

**PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA  
TERHADAP ANAK BUAH KAPAL  
DI P.T. KALLA LINES**



PERPUSTAKAAN PUSAT UNIV. HASANUDDIN

Tgl. terima	13-3-1998
Asal dari	FAR. HUKUM
banyaknya	1LSATUJERS
Harga	HADIAH
No. Inventaris	980402175
No. Klas	

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Meraih Salah Satu Syarat  
Guna Meraih Gelar Sarjana Hukum  
Pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin**

**disusun oleh :**

**AULIA RIFAI**

**Nomor Pokok : 91 02 002**

**Fakultas Hukum  
Universitas Hasanuddin  
1996**

## HALAMAN PERSETUJUAN KONSULTAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa SKRIPSI dari :

Nama : AULIA RIFAI  
No. Stb. : 91 02 002  
Fakultas : Hukum  
Bagian : Keperdataan  
Judul : **PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA  
TERHADAP ANAK BUAH KAPAL DI PT. KALLA LINES**

Telah diperiksa dan disetujui oleh Konsultan I dan Konsultan II, untuk selanjutnya diajukan dalam Ujian Skripsi pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Ujung Pandang, Desember 1995

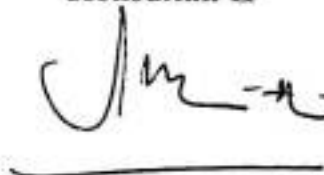
**Konsultan I**



Lely Niwan, SH

NIP: 130 123 215

**Konsultan II**



Sabir Alwy, SH, MS

NIP: 131 964 927

## HALAMAN PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi dari :

Nama : AULIA RIFAI

No. Stambuk : 91 02 002

Fakultas : Hukum

Bagian : Keperdataan

Judul : **PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA**

**TERHADAP ANAK BUAH KAPAL DI PT. KALLA LINES**

Disetujui untuk maju dalam Ujian Skripsi.

Ujung Pandang, Desember 1995



Pembantu Dekan I,

**ABDUL RAZAK, SH**

NIP: 131 287 216

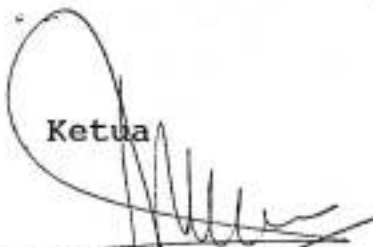
## HALAMAN PENGESAHAN

N a m a : AULIA RIFAI  
No. Stambuk : 91 02 002  
Program : Strata Satu (S-1)  
Bagian : Keperdataan  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga  
Terhadap Anak Buah Kapal di  
P.T. Kalla Lines

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Sarjana dengan susunan panitia sebagai berikut:

Ketua : Lely Niwan, SH  
Sekretaris : Jamhur, SH  
Anggota : H. Abdullah Marlang, SH, MH  
Ny. Hj. Nurhayati Abbas, SH  
Abdul Razak, SH  
Ahmadi Miru, SH, MS  
Anwar Borahima, SH, MH

Ujung Pandang, Maret 1998

  
Ketua  
Lely Niwan, SH

NIP: 130 123 215

  
Sekretaris

Jamhur, SH

NIP: 131 961 584

## ABSTRAK

Aulia Rifai, 91 02 002, Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Anak Buah Kapal di P.T. Kalla Lines, dibawah bimbingan Ibu Lely Niwan, S.H. selaku Konsultan I dan Bapak Sabir Alwy, S.H., M.S., selaku Konsultan II.

Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang dilaksanakan oleh PT. ASTEK (Persero), menurut sinyalemen informan 1, terdapat kelemahan pada pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan sehingga menimbulkan keluhan dari pesertanya. Hal ini dapat memberikan pandangan yang buruk mengenai PT. ASTEK (Persero) dalam melaksanakan program ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan permasalahan, bagaimanakah pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja terhadap anak buah kapal di PT. Kalla Lines dan bagaimanakah penyelesaian PT. ASTEK (Persero) dalam mengantisipasi dan mengatasi keluhan peserta?

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis melakukan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan dengan mendapatkan data dari hasil wawancara, kuesioner dan literatur yang berhubungan. Data yang diperoleh diolah dan dianalisis secara kualitatif kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja terhadap anak buah kapal sudah cukup baik namun pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan belum memuaskan karena PT. ASTEK (Persero) masih memandang bukan sebagai program wajib. Apabila terdapat keluhan dari peserta mengenai pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja, PT. ASTEK (Persero) akan menyelesaikannya dahulu dengan cara kekeluargaan. Apabila usaha ini tidak berhasil, barulah akan ditempuh cara lain seperti pembatalan perjanjian atau diselesaikan lewat pengadilan.

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keterangan Penelitian dari PT. ASTEK (Persero)
2. Surat Keterangan Penelitian dari PT. Kalla Lines
3. Laporan Kecelakaan
4. Permintaan Pembayaran Jaminan Kematian
5. Permintaan Pembyaran Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua.
6. Daftar Tenaga Operasional PT. Kalla Lines
7. Mutasi *Sign On/ Sign Off* PT. Kalla Lines
8. Bukti Pelaksanaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang dilaksanakan sendiri oleh PT. Kalla Lines
9. Perjanjian Kerja Laut
10. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)
11. Daftar Informan

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir ini, yang merupakan salah satu syarat guna mencapai gelar kesarjanaan pada Bagian Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari, dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan yang masih perlu disempurnakan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan saran maupun kritik guna kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua terkasih **dr.H.A.Rifai Amirudin** dan **Ny.Hj.Badriyah Rifai, SH** atas segala cinta kasih yang tulus dan bimbingan yang diberikan dari penulis kecil hingga dewasa kini. Tanpa mereka, hidup penulis belum berarti. Rasa cinta, ucapan terima kasih dan apresiasi yang terdalam, penulis berikan kepada **Ir. Alif Abadi** atas bantuan, semangat dan dorongan moril yang berarti. Tak lupa kepada **Lukmansyah Rifai** dan **Amelia Rifai** yang selalu memberi dorongan positif pada penulis.

Ucapan terima kasih, penulis haturkan pula kepada pihak-pihak yang telah membantu, membimbing dan mengarah-



kan dalam penyelesaian skripsi ini:

1. Ibu Lely Niwan, SH dan Bapak Sabir Alwy, SH, MS selaku Konsultan I dan II yang telah meluangkan waktunya, membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Achmad Ali, SH, MH, Bapak Abdul Razak, SH, Ibu Alma Pattileuw, SH, MS dan Bapak Maasba Magassing, SH selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Pembantu Dekan I, II dan III.
3. Bapak Hamzah Rasyid, SH dan Bapak Sabir Alwy, SH, MS selaku Ketua dan Sekretaris Bagian Keperdataan Universitas Hasanuddin.
4. Bapak/ Ibu Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
5. Bapak/ Ibu, Pegawai Akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
6. Bapak Mahmud Syatar, SE selaku Manager Personalia PT. Kalla Lines beserta staf, yang telah banyak membantu memberikan informasi dan data yang berguna dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Inneke Bairu, BAc selaku Kepala Bagian Umum PT. ASTEK (Persero) dan Bapak Usman selaku Kepala Personalia PT. ASTEK (Persero) yang telah membantu penulis memberikan informasi dan data yang berhubungan dengan

skripsi ini.

8. Keluarga Prof.DR.H.Rahardjo Adisasmita, MEd yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan yang berarti.
9. Rekan-rekan Fakultas Hukum Unhas, Mirna, Nonni, Indah, Asni, Risna dan Wiwik yang telah membantu penulis, mulai dari masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini, rekan-rekan angkatan '91, serta rekan-rekan lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
10. Para pihak yang turut membantu penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga apa yang telah penulis tuangkan dalam skripsi ini, dapat bermanfaat bagi mereka yang membutuhkan.

Semoga kita semua tetap berada dalam lindungan dan bimbingan Yang Maha Esa. Amin.

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN KONSULTAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK .....	v
DAFTAR LAMPIRAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	6
1.3.2 Kegunaan Penelitian .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Pengertian, Ruang Lingkup, Maksud dan Tujuan, Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja	
2.1.1 Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	7
2.1.2 Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	11
2.1.3 Maksud dan Tujuan Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	17
2.1.4 Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	18
2.2. Perjanjian Kerja Laut sebagai Dasar Hukum Hubungan Kerja Antara Pengusaha Pelayaran dengan Anak Buah Kapal, serta Para Pihak yang Terlibat dalam Perjanjian Kerja Laut	
2.2.1 Perjanjian Kerja Laut sebagai Dasar Hukum Hubungan Kerja Antara Pengusaha Pelayaran dengan Anak Buah Kapal.....	19
2.2.2 Para Pihak yang Terlibat dalam Perjanjian Kerja Laut .....	23

2.3. Hak dan Kewajiban Pengusaha Pelayaran dan Anak Buah Kapal	
2.3.1 Hak dan Kewajiban Pengusaha Pelayaran.....	29
2.3.2 Hak dan Kewajiban Anak Buah Kapal..	35
2.4. Pengertian, Bentuk dan Akibat Hukum Ingkar Janji	
2.4.1 Pengertian Ingkar Janji .....	35
2.4.2 Bentuk-Bentuk Ingkar Janji.....	36
2.4.3 Akibat Hukum Ingkar Janji .....	36

### **BAB 3. METODE PENELITIAN**

3.1. Lokasi Penelitian .....	39
3.2. Jenis dan Sumber Data .....	39
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.4. Teknik Analisis Data .....	41

### **BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Keadaan Umum PT. Kalla Lines	
4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Kalla Lines	42
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Kallla Lines	46
4.2. Pelaksanaan .....	51
4.3. Penyelesaian .....	66

### **BAB 5. PENUTUP**

5.1. Kesimpulan .....	70
5.2. Saran .....	71

### **DAFTAR PUSTAKA**

## B A B 1

### P E N D A H U L U A N

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki peranan menentukan dibandingkan sumber daya yang lain. Pada hakikatnya manusia sebagai tenaga kerja memegang peranan utama dalam peningkatan produktivitas, karena alat-alat produksi dan teknologi pada dasarnya merupakan hasil karya manusia. Tenaga kerja yang efektif akan merupakan modal pembangunan yang besar dan sangat menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan Indonesia. Hal ini selaras pula dengan GBHN 1993 yang menyatakan bahwa upaya pembangunan harus diarahkan pada penciptaan lapangan kerja sehingga setiap warga dapat memperoleh pekerjaan dan menempuh kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehubungan dengan hal tersebut maka untuk mencapai sasaran serta kebijaksanaan Pelita VI, dirumuskan berbagai kebijaksanaan, antara lain: pembinaan iklim bagi perluasan lapangan kerja, peningkatan efisiensi dan produktivitas, peningkatan kualitas tenaga kerja, pendayagunaan tenaga kerja produktif dan pengembangan kesejahteraan tenaga kerja. Strategi Pembangunan Jangka Panjang II memang memberikan perhatian yang lebih besar pada faktor

manusia sebagai sumber daya insani sebab manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri.

Pentingnya peranan tenaga kerja bagi pembangunan suatu bangsa, sudah selayaknya mendapat perhatian dan imbalan yang memadai dalam segi peningkatan kesejahteraannya. Disamping sebagai penghargaan bagi tenaga kerja, hal tersebut dimaksudkan pula untuk memberikan ketenangan dan perasaan aman pada tenaga kerja.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja adalah melalui pemberian jaminan sosial karena dengan demikian tenaga kerja merasa terlindung dari ancaman, tekanan ekonomi akibat hilangnya pekerjaan karena sakit, pengangguran dihari tua, kecelakaan, cacat, dan lain-lain.

Jaminan sosial yang memberikan perlindungan dasar kepada tenaga kerja, dimaksudkan untuk menjaga harkat dan martabat sebagai manusia dalam menghadapi risiko-risiko sosial-ekonomi. Perlindungan jaminan sosial juga akan menumbuhkan kemandirian dan harga diri manusia untuk

tidak tergantung semata-mata dari orang lain dalam menghadapi segala risiko yang terburuk sekalipun. Program jaminan sosial menjamin bahwa setiap orang mendapatkan kebutuhan hidup dasar yang akan diterimanya dengan cara terhormat sebagai haknya dan bukan berdasarkan belas kasihan orang lain.

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan sektor tenaga kerja, telah diterbitkan beberapa peraturan perundangan, antara lain UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diundangkan pada tanggal 3 Februari 1992, sebagai perwujudan pertanggung jawaban sosial sebagaimana dimaksud dalam UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, dimana program ini pada dasarnya lebih menekankan pada aspek perlindungan tenaga kerja yang memang memiliki kedudukan relatif lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, pihak pengusaha memiliki tanggung jawab moral untuk mensukseskan program jaminan sosial tenaga kerja tersebut. Selain itu, tenaga kerja pun harus berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program Jamsostek demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja itu sendiri yang terlibat langsung dengan pekerjaan dan keluarganya. (Pedoman Rakyat, 20 Agustus 1993)



Sehubungan dengan pernyataan di atas maka tenaga kerja yang bekerja di atas kapal atau yang biasa disebut Pelaut atau Anak Buah Kapal, tergolong pula dalam pengertian tenaga kerja sebab mereka merupakan pekerja yang memiliki majikan dan mendapatkan upah. Perbedaannya dengan tenaga kerja lain adalah pekerjaan anak buah kapal dilakukan di atas kapal.

UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) menyatakan bahwa setiap tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dan menerima upah, wajib ikut dalam program Jamsostek (Pasal 4 UU No.3 Tahun 1992). Pasal 2 ayat (3) PP No.14 Tahun 1993 lebih memperjelas lagi maksud pernyataan di atas, yakni setiap pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 per bulan wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek. Hal ini dimaksudkan agar kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dapat lebih meningkat, juga untuk menciptakan iklim ketenangan bekerja dan berusaha.

Namun dalam kenyataannya, pelaksanaan program Jamsostek yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan belum berjalan sebagaimana mestinya karena



kesehatan belum berjalan sebagaimana mestinya karena masih ada pihak-pihak yang mengeluhkan pelayanan dan pelaksanaan program ini, misalnya pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan yang mutunya kurang baik sehingga dikeluhkan oleh pesertanya (sinyalemen Informan 1, 30 Agustus 1995).

Bila hal ini didiamkan dan tidak ada usaha untuk memperbaikinya, maka akan semakin mempersulit tenaga kerja dan keluarganya dalam memperoleh jaminan sosial dan ketenangan berusaha karena haknya tidak terlaksana dengan baik. Keadaan demikian sudah tidak sesuai dengan maksud dan tujuan dikeluarkannya UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Sehubungan dengan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap anak buah kapal di PT. Kalla Lines?
2. Bagaimanakah upaya penyelesaian yang dilakukan PT. ASTEK (Persero) untuk mengatasi keluhan peserta mengenai pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja?

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja terhadap anak buah kapal di PT. Kalla Lines.
2. Untuk mengetahui upaya penyelesaian yang dilakukan oleh PT. ASTEK (Persero) dalam mengatasi keluhan peserta tentang pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

1. Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu hukum.
2. Diharapkan dapat memberi masukan/ informasi tentang pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja yang baik terhadap tenaga kerja pada umumnya dan para anak buah kapal pada khususnya sehingga dimasa-masa mendatang, diharapkan pelaksanaan program ini dapat berjalan lebih baik.

## B A B 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Pengertian, Ruang Lingkup, Maksud dan Tujuan, Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) terdapat dalam Pasal 1 ayat 1 UU No.3 Tahun 1992:

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Berdasarkan pengertian di atas, kita melihat bahwa pemerintah telah mengatur mengenai jaminan sosial yang merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarganya sebagai akibat hubungan kerja yang dilakukannya. Program ini memberi kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Perusahaan-perusahaan yang diwajibkan mengikuti program ini adalah perusahaan milik swasta, termasuk perusahaan-perusahaan yang didirikan menurut peraturan PMDN dan PMA serta Perum, Persero dan perusahaan milik

negara yang didirikan atau berdasarkan Undang-Undang tersendiri (Kartasapoetra, 1992: 179).

Sudah menjadi kodrat manusia untuk berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya, oleh karena itu kesejahteraan yang perlu dikembangkan bukan bagi tenaga kerja sendiri tetapi juga bagi keluarganya dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya akibat terjadinya risiko-risiko sosial, antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia dan hari tua. Oleh sebab itu diaturlah mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dalam suatu Undang-undang (UU No. 3 Tahun 1992) yang pada hakikatnya memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Diaturnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam sebuah Undang-undang, berdasarkan pertimbangan:

1. Pasal 23 UUD 1945 menjelaskan bahwa segala tindakan yang menempatkan beban kepada rakyat, harus ditetapkan dalam bentuk Undang-undang.
2. Jaminan sosial memberikan hak dan membebani kewajiban,

apalagi kewajiban yang mengandung ancaman sanksi pidana hanya dapat diatur dalam bentuk Undang-undang.

3. Peraturan perundang-undangan yang ada sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan karena tenaga kerja membutuhkan perlindungan yang lebih pasti demi perkembangan pembangunan nasional (Makalah Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 1992: 15).

Jaminan Sosial Tenaga Kerja memiliki beberapa aspek, antara lain:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal tenaga kerja serta keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga kerja dan pikiran kepada perusahaan tempat kerja mereka.

Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimaksud dalam UU ini sebagai pelaksanaan Pasal 10 dan Pasal 15 UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Namun mengingat obyek yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam UU ini diprioritaskan bagi tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan atau perorangan dengan menerima upah maka kepada

tenaga kerja di luar hubungan kerja atau tidak bekerja pada perusahaan, peraturan tentang jaminan sosial tenaga kerjanya akan diatur tersendiri dengan Peraturan Pemerintah.

Program Jamsostek sebenarnya bukanlah jaminan sosial baru bagi tenaga kerja sebab merupakan perubahan dari program Asuransi Tenaga Kerja (Astek) yang diatur dalam PP No. 33 Tahun 1977.

Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini dilaksanakan dengan mekanisme asuransi untuk menjamin solvabilitas dan kecukupan dana, guna memenuhi hak-hak peserta dan kewajiban lain dari badan penyelenggara dengan tidak meninggalkan watak sosialnya. Program ini bersifat wajib, berlaku secara nasional sebagai perlindungan dasar untuk tenaga kerja.

Pasal 2 ayat 3 PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek menyebutkan peserta Jamsostek adalah perusahaan yang telah memperkerjakan 10 orang pegawai atau lebih dan telah membayar gaji Rp 1.000.000,00 per bulan atau lebih, kepada tenaga kerjanya. Perusahaan yang termasuk golongan di atas adalah wajib untuk mengikuti program Jamsostek. Apabila ada perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban maka diancam

pidana kurungan 6 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,00. Apabila hal ini terulang untuk kedua kalinya atau setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan tetap maka diancam pidana kurungan 8 bulan. Hal ini termasuk dalam pelanggaran (Pasal 29 UU No. 3 Tahun 1992).

### **2.1.2 Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Adapun ruang lingkup yang diatur dalam Undang-undang ini meliputi:

#### **1. Jaminan Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja, merupakan risiko yang dihadapi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacad karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja yang meliputi biaya pengangkutan, pemeriksaan, pengobatan dan perawatan, biaya rehabilitasi dan santunan berupa uang. Santunan demikian mencakup santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya dan santunan cacat total untuk selama-lamanya.



Di samping itu, jaminan kecelakaan kerja dalam jaminan sosial mempunyai misi untuk menunjang usaha-usaha Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan ikut serta melakukan kampanye, promosi dan pendidikan kesadaran keselamatan kerja. Program ini juga memberikan usaha rehabilitasi cacat akibat kerja dengan prothese anggota badan, alat bantu penderita cacat, seperti kursi roda.

Pasal 9 ayat 1 bagian a PP No. 14 Tahun 1993 menyatakan bahwa besar iuran jaminan kecelakaan kerja berdasarkan kelompok jenis usaha. Untuk jenis usaha pengangkutan barang-barang dan penumpang di laut (kelompok V), besar iuran adalah 1,74% dari upah sebulan.

## **2. Jaminan Kematian**

Kematian adalah meninggal dunia pada waktu tenaga kerja menjadi peserta jaminan sosial. Jaminan kematian merupakan komplemen terhadap jaminan hari tua yang keduanya merupakan jaminan masa depan tenaga kerja (Makalah Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 1992:3).

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, akan mengakibatkan terputusnya



penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karenanya, diperlukan jaminan kematian bagi ahli waris tenaga kerja yang meninggal dunia, dalam upaya meringankan beban keluarga, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Pengertian ahli waris yang berhak menerima jaminan kematian ditetapkan dalam Pasal 13 UU No. 3/1992 dengan suatu urutan prioritas:

1. janda atau duda;
2. anak;
3. orang tua;
4. kakek atau nenek;
5. saudara kandung;
6. mertua.

Jaminan kematian dibedakan antara biaya pemakaman dan santunan berupa uang. Jika seorang tenaga kerja meninggal dunia dan tidak mempunyai ahli waris maka biaya pemakaman sajalah yang akan diberikan pada mereka yang mengurus pemakaman almarhum tenaga kerja (Makalah Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 1992: 4).

Besarnya iuran jaminan kematian sebesar 0,30%

dari upah sebulan (Pasal 9 ayat 1 bagian c PP No. 14 Tahun 1993).

### 3. Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja/ produktivitas tenaga kerja dianggap menurun, termasuk cacad tetap dan total yang dapat dianggap sebagai hari tua prematur, sehingga perlu diganti dengan tenaga kerja yang lebih muda.

Jaminan hari tua memberi kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan tertentu, misalnya menderita cacad total setelah ditetapkan oleh dokter. Cacad di sini diartikan sebagai keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan.

Selain itu, jaminan hari tua dapat juga diberikan jika tenaga kerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum usia 55 tahun, asalkan masa keikutsertaan tenaga kerja yang bersangkutan telah berjalan 5 tahun. Masa keikutsertaan ini diperlukan karena pada hakekatnya, jaminan hari tua ini merupakan jaminan

masa depan tenaga kerja sehingga besarnya jaminan cukup berarti (Pasal 32 ayat 1 PP No. 14 Tahun 1993).

Jaminan hari tua yang dibayarkan sekaligus dimaksudkan untuk memberi jaminan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia tertentu dan tidak mungkin lagi baginya untuk bekerja dalam hubungan kerja sehingga membutuhkan sejumlah dana untuk memenuhi kebutuhan hidupnya atau sebagai modal berusaha. Adapun pembayaran jaminan hari tua secara berkala adalah untuk menjamin kelangsungan biaya hidup tenaga kerja sehari-hari.

Iuran untuk jaminan hari tua sebesar 5,70% dari upah sebulan, berdasarkan Pasal 9 ayat 1 bagian b PP No. 14 Tahun 1993. Iuran sebesar 3,70% ditanggung pengusaha dan 2% ditanggung oleh tenaga kerja.

#### **4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan**

Jaminan ini diperuntukkan bagi tenaga kerja dan keluarganya yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan, pencegahan (misalnya imunisasi), pendidikan kesehatan dan pemulihan kesehatan. Pelayanan medis dilakukan oleh pelaksana yang dimiliki sendiri oleh badan penyelenggara, tapi sejauh mungkin

menggunakan fasilitas-fasilitas kesehatan yang telah ada.

Upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan sehingga sudah sewajarnya bila diupayakan penanggulangan yang mengerahkan kemampuan masyarakat melalui program ini. Selain itu, jaminan pemeliharaan kesehatan ini ditujukan pula bagi keluarga tenaga kerja, yakni suami atau istri yang sah dan sebanyak-banyaknya 3 orang anak (Pasal 33 PP No. 14 Tahun 1993).

Pemeliharaan kesehatan meliputi pelayanan medis dan pemberian obat-obatan bagi tenaga kerja dan keluarganya yang menderita sakit. Kemanfaatannya meliputi rawat jalan, rawat inap, obat-obatan dan penunjang diagnostik termasuk pemeriksaan kehamilan dan perawatan persalinan.

Berbeda dengan program-program lain, jaminan pemeliharaan kesehatan tidak memberikan santunan tunai, tapi berupa pelayanan medis, yang fungsinya selain memberikan pelayanan secara efektif dan efisien, juga mengendalikan biaya pemeliharaan kesehatan yang terus meningkat.

Pasal 9 ayat 1 bagian d PP No. 14 Tahun 1993 menyatakan bahwa iuran jaminan pemeliharaan kesehatan sebesar 6% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang telah berkeluarga dan 3% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga. Dasar perhitungan iuran ini, dari upah sebulan, setinggi-tingginya Rp 1.000.000,00.

Dari penjelasan di atas, kita lihat bahwa iuran jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung oleh pengusaha sebagai pemberi kerja yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan iuran jaminan hari tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja. Pengusaha menanggung jaminan hari tua sebagai penghargaan kepada tenaga kerja dan tenaga kerja ikut menanggungnya sebagai tanggung jawab atas hari tuanya sendiri.

Keempat program ini saling berhubungan sehingga merupakan jaminan perlindungan terpadu. Jaminan kecelakaan kerja dan pemeliharaan kesehatan memberi perawatan medis bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan dan sakit, serta memberi santunan cacat dan kematian jika kecelakaan atau sakit sebagai akibat

hubungan kerja. Jaminan hari tua dan kematian, pada hakekatnya memberi jaminan masa depan, tapi apabila tenaga kerja meninggal dunia sebelum hari tua maka ahli warisnya yang menerima jaminan tersebut (Makalah Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 1992: 6).

### **2.1.3 Maksud dan Tujuan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja diadakan dengan memiliki maksud dan tujuan tertentu bagi kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam pertimbangan UU No. 3 Tahun 1992 dijelaskan tentang maksud dan tujuan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu:

#### **Maksud Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

\* Program perlindungan, pemeliharaan dan kesejahteraan tenaga kerja ini dimaksudkan agar mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

#### **Tujuan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

1. Untuk mengantisipasi semakin tinggi risiko hubungan kerja yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya maka diperlukan upaya peningkatan perlindungan, pemeliharaan dan kesejahteraan tenaga kerja.

2. Menciptakan iklim ketenangan bekerja dan berusaha.

#### 2.1.4 Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Dasar hukum program jaminan sosial tenaga kerja, dikaitkan dengan program perlindungan bagi tenaga kerja pelaut (anak buah kapal) adalah:

1. Pasal 15 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, yang menyebutkan bahwa pemerintah mengatur penyelenggaraan pertanggung jawaban sosial dan bantuan sosial bagi tenaga kerja dan keluarganya, yang meliputi jaminan sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia.
2. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
3. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. ✓
4. Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. ✓
5. Peraturan Kecelakaan Pelaut 1940, Stb. No. 447 /1940.
6. Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang diadakan antara pengusaha pelayaran dengan anak buah kapal, sebagai dasar hubungan hukum antara keduanya.



**2.2. Perjanjian Kerja Laut sebagai Dasar Hubungan Kerja Antara Pengusaha Pelayaran dengan Anak Buah Kapal, serta Para Pihak yang Terlibat dalam Perjanjian Kerja Laut**

**2.2.1 Perjanjian Kerja Laut sebagai Dasar Hubungan Kerja Antara Pengusaha Pelayaran dengan Anak Buah Kapal**

Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu berlangsungnya hubungan kerja, harus diwujudkan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi buruh sebab keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja. Perjanjian kerja ini harus merupakan hasil kesepakatan antara Pihak pengusaha dengan buruh menyangkut pekerjaan-pekerjaan yang diwenangkan.

Perjanjian kerja ini harus terwujud karena adanya ketulusan dan iktikad baik masing-masing Pihak yang di dalamnya terkandung hak dan kewajiban masing-masing Pihak sehingga perlu mencerminkan keadilan (Kartasapoetra, 1992: 64-65).

Pengertian perjanjian kerja dapat ditemui dalam Pasal 1601 KUHPerdato:

Perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian dengan mana Pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya Pihak yang lain untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Sehubungan dengan hal di atas maka Perjanjian Kerja Laut (PKL) merupakan dasar hubungan hukum antara Pengusa-



ha Pelayaran dengan Anak Buah Kapal. Adapun pengertian Perjanjian Kerja Laut dapat ditemukan dalam Pasal 395 KUHDagang:


Yang diartikan Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian yang diadakan antara seorang pengusaha kapal pada satu Pihak dengan seorang pekerja di lain Pihak, dimana orang yang terakhir ini mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan dalam dinas pengusaha kapal sebagai nakhoda atau anak buah kapal dengan mendapatkan upah.

Namun bila dihubungkan dengan Perjanjian Kerja atau perjanjian perburuhan pada umumnya, maka perjanjian kerja laut bersifat khusus karena dalam Pasal 395 KUHDagang dinyatakan dengan tegas bahwa seseorang yang bekerja pada pengusaha kapal disebut sebagai buruh, apakah ia bertindak sebagai nakhoda atau anak buah kapal. Jadi, Pasal 395 KUHDagang menetapkan macam pekerjaan yang akan dilakukan buruh, sedangkan dalam perjanjian perburuhan yang pada umumnya bersumber pada Pasal 1601 KUHPerdata, tidak dijumpai penunjukan macam pekerjaan yang akan dilakukan buruh. Namun jika diadakan perbandingan antara perjanjian kerja dan perjanjian kerja laut sehubungan dengan sifatnya selaku persetujuan/ perjanjian, nampak tidak ada perbedaan, dimana terdapat persamaan syarat syahnya perjanjian, seperti yang dimaksud dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yakni:

ha Pelayaran dengan Anak Buah Kapal. Adapun pengertian Perjanjian Kerja Laut dapat ditemukan dalam Pasal 395 KUHDagang:

Yang diartikan Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian yang diadakan antara seorang pengusaha kapal pada satu Pihak dengan seorang pekerja di lain Pihak, dimana orang yang terakhir ini mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan dalam dinas pengusaha kapal sebagai nakhoda atau anak buah kapal dengan mendapatkan upah.

Namun bila dihubungkan dengan Perjanjian Kerja atau perjanjian perburuhan pada umumnya, maka perjanjian kerja laut bersifat khusus karena dalam Pasal 395 KUHDagang dinyatakan dengan tegas bahwa seseorang yang bekerja pada pengusaha kapal disebut sebagai buruh, apakah ia bertindak sebagai nakhoda atau anak buah kapal. Jadi, Pasal 395 KUHDagang menetapkan macam pekerjaan yang akan dilakukan buruh, sedangkan dalam perjanjian perburuhan yang pada umumnya bersumber pada Pasal 1601 KUHPerdata, tidak dijumpai penunjukan macam pekerjaan yang akan dilakukan buruh. Namun jika diadakan perbandingan antara perjanjian kerja dan perjanjian kerja laut sehubungan dengan sifatnya selaku persetujuan/ perjanjian, nampak tidak ada perbedaan, dimana terdapat persamaan syarat syahnya perjanjian, seperti yang dimaksud dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yakni:

- 
1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
  2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian;
  3. Mengenai suatu hal tertentu;
  4. Suatu sebab yang halal.

Kekhususan lain adalah bentuk perjanjian kerja laut harus tertulis dengan ancaman batal (Pasal 399, 400 KUHDagang). Perjanjian kerja laut antara pengusaha pelayaran dengan anak buah kapal harus diadakan secara tertulis dan dibuat di hadapan pejabat berwenang yang ditunjuk oleh pemerintah, dalam hal ini syahbandar. Perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan dapat dilakukan secara lisan atau tertulis.

Walaupun disyaratkan bahwa perjanjian kerja laut harus tertulis namun ada pula perbedaannya, yakni perjanjian kerja laut antara pengusaha pelayaran dengan nakhoda dan perwira kapal dapat diadakan secara tertulis biasa (tidak memerlukan akta otentik), sedangkan perjanjian kerja laut antara pengusaha pelayaran dengan anak buah kapal harus diadakan tertulis dan dibuat di hadapan pejabat berwenang (Pasal 400 KUHDagang) (Wiwoho Soedjono, 1987: 19-20).

Pasal 398 KUHDagang menyatakan bahwa perjanjian kerja laut dapat dilakukan untuk 3 macam ikatan kerja:

1. untuk satu perjalanan atau lebih;
2. untuk jangka waktu tertentu;
3. untuk jangka waktu sembarang atau hingga pemberitahuan (dengan tenggang penghentian 3 x 24 jam).

Adapun pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua belah Pihak, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan, begitu pula hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh. Hubungan kerja terjadi, setelah ada perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana Pihak buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dan Pihak lain, majikan, mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah (Imam Soepomo, 1990:1).

#### **2.2.2 Para Pihak yang Terlibat dalam Perjanjian Kerja Laut**

Dalam pembuatan Perjanjian Kerja Laut, terdapat beberapa Pihak yang terlibat dalam pembuatannya, yaitu Pihak pengusaha pelayaran, anak buah kapal serta pejabat yang berwenang.

##### **a. Pengusaha Pelayaran**

Dalam Pasal 320 KUHDagang disebutkan tentang

pengertian pengusaha pelayaran:

Pengusaha adalah dia, yang memakai sebuah kapal guna pelayaran di laut dan mengemudikannya sendiri atau suruh mengemudikannya oleh seorang nakhoda yang bekerja padanya.

Dari pengertian di atas, terlihat bahwa dulu pengusaha boleh mengemudikan sendiri kapalnya. Dalam ketentuan diatas tidak dijelaskan pengertian perusahaan pelayaran. Namun PP No. 47 Tahun 1957 menyatakan bahwa perusahaan pelayaran adalah suatu perusahaan yang menyelenggarakan pelayaran, sedangkan pelayaran adalah pengangkutan dengan kapal niaga. Hal ini kemudian berkembang menjadi perusahaan pelayaran yang memiliki dan mengoperasikan sendiri kapal-kapalnya (Djoko Pitono, Masalah Kepastian Usaha dan Kepastian Hukum dalam Pengembangan Pelayaran Nasional, 1987: 61).

Kini, sesuai perkembangan zaman, pengusaha yang mengoperasikan sendiri kapal-kapalnya sudah tidak memungkinkan lagi, sesuai Pasal 13 PP No. 17 Tahun 1988 tentang Deregulasi Angkutan Laut:

Persyaratan menjalankan usaha pelayaran dalam negeri maupun luar negeri, harus berbentuk perseroan terbatas yang didirikan khusus untuk itu dan badan usaha milik negara, termasuk badan usaha milik daerah yang salah satu usahanya adalah angkutan laut.

Selanjutnya, pengusaha terikat oleh segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh mereka yang bekerja tetap atau sementara pada kapalnya dalam jabatan mereka dan dalam lingkungan kekuasaan mereka.

**b. Anak Buah Kapal**

Pengertian Anak Buah Kapal, dapat kita temui pada Pasal 341 ayat (2) KUHDagang :

Anak Kapal adalah mereka yang namanya terdaftar dalam *monsterrol*.


Yang boleh didaftarkan dalam *monsterrol* (daftar nama anak buah kapal) hanyalah mereka yang mempunyai perjanjian kerja dengan pengusaha kapal, atau dengan majikan lain yang mewajibkan mereka melakukan pekerjaan anak buah kapal di dalam kapal atau mereka yang dengan izin pengusaha kapal diperkenankan melakukan usaha sendiri atas beban mereka sendiri di dalam kapal (Pasal 380 KUHDagang).

Selanjutnya Pasal 375 ayat 2 KUHDagang menyebutkan:

Yang dimaksud dinas anak kapal ialah pekerjaan yang lazimnya dilakukan oleh mereka yang telah diterima untuk bekerja di kapal, kecuali pekerjaan nakhoda

Yang tidak termasuk dalam pengertian di atas adalah segala pekerjaan kuli-kuli muatan dan peker-





jaan-pekerjaan di kapal yang bersifat sementara, dan dalam keadaan darurat, dilakukan oleh penumpang lain daripada anak buah kapal, kecuali pekerjaan penumpang-penumpang gelap dalam kapal.

