



ANALISA REKRUTMEN TERHADAP PERJANJIAN KERJA LAUT PADA KESELAMATAN KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) PT RIFJALI SUKSES INDONESIA

Mardiana

STMT Malahayati Jakarta

e-mail: mardianaunpak@gmail.com

Kamsariaty

Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin

e-mail: kamsariati41@gmail.com

Received 20-10-2024 | Revised 08-11-2024 | Accepted 08-12-2024

ABSTRACT

PT RIFJALI SUKSES Indonesia which wants to participate in development, especially in the field of sea transportation. In line with efforts to achieve development goals in the economic and social fields, namely to improve a better standard of living both materially and spiritually, special attention is needed to the human resource factor (HR), especially in the protection and welfare of the crew's labor. The crew recruitment process at PT RIFJALI SUKSES Indonesia is in accordance with the existing theory. The parties responsible for the recruitment process are the Crewing Division and other staff required in the recruitment section. The recruitment methods used by PT RIFJALI SUKSES Indonesia are internal and external methods, but the company tends to recruit internally because the cost is lower, faster and easier. The internal method uses references from current employees or crew members and the external method uses cooperation from shipping institutions. The recruitment process begins with notifying job vacancies, then using recruitment methods, and finally job applicants come to the PT RIFJALI SUKSES Indonesia office.

Keywords: Marine Labor Agreement; Work Safety; PT Rifjali Sukses Indonesia.

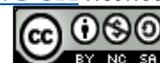
ABSTRAK

PT RIFJALI SUKSES Indonesia yang ingin berpartisipasi dalam pembangunan khususnya dalam bidang angkutan laut. Sejalan dengan upaya pencapaian tujuan pembangunan di bidang ekonomi dan sosial yaitu untuk meningkatkan taraf hidup yang lebih baik secara material maupun spiritual, maka diperlukan perhatian khusus terhadap faktor sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja anak buah kapal (ABK). Proses rekrutmen ABK pada PT RIFJALI SUKSES Indonesia yang dilakukan

sudah sesuai dengan teori yang ada. Pihak yang bertanggung jawab dalam proses rekrutmen adalah Divisi *Crewing* dan *staff* lain yang diperlukan dalam bagian rekrutmen. Metode rekrutmen yang digunakan PT RIFJALI SUKSES Indonesia adalah metode internal dan eksternal, tetapi perusahaan cenderung merekrut secara internal karena biaya lebih rendah, cepat dan mudah. Metode internal menggunakan referensi karyawan atau ABK yang bekerja saat ini dan metode eksternal menggunakan kerjasama dari Institusi Pelayaran. Proses rekrutmen diawali dengan melakukan pemberitahuan lowongan pekerjaan, lalu menggunakan metode rekrutmen, dan akhirnya pelamar pekerjaan datang ke kantor PT RIFJALI SUKSES Indonesia.

Kata kunci: Perjanjian Kerja Laut; Keselamatan Kerja; PT Rifjali Sukses Indonesia.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



A. Pendahuluan

Pelayaran di laut merupakan salah satu dimensi perhubungan dan merupakan sarana yang vital dalam lalu lintas Perekonomian Indonesia. Angkutan laut diselenggarakan atas dasar kepentingan umum dan ditujukan untuk membina kesatuan ekonomi serta melayani dan mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

Perkembangan lingkungan strategis nasional dan internasional menuntut penyelenggaraan pelayaran yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peran serta swasta dan persaingan usaha, otonomi daerah, dan akuntabilitas penyelenggara negara, dengan tetap mengutamakan keselamatan dan keamanan pelayaran demi kepentingan nasional (Menimbang huruf d “Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran”).

Untuk memenuhi harapan tersebut, maka perhubungan angkutan laut makin mendapat perhatian yang besar baik kalangan pemerintah maupun pihak swasta seperti perusahaan-perusahaan pelayaran yang salah satunya PT RIFJALI SUKSES Indonesia yang ingin berpartisipasi dalam pembangunan khususnya dalam bidang angkutan laut. Sejalan dengan upaya pencapaian tujuan pembangunan di bidang ekonomi dan sosial yaitu untuk meningkatkan taraf hidup yang lebih baik secara material maupun spiritual, maka diperlukan perhatian khusus terhadap faktor sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja anak buah kapal (ABK).

