan yang berkewarganegaraan Indonesia dan bekerja di kapal berbendera asing. Agar responden dalam penelitian ini lebih terarah dan sesuai dengan fokus pembahasan, maka peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan bagian dari teknik *non-random sampling* untuk menentukan sampel responden. Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, persyaratan yang harus terpenuhi dalam teknik *purposive sampling*, yaitu:

a. didasarkan pada ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menjadi ciri-ciri utama populasi;
b. subjek yang diambil menjadi sampel harus memiliki ciri-ciri paling banyak; dan

c. terlebih dahulu dilakukan studi pendahuluan untuk menentukan karakteristik populasi.[73]

Oleh sebab itu, maka penulis terlebih dahulu harus menentukan kriteria-kriteria bagi awak kapal Indonesia yang relevan dengan penelitian ini, antara lain: a) awak kapal yang berkewarganegaraan Indonesia; b) bekerja di kapal berbendera asing; dan c) terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Apabila didasarkan pada kriteria-kriteria sebagaimana telah ditentukan sebelumnya, maka diperoleh populasi responden sebanyak 32 (tiga puluh dua) responden, sedangkan untuk jumlah sampel sejumlah 28 (dua puluh delapan) responden.

5. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa lokasi yang digunakan oleh penulis untuk memperoleh data, sebagai berikut:

a. awak kapal Indonesia yang bekerja di kapal asing;
b. Departemen Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Jalan Sosio Yustisia Bulaksumur Nomor 1, Dusun Karang Malang, Kelurahan Caturtunggal, Kapanewon Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281;
c. Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, Gedung 2, Jalan Ciumbuleuit No. 94, Cidadap, Kota Bandung, Prop. Jawa Barat 40141;

[73] Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Cetakan Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 51.

d. Fakultas Vokasi Pelayaran Universitas Hang Tuah, Gedung F-V Fakultas Vokasi Pelayaran (Pulau Manterawu) Jl. Arief Rahman Hakim No.150, Keputih, Sukolilo, Surabaya, Prop. Jawa Timur 60111;
e. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Plaza BPJAMSOSTEK Lantai 19, Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 112 Blok B, Kuningan, Kec. Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Jakarta 12910;
f. Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta Jalan Urip Sumohardjo No. 106, Klitren, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta;
g. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 51, Daerah Khusus Jakarta 12950;
h. Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia, Jalan MT Haryono Kav 52, Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Jakarta 12770; dan
i. Sekretariat Serikat Buruh Migran Indonesia Jalan Komp. Garuda No.20, RT.13/RW.4, Kalibata, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Jakarta 12740.

6. Sumber Data Penelitian

Apabila dikontekstualisasikan dengan penelitian ini, maka penulis menggunakan dua sumber data penelitian, yaitu: data primer dan data sekunder. Soerjono Soekanto mengklasifikasikan data menjadi dua, yaitu: data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung

dari objek penelitian, sedangkan data sekunder merupakan data yang didapatkan melalui studi kepustakaan.[74] Peter Mahmud Marzuki menggunakan istilah bahan hukum sebagai padanan kata dari data sekunder yang diklasifikasikan menjadi dua, yaitu: bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer adalah bahan hukun yang bersifat mengikat, seperti: peraturan perundang-undangan, putusan hakim, dan catatan resmi hukum. Sementara itu, bahan hukum sekunder berkaitan dengan publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, seperti skripsi, tesis, disertasi, dan artikel jurnal hukum.[75] Fungsi bahan hukum sekunder untuk menjelaskan maksud dan tujuan serta bagaimana implementasi suatu norma dalam peristiwa konkret. Adapun penulis akan menguraikan rincian bahan hukum, sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer
    1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
    2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*);
    3) Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (*Wetboek van Koophandel*);
    4) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Pembayaran Ganti Kerugian kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Berhubungan dengan Hubungan Kerja;
    5) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja;

[74] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan Ketiga, UI Press, Jakarta, 2007, hlm. 11-12.

[75] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan Ketiga Belas, Edisi Revisi, Kencana, Jakarta, hlm. 181.

6) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
7) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1992 tentang Pelayaran;
8) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional;
9) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
10) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
11) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran;
12) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
13) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
14) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan *Maritime Labour Convention*, 2006 (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006);
15) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
16) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
17) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;

18) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
19) Undang-Undang Nomor 66 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran;
20) Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja;
21) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian;
22) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Pensiun;
23) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua;
24) Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian;
25) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
26) Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran;

27) Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2023 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia;
28) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 58 Tahun 2021 tentang Sertifikasi *Maritime Labour Convention*;
29) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan;
30) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia;
31) Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor PER.03/KA/2013 tentang Tata Cara Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pelaut Perikanan di Kapal Berbendera Asing;
32) Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor PER-12/KA/IV/2013 tentang Tata Cara Perekrutan Penempatan dan Perlindungan Pelaut di Kapal Berbendera Asing;
33) Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 70/PUU-IX/2011;
34) Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 82/PUU-X/2012;
35) Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 138/PUU-XII/2014;

36) Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 119/PUU-XIII/2015;
37) Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 101/PUU-XIV/2016;
38) Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 127/PUU-XXI/2023;
39) *Universal Declaration of Human Rights*;
40) *United Nation Convention on the Law of the Sea* 1982;
41) *Maritime Labour Convention* 2006;
42) *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*'
43) *International Convention on Standers of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers;*
44) *International Labour Organization Convention Number 102 of 1952 on the Social Security (Minimum Standards)*;
45) *International Labour Organization Convention Number 165 of 1987 on the Social Security for Seafarers*;
46) *International Labour Organization Convention Number 188 of 2007 on the Work in Fishing*;
47) *Republic Act No. 10022 of 2009 on the An Act Amending Republic Act No. 8042, Otherwise Known as the Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995, As Amended, Further Improving the Standard of Protection and Promotion of the Welfare of Migrant Workers, Their Families and Overseas Filipinos in Distress, and for Other Purposes*;

48) *Republic Act No. 11199 of 2018 on the An Act Rationalizing and Expanding the Powers and Duties of the Social Security Commission to Ensure the Long-Term Viability of the Social Security System*;
49) *Republic Act No. 11641 of 2021 on An Act Creating the Department of Migrant Workers, Defining Its Powers and Functions, Rationalizing the Organization and Functions of Government Agencies Related to Overseas Employment and Labor Migration, Appropriating Funds Therefor, and for Other Purposes*;
50) *Republic Act No. 12021 of 2024 on An Act Providing for the Magna Carta of Filipino Seafarers*; dan
51) *Implementing Rules and Regulations of Republic Act No. 12021 of 2025 An Act Providing for the Magna Carta of Filipino Seafarers*.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang dipergunakan dalam penelitian ini bertalian dengan buku hukum, artikel ilmiah hukum, kamus dan ensiklopedia hukum, serta karya ilmiah hukum lainnya yang memiliki keterkaitan dengan asas portabilitas, awak kapal Indonesia, PMI, jaminan sosial ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan, dan hukum maritim.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang digunakan sebagai penjabaran atau penjelasan dan menjadi petunjuk. [76] Pada penelitian ini yang termasuk bahan hukum tersier ialah kamus bahasa.

7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini disesuaikan dengan sumber data yang digunakan sebagai basis untuk memperoleh kebenaran dan dasar untuk menarik kesimpulan. Penulis lebih condong menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan kuesioner untuk data primer. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan bertanya kepada narasumber untuk memperoleh data secara mendalam dan komprehensif. Sementara itu, yang dimaksud dengan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan atau menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada responden.[77]

Penulis dalam mengumpulkan data sekunder menggunakan teknik pengumpulan data studi dokumen atau kepustakaan untuk memperoleh kajian yang lebih mendalam yang digunakan bersamaan dengan teknik pengumpulan data wawancara dan kuesioner.[78] Menurut M. Syamsudin, studi dokumen atau kepustakaan merupakan serangkaian kegiatan menelusuri dokumen atau pustaka untuk memeroleh informasi.[79]

---

[76] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan Ketiga, UI Press, Jakarta, 1986, hlm. 52.