Nakhoda berhak memerintahkan penumpang gelap melakukan pekerjaan dalam kapal, sebagaimana layaknya tugas anak buah kapal sambil menunggu tibanya kapal di suatu pelabuhan dimana mereka dapat turun ataupun mengikat perjanjian perburuhan laut sehingga mereka dapat terdaftar dalam *monsterol* (Sapto Sardjono, 1985: 16).

Sejak saat mulai berlakunya perhubungan kerja menu-rut perjanjian, si buruh wajib menyediakan dirinya bagi pengusaha untuk ditempatkan sebagai anak kapal di sebuah kapal yang ditunjuk di dalam perjanjian. Apabila tidak ditentukan sesuatu apa, maka saat itupun untuk pemakaian peraturan ini dianggap bertepatan dengan saat ditutupnya perjanjian (Pasal 413 KUHDa-gang).

Bekerja pada Pihak lain berarti melakukan jenis pekerjaan tertentu dibawah pimpinan Pihak lain (pengusaha pelayaran) menurut instruksi-instruksi pengusaha pelayaran. Pekerjaan yang harus dilakukan anak buah

hari tua dan khusus jaminan pemeliharaan kesehatan diperuntukkan bagi tenaga kerja dan keluarganya.

**c. Pejabat yang Berwenang**

Pasal 399 KUHDagang menyebutkan:

Perjanjian kerja antara pengusaha dan seorang buruh, yang berilku sebagai nakhoda atau perwira kapal, iapun atas ancaman batal, harus dibuat tertulis

Selanjutnya Pasal 400 KUHDagang menyebutkan:

Perjanjian kerja antara pengusaha dan seorang buruh, yang akan berlaku sebagai kelasi, ialah atas ancaman batal, harus dibuat dihadapan seorang pegawai yang diangkat oleh Pihak yang berwajib

Perjanjian kerja antara pengusaha pelayaran dengan pekerja yang akan bertindak sebagai nakhoda atau perwira kapal diadakan secara tertulis biasa, tidak perlu adanya akta otentik, sedangkan perjanjian kerja antara pengusaha pelayaran dengan anak buah kapal harus dibuat dimuka pejabat yang berwenang, yang ditunjuk pemerintah. Pejabat yang berwenang itu harus membuat akta yang ditandatangani oleh atau atas nama pengusaha pelayaran, anak buah kapal dan pejabat itu sendiri. Apabila ketentuan ini tidak ditaati maka perjanjian itu batal.

Syarat lainnya, pejabat tersebut harus menanyakan



kepada pekerja yang akan bertindak sebagai anak buah kapal, apakah ia sanggup mengadakan perjanjian kerja dan pejabat itu membacakan isi perjanjian dengan jelas sehingga timbul keyakinan bahwa pekerja mengerti isi perjanjian tersebut (Wiwoho Soedjono, 1987: 6-7).

Pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam KUHDagang adalah syahbandar, dimana tugas yang telah disebutkan di atas, termasuk tugas pengawasan dari pejabat berwenang terhadap pelaksanaan perjanjian kerja laut.

### **2.3. Hak dan Kewajiban Pengusaha Pelayaran dan Anak Buah Kapal**

Perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu. Setiap perjanjian termasuk di dalamnya perjanjian kerja laut harus dilaksanakan dengan iktikad baik oleh para pihak, dalam hal ini pengusaha pelayaran disatu pihak serta anak buah kapal di pihak lain. Dengan dibuatnya perjanjian kerja laut maka timbullah hak dan kewajiban masing-masing pihak, dengan kata lain dituntut adanya prestasi dari para pihak (Wiwoho Soedjono, 1987: 22).



### 2.3.1 Hak dan Kewajiban Pengusaha Pelayaran

Hak pengusaha pelayaran (majikan) sebagai akibat adanya perjanjian kerja laut adalah menuntut para buruh, baik nakhoda maupun anak buah kapal untuk menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai perjanjian yang telah disepakati.

Kewajiban majikan yang paling penting sebagai akibat langsung dari perjanjian kerja adalah membayar upah, yang dibayarkan sejak pekerja mulai bekerja hingga hubungan kerja berakhir (Pasal 1602 KUHPerdara). Pasal 402 KUHDagang menambahkan lagi bahwa penentuan upah itu tidak boleh diserahkan pada kehendak salah satu pihak.

Kewajiban pokok lain ialah mengatur pekerjaan, mengatur tempat kerja, memberikan surat keterangan; Hal ini sesuai pula dengan Pasal 441 KUHDagang yang menyebutkan kewajiban mengatur pekerjaan anak kapal.

Kewajiban tambahan adalah mengadakan buku upah, buku pembayaran upah, daftar bahari dan lain-lain. Kewajiban umum yang terdapat pula dalam perjanjian ialah majikan umumnya wajib melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang dalam keadaan sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik (Pasal 1602 y KUHPerdara).

Kewajiban untuk mengatur pekerjaan dan mengatur tempat tempat kerja, pada hakikatnya merupakan kewajiban penjagaan kesehatan , keselamatan dan kesusilaan pekerja. (Pasal 1602 u, v, w KUHPerdara). Hal ini berhubungan pula dengan Pasal 436 KUHDagang yang menyatakan bahwa pengusaha, wajib memberikan makan dan penginapan yang pantas kepada anak buah kapal di kapal.

Pasal 440 KUHDagang menyatakan bahwa apabila seorang anak buah kapal meninggal di luar tempat tinggalnya selama ia sedang bekerja di kapal, maka jenazahnya harus dikubur atau dibuang ke laut atas biaya pengusaha. Hal ini menggambarkan kewajiban pengusaha bila pekerjanya meninggal dalam hubungan kerja. Selanjutnya Pasal 452-g KUHDagang menyebutkan bahwa apabila kapalnya musnah karena kecelakaan maka pengusaha diwajibkan selama seorang anak kapalnya tidak bekerja, namun paling lama 2 bulan, memberikan ganti rugi yang jumlahnya sama dengan bagian upah yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja laut pun mengatur mengenai jaminan-jaminan sosial yang harus didapatkan oleh anak buah kapal. Dalam Pasal 5 PKL dinyatakan bahwa Pihak I (pengusaha pelayaran) membayar gaji tiap akhir bulan, ditambah uang lembur atau premi tunjangan-tunjangan, bantuan-

bantuan atau jaminan sosial lainnya. Pasal 6 PKL menyatakan pula bahwa apabila Pihak II (anak buah kapal) tidak dapat bekerja karena sakit atau kecelakaan kerja sebelum habis masa perjanjian atau jika terjadi salah satu hal yang mengakibatkan Pihak I harus bertanggungjawab maka ongkos-ongkos pemulangan Pihak II kembali, dimana Pihak II diterima, menjadi tanggungan Pihak I. Dalam Pasal 11 PKL dinyatakan bahwa Pihak II harus meninggalkan sebagian dari gaji pendapatan bersih tiap-tiap bulan, uang mana oleh Pihak I diatur pembayarannya kepada yang ditunjuk oleh Pihak II sebagai tanggungannya, Pihak II dalam hal ini menyatakan persetujuannya. Pasal 14 PKL menyatakan pula bahwa jaminan-jaminan sosial lainnya bagi Pihak II seperti cuti perawatan, keselamatan, dan lain-lain, diatur dan ditentukan oleh Pihak I, yang berpedoman kepada peraturan-peraturan Pemerintah RI, yaitu Stb. No. 447 Tahun 1940. Dalam hal ini Pihak II menyatakan persetujuannya.

Nakhoda sebagai wakil perusahaan di atas kapal memiliki wewenang untuk menjaga agar di kapal tidak dilakukan pekerjaan yang bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam peraturan tentang Pekerjaan Anak dan Orang Muda di Kapal. Nakhoda bertanggung jawab atas

dilaksanakannya:

1. Larangan bagi anak dibawah umur 12 tahun melakukan pekerjaan di kapal.
2. Larangan bagi orang muda di bawah umur 26 tahun melakukan pekerjaan sebagai tukang api dan tukang batu bara di kapal.

Bagi yang melanggar ketentuan di atas, pengusutannya ditugaskan kepada syahbandar yang merupakan penjaga agar peraturan tentang pekerjaan anak dan orang muda di atas kapal dapat dilaksanakan, serta turut membantu pelaksanaannya (Imam Soepomo, 1988: 133).

Upah merupakan satu-satunya bekal hidup bagi pekerja dan keluarganya, karenanya diadakan berbagai ketentuan agar upah itu benar-benar dibayar dan diterima oleh pekerja sendiri.

Pembayaran tunjangan kepada pekerja yang tidak melakukan pekerjaan karena kecelakaan, sakit, menjalani hari tua dan jaminan sosial lain, memang sangat erat dengan upah. Jaminan sosial itu tidak selamanya ditanggung oleh pengusaha sendiri tapi kadangkala dibiayai bersama-sama oleh pengusaha dan pekerja, bahkan seringkali juga dengan iuran dari negara maka dalam kepustakaan modern, jaminan sosial ini dipandang terlepas dari upah

dan berdiri sendiri sebagai pendapatan tenaga kerja yang diterima sewaktu ia tidak mampu atau sudah tidak mampu lagi melakukan pekerjaan (Imam Soepomo, 1990: 97-98).

Dalam hubungannya dengan Jamsostek, pengusaha wajib melakukan program ini dalam hubungan kerjanya dengan tenaga kerja. Apabila terjadi kecelakaan kerja maka pengusaha wajib melaporkan kepada PT. ASTEK (Persero) dan mengurusinya sebaik-baiknya (Pasal 10 UU No. 3 Tahun 1992). Pengusaha juga wajib memiliki daftar nama tenaga kerja beserta keluarganya dan melaporkannya kepada badan penyelenggara (Pasal 18 UU No.3 Tahun 1992). Kewajiban lainnya adalah membayar iuran dan melakukan pemotongan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja, lalu menyerahkannya kepada badan penyelenggara (Pasal 22 UU No.3 Tahun 1992).

### **2.3.2 Hak dan Kewajiban Anak Buah Kapal**

Hak buruh adalah berhak atas upah yang ditentukan sesuai dengan macam pekerjaan yang dilakukan.

Akibat adanya perjanjian kerja laut, anak buah kapal wajib melakukan pekerjaan pada pengusaha pelayaran sesuai dengan macamnya pekerjaan yang telah disetujui. Pada dasarnya pekerjaan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja pada umumnya atau perjanjian kerja laut pada khususnya, harus dilakukan buruh sendiri. Buruh wajib menaati segala



aturan tentang hal melakukan pekerjaan sesuai dengan macam pekerjaan yang telah ditentukan.

Pada dasarnya, apa yang telah menjadi kewajiban majikan merupakan hak buruh, begitu pula hak majikan merupakan pula kewajiban buruh. Jadi, keduanya terdapat hubungan timbal-balik.

## **2.4. Pengertian, Bentuk dan Akibat Hukum Ingkar Janji**

### **2.4.1 Pengertian Ingkar Janji**

Ingkar janji berhubungan dengan pelaksanaan suatu perjanjian. Sehubungan dengan hal tersebut, sebelum membahas mengenai ingkar janji akan dijelaskan dahulu mengenai perjanjian.

Suatu perjanjian, merupakan suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana 2 orang berjanji untuk melaksanakan sesuatu (Subekti, 1985: 36).

Menilik macamnya hal yang akan dilaksanakan, perjanjian itu dibagi dalam 3 macam, yaitu:

1. Perjanjian untuk memberikan/ menyerahkan suatu barang
2. Perjanjian untuk berbuat sesuatu.
3. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu.

Hal yang harus dilaksanakan disebut prestasi.

Dalam hal ini, perjanjian untuk memberikan klaim



bila terjadi sesuatu yang tidak diduga, dikategorikan dalam perjanjian untuk berbuat sesuatu.

Dari pengertian di atas, dapat diketahui bahwa bila seseorang tidak melaksanakan apa yang dijanjikan maka ia dikatakan Ingkar Janji.

#### **2.4.2 Bentuk-bentuk Ingkar Janji**

Ingkar janji seseorang dapat berupa 4 macam:

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan.
2. Melaksanakan apa yang dijanjikan tapi tidak sebagaimana yang dijanjikan.
3. Melakukan apa yang dijanjikan tapi terlambat.
4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

#### **2.4.3 Akibat Hukum Ingkar Janji**

Akibat yang timbul dari ingkar janji ialah keharusan bagi debitur untuk membayar ganti rugi. Atau dengan adanya ingkar janji dari salah satu Pihak, Pihak lain dapat menuntut pembatalan perjanjian sebab dengan pelaksanaan perjanjian yang tidak tepat waktu atau tidak layak maka merupakan pelanggaran hak kreditur (Yahya Harahap, 1982: 60-61).

Akibat atau hukuman bagi Pihak yang ingkar janji:

1. Membayar kerugian yang diderita kreditur.
2. Pembatalan perjanjian.
3. Peralihan risiko.
4. Membayar biaya perkara, kalau sampai diperkarakan di muka hakim (Subekti, 1985: 45).

Jika ingkar janji ini mempunyai akibat-akibat yang begitu penting maka harus ditetapkan lebih dahulu apakah debitur melakukan ingkar janji atau tidak. Jika hal ini disangkal olehnya maka harus dibuktikan di muka hakim.

Dalam perjanjian untuk melakukan suatu perbuatan, jika dalam perjanjian tidak ditetapkan batas waktunya, debitur akan dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan. Kalau prestasi dapat dilakukan seketika maka prestasi itu dapat dituntut seketika. Jika prestasi tidak dapat dilakukan seketika maka debitur perlu diberitahu waktu yang pantas (Subekti, 1985:46).

Cara memperingatkan seorang debitur yang ingkar janji, Pasal 1238 KUHPerdara menyatakan:

Si berutang adalah lalai, bila ia dengan surat perintah atau dengan sebuah akta sejenis telah dinyatakan lalai, atau demi perikatannya sendiri menetapkan bahwa si berutang akan harus dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan.

Surat perintah adalah peringatan resmi dari jurusita pengadilan. Akta sejenis, oleh UU dimaksudkan sebagai

peringatan tertulis, namun sekarang lazim ditafsirkan sebagai peringatan yang boleh dilakukan lisan asal cukup tegas agar prestasi dilakukan dalam waktu singkat.

## **B A B 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Astek (Persero) Cabang Sulselra, Jalan Gunung Bawakaraeng No. 160, Ujung Pandang, sebagai badan penyelenggara Jamsostek.

Selain itu, penulis juga melakukan penelitian pada PT. Kalla Lines, yang berkantor pusat di Jalan Nusantara Baru No. 444 Ujung Pandang, karena PT. Kalla Lines merupakan perusahaan pelayaran yang berkantor pusat di Ujung Pandang sehingga berwenang mengikat perjanjian kerja laut dengan anak buah kapal, dan telah mengikutsertakan anak buah kapalnya dalam program Jamsostek.

#### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

##### **a. Jenis Data:**

1. **Data Primer.** Merupakan data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara pada pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan ini, yaitu pihak PT. ASTEK (Persero) dan PT. Kalla Lines, serta dari hasil kuesioner yang disebarakan pada 20 orang anak buah kapal.

2. **Data Sekunder.** Merupakan data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan hukum asuransi sosial dan hukum perdata laut serta dokumen lain yang berhubungan dengan skripsi ini, seperti brosur-brosur, koran/ majalah maupun makalah.

**b. Sumber Data:**

1. Wawancara dengan Kepala Bidang Umum PT. ASTEK (Persero) beserta staf, dan Manajer Personalia PT. Kalla Lines beserta staf, serta hasil kuesioner dari 20 orang anak buah kapal.
2. Berbagai dokumen yang berkaitan dengan skripsi ini yang didapatkan dari PT. ASTEK (Persero) maupun dari PT. Kalla Lines.

**3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam mengumpulkan data, dilakukan wawancara dengan pihak yang berkaitan langsung dengan permasalahan ini, yakni pihak PT. Astek (Persero) dan PT. Kalla Lines, disamping mengedarkan kuesioner kepada 20 orang anak buah kapal yang bekerja pada PT. Kalla Lines.

Data sekunder, diperoleh dari berbagai dokumen yang berhubungan dengan skripsi ini.

#### 3.4. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh, dianalisis secara kualitatif kemudian dideskripsikan, yaitu dengan menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan skripsi ini.



## B A B 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Keadaan Umum P.T. Kalla Lines

##### 4.1.1 Sejarah Berdirinya P.T. Kalla Lines

Indonesia sebagai suatu negara kepulauan yang terdiri dari kurang lebih 13.700 pulau besar dan kecil, terhampar memanjang khatulistiwa di antara 2 benua dan 2 samudera. Dengan perbandingan luas daratan terhadap luas lautan yang mengelilinginya, yaitu sekitar 1:2. Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa sektor maritim memegang peranan penting, baik dilihat dari potensi sumber daya alamnya maupun dari segi potensi sumber daya manusianya.

Volume penumpang kapal yang melalui Pelabuhan Makassar, Pare-Pare dan Bajoe yang cenderung meningkat, otomatis akan meningkatkan pula kebutuhan sarana transportasi laut. Sarana transportasi laut yang paling dominan di daerah ini adalah kapal-kapal kayu yang pemanfaatannya sangat riskan sebab:

- a. Konstruksi kapal kayu tidak fleksibel dalam mendukung penggunaan mesin penggerak, dimana getaran mesin yang kontinyu akan menyebabkan konstruksi kapal kayu di bagian sambungan gading-gading dan papan geladak/



kulit di daerah ruang mesin menjadi goyah sehingga dapat menyebabkan kebocoran kapal.

- b. Jumlah penumpang kapal yang terkadang melebihi kapasitas muat kapal kayu.
- c. Usia kapal yang sudah relatif tua.

Menyadari hal tersebut maka dapat disimpulkan perlu adanya suatu sarana transportasi laut yang aman bagi masyarakat Kawasan Timur Indonesia dengan mengoperasikan kapal-kapal baja yang lebih menjamin keamanan dan kecepatannya.

