



**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI AWAK KAPAL
PADA PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (PELNI)
SEMARANG**

Khikmatul Heny Masitoh*, Sonhaji, Suhartoyo
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
E-mail : heny.hikma23@gmail.com

Abstrak

Penelitian dari pelaksanaan perlindungan hukum bagi awak kapal pada PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum bagi awak kapal serta mengetahui dan menganalisis hambatan-hambatan apa saja yang muncul serta upaya apa yang dilakukan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang dalam menanggulangi hambatan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja atau anak buah kapal. Hasil penelitian ini adalah jika dilihat dari segi perjanjian kerja laut maka tidak mencerminkan kepastian hukum yang pasti. Segi hak waktu kerja, istirahat, dan cuti, PT.Pelni Semarang telah dapat melaksanakan ketentuan dalam Pasal 79 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Segi kesehatan dan keselamatan kerja, PT.Pelni telah sesuai dengan ketentuan dari UU No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kapal dan telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Pelaksanaan tentang Kecelakaan Pelaut. Hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum ini kurangnya kesadaran hukum para pekerja di kapal atau anak buah kapal (ABK), dan Serikat pekerja (SP) dikuasai oleh Perusahaan dan sikap pemerintah pusat yang pasif dalam merespon permasalahan yang berkaitan dengan transportasi laut. Sehingga kesimpulan penulisan ini yaitu dari segi perjanjian kerja laut tidak mencerminkan kepastian hukum yang pasti, hak waktu kerja, istirahat dan cuti, serta segi kesehatan dan keselamatan kerja sudah sesuai dengan ketentuan pelaksanaan perlindungan hukum.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Keselamatan Kerja, Pekerja/Buruh.

Abstract

Research on the implementation of legal protection for the crew on PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang aims to investigate the implementation of legal protection for the crew as well as identify and analyze any barriers that arise and what efforts do PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang in overcoming barriers to implementation of the legal protection for workers or the crew. The results of this study is if the terms of the employment agreement, the ocean does not reflect a definite legal certainty. In terms of the right of working time, rest and leave, PT.Pelni Semarang has been able to implement the provisions of Article 79 paragraph (2) of Law Number 13 Year 2003 on Manpower. In terms of occupational health and safety, PT.PELNI accordance with the provisions of the Act No.1 of 1970 on the safety of the vessel and in accordance with the provisions of Implementing Regulation on Seafarers Accident.

Obstacles in the implementation of legal protection is the lack of legal awareness of workers in the ship or crew (ABK), and Unions (SP) controlled by the Company and the passive attitude of the central government in responding to issues relating to marine transportation. So that the conclusions of this writing, namely in terms of sea employment agreement does not reflect a definite legal certainty, the right of working time, rest and leave, as well as in terms of health and safety are in accordance with the provisions of the implementation of legal protection.

Keywords: Legal Protection, Safety, Workers / Labour.

I. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pembangunan nasional harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha.¹ Indonesia yang dikenal dengan Negara kepulauan yang mempunyai luas laut lebih besar bila dibandingkan dengan luas daratan, yaitu besarnya 2 (dua) kali luas daratan. Hal ini mengakibatkan pentingnya arti dari perhubungan laut sebagai sarana komunikasi antar

pulau dalam mewujudkan persatuan dan kesatuan pertahanan keamanan, politik, sosial, budaya, dan khususnya di sektor ekonomi dan perdagangan. Namun sampai saat ini pengelolaan, pemberdayaan dan pemanfaatan perairan termasuk laut oleh Negara belum optimal untuk kesejahteraan rakyat.² Keselamatan kerja di kapal harus selalu dijaga agar dapat berlayar dengan aman, lancar, cepat dan selamat sampai ke tempat tujuan.

Di bidang transportasi laut, penerapan K3 juga sangat diperlukan karena keselamatan adalah indikator utama untuk mengukur keberhasilan transportasi di laut. Di era kemajuan teknologi dan komunikasi saat ini, kapal-kapal yang digunakan sebagai sarana pengangkut telah banyak disentuh oleh teknologi dan dilengkapi sarana navigasi yang memadai demi kepentingan kenyamanan dan keselamatan dalam perjalanan melalui laut. Walaupun demikian kecelakaan kapal laut masih sering terjadi sehingga semakin menambah dalam keprihatinan terhadap dunia transportasi laut. Lemahnya sistem keselamatan di laut menjadi penyebab potensial besarnya korban kecelakaan di laut.

Pemerintah telah membuat peraturan-peraturan yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh, dalam kenyataannya masih saja terjadi pelanggaran.