Dalam kaitannya dengan pembangunan perhubungan laut maka upaya perlindungan dan keselamatan tenaga kerja yang bekerja di laut akan tentunya dalam suatu perjanjian kerja yang disebut dengan perjanjian kerja laut. Sebagai dasar terjadinya hubungan kerja antara pekerja (buruh) dengan pengusaha kapal, maka

keberadaan perjanjian kerja laut diharapkan mampu menjamin hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian tersebut.

Hubungan kerja ini perlu dibina dan diarahkan agar masing-masing pihak dapat saling membutuhkan, saling mengerti peranan serta hak dan melaksanakan kewajibannya masing-masing demi terciptanya hubungan kerja yang serasi dan Efektivitas Perjanjian Kerja Laut terhadap Keselamatan Kerja Anak Buah Kapal (ABK) Vol. 5 / No. 1 / Juni 2016 - 65 selaras yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu usaha peningkatan kesejahteraan yang dimaksudkan adalah berupa jaminan sosial yang merupakan wujud dari peningkatan taraf hidup ABK yang diwujudkan dalam bentuk Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK).

Tujuan dari ASTEK itu adalah berkaitan dengan perlindungan terhadap jaminan sosial dalam masyarakat. Mengingat pekerjaan yang digelutinya sangat berisiko, dengan adanya jaminan sosial akan berpengaruh terhadap ketenangan, semangat, disiplin dalam bekerja, serta mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap tugas-tugas yang digelutinya. Namun peningkatan produktifitas dan kesejahteraan ABK menjadi hal yang sangat sulit tercapai karena sering kali pengusaha atau majikan kapal kurang memperhatikan kesejahteraan anak buah kapalnya bahkan mengabaikan keselamatan mereka. Pengusaha kapal kadang membuat kontrak kerja yang merugikan anak buah kapal.

Demikian halnya dengan ABK asal Indonesia yang diperlakukan tidak manusiawi di Kapal Korea yang berada di Nelson, Selandia Baru. Sepuluh dari mereka akhirnya melarikan diri dari kapal. Bentuk diskriminasi mereka sangat beragam, perlakuan yang tidak manusiawi tersebut yakni; mulai dari pemberian makan sisa ABK lain, pemberian makan yang telah basi, hingga pemakaian air laut untuk keperluan mandi dan cuci pakaian. Ironisnya, jumlah jam kerja tidak tercantum secara terperinci dalam detail kontrak kerja yang mereka tanda tangani. Dan juga sangat disayangkan tidak ada upaya pengobatan dari tenaga medis kepada ABK yang mengalami kecelakaan kerja. Salah seorang ABK yang sempat terluka tangannya, hanya dijahit. Dan setelah yang bersangkutan istirahat beberapa saat, yang bersangkutan diharuskan untuk kembali bekerja (Muhiddin, 2016).

Penetapan rumusan masalah dalam penelitian ini dimaksudkan untuk dijadikan pedoman bagi penulis untuk melakukan penelitian secara cermat dan tepat sesuai dengan prinsip-prinsip suatu penelitian yang ilmiah. Dengan demikian maka penelitian yang mengambil judul **“PROSES REKRUTMEN DI PT RIFJALI SUKSES INDONESIA TERHADAP PERJANJIAN KERJA LAUT PADA KESELAMATAN KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK)”**.