Pada tanggal 19 April 1989 didirikanlah suatu Perusahaan Pelayaran Nasional di belahan Timur Indonesia, dengan nama **PT. Pelayaran Nasional Bumi Nusantara Timur** sebagai suatu terobosan baru yang sangat membantu mengatasi kendala-kendala di bidang pelayaran.

Perusahaan pelayaran ini tidak saja melayani trayek-trayek lokal tetapi meliputi pula jalur pelayaran intersuler di kawasan perairan nusantara.

Mobilitas armada kapal penumpang dimulai dengan merekrut kapal ikan menjadi kapal penumpang yang melalui proses renovasi untuk mendapatkan persyaratan kelaikan sebagai kapal penumpang.

Lalu untuk mengantisipasi perkembangan yang ada,

pihak pimpinan PT. Bumi Nusantara Timur telah mengusahakan pembelian kapal dari Jepang. Pengadaan kapal ini umumnya adalah kapal bekas dari berbagai type dan ukuran. Selanjutnya kapal-kapal tersebut mengalami proses renovasi dan perbaikan untuk disesuaikan dengan penggunaannya masing-masing.

Pada tahap awal, perusahaan pelayaran ini hanya mengoperasikan 2 kapal, yakni LCT. Sumber Nusantara sebagai kapal pengangkut alat berat dan KM. Reny sebagai kapal penumpang. Namun dalam kurun waktu yang singkat, PT. Pelayaran Nasional Bumi Nusantara Timur telah mengoperasikan beberapa buah kapal dari jenis kapal penumpang, kapal Ro-ro (pengangkut mobil/ hewan) serta sebuah kapal tanker. Penambahan jumlah dan jenis kapal ini merupakan suatu langkah dalam mengantisipasi kebutuhan akan sarana transportasi laut pada Kawasan Timur Indonesia khususnya dan seluruh Indonesia pada umumnya.

Selanjutnya dirasakan perlu adanya perusahaan cabang yang akan membantu perusahaan pusat. Kantor cabang perusahaan tersebut terletak di Jakarta, Surabaya, Balikpapan, Banjarmasin, Bitung, Pare-Pare, Johor (Malaysia), Merak dan Bone, dengan Ujung Pandang sebagai kantor pusat. Daerah yang tidak memiliki kantor cabang, PT.

Kalla Lines akan menunjuk sebuah agen untuk mewakili setiap kegiatan PT. Kalla Lines di daerah tersebut.

Pada tanggal 14 September 1990, perusahaan ini berganti nama menjadi **PT. Pelayaran Nasional Kalla Lines** yang merupakan suatu langkah strategi perdagangan dimana nama perusahaan tersebut telah menjadi lambang kepercayaan masyarakat.

Sampai saat ini, PT. Kalla Lines telah memiliki dan mengoperasikan beberapa jenis kapal, antara lain:

1. Kapal Penumpang, yakni KM. Athirah, dan KM. Ira II
2. Kapal Ro-Ro atau kapal angkutan barang dan hewan, yaitu KM. Ihin II, KM. Edha II, KM. Cherani dan KM. Armada Ternak.
3. Kapal Ferry, yaitu KMP. Mufidah dan KMP. Edha
4. Direncanakan untuk tahun 1996, akan mengoperasikan kapal curah untuk mengangkut semen.

#### **4.1.2 Struktur Organisasi PT. Kalla Lines**

Bentuk organisasi PT. Pelayaran Nusantara Kalla Lines adalah organisasi lini, yaitu kekuasaan dan tanggung jawab dari pucuk pimpinan ke bawah menurut garis vertikal.

Adapun susunan struktur organisasi adalah sebagai

berikut:

**a. Direktur Utama**

Direktur utama merupakan kedudukan tertinggi dalam perusahaan, tapi direktur utama mempunyai atasan langsung, yaitu para pemegang saham. Direktur utama berfungsi untuk menetapkan strategi umum pengembangan perusahaan dan menetapkan garis besar program dan kebijaksanaan dalam perusahaan. Direktur utama juga bertanggung jawab kepada perusahaan, baik yang menyangkut masalah ke dalam maupun keluar dengan jalan menyelenggarakan, mengkoordinir dan mengendalikan semua kegiatan yang produktif secara efisien dan efektif.

**b. Internal Audit**

Internal audit berfungsi sebagai akuntan intern dalam perusahaan. Internal audit berdiri sendiri, tidak ada yang membawahi dan dibawahinya serta bertanggung jawab langsung pada direktur utama.

**c. Sekretaris**

Sekretaris memiliki atasan langsung, yaitu Direktur dan tidak memiliki bawahan. Sekretaris bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan jasa-jasa kesekretariatan/administrasi kantor seperti surat-menyurat,

pengetikan dan pengarsipan surat-surat, pengiriman teleks dan pekerjaan kesekretariatan lainnya.

**d. Direktur Keuangan**

Direktur Keuangan berfungsi membantu direktur utama dalam melaksanakan dan mengkoordinir keuangan perusahaan. Direktur Keuangan membawahi langsung Manager Keuangan dan Manager Akuntansi.

**e. Direktur Operasi dan Personalia**

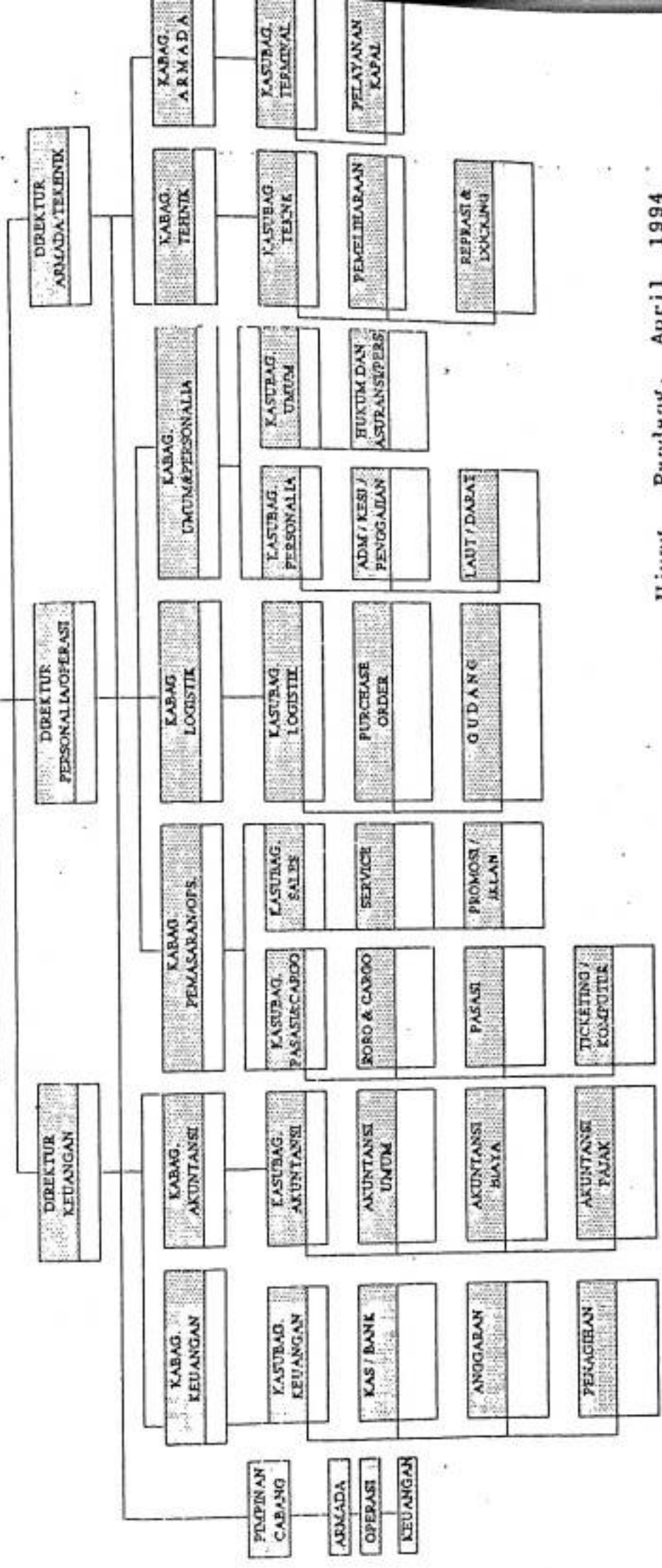
Direktur Operasi dan Personalia berfungsi membantu pengaturan dan pengurusan peralatan kapal dan memberikan estimasi akurat mengenai biaya pemeliharaan kapal. Direktur operasi dan personalia membawahi langsung Manager Pemasaran, Manager Logistik serta Manager Umum dan Personalia.

**f. Direktur Teknik dan Armada**

Direktur Teknik dan Armada berfungsi membantu direktur utama dalam memutuskan langkah-langkah kebijaksanaan perusahaan berkaitan dengan kegiatan teknik/perawatan kapal. Direktur Teknik dan Armada membawahi langsung Manager Teknik dan Manager Armada.

Adapun struktur organisasi PT. Pelayaran Nusantara Kalla Lines dapat digambarkan sebagai berikut:

PT. KALLA LINES  
 PT. PERUSAHAAN



Ujung Pandang, April 1994  
 PT. KALLA LINES

Handwritten signature



PT. Kalla Lines telah mengikutsertakan 225 (90 persen dari 250 orang) anak buah kapalnya dalam program jaminan sosial tenaga kerja, sejak tahun 1991, 2 tahun setelah perusahaan ini berdiri. Rentang waktu antara tahun 1989 - 1991, PT. Kalla Lines yang saat itu masih bernama PT. Bumi Nusantara Timur masih dalam tahap membenahan administrasi. Tahun 1991 barulah perusahaan ini mulai berlayar dan mengikutsertakan anak buah kapalnya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Anak buah kapal yang berjumlah 25 orang (10 persen dari 250 orang) belum diikutsertakan karena belum lengkapnya administrasi mereka.

Anak buah kapal yang dapat mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja adalah mereka yang telah mendapatkan mutasi *sign on* (mutasi naik) ke salah satu armada PT. Kalla Lines dan telah melengkapi persyaratan, antara lain:

1. Foto copy ijazah.
2. Pas foto ukuran 4 X 6.
3. Foto copy KTP.
4. Berkas-berkas lainnya yang dianggap penting, seperti kartu keluarga.

Perhitungan pembayaran iuran anak buah kapal PT.



Kalla Lines ke PT. ASTEK (Persero) adalah:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja.

Perhitungan: 1,74 persen x gaji per bulan yang seluruhnya ditanggung oleh pengusaha.

2. Jaminan Kematian.

Perhitungan: 0,30 persen x gaji per bulan, yang seluruhnya ditanggung oleh pengusaha.

3. Jaminan Hari Tua.

Perhitungan: 5,70 persen x gaji per bulan, dimana 3,7 persen ditanggung oleh pengusaha, 2 persen ditanggung anak buah kapal.

Jadi, beban pengusaha (PT. Kalla Lines) adalah 5,74 persen dan 2 persen menjadi tanggungan anak buah kapal.

Mengenai gaji para anak buah kapal, pihak PT. Kalla Lines memiliki kebijaksanaan sendiri dengan cara mengadakan pemantauan standar gaji pada beberapa perusahaan pelayaran dengan tidak mengabaikan peraturan pemerintah dan standar upah minimum.

Anak buah kapal bekerja di PT. Kalla Lines dengan mengikat suatu kontrak (PKL) yang masa berlakunya adalah 6 bulan, apabila akan diperpanjang harus membuat PKL baru lagi. Untuk PT. Kalla Lines, anak buah kapalnya rata-rata sudah bekerja lebih dari 6 bulan, bahkan ada yang sudah

mencapai 5 tahun.

Bagi anak buah kapal PT. Kalla Lines, selain mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja, mereka juga akan mendapatkan santunan/sumbangan dari perusahaan bila terjadi kecelakaan kerja, mengalami masa pensiun maupun meninggal dunia. Besar-kecilnya sumbangan tersebut akan ditentukan oleh Dewan Direksi PT. Kalla Lines, sehingga anak buah kapal dapat lebih terjamin hidupnya.

#### **4.2. Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja 10 orang atau lebih, atau membayar gaji paling sedikit Rp 1.000.000,00 sebulan, termasuk perusahaan wajib Jamsostek (Pasal 2 ayat 3 PP No. 14 Tahun 1993). Kewajiban ini sepiantas akan memberatkan perusahaan karena dengan keikutsertaan tersebut, akan menyebabkan munculnya biaya tambahan yang sebelumnya tidak pernah dikeluarkan. Namun jika pengusaha sadar tujuan diadakannya UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang titik beratnya untuk peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, maka akan ditemukan manfaat yang akan dinikmati tenaga kerja dan perusahaan itu sendiri. Apabila tenaga kerjanya telah terdaftar dalam program jaminan sosial tenaga kerja, rasa aman dalam bekerja telah timbul dalam diri

tenaga kerja sehingga produktivitasnyapun meningkat. Sebaliknya bila tenaga kerja tidak diberikan perlindungan jaminan sosial yang memadai, apalagi bila penghasilannya tidak cukup untuk menopang hidup beserta keluarganya, maka akan sulit baginya untuk bekerja dengan tenang, dengan demikian perusahaan pun dapat dirugikan.

Manfaat mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja sebenarnya sangat besar, karena dapat mengurangi beban perusahaan bila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, misalnya kecelakaan kerja. Ini adalah sebagian kewajiban pengusaha yang dapat menunjang ketenangan berusaha dengan terciptanya angkatan kerja yang stabil, sehat dan produktif. Namun, belum semua pengusaha menyadarinya, terbukti dengan adanya pengusaha yang dihukum percobaan oleh Pengadilan Negeri Ujung Pandang karena tidak mendaftarkan karyawannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja (Hasil wawancara dengan Informan 7, 6 November 1995).

Di lain pihak, sebagai badan penyelenggara, PT.Astek (Persero) juga tidak luput dari berbagai kekurangan yang perlu dibenahi, demi kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Apalagi hal ini merupakan tanggung jawab pemerintah untuk menciptakan ketenangan kerja dan berusaha.

ha, demi menunjang stabilitas nasional. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya, unsur-unsur pengusaha, tenaga kerja dan pemerintah harus diikutsertakan dalam pengawasan badan penyelenggara jaminan sosial.

Program jaminan sosial tenaga kerja ini merupakan perubahan dari program asuransi sosial tenaga kerja yang diatur dalam PP No. 33 Tahun 1977. Perbedaannya dapat digambarkan sebagai berikut:

### PERBANDINGAN ASTEK - JAMSOSTEK

M	ASTEK		JAMSOSTEK	
		JAMINAN	PROGRAM	JAMINAN
KERJA	24-3,60% upah, ng pengusaha	1. Biaya transport: Darat: Rp.50.000,-	JAM.KEC.KERJA 1. Iuran: 0,60% upah, ditanggung pengusaha	1. Biaya transport: Darat: Rp 50.000,-
		2. Perawatan medis: max. Rp 2.000.000,-		2.Perawatan medis max. Rp 3.000.000,-
sakit dalam hub. masuk kec. dlm an ke & dari tempat	3. Penggantian upah: 120 hari: 100% > 120 hari: 50%	4. Cacad tetap-sebagian n% X 60 bulan upah	2. Risiko: Sama	3. Penggantian upah: Sama
				5. Cacad tetap-total 70% X
NGAN	3. AS. KEMATIA: Iuran: 0,5% ditanggung pengus	6. Ker 6 -jalan dokter umum lanjutan spesialis -inap rumah sakit iksaan kehamilan rawatan persalinan nan khusus: gigi & mata jang lab, rontgen sasi nan KB nan gawat darurat	4. JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN	5. Cacad tetap-total:
				1. Iuran: Sama
			2. Risiko: Sama	

Mengenai jaminan sosial tenaga kerja terhadap anak buah kapal, di Ujung Pandang terdapat 35 perusahaan pelayaran yang tergabung dalam INSA (Indonesian National Ship Owner's Association) Cabang Ujung Pandang, sedangkan yang terdaftar sebagai peserta di PT. ASTEK (Persero) adalah :

1. PT. Samudera Indonesia (Cabang), Jln. S. Saddang No.82 Ujung Pandang.
2. PT. Pelayaran Meratus (Cabang), Jln. Nusantara No 24 Ujung Pandang.
3. PT. Pelayaran Sejati (Cabang), Jln. Nusantara No. 44 Ujung Pandang.
4. PT. Pelayaran Tempuran Emas (Cabang), Jln.Lombok No.13, Ujung Pandang.
5. PT. (Persero) PELNI (Cabang), Jln. Jend. Sudirman, Ujung Pandang.
6. PT. Pelayaran Surya (Cabang), Jln. Serui, Ujung Pandang.
7. PT. Kalla Lines (Pusat), Jln. Nusantara Baru No.444, Ujung Pandang.
8. PT. Tonasa Lines (Pusat), Tonasa I, Pangkep.

Dari 8 perusahaan pelayaran tersebut, hanya PT. Kalla Lines yang berpusat di Ujung Pandang dan PT. Tonasa

Lines yang berkantor pusat di Biringkassi, Pangkep. Selebihnya merupakan kantor cabang yang tidak berwenang mengikat perjanjian kerja laut dengan anak buah kapal. Perusahaan pelayaran yang berkantor cabang di Ujung Pandang tersebut mengikutsertakan karyawan daratnya dalam program ini, sedangkan segala sesuatu yang menyangkut anak buah kapal (termasuk asuransinya) merupakan wewenang kantor pusat. (Hasil wawancara dengan Informan 4, 4 Oktober 1995).

Terdapat beberapa perusahaan pelayaran yang berkantor pusat di Ujung Pandang, namun tidak mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja, dengan alasan sudah mengikuti program asuransi lain (Hasil wawancara dengan Informan 5, 5 Oktober 1995) atau pihak perusahaan belum memikirkannya. (Hasil wawancara dengan Informan 6, 5 Oktober 1995).

Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap anak buah kapal yang dilaksanakan PT. ASTEK (Persero) sebagai badan penyelenggara, pada dasarnya cukup baik. Hal ini terlihat bila terjadi klaim dari pihak perusahaan pelayaran (dalam hal ini PT. Kalla Lines) tentang terjadinya sebuah kecelakaan kerja di sebuah kapal yang mengakibatkan jatuhnya korban anak buah kapal, misalnya menga-



kibatkan cacat fisik (buta, puntung, dsb) bahkan meninggal dunia, maka dalam waktu 2x24 jam, PT. Kalla Lines melaporkannya pada badan penyelenggara dan dalam waktu yang singkat pula (kurang lebih 1 hari) setelah laporan diterima dan administrasi yang dibutuhkan telah siap, maka klaim langsung dibayarkan.

Sebagai ilustrasi, pada tanggal 11 April 1995, seorang anak buah kapal KM. Mufidah, dengan jabatan Kelasi, setengah jari telunjuk tangan kirinya (ujungnya) terpaksa dipotong akibat terjepit mobil truk saat melakukan tugas parkir di Car Deck - I KM. Mufidah. Biaya pengobatan dan perawatan hingga sembuh yang memakan waktu kurang lebih 2 bulan (April 1995 - Juni 1995), dan menghabiskan biaya Rp. 1.041.750,00 ditanggung PT. ASTEK (Persero). Saat itu penyelesaian klaim dapat dilaksanakan dalam waktu 1 hari. PT. ASTEK (Persero) memang tengah mengusahakan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pesertanya, dengan memprogramkan *One Day Service* (Pelayanan Satu Hari) bagi penyelesaian klaim.

Keikutsertaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta kecepatannya dalam menyelesaikan klaim, sebenarnya cukup meringankan beban perusahaan karena tanggung jawab yang awalnya dipikul perusahaan, kini menjadi tanggung



jawab PT. ASTEK. Begitu pula terhadap tenaga kerja atau anak buah kapal itu sendiri, dapat menciptakan ketenangan dan kenyamanan bekerja karena hak-haknya dapat terlaksana dengan baik. Keuntungan lainnya adalah dari segi administrasi, apabila perusahaan itu tidak mengikuti program Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka apabila terjadi kecelakaan kerja, mereka akan disibukkan lagi dengan administrasi tenaga kerja sehingga memakan waktu lama. Namun dengan keikutsertaan pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, berkas-berkas tenaga kerja yang bersangkutan telah diserahkan lengkap ke PT. ASTEK (Persero). Apabila tenaga kerja membutuhkan pengobatan dan perawatan segera, sedangkan uang santutunan dari PT. ASTEK (Persero) belum keluar, maka pihak perusahaan dapat membayarkan terlebih dahulu dan PT. ASTEK (Persero) akan menggantinya jika telah ditunjukkan kuitansi pembayaran.

Risiko yang dihadapi seorang anak buah kapal sangat tinggi karena mereka bekerja di atas kapal selama beberapa bulan (bahkan ada yang bertahun-tahun) dengan menghadapi risiko alam, maupun risiko non-alam, misalnya dari diri anak buah kapal sendiri.

Keadaan alam yang buruk, misalnya angin kencang maupun hujan keras dapat menyebabkan risiko kerja

seorang anak buah kapal semakin tinggi, karena keadaan demikian mempengaruhi pula tugas-tugasnya di atas kapal. Misalnya, seorang anak buah kapal yang sedang menaiki anak tangga menuju ke atas kapal, tiba-tiba terjatuh ke laut. Naik ke atas kapal merupakan kegiatan rutin seorang pelaut, namun karena keadaan alam saat itu buruk, menyebabkan ia mengalami musibah. Kejadian ini pernah menimpa salah seorang anak buah kapal PT. Kalla Lines, dimana biaya perawatan dan pengobatannya ditanggung oleh PT ASTEK (Persero). Selain menjaga diri sendiri, seorang anak buah kapal juga harus menjaga dan memelihara kapal, penumpang, barang termasuk hewan yang berada di atas kapal. Faktor kejenuhan yang cukup tinggi karena berlayar berbulan-bulan dapat menyebabkan seseorang tertekan, sehingga akan mempengaruhi pikiran dan pekerjaannya. Inilah yang menyebabkan risiko kerja anak buah kapal dikatakan cukup tinggi sehingga perlu diikuti dalam suatu program asuransi.

Premi yang ditetapkan PT. ASTEK (Persero) menurut beberapa kalangan dikatakan cukup besar (Hasil wawancara dengan Informan 1, 4 November 1995), karena yang akan menjadi beban perusahaan adalah 11,4% bagi tenaga kerja yang telah berkeluarga dan 8,74% bagi tenaga kerja yang

belum berkeluarga sehingga banyak pihak yang masih berpikir untuk mengikutinya. Namun PT. Kalla Lines menyatakan bahwa hal itu tidak menjadi masalah karena mereka sadar akan kesejahteraan tenaga kerja, khususnya anak buah kapal yang perlu ditingkatkan. Masalah ini banyak dikeluarkan oleh perusahaan lain yang menganggap bahwa ikut serta dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja akan menambah beban perusahaan.

Selain itu, dalam pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat pula keluhan-keluhan dari peserta, misalnya dalam hal pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dan keluarganya. Menurut pengalaman seorang anak buah kapal (Hasil wawancara dengan Informan 3, 7 September 1995), yang pernah ke salah satu balai pengobatan yang ditunjuk PT.ASTEK (Persero) untuk berobat bersama 2 orang anaknya. Ternyata balai pengobatan tersebut sangat penuh sehingga harus menunggu lama. Saat masuk untuk diperiksa, berkesan diperiksa seadanya, begitu pula dengan obat yang diberikan. Anak buah kapal tersebut sangat kecewa dengan pelayanan kesehatan yang diberikan oleh badan penyelenggara. Apalagi biaya transportasi yang harus dikeluarkan untuk menuju balai pengobatan yang terletak di Selatan kota cukup banyak sehingga ia bertanya mengapa untuk

daerah pelabuhan dan sekitarnya, PT. ASTEK (Persero) tidak membuat perjanjian kerja sama demi peningkatan kesehatan tenaga kerja di sekitar Pelabuhan Makassar.

Alasan yang dikemukakan oleh PT. ASTEK (Persero) adalah untuk pelayanan kesehatan, mereka telah bekerja sama dengan beberapa rumah sakit/puskesmas maupun klinik yang terdapat di berbagai wilayah di Ujung Pandang, yaitu:

1. Balai Pengobatan pada Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, Jln. A.P.Pettarani, Ujung Pandang.
2. Rumah Sakit Islam Faisal, Jln. A.P.Pettarani, dimana PT. ASTEK (Persero) juga telah menjalin kerja sama dengan apotiknya. Apabila ada tenaga kerja yang membutuhkan rawat inap maka biasanya mereka dirawat di Rumah Sakit Islam Faisal.
3. Praktik Dokter Berkelompok, Jln. Bayam, Ujung Pandang.
4. Praktik Dokter Berkelompok Wijaya Kusuma, Jln. Sultan Alauddin, Ujung Pandang.
5. Klinik di Kawasan Industri Makassar (KIMA)
6. Rumah Sakit Umum Pusat Wahidin Sudirohusodo yang umumnya dikunjungi peserta jaminan sosial tenaga kerja dari luar daerah Ujung Pandang, dan atau mereka yang mengalami gawat darurat.

PT. ASTEK (Persero) telah bekerja sama pula dengan beberapa dokter ahli dari berbagai bagian, misalnya bagian THT, Penyakit Dalam, Gigi, dan sebagainya, sehingga para peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja dapat lebih tertolong. Saat ini, PT. ASTEK (Persero) tengah berusaha untuk dapat menjalin kerja sama yang lebih banyak dengan beberapa apotik di Ujung Pandang.

Meskipun PT. ASTEK (Persero) telah berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada para pesertanya, dengan bekerja sama dengan berbagai sarana kesehatan yang tersebar di Ujung Pandang, namun hal ini belum memadai, karena:

1. PT. ASTEK (Persero) tidak menjalin kerja sama dengan sarana kesehatan yang ada di wilayah Ujung Pandang secara merata karena masih ada wilayah yang belum terjangkau, misalnya daerah Pelabuhan Makassar dan sekitarnya. Padahal di sini terdapat banyak tenaga kerja dengan risiko kerja yang cukup tinggi, tidak hanya anak buah kapal yang kebetulan kapalnya bersandar di Pelabuhan Makassar tapi juga kuli-kuli kasar/kuli bongkar-muat yang terdapat di pelabuhan. Untuk memeriksakan kesehatan ataupun untuk mengobati penya-

kit akibat kecelakaan kerja, mereka harus menuju puskesmas/ klinik yang ditunjuk PT. ASTEK (Persero) terdekat, yakni di Praktik Dokter Berkelompok (Jln. Bayam) maupun ke Pusat Pengembangan Produktivitas Daerah (Jln. A.P.Pettarani) dimana hal ini membutuhkan biaya transport yang tidak sedikit pula.

Seharusnya PT. ASTEK (Persero) dapat menjalin kerja sama dengan *Port Health Center (PHC)* atau Pusat Kesehatan Pelabuhan, yang masih terletak di Kompleks Pelabuhan. Saat ini, PHC berfungsi sebagai tempat pemeriksaan kesehatan bagi karyawan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia IV beserta keluarganya, masyarakat umum, penumpang dan anak buah kapal.

2. Sarana pelayanan kesehatan yang ditunjuk PT. ASTEK (Persero), berupa Puskesmas/ Klinik, mutu pelayanannya belum memuaskan karena pasiennya cukup banyak, tenaga kesehatan (dokter, suster) yang terbatas maupun pengobatan yang kurang tepat. Apabila tenaga kerja yang berobat pada Puskesmas/ Klinik tersebut, ternyata belum sehat, maka pasien tersebut akan dirujuk ke RSUP Wahidin Sudirohusodo atau dokter-dokter ahli yang telah ditunjuk.



Jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan PT. ASTEK (Persero) memang belum bersifat wajib karena bagi perusahaan yang telah memiliki klinik atau melaksanakan program pemeliharaan kesehatan sendiri, dibolehkan untuk tidak mengikuti program ini.

PT. Kalla Lines pernah mengikuti program pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan PT. ASTEK namun hanya berlangsung 5 bulan karena tidak puas dengan pelayanan yang diberikan. Akhirnya PT. Kalla Lines memutuskan untuk keluar dan menyelenggarakan sendiri pelayanan kesehatan bagi para anak buah kapalnya dengan memberikan kesempatan memeriksakan kesehatan dan berobat di rumah sakit manapun, dengan biaya atas tanggungan perusahaan. Menurut pihak PT. Kalla Lines, hal ini dilakukan demi kesejahteraan anak buah kapal beserta keluarganya, karena pada awalnya dengan ikut jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan PT. ASTEK (Persero) ternyata kualitasnya kurang baik sehingga maksud dan tujuan diadakannya Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yakni demi peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya tidak tercapai. Akhirnya PT. Kalla Lines memutuskan untuk menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan sendiri.

Program pemeliharaan kesehatan ini dapat dikatakan



merupakan program terkecil yang dilaksanakan PT. ASTEK (Persero) padahal biaya yang harus dikeluarkan tenaga kerja untuk kesehatannya cukup besar. Menurut penjelasan seorang staf personalia PT. Kalla Lines (Informan 2, 30 Agustus 1995), PT. ASTEK (Persero) agaknya tidak lagi menawarkan program asuransi kesehatan itu. Namun, menurut salah seorang karyawan PT. ASTEK (Persero) (Informan 7, 7 November 1995), program ini tetap ditawarkan, hanya PT. ASTEK (Persero) belum memfokuskan diri karena belum bersifat wajib, sehingga kualitas pelayanannya belum terlalu baik.

Berdasarkan kuesioner yang penulis edarkan kepada 20 orang anak buah kapal (kurang lebih 10% dari 225 ABK PT. Kalla Lines yang diikutkan program Jamsostek), sekitar 90% responden (18 orang) menyatakan mutu pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja masih perlu ditingkatkan, sedangkan 10% responden (2 orang) menyatakan sudah cukup memuaskan. Dari 20 orang tersebut, hanya 5% responden (1 orang) yang pernah mengalami kecelakaan kerja di atas kapal, 95% responden (19 orang) menyatakan belum pernah mengalami kecelakaan kerja. Keseluruhan responden belum pernah menerima jaminan hari tua dan kematian. Mengenai pelaksanaan jaminan pemeliharaan

kesehataan sendiri, 75% responden (15 orang) menyatakan lebih bagus melaksanakannya sendiri, sedangkan 25% responden (5 orang) menyatakan ingin kembali pada pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan PT. ASTEK (Persero) karena terdapat pula keluhan terhadap pelaksanaan dari perusahaan. Sebagian besar responden, 80% (16 orang) berharap agar peningkatan kesejahteraan anak buah kapal lebih diperhatikan, termasuk pemberian bonus bekerja, sedangkan 20% responden (4 orang) tidak memberikan pendapat.

#### **4.2. Penyelesaian**

Apabila ada keluhan dari peserta, maka peserta atau perusahaan dipersilahkan menulis surat kepada PT. ASTEK atau menyampaikan langsung keluhannya kepada PT. ASTEK (Persero).

Begitu pula terhadap jaminan pemeliharaan kesehatan apabila ada keluhan dari peserta/ perusahaan, PT. ASTEK (Persero) akan meneruskannya ke puskesmas/klinik/dokter yang bersangkutan untuk diperbaiki.

Perusahaan-perusahaan yang termasuk golongan wajib Jamsostek, apabila belum mengikuti program ini, PT. ASTEK (Persero) akan mendekati perusahaan tersebut untuk mem-

berikan pengertian tentang pentingnya mengikuti program Jamsostek. Apabila usaha kekeluargaan ini belum berhasil, maka PT. ASTEK (Persero) akan meneruskannya ke Pengadilan Negeri untuk mengambil langkah selanjutnya. Untuk wilayah Ujung Pandang dan sekitarnya, baru 3 perusahaan yang dikenakan hukuman percobaan (Hasil wawancara dengan Informan 7, 6 November 1995). Sanksi pidana seperti yang tertera dalam Pasal 29 ayat 1 UU No.3 Tahun 1992 belum diterapkan, karena saat ini PT. ASTEK (Persero) masih dalam tahap membina perusahaan-perusahaan wajib Jamsostek. Masa pembinaan diperkirakan akan berlangsung hingga tahun 1996.

PT. Kalla Lines saat memutuskan ikatan kontrak jaminan pemeliharaan kesehatan dengan PT. ASTEK (Persero) pada tahun 1991, langsung mendatangi kantor PT. ASTEK (Persero) dengan mengemukakan alasan-alasan pemutusan ikatan kontrak jaminan pemeliharaan kesehatan, seperti lokasi sarana pelayanan kesehatan yang jauh dan kualitas pelayanan kurang baik. Saat itu, PT. ASTEK (Persero) menyetujui dan berjanji untuk memperbaiki. Namun hingga saat ini, agaknya belum ada perbaikan karena PT. ASTEK (Persero) masih memandang program ini sebagai program yang belum bersifat wajib, sehingga belum berkonsentrasi

penuh. Padahal, jika mereka sudah melaksanakan suatu program, baik yang bersifat wajib atau tidak, harus dilaksanakan dengan baik, apalagi ini merupakan pelayanan umum dan sudah menyangkut masyarakat luas.

Untuk pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan kematian, PT. ASTEK (Persero) dapat melaksanakannya dengan baik, karena penyelesaian klaim dapat dilakukan dengan cepat dan tepat.

Jumlah klaim yang telah dianjurkan PT. Kalla Lines kepada PT. ASTEK (Persero) dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 2  
JUMLAH KLAIM ABK PT. KALLA LINES PADA PT. ASTEK (PERSERO)  
TAHUN 1991 - 1995

TAHUN	PROGRAM JAMSOSTEK			KET.
	JAM.KEC.KERJA	JAM.KEMATIAN	JAM.HARI TUA	
1991	0	0	0	-
1992	0	0	0	-
1993	0	0	1	-
1994	3	1	1	-
1995	2	0	1	-
	5	1	3	

Sumber: PT. Kalla Lines

Selain itu, jumlah peserta/ perusahaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sangat banyak (mengingat program ini adalah wajib) sedangkan pegawai/ karyawan yang terdapat di PT. ASTEK (Persero) berjumlah 30 orang, bagi peserta

jumlah ini dirasakan belum mampu melayani seluruh peserta dengan baik, terbukti dengan kurang lancarnya komunikasi antara badan penyelenggara dengan perusahaan peserta. Namun, bagian personalia PT. ASTEK (Persero) menyatakan bahwa 30 orang karyawan tersebut cukup mampu melaksanakan tugas-tugasnya, sebab PT. ASTEK (Persero) telah melaksanakan sistim komputerisasi. Apalagi karyawan-karyawan tersebut sering diikutsertakan dalam berbagai jenis pelatihan sesuai bidangnya, guna menambah pengetahuan dan ketrampilan. Mengenai komunikasi dengan perusahaan peserta, PT. ASTEK (Persero) menyatakan bahwa komunikasi belum begitu baik sebab mereka pun masih dalam tahap membina perusahaan-perusahaan wajib Jaminan Sosial Tenaga Kerja agar sadar dan tertarik mengikuti program ini. Untuk meningkatkan kesadaran peserta, badan penyelenggara melakukan upaya-upaya, seperti: penyuluhan, menyebarkan brosur, informasi melalui media cetak dan elektronik serta mengadakan seminar yang bekerja sama dengan SPSI, pengusaha/ asosiasi pengusaha, seperti yang pernah dilakukan antara PT. ASTEK (Persero) dengan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) Ujung Pandang.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dihubungkan dengan rumusan masalah, maka penulis berkesimpulan:

1. Dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Anak Buah Kapal di PT. Kalla Lines, masih terdapat kelemahan-kelemahan yang perlu mendapat perhatian agar dapat dibenahi, yaitu pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan yang kurang memuaskan dan PT. ASTEK (Persero) sebagai badan penyelenggara pun kurang memprioritaskan program ini, dengan alasan program jaminan pemeliharaan kesehatan tidak bersifat wajib.
2. PT. ASTEK (Persero) dalam mengatasi segala keluhan dari peserta, akan mengusahakan terlebih dahulu usaha kekeluargaan, agar kedua belah pihak dapat mencapai saling pengertian. Apabila usaha ini tidak berhasil dapat diadakan pembatalan perjanjian, ataupun menempuh jalur hukum.