¹Penjelasan Undang-Undang No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

²Djoko Triyanto, *Bekerja Di Kapal*, (Bandung: Mandar Maju 2005), halaman 1

Bahkan tidak jarang kenakalan pengusaha sampai berani mengelabui pihak-pihak yang akan melakukan pengawasan di tempat kerja. Apabila hal ini sampai terjadi tidak menutup kemungkinan kecelakaan kerja akan terjadi, maka pengusahalah yang seharusnya bertanggung jawab atas seluruh kejadian dalam kecelakaan kerja

PT.Pelayaran Nasional Indonesia merupakan perusahaan milik negara (BUMN) yang memiliki beberapa divisi pekerjaan yang masing-masing pekerjaan tersebut juga memiliki tingkat bahaya kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Dengan demikian, maka jelas sistem jaminan keselamatan yang diberikan kepada seluruh karyawannya terkait dengan sistem jaminan keselamatan dan kesehatan kerja itu menjadi hal yang sangat penting untuk diberlakukan.

Dalam pengoperasian kapal ditemukan banyak pekerjaan-pekerjaan baik yang ringan maupun berat yang memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Dalam penelitian ini penulis mengamati sering terjadinya kecelakaan kerja pada awak kapal. Seringnya terjadi insiden atau kecelakaan pada awak kapal sewaktu bekerja baik di deck maupun di kamar mesin disebabkan karena kurang memperhatikan dan mengutamakan keselamatan. Sehubungan dengan itu maka awak kapal mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mencegah kecelakaan yang dapat menyebabkan kerugian dan penderitaan bagi semua pihak mulai

dari awak kapal itu sendiri sampai pada tingkat perusahaan yaitu melalui usaha keselamatan kerja yang baik.

Berpedoman pada permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk membahas dan meneliti masalah pentingnya keselamatan kerja. Sehingga dengan dilakukannya penulisan hukum ini penulis diharapkan dapat menguraikan hal-hal apa saja yang dapat dilakukan PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang dalam melindungi tenaga kerjanya serta hambatan apa saja yang dialaminya terkait dengan pelaksanaannya dengan judul “PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI AWAK KAPAL PADA PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (PELNI) SEMARANG”.

II. METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *yuridis empiris*. Metode yuridis adalah metode penelitian yang menyelidiki hal-hal yang berhubungan dengan hukum, sedangkan metode empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum diambil dari fakta-fakta yang ada di dalam suatu masyarakat, badan

hukum atau badan pemerintah³. Yuridis berarti bahwa dalam mengadakan pendekatannya menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan, khususnya meneliti tentang masalah yang timbul di masyarakat tentang pelaksanaan perlindungan hukum bagi awak kapal pada PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang. Sedangkan empiris adalah penerapan atau pelaksanaan yuridis, hal ini dilakukan mengingat bahwa permasalahan yang diteliti menyangkut perlindungan pekerja terhadap kecelakaan kerja di PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang.

Spesifikasi penelitian meliputi sifat dan tujuan penelitian. Dalam penulisan hukum ini menggunakan *deskriptif-analitis*, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan dalam penelitian ini,⁴ yakni mengenai pelaksanaan perlindungan hukum bagi awak kapal pada PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang. Jadi, dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini penulis mengungkapkan hasil penelitian dalam bentuk uraian yang

menjelaskan fakta dan data yang ditemui di lapangan.

Metode pengumpulan data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh dengan cara melakukan penelitian di lapangan, yaitu melakukan penelitian langsung pada PT.Pelayaran Nasional Indonesia cabang Semarang terkait yang menjadi obyek penelitian ini. Adapun data primer ini diperoleh dengan cara wawancara langsung dengan karyawan PT.Pelayaran Nasional Indonesia Semarang serta nahkoda dan mualim Km.Kelimutu. Data sekunder adalah data yang diperoleh antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian.

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penulisan hukum ini adalah metode *analisis kualitatif* yaitu dalam metode ini data yang diperoleh akan dipilih dan disusun secara sistematis, kemudian dianalisa secara kualitatif untuk menggambarkan hasil penelitian yang disusun dalam sebuah tulisan ilmiah, karena dalam penelitian hukum ini data yang terkumpul sulit diukur dengan angka dan sampel yang digunakan bersifat *non probabilitas* atau *non random* serta pengumpulan datanya menggunakan pedoman wawancara dan pengamatan dan hal ini sesuai dengan ciri-ciri dari data yang harus dianalisis dengan metode kualitatif.

³Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan penelitian hukum*, (Bandung: Citra aditya bakti, 2004), halaman 134

⁴Ronny Hanitjio Soemotro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995), halaman 12

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Awak Kapal pada PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang

Pelaksanaan perlindungan hukum tersebut dapat dilihat dari beberapa segi yaitu sebagai berikut:⁵

1. Jika dilihat dari segi perjanjian kerja laut.

Dari hasil penelitian, bahwa PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang dalam hal perjanjian kerja laut jika dilihat dari segi perlindungan hukum tenaga kerja non organik belum memberikan kepastian hukum yang pasti mengenai perlindungan hukum kaitannya dengan resiko bahaya di laut. Sebab, dalam perjanjian kerja laut tidak terdapat mengenai hal-hal yang ditanggung apabila sewaktu-waktu anak buah kapal mengalami bahaya di laut.

PT.Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI) Semarang, tenaga kerja yang menggunakan perjanjian kerja laut adalah tenaga kerja non organik. Apabila tenaga kerja organik sudah tidak menggunakan perjanjian kerja laut karena sudah diangkat menjadi tenaga kerja tetap dan pengangkatan menjadi tenaga kerja organik yaitu dengan Surat Keputusan Direksi (SK) dari tenaga kerja

non organik diangkat menjadi tenaga kerja tetap. Pengangkatan tenaga kerja organik dilakukan apabila seorang tenaga kerja sudah bekerja minimal selama 4 tahun dan telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi tenaga kerja tetap (Organik). Jika dilihat dari segi yuridisnya maka Perjanjian Kerja Laut dan Surat Keputusan Pengangkatan keduanya sama-sama mempunyai kepastian hukum yang dimiliki oleh tenaga kerja.

2. Jika dilihat dari segi Upah kerja

Dalam hal ini PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang merupakan salah satu perusahaan Persero upah yang diterima tenaga kerja di kapal disamakan dengan gaji Pegawai Negeri. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang dalam memberikan hak upah berdasarkan tingkat jabatan atau golongan.

3. Jika dilihat dari segi hak waktu kerja, Istirahat, dan hak cuti

Dalam hal waktu kerja anak buah kapal maupun nahkoda bekerja 24 jam non stop dan tidak ada lembur. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa PT.Pelayaran Nasional (Pelni) Semarang telah dapat melaksanakan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan,

⁵Ibid

dan Pasal 79 ayat (2) UU ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa waktu kerja, istirahat dan cuti, sebagai berikut:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja.
 - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
 - c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
 - d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan, dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dari kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
4. Jika dilihat dari segi kesehatan dan keselamatan kerja.

PT. PELNI Semarang telah dapat melaksanakan dengan baik mengenai keselamatan kerja di kapal sesuai dengan ketentuan

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Ordonansi Kapal 1935 (Staatblad 1935). Pada Pasal 14 Ordonansi kapal mengatur agar pemerintah dapat menetapkan ketentuan yang diperlukan sehubungan dengan tempat tinggal anak buah kapal, cara-cara perawatan pelaut dan ketentuan keselamatan selama tinggal dan bekerja di kapal.

5. Jika dilihat dari segi tunjangan-tunjangan lain
- a. Tunjangan Tenaga kerja di kapal

PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang memberikan tunjangan kepada tenaga kerja di kapal seperti berikut:

1. Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan, meliputi:
 - a. Perusahaan memberikan tunjangan THR keagamaan kepada pekerja minimal 1 bulan paket gaji+IP terakhir.
 - b. Tunjangan THR dibayarkan selambat-lambatnya 2 minggu sebelum hari raya
2. Tunjangan hari tua, yaitu untuk menjamin hari tua pekerja diberikan jaminan hari tua pada

usia 56 tahun. Besarnya sebesar 2 kali gaji pokok terakhir.

3. Tunjangan pengobatan untuk keluarga, yaitu tunjangan untuk satu istri dan 3 anak. Lebih dari 3 anak tidak ditanggung perusahaan.
4. Tunjangan tiket gratis, fasilitas ini didasarkan pada golongan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang telah memberikan tunjangan kepada tenaga kerja di kapal. Akan tetapi tunjangan yang diberikan tidak sama antara jabatan yang satu dengan yang lain.

PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang tunjangan didasarkan pada kelas golongan. Untuk anak buah kapal non organik hanya memperoleh tunjangan THR keagamaan, dan masuk dalam program BPJS.

b. Ganti rugi

Besarnya ganti rugi yang diberikan kepada anak buah kapal apabila terjadi kecelakaan atau hal-hal yang berkaitan dengan tugas, maka perusahaan wajib memberikan ganti

rugi yang selayaknya, meliputi:⁶

1. Perusahaan mengasuransikan seluruh pekerja untuk memberikan jaminan keselamatan dengan premi ditanggung Perusahaan.
2. Anak buah kapal yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan santunan asuransi sesuai dengan PP No.7 tahun 2000 Tentang Kepelautan, antara lain:
 - a. ABK meninggal dunia karena sakit, maka perusahaan wajib menanggung biaya pemulangan ke domisili dan penguburan serta wajib membayar santunan sebesar Rp.100.000.000., (seratus juta rupiah).
 - b. ABK meninggal dunia karena kecelakaan, maka perusahaan memberikan santunan kematian sebesar Rp.150.000.000., (seratus lima puluh juta rupiah), disamping biaya pemulangan ke domisili dan penguburannya
 - c. ABK yang mengalami

⁶ibid.

kecelakaan kerja dimanapun berada yang mengakibatkan ABK cacat ditentukan sebagai berikut:

1. Cacat tetap yang mengakibatkan kemampuan kerja hilang 100%, besarnya santunan sebesar Rp.150.000.000, . (seratus lima puluh juta rupiah)
2. Cacat tetap yang mengakibatkan kemampuan kerja berkurang, besarnya santunan ditetapkan berdasarkan prestasi.

B. Hambatan dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Awak Kapal pada PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang.

1. Hambatan yang sering timbul dari pihak tenaga kerja.

- a. Kurangnya kesadaran hukum para tenaga kerja di kapal atau anak buah kapal (ABK). Dalam hal ini kurangnya kesadaran hukum yang sering dilakukan anak buah

kapal di kapal, antara lain:⁷

- 1) Anak buah kapal (ABK) melanggar isi perjanjian kerja laut (khusus tenaga kerja non organik)
- 2) Anak buah kapal (ABK) sering melakukan pelanggaran-pelanggaran yang mengakibatkan terhambatnya proses berlayar, misalnya:
 - a. Meninggalkan tugas atau kapal tanpa ijin nahkoda
 - b. Mangkir
 - c. Melakukan perbuatan asusila di atas kapal
 - d. Melakukan perjudian atau berkelahi dengan sesama anak buah kapal (ABK)
 - e. Serikat pekerja yang dikuasai oleh pihak perusahaan atau tenaga kerja di darat.

2. Hambatan yang timbul dari pihak pemerintah.

Pihak Pemerintah yang dimaksud adalah pemerintah pusat. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di kapal mengalami hambatan-

⁷ibid.

hambatan. Hal ini dapat dilihat dari sikap Pemerintah pusat yang pasif dalam merespon permasalahan yang terjadi di lingkungan khususnya masalah yang timbul antara perusahaan pelayaran dengan tenaga kerja di kapal atau anak buah kapal (ABK).

C. Upaya untuk mengatasi hambatan pelaksanaan perlindungan hukum bagi awak kapal pada PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang

1. Pihak tenaga kerja

- a. Mempunyai tingkat kesadaran hukum yang tinggi.

Kesadaran hukum yang diinginkan dalam sebuah hubungan kerja adalah sikap mental yang artinya kesadaran hukum bahwa sebuah peraturan yang dibuat baik di darat maupun di laut adalah mempunyai kekuatan hukum yang pasti, memiliki sanksi, dan wajib ditaati atau tidak boleh dilanggar oleh siapapun tanpa terkecuali. Dalam hal ini tenaga kerja di kapal atau anak buah kapal (ABK) harus mengetahui dan memahami dengan jelas semua peraturan

yang telah ditentukan atau dibuat.⁸

2. Pihak Pemerintah Dalam hal cara mengatasi dari pihak Pemerintah yaitu:⁹

- a. Merespon terhadap permasalahan ketenagakerjaan pihak pemerintah dalam hal ini menempati posisi dan peran sebagai pengayom bagi seluruh pihak dalam masyarakat dan pihak yang bersangkutan dalam proses berlayar. Usaha tersebut dilakukan sebagai tindakan represif yang berupa pemberian sanksi terhadap setiap pelanggaran ketenagakerjaan yang terjadi baik sanksi pidana maupun sanksi administratif berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b. Meningkatkan kinerja dinas Perhubungan laut. Dalam hal ini meningkatkan kinerja dinas

⁸Rudy Way, Op.cit, Semarang: 9 Juni 2016

⁹Jasa priadi, Op.cit, Semarang: 9 Juni 2016

perhubungan laut artinya lebih memaksimalkan penyuluhan tentang segala hal yang berkaitan dengan keselamatan dan kinerja para anak buah kapal (ABK).