B. Research Method

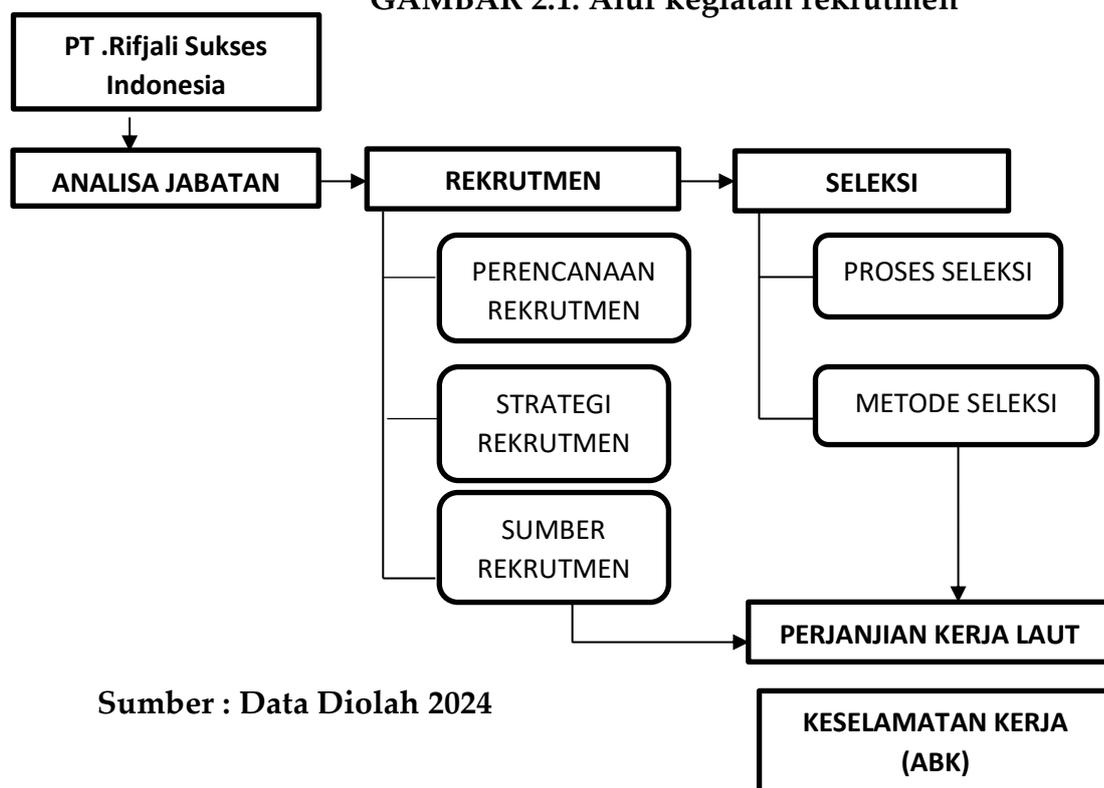
Berdasarkan pada tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk memahami suatu masalah.

Menurut Moleong (2011;132) dalam buku *Metode Penelitian Kualitatif*, "Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian." Selain itu Andi (2010;147) dalam buku *Menguasai Teknik-Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif* menjelaskan bahwa, "Informan adalah orang yang diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian.

Dalam memenuhi kebutuhan organisasi dalam hal sumber daya manusia. Rekrutmen diharapkan mampu menjadi proses aktivitas organisasi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adan sesuai harapan. mempunyai efek luberan yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan (Sutrisno, 2009). Adapun proses rekrutmen dimulai dari 1) perencanaan SDM dilihat jumlah tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja, 2) analisis jabatan, deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan; kemudian membuka, 3) lowongan pekerjaan berdasarkan pasar tenaga kerja dan tersedia calon pelamar, setelah itu melakukan, 4) penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja dilakukan dengan sumber dari dalam perusahaan atau sumber dari luar perusahaan, 5) pelamar yang memenuhi syarat perusahaan.

GAMBAR 2.1. Alur kegiatan rekrutmen



Sumber : Data Diolah 2024

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan sumber daya yang vital dan hanya akan diperoleh melalui perekrutan yang efektif . Dari pengertiannya, Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi . Sedangkan menurut Hadari Nawawi, rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan calon tenaga kerjayang kualifaid untuk jabatan / pekerjaan utama dilingkungan organisasi atau perusahaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan, penarikan (recruitment) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja, jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamarannya, peluang untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik dari yang terbaik. Menurut Dr. Husein Umar, rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia.