## 5.2. Saran

1. Sebaiknya dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, PT. ASTEK (Persero) dapat meningkatkan kualitas pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan sebab selama ini masih terdapat keluhan dari peserta mengenai kualitas pelaksanaannya. Untuk itu program jaminan pemeliharaan kesehatan dapat ditingkatkan statusnya menjadi program wajib.
2. Perlunya ditingkatkan komunikasi yang baik antara PT. ASTEK (Persero) dan para peserta sehingga kelemahan-kelemahan penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dapat diperbaiki dan kualitas pelaksanaannya pun meningkat.
3. PT. ASTEK (Persero) perlu mengadakan penyuluhan atau kegiatan lain yang bertujuan meningkatkan pengetahuan maupun kesadaran perusahaan-perusahaan pelayaran di Ujung Pandang agar mengikutsertakan anak buah kapalnya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Untuk ini, PT. ASTEK (Persero) sebaiknya bekerja sama dengan INSA (Indonesian Nasional Ship Owner's Association) Cabang Ujung Pandang, mengingat kegiatan semacam ini belum pernah dilaksanakan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Djumialdji, Fx, 1993, *Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan Bidang Jaminan Sosial*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Husseyun Umar, M, dan Chandra Motik Yusuf Djemat, 1992, *Peraturan Angkutan Laut dalam Deregulasi*, PT. Dian Rakyat, Jakarta
- Imam Soepomo, 1990, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta
- , 1988, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta
- Kartasapoetra, 1992, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta
- Lexy Moleong, J, 1989, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, CV. Remadja Karya, Bandung
- Sapto Sardjono, 1985, *Hukum Dagang Laut Bagi Indonesia*, PT. Simplex, Jakarta
- Sendjun Manulang, H, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Subekti, R, 1985, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermedia, Jakarta
- Wirjono Prodjodikoro, 1981, *Hukum Asuransi di Indonesia*, PT. Intermedia, Jakarta
- Wiwoho Soedjono, 1987, *Hukum Perjanjian Kerja Laut*, PT. Bina Aksara, Jakarta
- Yahya Harahap, M, 1982, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung

Bahan Bacaan Lain:

- Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU No. 3/ 1992), 1992, Sinar Grafika, Jakarta
- Majalah Medika, No. 8 Tahun XXI, Asuransi kesehatan: Antara Cita-Cita dan Kenyataan, 1995, Jakarta
- Nurwida Nuru, Jaminan dan Kesejahteraan Karyawan, Majalah USU, 1985, Medan
- Pedoman Rakyat, 20 Agustus 1993, Tenaga Kerja: Aset Tak Ternilai (Seputar Jamsostek), Ujung Pandang
- Pedoman Rakyat, 29 September 1995, Tak Ikut Jamsostek Dihukum Percobaan, Ujung Pandang
- Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Suatu Bahasan), 1992, DPP Asosiasi Pengusaha Indonesia bekerja sama dengan Departemen Tenaga Kerja dan PT. ASTEK (Persero), Ujung Pandang
- Peraturan dan Pedoman Kerja untuk ABK Kalla Lines, 1991, PT. Kalla Lines, Ujung Pandang
- Peraturan Pemerintah RI No. 14/ 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 1993, PT. ASTEK (Persero)
- Peningkatan Peranan Hukum dan Perlindungan Hukum dalam Kegiatan Perhubungan Laut (Lokakarya), 1987, Lembaga Bina Hukum Laut, Jakarta

LAMPIRAN



# PT. ASTEK (Persero)

SURAT KETERANGAN  
NO : B/ 266 /1295

ANG BERTANDA TANGAN DIBAWAH INI :

A M A : NY. INEKE BAIRU, BAC  
P P : 101777848  
A B A T A N : PPS. KEPALA CABANG PT.ASTEK (PERSERO)  
SULAWESI SELATAN TENGGARA.

NERANGKAN :

A M A : AULIA RIFAI  
. STB./NIRM. : 9102002  
KERJAAN : MAHASISWA UNHAS  
UJUNG PANDANG.  
L A M A T : JL. ADHYAKSA RAYA NO. 20 UJUNG PANDANG

NAR TELAH MENGADAKAN PENELITIAN PADA KANTOR PT. ASTEK (PERSERO)  
BANG SULAWESI SELATAN TENGGARA.

MIKIAN SURAT KETERANGAN INI DIBUAT UNTUK DIPERGUNAKAN  
PERLUNYA

DIKELUARKAN DI : UJUNG PANDANG  
PADA TANGGAL : 19 DESEMBER 1995

  
**ASTEK**  
Kantor Cabang  
NY. INEKE BAIRU



# PT. A S T E K (Persero)

## SURAT KETERANGAN

NO : B/ 2660 /1295

YANG BERTANDA TANGAN DIBAWAH INI :

N A M A : NY. INEKE BAIRO, BAC  
N P P : 101777848  
J A B A T A N : PPS. KEPALA CABANG PT.ASTEK (PERSERO)  
SULAWESI SELATAN TENGGARA.

MENERANGKAN :

N A M A : AULIA RIFAI  
NO. STB./NIRM. : 9102002  
PEKERJAAN : MAHASISWA UNHAS  
UJUNG PANDANG.  
A L A M A T : JL. ADHYAKSA RAYA NO. 20 UJUNG PANDANG

BENAR TELAH MENGADAKAN PENELITIAN PADA KANTOR PT. ASTEK (PERSERO)  
CABANG SULAWESI SELATAN TENGGARA.

DEMIKIAN SURAT KETERANGAN INI DIBUAT UNTUK DIPERGUNAKAN  
SEPERLUNYA

DIKELUARKAN DI : UJUNG PANDANG  
PADA TANGGAL : 19 DESEMBER 1995

 **ASTEK**  
Kantor Cabang

NY INEKE BAIRO

PT. PELAYARAN NASIONAL  
**KALLA LINES**

Jl. Nusantara No. 444 Ujung Pandang - Indonesia  
Telp. (0411) 320464 - 320465 Fax. (0411) 320465

Ujung Pandang, 12-12-1995

No. : **314** /KL-UP/Pers/XI/1995

Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Hasanuddin  
Kampus Tamalanrea KM.10  
di -  
Ujung Pandang

Perihal : Study Skripsi

Dengan hormat,

Menunjuk surat Saudara Nomor : 0985/PT.04.H.7.FH/N.10.143/95 tanggal 25 oktober 1995 perihal tersebut diatas, dapat kami beritahukan :

1. Saudari Auliah Rifai, Nomor Induk/NIRM : 9102002, telah selesai melakukan Studi Skripsi di Perusahaan kami sesuai dengan disiplin ilmu yang bersangkutan,
2. Kami harapkan agar buku Skripsi yang bersangkutan dapat kami peroleh 1 (satu) Copy untuk perbendaharaan perpustakaan pada Perusahaan kami.

Demikian penyampaian kami, atas perhatian saudara kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami  
PT. KALLA LINES



LAPORAN KECELAKAAN TAHAP II

laporan dalam 2 x 24 jam  
dinyatakan sembuh, cacat,  
atau meninggal dunia.

bertugas juga sebagai pengajuan  
Jaminan Kecelakaan Kerja

Perusahaan

No. Nomor Telepon

Jenis Pekerjaan (Bentuk K.K.1)

Alamat Pekerjaan

Jenis Kerja

No. Nomor Telepon

Tanggal lahir

pekerjaan/jabatan

Nama Perusahaan

Tempat kecelakaan

Waktu terjadinya kecelakaan

Apakah kecelakaan Kerja Bentuk K.K.2 telah dikirim ke  
Pemerintah Tenaga Kerja

Apakah biaya pengobatan oleh Perusahaan:  
Apakah pengangkutan dari tempat kecelakaan ke  
Rumah Sakit atau ke rumah penderita:

Biaya pengobatan dan perawatan

Biaya proteksi kesehatan

Biaya pengobatan

Biaya seluruhnya

Apakah Terserang Tidak Mampu Bekerja (STMB) yang  
diberikan oleh perusahaan, setiap hari sebesar

Apakah keluarga penerima santunan keluarga  
dapat Daftar Keluarga yang sah)

Apakah Surat Keterangan  
Mampu Bekerja dari  
Perusahaan diterima

Apakah

Apakah

Apakah

Apakah

BENTUK  
K.K.3

Ditandatangani oleh Pelugas Kantor Departemen Tenaga Kerja	
Nomor K.L.A.	
Nomor Kecelakaan	
Diterima tanggal	
Nomor Agenda ASTEK *)	

KI KALLA LINES  
JL JENRAL SUHMAN NO 54-P

JAGA PELAYAKAN

WW CC0706

2127/AF/WIR/KI/42

PUSKAMIN  
JL KAYA PELABUHAN MEFAR JAWA BARAT

PONE. 08 AGUSTUS 1969

PELAUT (KM MUFIDAH)

DI VERMACH PELABUHAN PAKAHMEN

11 APRIL 1995 12.35 WIB

Rp —

Rp 1.041.750.-

Rp —

Rp —

Rp 1.041.750.-

a 300.000.-

b

c

JL JENRAL SUHMAN NO 54-P

SDP 30 0-0-000-000



SURAT KETERANGAN DOKTER

0675

3 b

Subarkah  
Dokter Bedah RS. Seran  
RS. Krakatau Steel Ci  
dengan sesungguhnya :

BENTUK  
K.K.4  
Legon.

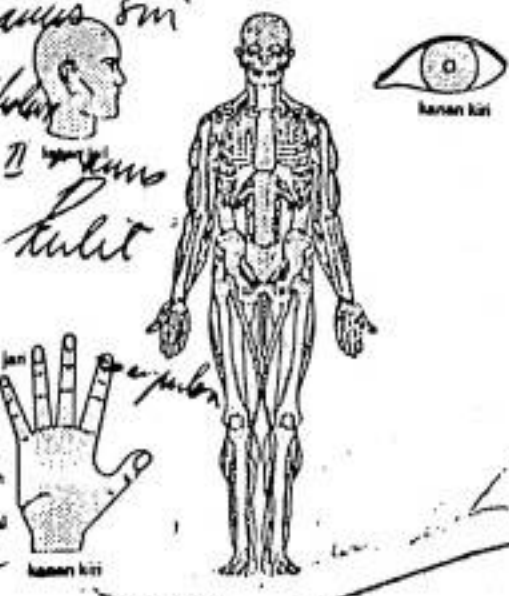
( Khusus untuk akibat kecelakaan kerja )

BUSTAHIN  
Jl. Raya Pelabuhan Merak No.40  
Telp. 0254. 71364.  
Bone, 08 - -08 - 1969  
Pelaut / Kelas I Km. Mufidah.

Pelayaran Nasional PT. KALLA LINES  
Jl. Jend. Sudirman NO. 54 B. Phone.852112, 852466, 84408-  
Fax. ( 0411 ) 851700 U.Pandang

11 - April - 1995  
11 - April - 1995

amputasi 2 phalanx distal  
jari II manuskri  
1. amputasi phalanx  
distal jari II manuskri  
2. transplantasi kulit



Amputasi  
jari II manuskri  
distal jari II manuskri  
transplantasi kulit

Prosesus tangan kanan berukuran  
Pupuk pulul lama.

# LAPORAN KECELAKAAN TAHAP I

0409 - 067

3

Harus dilaporkan dalam 2 x 24 jam setelah terjadinya kecelakaan.

BENTUK K.K.2

Direktorat Peluang Kerja Departemen Tenaga Kerja/VII	
Nomor KLU	KALLA LINES
Nomor Kecelakaan	
Diterima tanggal	11 APRIL 1975
Nomor Agenda ASTEK	

PT KALLA LINES  
JL JEND SUDIRMAN NO 54 BUN 12 APRIL 1975

JAFAR PELAYANAN  
UNWODOTOB

2127/AP/1975/K/113  
BUSTAMIN  
K. K. PELABUHAN MERAK

04-10-1969  
Jenis Kelamin:  Laki-laki  Perempuan

PELAJARAN (M. MUFIDH)  
Jepit bahu

Sehat  Sembuh  Borongan

Rp 127.750  
Rp 162.750

11 APRIL 1975

7 TERLAMPAH  
7 TERLAMPAH

7

Meninggal Dunia  Sembuh

1001/16

1001/16

1001/16

1. Nama Perusahaan

2. Alamat dan Nomor Telepon

3. Nama Pekerja

4. Nama Pekerjaan (Bentuk K.K.1)

5. Nomor dan Tanggal Pengawasan

6. Nama Tenaga Kerja

7. Alamat dan Nomor Telepon

8. Tanggal dan Waktu Terjadi

9. Lokasi Pekerjaan

10. Pekerjaan Perusahaan

11. Jenis Tenaga Kerja

12. Alat/benda yang rusak dan terlempar

13. Pekerjaan lain-lain

14. Umur (a/b)

15. Tanggal kecelakaan

16. Waktu kejadian kecelakaan

17. Bagaimana terjadinya kecelakaan

18. Sebutkan bagian mesin, instalasi, bahan atau lingkungan yang menyebabkan cidera atau meninggal dunia

19. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja

20. Sebutkan jenis penyakit yang timbul karena hubungan kerja

21. Sebutkan bahan, proses, lingkungan atau cara kerja yang menyebabkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja

22. Obat yang diterima korban

23. Anggota bagian tubuh yang patah

24. Nama dan alamat Dokter/Tenaga Medis yang memberikan pertolongan pertama dalam hal penyakit yang timbul karena hubungan kerja

25. Nama perdar

26. Tanggal

27. No

1001/16



PT. PELAYARAN NASIONAL  
**KALLA LINES**

Branch Office : Jl. Raya Pelabuhan Merak No. 40 Merak  
Telp. : (0254) 71364

MEMBER OF INSA

RECEIVED  
12 APR 1995

BERITA ACARA KECELAKAAN.

Pada hari ini Selasa tanggal Sebelas bulan April tahun Seribu sembilan ratus sembilan puluh lima jam. 12.35 WIB. Pada saat Kmp. Mufidah melakukan pemuatan hadap Anak Buah Kapal :

Nama : Bustamin.  
Jabatan : Kelasi Kmp. Mufidah.  
Kartu peserta Astek : No. 92W02031716.  
Jenis kecelakaan : Ujung telunjuk jari tangan kiri putus, akibat terjepit body mobil truk saat melakukan tugas parkir di Car Deck - I Kmp. Mufidah.

Demikian berita acara ini dibuat dengan sebenarnya untuk menjadikan periksa dan maklum adanya.

Dikeluarkan di : Kmp. Mufidah.

11-04-1995 17:44

FROM CU SEPTINDO JAYE

TO

0411851700

P.02



PT. PELAYARAN NASIONAL  
KALLA LINES

PT. PELAYARAN NASIONAL  
KALLA LINES

PT. PELAYARAN NASIONAL  
KALLA LINES

PT. PELAYARAN NASIONAL  
KALLA LINES

PT. PELAYARAN NASIONAL  
KALLA LINES



RUMAH SAKIT  
KRAKATAU STEEL  
UNIT : GAWAT DARURAT MEDIK

31

D No 012932

PERINCIAN BIAYA

NAMA PASIEN : Ih. Yusuf  
ALAMAT : .....  
PEKERJAAN : Arif

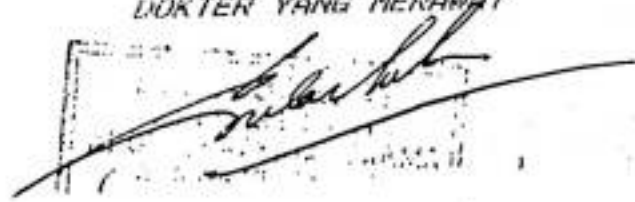
1. Konsul Dokter Umum	Rp. <u>6.000</u>
2. Konsul Dokter Ahli	Rp. ....
3. Ekstirpasi - Aterom Kecil Subkutan	Rp. ....
4. Vena Sectie	Rp. ....
5. Pungsi Lumbal	Rp. ....
6. Biopsi Kecil	Rp. ....
7. Luka tidak dijahit	Rp. ....
8. Luka jahitan 1 - 5	Rp. ....
9. Luka jahitan 6 - 10	Rp. ....
10. Luka jahitan lebih dari 10	Rp. ....
11. Excoriatie	Rp. ....
12. Incisi	Rp. ....
13. Angkat gram dimata	Rp. ....
14. Nagel Extractie	Rp. ....
15. Pengobatan P 3 K	Rp. <u>10.000</u>
16. Gips Spalk	Rp. ....
17. Khitanan	Rp. ....
18. Penggunaan Ambulance	Rp. ....
19. Combustio	Rp. ....
20. Infus + zat infus	Rp. ....
21. Ganti verband	Rp. ....
22. Observasi (Commotio Cerebri/asthma Bronchiale/Colic)	Rp. ....
<u>Lain - Lain :</u>	Rp. <u>10.000</u>
1. <u>AS + 27111</u>	Rp. ....
2. ....	Rp. ....