[77] Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Cetakan Ketujuh, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2023, hlm. 161-164.

[78] Suratman dan H. Phillips Dhillah, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung, 2015, hlm. 123.

[79] M. Syamsudin, *Op.Cit*, hlm. 101.

8. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian hukum terdiri atas dua metode, yaitu analisis data kuantitatif dan analisis data kualitatif. Analisis data kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk menguraikan data-data primer dalam bentuk numerik, sedangkan analisis data kualitatif merupakan analisis data yang digunakan untuk menjelaskan gejala-gejala yang ada pada masyarakat atau reaksi terhadap suatu norma hukum.[80] Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data kualitatif yang bersifat deskriptif, evaluatif, dan preskriptif. Analisis data kualitatif meliputi pengelompokan data, penyuntingan (*editing*), dan penyajian hasil analisis dalam bentuk narasi yang telah dielaborasi antara teori-teori hukum yang relevan dengan persoalan hukum yang diteliti, serta penarikan kesimpulan.

Sementara itu, sifat analisis data bersifat deskriptif karena menggambarkan bagaimana realita penerapan asas portabilitas dalam jaminan sosial ketenagakerjaan bagi awak kapal yang bekerja di kapal asing. Kemudian, sifat evaluatif berarti asas portabilitas dalam jaminan sosial ketenagakerjaan harus dievaluasi karena tidak sesuai dengan perkembangan rezim jaminan sosial yang berkembang saat ini. Adapun sifat preskriptif memberikan penilaian apakah sudah tepat atau belum antara norma yang dicita-citakan dalam hukum positif dengan keadaan senyatanya saat ini.

G. Sistematika Skripsi

[80] Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, Cetakan Pertama, Edisi Pertama, Rajawali Pers, Depok, 2015, hlm. 182.

Penelitian ini disusun dengan sistematika sebagaimana yang telah ditentukan secara sistematis sehingga materi muatan yang akan disajikan lebih terfokus dan komprehensif. Oleh sebab itu, penulis akan menjabarkan struktur peneletian terlebih dahulu.

BAB I Pendahuluan menguraikan mengenai latar belakang alasan permasalahan prinsip portabilitas dalam jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai prinsip dasar dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Namun, menjadi persoalan apabila membahas manfaat jaminan sosial ketenagakerjaan bagi awak kapal Indonesia yang bekerja di kapal asing. Oleh sebab itu, pada bab ini akan diuraikan mengenai pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, orsinalitas penelitian, tinjauan pustaka, definisi operasional, metode penelitian hukum, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka menjelaskan mengenai kerangka teori yang digunakan sebagai landasan dalam mengelaborasi permasalahan hukum yang dihadapi. Kerangka teori ini mencakup *grand theory* atau teori dasar; *middle theory* sebagai fokus kajian makro dan mikro; serta *applied theory* atau teori yang dapat diaplikasikan pada peristiwa konkret. Kemudian, dielaborasikan dengan kerangka berpikir yang memuat antara teori dengan fakta. Pembabakan ini mencakup konsep hukum yang digunakan untuk memahami aturan-aturan yang berlaku.

BAB III Hasil dan Pembahasan membahas mengenai bagaimana penerapan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi awak kapal Indonesia yang bekerja di kapal asing. Kemudian, atas perolehan data empiris tersebut akan dielaborasi lebih mendalam dengan mengevaluasi prinsip portabilitas sebagaimana diatur dalam UU

SJSN dan UU BPJS. Bahwa prinsip portabilitas yang sebelumnya terbatas pada wilayah yurisdiksi nasional Indonesia seharusnya perolehan manfaat jaminan sosial ketenagakerjaan diperluas walaupun di luar yurisdiksi nasional.

BAB IV Penutup berisi mengenai kesimpulan dan saran atas rumusan masalah yang akan disajikan secara runtut. Bab ini hanya mencakup isi materi muatan yang telah disederhanakan serta memberikan rekomendasi guna perkembangan keilmuan di bidang hukum administrasi negara dan hukum ketenagakerjaan.