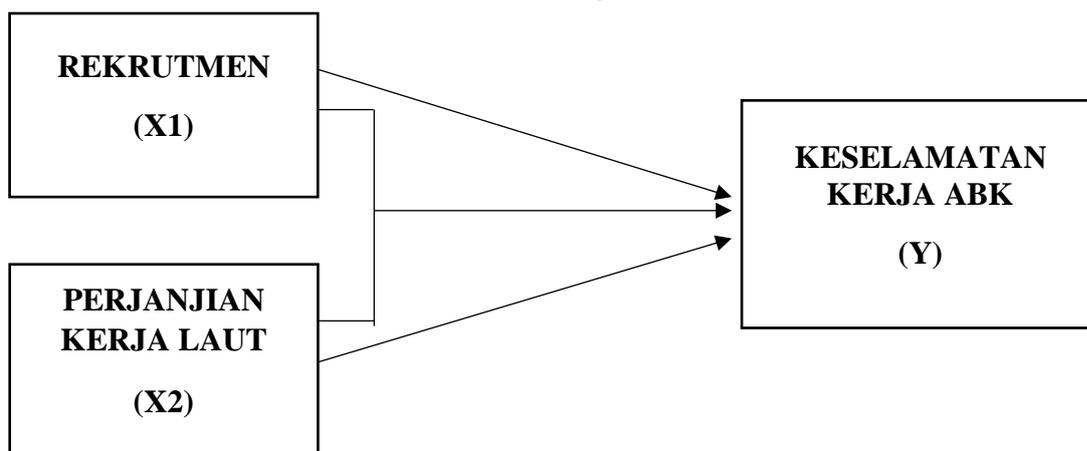
Perjanjian kerja laut menurut C. T. Kansil (2006:188) memberi pengertian perjanjian sebagai berikut: "Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lain untuk melaksanakan suatu hal". Sedangkan menurut R. Subekti (2002) "Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal".

Keselamatan kerja merupakan prioritas utama bagi seorang pelaut professional saat bekerja diatas kapal. Semua perusahaan pelayaran memastikan bahwa kru mereka mengikuti prosedur keamanan pribadi dan aturan semua operasi yang dibawa diatas kapal.

Menurut Suma'mur (2009:9), Keselamatan kerja berkaitan dengan produksi dan produktivitas. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar:

1. Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan – kecelakaan yang menjadi sebab sakit cacat dan kematian dapat dikurangi atau ditekan sekecil – kecilnya, sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari.
2. Tingkat keselamatan kerja yang tinggi, sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dan bertalian dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi.
3. Pada berbagai hal, tingkat keselamatan kerja yang tinggi, menciptakan kondisi – kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisien yang lebih tinggi pula.
4. Praktek keselamatan kerja tidak bisa dipisahpisahkan dari ketrampilan, keduanya berjalan sejajar dan merupakan unsur – unsur esensial bagi kelangsungan proses produksi.
5. Keselamatan kerja yang dilaksanakan sebaik – baiknya dengan partisipasi pengusaha dan buruh akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja, sehingga sangat membantu bagi terciptanya kelancaran produksi.

Gambar 2. 2 Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Data Diolah, 2024

Keterangan:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)
Yaitu variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:
 - a. Rekrutmen (X1)
 - b. Perjanjian kerja laut (X2)
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)
Yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya faktor lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Keselamatan kerja ABK (anak buah kapal) (Y).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Rekrutmen

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan (Sutrisno, 2009).

Sumber-sumber rekrutmen adalah pelamar langsung, lamaran berdasarkan informasi orang lain, jalur iklan, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, dan melalui serikat pekerja. Ada beberapa pembagian sumber rekrutmen, antara lain:

- 1) Pelamar langsung
- 2) Lamaran Berdasarkan Informasi Orang Dalam
- 3) Iklan
- 4) Instansi Pemerintah
- 5) Perusahaan Pencari Tenaga Kerja Profesional
- 6) Lembaga Pendidikan
- 7) Organisasi Profesi
- 8) Serikat Pekerja

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM suatu proses dari analisis dan identifikasi terhadap kebutuhan dan tersedianya sumber daya manusia di pasar tenaga kerja (Rivai, 2008). Perusahaan melakukan proses perencanaan SDM yang disesuaikan dengan ketentuan yang dibuat dari Syahbandar. Dapat dikatakan bila peraturan yang dibuat oleh Syahbandar berubah-ubah maka semakin besar kebutuhan SDM yang diperlukan. Peramalan kebutuhan SDM ini sangat penting dilakukan oleh Perusahaan karena dengan melakukan peramalan ini maka menutup kemungkinan terjadinya kekurangan ataupun kelebihan ABK di masa depan.