PERINCIAN BIAYA PENGOBATAN DAN PERAWATAN

TANGGAL	PERAWATAN YANG DILAKUKAN OBAT YANG DIGUNAKAN	HARGA OBAT / BIAYA PERAWATAN
11/04/95	Biaya Administrasi dan kontrol	Rp. 15.500
	Biaya Pemeriksaan dan Obat-obatan	Rp. 26.000
	Biaya Obat-Obatan	Rp. 18.500
	Biaya Obat-Obatan	Rp. 51.400
	Biaya Operasi	Rp. 500.000
13/04/95	Biaya Pemeriksaan	Rp. 20.000
	Biaya Obat-Obatan	Rp. 55.500
15/04/95	Biaya Pemeriksaan	Rp. 20.000
18/04/95	Biaya Pemeriksaan	Rp. 55.000
	Biaya Obat-Obatan	Rp. 25.800
20/04/95	Biaya Pemeriksaan	Rp. 50.000
	Biaya Obat-Obatan	Rp. 51.000
22/04/95	Biaya Pemeriksaan/Operasi	Rp. 155.000
	Biaya Obat-Obatan	Rp. 52.800
27/04/95	Biaya Pemeriksaan	Rp. 20.000
	Biaya Obat-Obatan	Rp. 48.100
02/05/95	Biaya Pemeriksaan	Rp. 15.000
	Biaya Obat-Obatan	Rp. 54.000
04/05/95	Biaya Pemeriksaan	Rp. 15.000
	Biaya Obat-Obatan	Rp. 41.850
16/05/95	Biaya Pemeriksaan	Rp. 15.000
	Biaya Obat-Obatan	Rp. 8.100
01/06/95	Biaya Pengobatan	Rp. 5.000,
20/06/95	Biaya Pemeriksaan	Rp. 5.000
		Rp. 1.041.750

HORMAT KAMI :  
DOKTER YANG MERAWAT





## PERMINTAAN PEMBAYARAN JAMINAN KEMATIAN

A. Yang bertanda tangan di bawah ini :

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| 1. Nama                         | : DIAH MASANI  |
| 2. Hubungan dengan Tenaga Kerja | :<br>- Isteri / Suami tenaga kerja<br>- Anak tenaga kerja<br>- <del>Orang tua tenaga kerja</del> |
| 3. Alamat                       | :<br>Jl. Pisangan Lama III No. .... RT. ....<br>RT. 001 .. RW. 004 .. Jakarta Timur .....        |
| 4. Tenaga kerja :               |  |
| a. Nama                         | : YOSLANTANA   |
| b. No. KPA                      | : 83J00245510 .. 04.78 .....   |
| c. Tanggal lahir                | : 15 .. 12 .. 1945 .....   |
| d. Tanggal meninggal dunia      | : 06 .. 06 .. 1995 .....   |
| e. Sebab meninggal dunia        | : S . a . k . i . t .....  |
| f. Perusahaan terakhir          | : PT. Kalla Lines .....  |
| Nomor pendaftaran               | : WW000706 .....   |
| g. Upah terakhir                | : Rp. 850.000,- .....  |
| h. Tanggal berhenti             | : 06 .. 06 .. 1995 .....   |

B. Dengan ini mengajukan permintaan pembayaran yang menjadi hak dari tenaga kerja tersebut diatas.

Tempat pembayaran yang dikehendaki :

- Bank : .....
- Kantor Pos : .....
- Kantor ASTEK : .....

C. Permintaan pembayaran Jaminan keamanan ini dilengkapi dengan :

1. Surat Keterangan Kematian dari petugas medis yang berwenang, atau Lurah/Kepala Desa setempat.
2. Kartu Peserta.
3. Salinan / Copy Kartu Keluarga atau surat keterangan keluarga dari Kelurahan setempat.
4. Rangkaian Formulir 5 yang diterima kembali dari PT. ASTEK pada waktu pembayaran Jaminan Hari Tua.

Keterangan tersebut diatas saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terdapat hal yang tidak benar, saya wajib mengembalikan semua uang yang saya terima dari hak tersebut diatas, serta bersedia dituntut di muka pengadilan.

Yang bertanda tangan dibawah ini :

No. Agenda (dari PT ASTEK) :

1. Nama	DIAH MASANI		
2. Hubungan dengan tenaga kerja	<input type="checkbox"/> Tenaga kerja sendiri	<input checked="" type="checkbox"/> Istri/Suami	<input type="checkbox"/> Anak <input type="checkbox"/> Orang Tua
3. Alamat rumah	Jl. Pisangan Lama III No. RT 001 RW. 004 Jakarta Timur		
4. Data Tenaga Kerja			
a. Nama tenaga kerja	Yoslantana		
b. Nomor Peserta (KPA)	83J00245510. 00.78		
c. Tanggal lahir	15 Desember 1945		
d. Perusahaan terakhir	PT. Kalla Lines	NPP (dari PT ASTEK) :	
e. Upah terakhir (Rp.)	850.000,-		
f. Tanggal mulai bekerja	Desember 1991		

5. Dengan ini mengajukan permintaan Pembayaran Jaminan Hari Tua, karena :

- Mencapai usia 55 tahun.
- Cacat total dan tetap berdasarkan keterangan dokter.
- Meninggal dunia.
- Meninggalkan Republik Indonesia dan tidak kembali.
- Pindah menjadi Pegawai Negeri Sipil atau Anggota ABRI.
- Keluar dari perusahaan dengan masa kepesertaan minimal 5 tahun dari masa tunggu selama 6 bulan
- Lain-lain (harap dijelaskan) .....

dengan melampirkan dokumen-dokumen pendukung yang diperlukan (lihat bagian belakang formulir ini).

6. Tempat pembayaran yang dikehendaki adalah melalui :

- Bank BNI 1946 Cab. Besar-Bekas Beras Cipinang No. Rekening 02461 9 901
- Kantor Pos .....
- Kantor ASTEK .....

7. Pembayaran Jaminan Hari Tua .....

E. Kar  
ke



KARTU PELENGKAPAN  
83J00245510 04.78

YOS LANTANA  
15.12.45 Keluaran : 24.10.84

Perumahan Umum  
AGANSI SOSIAL TANAGA KERJA  
DIREKSI  
S. S. Mandat  
Direktur

REPUBLIK INDONESIA  
WARGA NEGARA INDONESIA  
PEMERINTAH DAERAH KHUSUS IBU-KOTA JAKARTA

T 7067126

Sebelumnya dalam jangka waktu 14 hari sejak KTP  
ada berlaku lagi dan 14 hari sesudah terjadi perubahan  
perubahan harus diganti dengan KTP baru. Pelanggaran  
terhadap peraturan ini dikenakan dengan pidana kurungan  
maksimal 1 (satu) bulan.

Has

SEPAK  
KORPORASI  
PEKERJAAN

Tanda tangan dan atau Cap Jemari dari pemegang KTP.

— 0000 —

Kutipan ini sesuai dengan keadaan pada hari ini.  
JAKARTA, tanggal . . . . . Mengetahui . . . . .  
seribu sembilan ratus delapan puluh satu.

Pegawai luar biasa Pencatat Sipil,

Official stamps include:  
- A circular stamp: KOTA DAERAH KHUSUS IBU-KOTA JAKARTA  
- A rectangular stamp: KOTA DAERAH KHUSUS IBU-KOTA JAKARTA  
- A rectangular stamp: TEMPEL  
- A signature: P. S. Mandat

ab.-  
7702  
11-1901.-  
0

fol. 157A.

PENCATATAN SIPIL  
(.....WARGA NEGARA INDONESIA.....)  
JAKARTA  
KUTIPAN  
AKTE KELAHIRAN  
No. 1223/ii/1901.-

Dari daftar ..... Intimona ..... tentang kelahiran  
menurut ..... stblid 1920 no. 751. yo. 1927. no. 564.- di Jakarta ternyata,  
bahwa di ..... J a k a r t a ..... pada tanggal  
..... tujuh belas Januari .....  
seribu sembilan ratus ..... tujuh puluh lima ..... telah lahir:

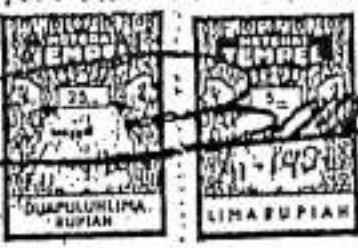
" RIDZAL EKA PACHHY "

anak laki-laki dari suami istri : MOHAMAD RADIKY JOS LAMANIA dan HASNI.-

—000000—

Kutipan ini sesuai dengan keadaan pada hari ini,  
/ JAKARTA, tanggal .. .. seribu sembilan ratus .. ..

Pegawai luar biasa Pencatat Sipil,



*[Handwritten signature]*

REPUBLIK INDONESIA

# SURAT NIKAH

KANTOR URUSAN AGAMA

Kerjasama

Kabupaten/Kotamadya :

*Mulogadung*  
*Bakerta Timur*



Selanjutnya saya mengutjapkan sicut ta'lik atas Isteri  
saja, itu seperti berikut :

Sewaktu-waktu saja :

- (1) Meninggalkan Isteri saja tersebut enam bulan ber-  
turut-turut,
- (2) atau saja tidak membayar nafkah wad'ib kepadanya  
tiga bulan lamanya,
- (3) atau saja menjaditi bodan/djasmaani Isteri saja itu,
- (4) atau saja membiarkan (tidak memperdulkan) Isteri  
saja itu enam bulan lamanya.

kemudian Isteri saja tidak ridla dan mengadakan halnja  
kepada pengadilan Agama atau petugas yang diberi hak  
mengurus pengadilan itu, dan pengaduanja dibenar-  
kan serta diterima oleh pengadilan atau petugas ter-  
sebut, dan Isteri saja itu membayar uang sebesar Rp. 50,-  
(lima puluh rupiah) sebagai 'Iwadi (pengganti) kepada  
saja, maka djatuhlah talak saja satu kepadanya. Kepada  
pengadilan atau petugas tersebut tadi saja kunsakan  
untuk menerima uang 'Iwadi (pengganti) itu dan ko-  
mudian memberikannya untuk keperluan ibadah sosial.

Petikan dari buku pendaftaran  
nikah no. 249/1967 N. No. 81871 (60)

وَعَانِيَةٌ وَهِيَ بِالْمَعْرُوفِ : انا و : ١٩  
Pergaulilah isterimu dengan cara yang baik

Pada hari Senin tanggal 26-5-1967  
atau tanggal 19 Mei 1967 dijam ..... telah  
terjadi akad nikah antara :

SEORANG LAKILIAI :

1. Nama lengkap dan  
nama : Heri Mardani  
2. bta : Heri Mardani  
3. tanggal lahir (umur) : 19 Desember  
4. tempat lahir : Magelang  
5. pekerjaan : pengelolaan  
6. tempat tinggal : Wanayasa  
7. tanda-tanda lahirnya : 19 jari  
8. dyedjuka, dudu atau  
beristari : Pada

DENGAN SEORANG PEREMPUAN :

- IV. 1. Nama lengkap dan  
nama : Heri Mardani  
2. bta : Heri Mardani  
3. tanggal lahir (umur) : 19 Desember  
4. tempat lahir : Magelang  
5. pekerjaan : pengelolaan  
6. tempat tinggal : Wanayasa  
7. tanda-tanda lahirnya :  
8. perawan atau dhuda : Perawan

JANG MENJUADI WALI :

- V. 1. nama lengkap dan  
nama : Heri Mardani  
2. bta : Heri Mardani  
3. tanggal lahir (umur) : 19 Desember  
4. pekerjaan : pengelolaan  
5. tempat tinggal : Wanayasa  
6. apa hubungannya  
(wall apa) : 19 jari





NAMA KEPALA KELUARGA : PULO GABDUN 6  
 KECAMATAN PISANJAN TIRU  
 KELURAHAN PIS. LAMA  
 ALAMAT : RT 001 RW 04

RT 001 RW 04  
 2 (1758) LEMBAR

NO. 150

Urut	NOMOR K.T.P. (NOPEN)	NAMA LENGKAP (Nama Kaum/Tua dan Nama Kecil)	Jenis Kelamin		Hubungan dengan Kepala Keluarga	LAHIR			STATUS PERKAWINAN			AGAMA	KE WNRI TU No. & Tg Cik
			Lk.	Pr.		Tanggal, Bulan, Tahun	Tempat	Propinsi/ Negara	Kawin	Belum	Duda/ Janda		
1	2	3	4	5	6	7	8	9					
1	151245057	H.R. Joslantano	LK	-	K-K	15-12-45	Wajan Soppeng	SUL-SER Andanan	S	-	-	Islam	
2	680952015	Dyah. Masani	-	Pr	Isteri	23-7-52	gantarit Sulawesi	-	-	-	-	-	
3		R.E. Fachry L	LK	-	Anak	17-1-75	-	-	-	-	-	-	
4		VERA. DwiSTURYA	Pr	-	-	20-2-76	-	-	-	-	-	-	
5		Mawita. R. Lantana	Pr	-	-	09-11-77	-	-	-	-	-	-	

fol. 157d.-  
u-11-1981.-  
0

**PENCATATAN SIPIL**  
(.....)  
**JAKARTA**  
**KUTIPAN**  
**AKTE KELAHIRAN**  
No. 1333/1/1981 -

Dari daftar ..... tentang kelahiran  
menurut ..... di Jakarta ternyata,  
bahwa di ..... pada tanggal  
.....  
seribu sembilan ratus ..... telah lahir:

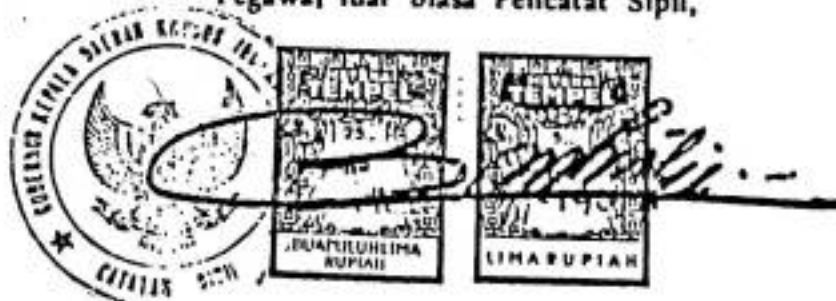
" **NOVICA ROSIANA** "

anak perempuan dari suami istri : **IRHMAN RABBY JOE LENTANIA** dan **HANNIL.**

.....

Kutipan ini sesuai dengan keadaan pada hari ini.  
/ **JAKARTA**, tanggal ... ..  
seribu sembilan ratus .....

Pegawai luar biasa Pencatat Sipil,



M-







## PERMINTAAN PEMBAYARAN JAMINAN KEMATIAN

- Yang bertanda tangan di bawah ini :
1. Nama : DIAH MASANI
  2. Hubungan dengan Tenaga Kerja : - Istri / Summi tenaga kerja  
- Anak tenaga kerja  
- Orang tua tenaga kerja
  3. Alamat : Jl. Pisangan Lama III No. ....  
RT.001 RW. 004 Jakarta Timur
  4. Tenaga kerja :
    - a. Nama : YOSLANTANA
    - b. No. KPA : 83J00245510.04.78
    - c. Tanggal lahir : 15. - 12. - 1945
    - d. Tanggal meninggal dunia : 06. - 06. - 1995
    - e. Sebab meninggal dunia : S a k i t
    - f. Perusahaan terakhir : PT. Kalla Lines
    - Nomor pendaftaran : W0000706
    - g. Upah terakhir : Rp. 850.000,-
    - h. Tanggal berhenti : 06. - 05. - 1995

3. Dengan ini mengajukan permintaan pembayaran yang menjadi hak dari tenaga kerja tersebut diatas.

Tempat pembayaran yang dikehendaki :

- Bank : DEI 1946 CAB. CSR INDUK BERAS CIPINANG
- Kantor Pos : NO. REKENING : 02461 9 901
- Kantor ASTEK

4. Permintaan pembayaran Jaminan keamanan ini dilengkapi dengan :

1. Surat Keterangan Kematian dari petugas medis yang berwenang, atau Lurah/Kepala Desa setempat.
2. Kartu Peserta.
3. Salinan / Copy Kartu Keluarga atau surat keterangan keluarga dari Kelurahan setempat.
4. Rangkaian Formulir 5 yang diterima kembali dari PT. ASTEK pada waktu pembayaran Jaminan Hari Tua.

Pernyataan tersebut diatas saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terdapat hal yang tidak benar, saya wajib mengembalikan semua uang yang saya terima dari hak tersebut diatas, serta bersedia dituntut di muka pengadilan.



## PERMINTAAN PEMBAYARAN JAMINAN KEMATIAN

A. Yang bertanda tangan di bawah ini :

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| 1. Nama                         | : REGINA TODING  |
| 2. Hubungan dengan Tenaga Kerja | : <input checked="" type="checkbox"/> Istri / <del>Summi</del> tenaga kerja<br>- <del>Anak tenaga kerja</del><br>- <del>Orang tua tenaga kerja</del> |
| 3. Alamat                       | : Jl. Cendrawasih No. 15 U. Pandang  |
| 4. Tenaga kerja :               |  |
| a. Nama                         | : TIMOTIUS PLA   |
| b. No. KPA                      | : 93W00023812  |
| c. Tanggal lahir                | : 29 Desember 1948   |
| d. Tanggal meninggal dunia      | : 04 April 1995  |
| e. Sebab meninggal dunia        | : Terjatuh dari Kamar Mendi di Kapal   |
| f. Perusahaan terakhir          | : PT. KALLA LINES  |
| Nomor pendaftaran               | : WW000706   |
| g. Upah terakhir                | : Rp 65.000,-  |
| h. Tanggal berhenti             | : .....  |

B. Dengan ini mengajukan permintaan pembayaran yang menjadi hak dari tenaga kerja tersebut diatas.

Tempat pembayaran yang dikehendaki :

- Bank : .....
- ~~Tuntor Pos~~ : .....
- ~~Tuntor ASTEK~~ : .....

C. Permintaan pembayaran Jaminan keamanan ini dilengkapi dengan :

1. Surat Keterangan Kematian dari petugas medis yang berwenang, atau Lurah/Kepala Desa setempat.
2. Kartu Peserta.
3. Salinan / Copy Kartu Keluarga atau surat keterangan keluarga dari Kelurahan setempat.
4. Rangkaian Formulir 5 yang diterima kembali dari PT. ASTEK pada waktu pembayaran Jaminan Hari Tua.