IV. KESIMPULAN

1. Pelaksanaan

perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di kapal atau anak buah kapal pada PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang, berdasarkan bentuk perlindungannya, dapat dilihat dari:

- a. Segi perjanjian kerja laut, jika dilihat dari perlindungan hukum tenaga kerja di laut kaitannya dengan resiko bahaya di laut maka tidak mencerminkan kepastian hukum yang pasti. Karena, dalam perjanjian kerja laut hanya menyebutkan secara umum tidak secara detail.
- b. Segi upah kerja, PT.Pelni belum sesuai PP No. 7 tahun 2000 tentang Kepalautan karena untuk tenaga kerja non organik upah diberikan jauh lebih sedikit tidak

- sebanding dengan resiko bahaya di laut.
- c. Segi hak waktu kerja, istirahat, dan cuti. PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang telah dapat melaksanakan ketentuan dalam Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dimana hak waktu kerja, istirahat, dancuti diberikan sama. Karena, pada dasarnya sifat pekerjaannya 24 jam dan mendapat cuti wajib.
 - d. Segi kesehatan dan keselamatan kerja, PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang telah sesuai dengan ketentuan dari Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kapal dan telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Pelaksanaan tentang kecelakaan Pelaut.
 - e. Segi tunjangan-tunjangan, dalam hal tunjangan tenaga kerja di kapal PT.Pelayaran Nasional Indonesia Semarang telah memberikan

tunjangan kepada tenaga kerjadi kapal dan dalam hal ganti rugi PT.Pelayaran Nasional Indonesia Semarang telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Pelaksanaan tentang Kecelakaan Pelaut

2. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi awak kapal pada PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang:
 - a. Pihak Tenaga kerja di kapal atau anak buah kapal yaitu kurangnya kesadaran hukum para tenaga kerja di kapal atau anak buah kapal (ABK), dan Serikat pekerja (SP) dikuasai oleh Perusahaan.
 - b. Pihak Pemerintah yaitu sikap pemerintah pusat yang pasif dalam merespon permasalahan yang berkaitan dengan transportasi laut.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi Awak Kapal pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang:

Pihak pemerintah harus dapat merespon terhadap permasalahan yang terjadi antara pihak perusahaan dengan pekerja baik pekerja di kapal maupun pekerja di darat dan lebih memaksimalkan penyuluhan tentang segala hal yang berkaitan dengan keselamatan dan kinerja para anak buah kapal (ABK). Sehingga tenaga kerja di kapal atau anak buah kapal (ABK) akan mengetahui hak dan kewajiban masing-masing pihak baik dari pihak perusahaan maupun pihak tenaga kerja di kapal atau anak buah kapal (ABK) dan tunduk pada aturan yang telah dibuat oleh Pemerintah.

V. DAFTAR PUSTAKA

Buku atau Literatur

- Ashofa, Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Adi Mahasatya, 2001.
- Asyhadie, Zaeni, *HUKUM KERJA Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta :PT Raja Grafindo Persada,2007.
- _____, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.

- Sucipto, Cecep Dani, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Gosyen Publishing, 2014.
- Soemitro, Ronny Hanitijito, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995.
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000.
- _____, *Perlindungan Buruh dalam Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Idrus, Muhammad, *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, (pendekatan kualitatif dan kuantitatif)*, Yogyakarta: UII Press, 2007.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003.
- Lopa, DR Baharudin, *Hukum Laut, Pelayaran dan Perniagaan*, Bandung: Alumni, 1982.
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Politeknik Ilmu Pelayaran, *Basic Safety Training*.
- Politeknik Ilmu Pelayaran, *Advanced Fire Fighting*.
- Ramli, Soehatman, *Seri manajemen K3, Sistem Manajemen Keselamatan*
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Soedjono, Wiwoho, *Hukum Laut, Khusus Tentang Pengangkutan Barang di Indonesia*, Yogyakarta: 1986.
- _____, *Hukum Perjanjian Kerja Laut*, Jakarta: 1987.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1986.
- Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1981.
- Suma;mur, *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh atas Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: 2013.
- Surataman dan Philips, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Triyanto, Djoko, *Bekerja Di Kapal*, Bandung: Mandar Maju, 2005.
- _____, *Hubungan Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi*, Bandung: 2004.
- Woerjati, Sri, *Hukum Ketenagakerjaan Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upaya Pekerja Wanita*, Bandung: 1998.
- Undang-Undang**
Undang- Undang Dasar 1945
Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1992 Tentang Pelayaran
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Internet**
www.pelni.co.id, Diakses pada tanggal 28 Agustus 2016, pukul 10.40 WIB