- a. Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan menggambarkan apa yang dilakukan, mengapa hal itu dilakukan, di mana hal itu dilakukan, dan, bagaimana hal itu dilakukan (Mathis dan Jackson, 2008). Deskripsi jabatan perusahaan berisi tentang identifikasi tugas, kewajiban, serta model pertanggung jawaban atas pekerjaannya sudah diperinci dengan jelas.

b. Spesifikasi Jabatan

Pada spesifikasi jabatan terdapat kualifikasi pendidikan minimum (ijazah). Dilihat dari standar ijazah, keterampilan disesuaikan dengan peraturan Direktur Jendral Perhubungan Laut (Syahbandar), kemampuan yang harus dimiliki sesuai dengan jabatan, dan pengalaman kerja minimal 1 tahun di perusahaan *offshore* sebagai Kadet (Praktek laut) dan kembali ke kampus untuk ujian Negara. Penting untuk dicatat bahwa spesifikasi pekerjaan yang akurat mengidentifikasi apa *knowledge, skills, dan abilities* (KSAs) yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan itu, bukan hanya dari kualifikasi yang dimiliki karyawan saat ini (Mathis dan Jackson, 2008).

c. Seleksi

Perusahaan telah melakukan tahapan proses seleksi dengan baik. Proses seleksi dimulai dengan melakukan seleksi administrasi. Tahap awal yang dilakukan *Manager Crewing* yakni memeriksa kelengkapan sertifikat, buku pelaut, CV, dsb. Kemudian *Manager Crewing* melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi lebih mengenai pelamar pekerjaan berupa detail pribadi pelamar. Setelah itu pelamar diberi tes fisik, test pendengaran dan test penglihatan (*Medical Check Up*) untuk melihat apakah pelamar pekerjaan sesuai syarat untuk menjadi ABK dan tidak mengalami gangguan. Dalam seleksi karyawan (ABK), test psikolog tidak diterapkan untuk semua jabatan. Hanya untuk jabatan nahkoda saja yang melakukan proses test psikolog. Hal ini dikarenakan perusahaan ingin melihat bagaimana potensi kepemimpinan dari calon pelamar (Nahkoda).

3. Maritime Labour Convention 2006

Maritim Labour Convention (MLC) 2006 adalah konvensi yang diselenggarakan oleh International Labour Organization (ILO) pada tahun 2006 di Geneva, Swiss. MLC 2006 bertujuan untuk memastikan hak-hak para pelaut di seluruh dunia dilindungi dan memberikan standar pedoman bagi setiap negara dan pemilik kapal untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pelaut. Ini dilakukan karena pelaut bekerja lintas negara sehingga perlu diatur suatu standar bekerja yang berlaku secara internasional.

4. Konvensi STCW

Konvensi STCW (*Standar Training and Certification of Watchkeeping for Seafarers*) atau Konvensi Internasional tentang standar latihan, sertifikasi dan dinas jaga untuk pelaut. STCW 1978 menetapkan kualifikasi standar untuk kapten, perwira dan petugas penjaga diatas kapal niaga yang berlayar. STCW dilahirkan pada 1978 dari konferensi Organisasi Maritim 13 Internasional (IMO) di London, dan mulai diterapkan pada tahun 1984. Konvensi ini mengalami perubahan yang besar pada tahun 1995. Konvensi STCW 1978 merupakan yang pertama dalam menetapkan persyaratan dasar dalam latihan, sertifikasi dan dinas jaga dalam tingkat internasional. Sebelumnya standar latihan, sertifikasi dan dinas jaga untuk perwira dan anak buah kapal hanya ditetapkan oleh pemerintahan masing-masing, biasanya tanpa referensi dan penerapan dari negara lain. Sebagai hasilnya standar dan prosedurnya sangat bervariasi, meskipun pengapalan adalah masalah internasional yang mendasar. Konvensi ini menetapkan standar minimum yang berhubungan pada latihan, sertifikasi, dan dinas jaga untuk pelaut yang mewajibkan negara-negara untuk memenuhi atau melampauinya.

5. Keputusan Menteri Perhubungan No: KM. 70 Tahun 1998 tentang Pengawakan Kapal Niaga

Dengan diberlakukannya Amandemen International Convention on Standard of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) 1995 sebagai penyempurnaan STCW 1978, maka Menteri Perhubungan menetapkan peraturan dalam bentuk Keputusan Menteri Perhubungan No.70 Th.1998 tanggal, 21 Oktober 1998 tentang Pengawakan Kapal Niaga.

Pada BAB.II Pasal 2 ayat (1) dan (2) bahwa pada setiap kapal niaga yang berlayar harus diawaki dengan susunan terdiri dari: seorang Nakhoda, sejumlah perwira, sejumlah rating. Susunan awak kapal didasarkan pada: daerah pelayaran, tonase kotor kapal (*gross tonnage* atau GT) dan ukuran tenaga penggerak kapal (*kilowatt* atau KW).

Pada pasal 8 menetapkan dan memperjelas bahwa awak kapal yang mengawaki kapal niaga sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Bagi Nakhoda, Mualim atau Masinis harus memiliki sertifikat keahlian pelaut yang jenis dan tingkat sertifikatnya sesuai dengan daerah pelayaran, tonase kotor dan ukuran tenaga penggerak kapal dan memiliki sertifikat ketrampilan pelaut.

- b. Bagi operator radio harus memiliki sertifikat keahlian pelaut bidang radio yang jenis dan tingkat sertifikatnya sesuai dengan peralatan radio yang ada di kapal dan memiliki sertifikat ketrampilan pelaut.
 - c. Bagi Rating harus memiliki sertifikat keahlian pelaut dan sertifikat ketrampilan pelaut yang jenis sertifikatnya sesuai dengan jenis tugas, ukuran dan jenis kapal serta tata susunan kapal.
6. Struktur Organisasi dan Tata Kerja di Kapal Niaga

Adapun struktur organisasi dan tata kerja di atas kapal itu pada umumnya antara lain adalah sebagai berikut:

a. Nahkoda

Nahkoda sebagai pemimpin umum di kapal memegang kekuasaan tertinggi di atas kapal, dan membawahi empat departemen yaitu:

1) *Deck Departement*, yaitu perwira dengan anak buah kapal bagian geladak. Secara garis besar susunan dan uraian tugasnya antara lain sebagai berikut:

- a) Mualim I atau Ahli Nautika Tingkat I (*Chief Officer*), adalah kepala dari dinas *deck* (geladak) dan pula membantu nahkoda dalam hal mengatur pelayanan di kapal jika kapal tidak punya seorang penata usaha atau jenang kapal
- b) Mualim II atau Ahli Nautika Tingkat II (*Second Officer*) disamping tugas jaga laut
- c) Mualim III atau Ahli Nautika III (*Third Officer*)
- d) Mualim IV atau Ahli Nautika Tingkat IV (*Junior Officer*) disamping tugas jaga laut dan bongkar muat
- e) Serang (*Boatswain*), bertanggung jawab kepada mualim
- f) Juru Mudi (*Able Seaman*), bertanggung jawab kepada mualim I
- g) Kelasi, bertanggung jawab kepada mualim I
- h) Juru masak

2) *Engine Departement*, yaitu perwira dan anak buah kapal dengan mesin. Susunan dan tugasnya antara lain:

- a) Kepala Kamar Mesin (KKM) atau Ahli Teknik Tingkat I (*Chief Engineer*), adalah Kepala Departemen Kamar Mesin yang bertanggung jawab kepada Nahkoda mengenai administrasi, pengawasan, keselamatan dan penghematan operasi pada Departemen Mesin

- b) Masinis I, adalah pejabat nomer dua untuk Departemen Mesin dan jika KKM berhalangan maka tugas dan tanggung jawab akan diambil alih olehnya
 - c) Masinis II atau Ahli Teknik Tingkat II (*Second Engineer*)
 - d) Masinis III atau Ahli Teknik Tingkat III (*Third Engineer*)
- b. Syarat-syarat Pengangkatan Nahkoda

Berdasarkan pasal 136 ayat (1) UUP ditentukan bahwa nahkoda kapal berbendera Indonesia itu harus warga negara Indonesia. Untuk pengecualian dari ketentuan ini. Syarat-syarat Nahkoda, sebelum berbicara mengenai syarat-syarat menjadi nahkoda, perlu diketahui dulu persyaratan umum bekerja di atas kapal berdasarkan pasal 17 Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000 tentang kepelautan, yaitu:

- 1) Memiliki Sertifikat Keahlian Pelaut dan sertifikat Keterampilan Pelaut
- 2) Berumur sekurang-kurangnya 18 tahun
- 3) Sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan yang khusus dilakukan untuk itu
- 4) Telah menandatangani Perjanjian Kerja Laut (PKL), yaitu suatu kontrak antara pengusaha kapal dengan seseorang dipihak lain, dimana seseorang berjanji untuk bekerja sebagai buruh di bawah pengusaha
- 5) Telah menandatangani Sijil awak kapal, yaitu suatu buku yang merupakan daftar dari anak buah kapal lengkap dengan catatan-catatan pribadi dari anak buah kapal, dan disyahkan oleh syahbandar

7. Prosedur Perjanjian Kerja Laut

Di dalam pembuatan perjanjian kerja laut, harus dilakukan berdasarkan ketentuan-ketentuan tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja laut yang dibuat antara pengusaha kapal dengan nahkoda atau perwira kapal harus dibuat secara tertulis dengan ancaman pembatalan.
- b. Perjanjian kerja laut yang dibuat antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal atau buruh, harus dibuat dihadapkan seorang pegawai yang diangkat oleh yang berwajib. (Soedjono, 1982).

8. Jenis-jenis Perjanjian Kerja Laut

Pembuatan PKL pada umumnya dibedakan menjadi 3 jenis perjanjian, yaitu:

- a. Perjanjian kerja laut yang diselenggarakan untuk waktu tertentu atau perjanjian kerja laut periode, misal: untuk 2 (dua) tahun, 5 (lima) tahun atau 10 (sepuluh) tahun.
- b. Perjanjian kerja laut yang diselenggarakan untuk waktu tidak tertentu. Dalam perjanjian ini hubungan kerja berlaku terus sampai ada pengakhiran oleh para pihak atau sebaliknya hubungan kerja berakhir dalam waktu dekat (besok), besok lusa dan sebagainya jika memang salah satu pihak ataupun para pihak menghendakinya.
- c. Perjanjian kerja laut yang diselenggarakan untuk satu atau beberapa perjalanan atau trip adalah perjanjian kerja laut yang diselenggarakan berdasarkan pelayaran yang diadakan perusahaan pelayaran dari suatu pelabuhan ke pelabuhan lain.

9. Isi Perjanjian Kerja Laut

Isi dari perjanjian kerja laut sekurang-kurangnya tercantum antara lain:

- a. Meliputi pasal 400 dan 401 KUHD jo. Penjelasan pasal 18 ayat (2) PP No. 7 Tahun 2007 tentang Kepelautan.
- b. Nama lengkap nakhoda dan nama kecilnya sesuai dengan akte kelahiran.
- c. Hari, tempat dan tanggal lahir dan umur nakhoda sesuai akte (bila tidak diketahui, maka dimasukkan umur kira-kira).
- d. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat.
- e. Jabatan nakhoda dan penunjukkan kapal dimana nakhoda akan bekerja.
- f. Perjalanan pelayaran yang akan ditempuh nakhoda, jika sudah pasti.
- g. Pernyataan apakah nakhoda mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan lain (didarat) selain tugas-tugas di kapal, jika ada, apa pekerjaan itu.
- h. Nama syahbandar.
- i. Gaji nakhoda, upah lembur, tunjangan-tunjangan lainnya selain yang di haruskan undang-undang.
- j. Tempat dan hari/ tanggal dimulainya pekerjaan di kapal atau saat perjanjian mulai berlaku (terhitung dari ditanda tangannya PKL), atau jangka waktu nakhoda dipekerjakan.
- k. Ketentuan mengenai hak atas hari libur atau cuti, ditambah dengan ketentuan asuransi dan pemulangan, jaminan kerja dan pesangon.
- l. Berakhirnya atau pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan.
- m. Tanda tangan buruh, majikan dan syahbandar.
- n. Tanggal ditandatanganinya atau disyahrkannya perjanjian kerja laut tersebut.

D. Conclusions

Proses rekrutmen ABK pada PT RIFJALI SUKSES Indonesia yang dilakukan sudah sesuai dengan teori yang ada. Pihak yang bertanggung jawab dalam proses rekrutmen adalah Divisi *Crewing* dan *staff* lain yang diperlukan dalam bagian rekrutmen. Metode rekrutmen yang digunakan PT RIFJALI SUKSES Indonesia adalah metode internal dan eksternal, tetapi perusahaan cenderung merekrut secara internal karena biaya lebih rendah, cepat dan mudah. Metode internal menggunakan referensi karyawan atau ABK yang bekerja saat ini dan metode eksternal menggunakan kerjasama dari Institusi Pelayaran. Proses rekrutmen diawali dengan melakukan pemberitahuan lowongan pekerjaan, lalu menggunakan metode rekrutmen, dan akhirnya pelamar pekerjaan datang ke kantor PT RIFJALI SUKSES Indonesia.

References

- Menurut Keputusan Menteri Nomor 70 tahun 2013 Pengertian *Crewing* memiliki arti Pengawakan Kapal, yang menyimpulkan *Departemen Crewing*.
- Menurut pada Pasal 1 (42) UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dalam Anak buah kapal (ABK)
- Menurut Pasal 145 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Achmad, Fadli.(2010). Tinjauan Longsoran Pada Ruas Jalan Akses - Pelabuhan Gorontalo. Simposium XIII FSTPT, Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Achmad, Yusnedi., (2019). Manajemen Perusahaan pelayaran. Yogyakarta. Penerbit Deepublish.
- Faustino Cordoso Gomes, (2003) Manajemen Sumber Daya Manasuia, (Yogyakarta: CV. Andi Offset., h. 105
- H. Veithzal Rivai, M.B.A. (2009) , Islamic Human Capital Dari Teori Praktik Manajemen Sumber Daya Islami,Edisi I, Cet. I, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, h. 200
- Hariwijaya, M. 2017. Manajemen perusahaan dalam pelayaran. Yogyakarta: Elmaterra Publising
- Herman Budi (2012). Manajemen pelabuhan dan Realisasi . Ekspor, Impor. Yogyakarta: CV .Andi Offse.
- Husein Umar, (2008). Desain Penelitian MSDM Dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Graha, 2008), h. 24
- Hj. Ike kusdyah rachmawati, (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: CV. And Offset, 2008), h. 83-84
- Kosasih Engkos & Soewedo Hananto(2007), *Manajemen Perusahaan Pelayaran*,Jakarta : Rajawali Pers

- Kartasoeptra (1998). Manajemen pelabuhan dan Realisasi . Ekspor, Impor. Yogyakarta: CV .Andi Offse
- Kansil, C.S.T., dan Christine, S.T.K. (2006). Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia.Sinar Grafika. Jakarta
- Lupiyoadi Rambat (2013), *Manajemen Pemasaran Jasa*, Jakarta : Salemba Empat.
- Philip Kotler & Kevil Lane Keller (2009), *Manajemen Pemasaran*, Jakarta : rlangga
- R.P Suyono (2005), *Shipping, Pengangkutan Intermodal Ekspor Impor melalui Laut*, Jakarta : PPM
- Tjiptono Fandy & Chandra Gregorius(2016), *Service, Quality dan Satisfaction*, Yogyakarta : ANDI Yogyakarta
- H. Veithzal Rivai, M.B.A. (2009) , *Islamic Human Capital Dari Teori Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*,Edisi I, Cet. I, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, h. 200
- Subekti, R. (2002). Hukum Perjanjian. PT. Intermasa. Jakarta.
- Suma'mur.(2009). Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja. Jakarta : CV Sagung Seto