Keterangan tersebut diatas saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terdapat hal yang tidak benar, saya wajib mengembalikan semua uang yang saya terima dari hak tersebut diatas, serta bersedia dituntut di muka pengadilan.

Mugeta

Yang bertanda tangan dibawah ini :

No. Agenda (diisi PT ASTEK) :

Nama	Ny, Regina Toding		
Hubungan dengan tenaga kerja	<input type="checkbox"/> Tenaga kerja sendiri	<input checked="" type="checkbox"/> Istri/Suami	<input type="checkbox"/> Anak <input type="checkbox"/> Orang Tua
Alamat rumah	Jl. Cendrawasih No. 15 Ujung Pandang		
Data Tenaga Kerja			
Nama tenaga kerja	Timotius PLA		
Nomor Peserta (KPA)	93100023812		
Tanggal lahir	29 Desember 1948		
Perusahaan terakhir	PT. Kalla Lines	MPP (isi PT ASTEK) :	
Upah terakhir (Rp.)	Rp 65.000,-		
Tanggal mulai bekerja	Tahun 1993		

Dengan ini mengajukan permintaan Pembayaran Jaminan Hari Tua, karena :

- Mencapai usia 55 tahun.
- Cacat total dan telah berdasarkan keterangan dokter.
- Meninggal dunia.
- Meninggalkan Republik Indonesia dan tidak kembali.
- Pindah menjadi Pegawai Negeri Sipil atau Anggota ABRI.
- Keluar dari perusahaan dengan masa kepesertaan minimal 5 tahun dan masa tunggu selama 6 bulan
- Lain-lain (harap dijelaskan) .....

dengan melampirkan dokumen-dokumen pendukung yang diperlukan (lihat bagian belakang formulir ini).

Tempat pembayaran yang dikehendaki adalah melalui :

- Bank ..... rekening no .....
- Kantor Pos .....
- Kantor ASTEK .....

Pembayaran Jaminan Hari Tua ini dilakukan dengan :

TENAGA OPERASIONAL PT. KALLA LINES

TAH DECK B-III	MPI		MPT	JAZAH MESIN					R/O		ABK LAIN		TEHNISI DARAT		KETERANGAN
				AMK-C	AMK-B	AMK-A	AMK-IS	AMK-PT	C-2	C-3	SKP	S2	S1		
5	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	1	3	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	3	4	1	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	3	5	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	3	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	311	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	1	3	-	-
17	9	5	1	3	16	9	9	9	8	3	311	1	3	3	400 ORANG



*[Handwritten signature]*

Mutasi SIGN ON/SIGN OFF No. :

Golongan/Jabatan MASINIS I

Kepada : II. MUHAMMAD

Diberitahukan bahwa mulai tanggal, 20 OCT 1993 saudara ditempatkan di  
SIGN OFF KM. IIIIN sebagai MASINIS I untuk  
menggantikan sdr. \_\_\_\_\_

Pondapatan saudara sebelum menduduki jabatan ini :

Penerimaan dasar	Rp. _____
Tunjangan jabatan	Rp. _____
Tunjangan komando	Rp. _____
Tunjangan Ijazah	Rp. _____
Tunjangan kompensasi lembur	Rp. _____
Tunjangan operasi	Rp. _____
Tunjangan lain-lain	Rp. _____
<b>Jumlah</b>	Rp. _____
Potongan :	
Delegasi keluarga	Rp. _____
<b>Sisa bagian gaji</b>	Rp. _____

Ujung Pandang,

  
H.M. SYUKRI HAYANG

PT. PELAYARAN NASIONAL  
**CALLA LINES**

*Handwritten initials*

Peraturan Perusahaan No. 001/1993 tentang Mutasi dan Promosi  
Marsudi di bawah ini

Yang berisik sebagai berikut:

Mutasi SIGN ON/SIGN OFF No. :

Golongan/Jabatan **MASINIS I**

Kepada : **H. MUHAMMAD**

**20 OCT 1993**

Diberitahukan bahwa mulai tanggal, ..... saudara ditempatkan di  
**SIGN OFF KM. IHIN** sebagai **MASINIS I** untuk  
menggantikan sdr. ....

Pendapatan saudara sebelum menduduki jabatan ini :

Penerimaan dasar	Rp. ....
Tunjangan jabatan	Rp. ....
Tunjangan komando	Rp. ....
Tunjangan Ijazah	Rp. ....
Tunjangan kompensasi lembur	Rp. ....
Tunjangan operasi	Rp. ....
Tunjangan lain-lain	Rp. ....
<b>Jumlah</b>	Rp. ....
Potongan :	Rp. ....
Delegasi keluarga	Rp. ....
Sisa bagian gaji	Rp. ....

Ujung Pandang.  
*Handwritten signature*  
**H.M. SYUKRI HAYANG**



14-11-93

03-04-1993

# PERJANJIAN KERJA LAUT

antara

Perusahaan Pelayaran P.T.Kalla.Lines  
dengan seorang warganegara Indonesia

UNTUK SYAHBANDAR
UNTUK PIHAK I
UNTUK PIHAK II
UNTUK KAPAL

ini tanggal 03 April 1993 telah datang kepada saya, Munir Hamid  
 di Parepare Saudara Abdul Gaffa jabatan OPS.P.T.Kalla.Lines  
 Parepare bertempat tinggal di Parepare yang menyatakan dalam hal ini  
 untuk dan atas nama Perusahaan Pelayaran P.T.Kalla.Lines berkedudukan di  
 Parepare selanjutnya disebut Pihak I dan seorang bernama Haji Muhammad  
 kecil Muhammad umur 53 tahun, dilahirkan tanggal Parepare/20-5-40  
 selanjutnya disebut Pihak II, menerangkan telah semufakat mengadakan  
 perjanjian kerja laut sebagai berikut :

### Pasal 1.

Pihak I memberikan pekerjaan kepada Pihak II dan Pihak II menerima pekerjaan itu selama waktu tersebut dalam pasal 3 dan berakhir setelah kembalinya kapal di pelabuhan Indonesia, dimana kapal berlabuh. Jika masa perjanjian ini berakhir pada waktu kapal belum kembali di pelabuhan Indonesia maka perjanjian ini diperpanjang sampai saat tibanya kembali kapal di pelabuhan Indonesia.

### Pasal 2.

Pihak II mengadakan ikatan dinas dengan Pihak I untuk bekerja pada kapal-kapal yang ditunjuk oleh Pihak I termasuk kapal-kapal yang dipergunakan oleh Pihak I untuk berlayar dilaut dengan tingkat permulaan sebagai Masinis I mulai tanggal 03 April 1993 dan Pihak II bersedia dipekerjakan pada bahagian administrasi dan atau tehnik didarat bilamana dikehendaki oleh Pihak I.

Pihak II harus dapat melalui masa percobaan paling lama tiga bulan terhitung semenjak tanggal 03 April 1993 dan selama masa percobaan, Pihak II maupun Pihak I boleh mengakhiri perjanjian kerja ini dimana Pihak II diterima dan Pihak II dalam hal ini tidak mempunyai hak untuk mengadakan tuntutan-tuntutan dalam bidang keuangan.

### Pasal 3.

Pihak I maupun Pihak II dapat mengakhiri perjanjian, kerja atau hubungan kerja ini sesudah melalui perjanjian kerja selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal 30 April 1993 dan sebelum saat perjanjian kerja ini berakhir. Perjanjian kerja berakhir dengan tenggang waktu 1 X 24 jam.

### Pasal 4.

Setelah masa berlakunya perjanjian ini berakhir Pihak II masih terus menjalankan jabatannya tanpa diperbaharui perjanjian ini, maka perjanjian kerja ini dengan sendirinya terus berlaku untuk waktu yang tidak ditentukan. Dan selanjutnya berlakulah pasal 450 Kitab Undang-undang Hukum Perniagaan dimana disebutkan, bahwa tiap-tiap pihak dapat mengakhiri hubungan kerja pada tiap-tiap pelabuhan Indonesia dimana kapal berlabuh dan dimana ada pula Syahbandar, dengan tenggang waktu 3 X 24 jam.

### Pasal 5.

Pihak I membayar gaji Pihak II tiap-tiap akhir bulan dengan gaji pokok dimulai dengan Rp. 335.000,- dengan mata uang Indonesia, ditambah dengan uang lembur atau premi, tunjangan-tunjangan, bantuan-bantuan atau jaminan-jaminan sosial lainnya, pun tambahan-tambahan atau kenaikan-kenaikan gaji berkala menurut peraturan yang ditetapkan oleh Pihak I, untuk Pihak II dengan ini menyatakan persetujuan. Pihak I diharuskan menyediakan makanan dan tempat tidur yang layak bagi Pihak II sesuai dengan jabatannya di

Jika P  
perjanjian  
ini

MUNIR HAMID  
Syahbandar

Mod : SLPK - 17

tanda-tangannya

Pasal 8.

Pihak II harus patuh kepada peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh Pihak I dan kepada perintah-perintah yang diberikan pihak atasan yang ditunjuk oleh Pihak I atau perintah-perintah langsung Pihak I. Demikian pula Pihak II harus menyetujui kesehatannya diuji oleh dokter yang ditunjuk Pihak I bilamana dikehendaki oleh Pihak I.

Pasal 9.

Pihak I berhak pada setiap waktu mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini, sekalipun tanpa memberitahukan terlebih dahulu karena alasan-alasan yang mendesak umpamanya :

- a. Pihak II kurang cakap, berkelakuan buruk lengah atau lalai dalam kewajiban, tidak patuh perintah yang dimaksud pasal (8) atau melakukan perbuatan lain yang merugikan Pihak I.
- b. Bila Pihak II ternyata melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan hukum pidana atau melanggar peraturan-peraturan Pemerintah Republik Indonesia, maka ia akan diturunkan tempat/pelabuhan dimana peristiwa itu terjadi dan diserahkan kepada yang berwajib.

Pasal 10.

Jika kapal dimana Pihak II dipekerjakan tenggelam atau hilang, maka Pihak I berhak mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini, maka Pihak II berhak menerima :

- a. uang pesangon sebanyak tiga bulan gaji/pendapatan bersih ditambah dengan ongkos-ongkos angkutan kembali ketempat/pelabuhan dimana Pihak II diterima/disijilkan.
- b. uang pengganti atas barang-barang hak milik Pihak II sendiri berdasarkan "Peraturan Kecelakaan awak kapal tahun 1940" dan Undang-undang Kecelakaan awak kapal tahun 1940".

Pasal 11.

Pihak II harus meninggalkan sebahagian dari gaji pendapatan-pendapatan bersih tiap-tiap bulan, dimana oleh Pihak I diatur pembayarannya kepada yang ditunjuk oleh Pihak II sebagai tanggungan Pihak II dalam hal ini menyatakan persetujuannya.

Pasal 12.

Hukuman-hukuman denda yang termaktub dalam pasal 387 Kitab Undang-undang Hukum Pidana adalah hukuman yang akan dijalankan dengan adil. Denda-denda mana akan diperuntukkan seluruhnya buat Yayasan-yayasan atau Badan-badan Amal.

Pasal 13.

Dalam keadaan perang maupun bahaya perang. Pihak II harus tetap melakukan kewajibannya baik di darat maupun di atas kapal yang di-charter/disewa atau digunakan oleh Pemerintah R.I. maupun tidak di-charter/disewa atau digunakan oleh Pemerintah R.I. Keadaan tersebut diatas tidak boleh dijadikan alasan bagi Pihak II untuk memutuskan perjanjian atau hubungan kerja ini.

Pasal 14.

Jaminan-jaminan sosial lainnya bagi Pihak II, seperti cuti perawatan kesehatan d.l.s.b. diatur dan ditentukan oleh Pihak I yang berpedoman kepada peraturan-peraturan Pemerintah R.I. Dalam hal ini Pihak II menyatakan persetujuannya.

Pasal 15.

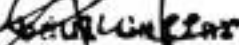
Dengan menanda-tangani perjanjian kerja laut ini maka semua perjanjian kerja laut yang sebelum diadakan oleh Pihak II dianggap tidak berlaku lagi.

Pasal 16.

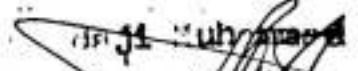
Bilamana dikemudian hari karena sesuatu hal dipandang perlu untuk mengadakan perubahan-perubahan atau penambahan dalam perjanjian kerja laut ini, maka hal sedemikian dapat dilakukan atas kehendak dan persetujuan kedua belah pihak dihadapan Syahbandar setempat.

Demikianlah surat perjanjian kerja laut ini dibuat pada hari dan tahun sebagai tersebut diatas rangkap empat yang sama bunyinya, yang asli diperuntukkan Syahbandar. Tembusan lainnya untuk Pihak I Pihak II dan Nakhoda kapal.

Pihak I,



Pihak II,





Surat perjanjian kerja laut ini oleh Syahbandar .....

..... dihadapan kedua belah pihak dan setelah dimaklumi dan disetujui, mer.....

**BUKTI TRANSAKSI**

PENGELUARAN

KLINIK MESJID RAYA

UJUNG PANDANG

Alamat :

Rp. 82.000,00

DELAPANPULUH DUARIBU RUPIAH

Pembayaran [ KLINIK. / BY. PENGOBATAN KARYAWAN / ABK LISA 31/10/1995 ]

Rek	D/K	Keterangan	Rp.
014	D	BY. OLAH RAGA & KES	54.500,00
014	D	BY. PENGOBATAN	28.000,00
011	K	KAS UMUM	82.500,00

UJUNG PANDANG  
31 OCT 1995

UJUNG PANDANG, 31/10/95

VERIFIKASI	DISETUIJUKAN	DIBAYAR
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

Relasi

*[Signature]*  
E. Kaiman

PT PELAYANAN NASIONAL KALLA LINES

Jln. Jend. Sudirman No. 54 B

Telp. 852112 - 852466 Fax. 851700

UJUNG PANDANG - INDONESIA

**BUKTI TRANSAKSI**

PENGELUARAN

No. 800148BK

APOTIK SOFIA

UJUNG PANDANG

Alamat :

Rp. 2.102.300,00  
RUPIAH

DUAJUTA SERATUSDUARIBU TIGARATUS

Pembayaran

Rek
<i>[Signature]</i>



YAYASAN BINA BAHAGIA  
**KLINIK MESJID RAYA**

Jl. Bandung No. 1 Telp. 314245 telex 71156 Hakalla UP.

UJUNG PANDANG

Nomor : 637/A-13 / 1995.  
Jumlah : 1 (satu)  
Perihal : Biaya pengobatan

30 September  
Ujung Pandang, ~~September~~ 1995.

Kepada yang terhormat  
Dir. P.T. KALIA LINGS  
di Ujung Pandang.

Dengan hormat.

Bersama ini kami kirimkan daftar nama karyawan dan keluarganya yang telah berobat pada Klinik Mesjid Raya Ujung Pandang selama bulan September 1995

Adapun jumlah karyawan serta keluarganya yang telah berobat, begitu pula jumlah uang yang harus dikeluarkan untuk itu, dapat dilihat pada daftar tersebut.

Atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Pengurus Klinik Mesjid Raya.



Diketahui oleh

*Ha*

dr. Makmur Selomo, MS

Haji Abd. Muthalib

31 OCT 1995	
No. 194	Paraf <i>u</i>

LINES.

FILMA  
WALDA  
Ny. Melati  
Or Alex Home

Abd. Mutfi ✓  
Syarifuddin G!

3.000,-	25.500,-	28.500,-
3.000,-	23.000,-	26.000,-
3.000,-	25.000,-	28.000,-

-----  
Rp. 82.500,-

Ujung Pandang, 30 September 1995.  
Pengurus Klinik Mesjid Raya.



H.A. Muthalib.

44



DAFTAR PENGAMBILAN OBAT KARYAWAN dan KELI  
 R E L A S I : PT KALLA LINES  
 UNTUK BULAN : JUNI - AGUSTUS 1995

NO	Resep	Tanggal	Pasien / penderita	Penanggung
1	2713	13-5-95	Abustan	Abustan (M. Chaerari)
2	2720	14-5-95	Mr R Syarifuddin	Syarifuddin Effendi KM M <sup>2</sup>
3	2721		Erni	Syarifuddin Effendi
4	2737	16-6-95	H Abd Rahman	H Abd Rahman
5	2761	21-6-95	H Abd Rahman	H Abd Rahman
6	3146	31-7-95	Yan Hermanesjah	Yan Hermanesjah
7	3148		NY Saerul	Yan Hermanesjah
8	3202		NY Timang	Yan Hermanesjah
9		19-8-95	K Darwis	Muchtar Madde (Murtach)
10	3261	23-8-95	Rodjamel	M Darwis
11	3282	29-8-95	NY Rodjamel	Rodjamel

SERTIFIKASI  
 21-10-95  
 OCT 1995  
 31-7-95  
 Yan Hermanesjah

( Empat ratus tujuh puluh enam ribu enam ratus rupiah )



1-95	1. Abusau (Cherent)	3.500	+ 1000	=	4.500,00
1-95	2. Hy Hasanuddin Pasia	3.500		=	3.500,00
1-95	3. Hy Indra Yusuf	3.500		=	3.500,00
	4. Hiranyani Yusuf	3.500	+ 1000	=	4.500,00
1-95	5. Hiranyani Yusuf	3.500	+ 1000	=	4.500,00
	6. Mohyudi	3.500	+ 1000	=	4.500,00
1-95	7. Hiranyani Yusuf	3.500		=	3.500,00
2-95	8. Fitriani	3.500		=	3.500,00
2-95	9. Hy Hasanuddin R	3.500		=	3.500,00
	10. Hasanuddin R	3.500	+ 1000	=	4.500,00
					Rp 40,0
2-95	11. Ir Hamadon	3.500	+ 1500	=	5.000,00
2-95	12. Devi Puhti	3.500	+ 1500	=	5.000,00
2-95	13. Hasanuddin Rasyid	3.500	+ 1000	=	4.500,00
	14. Hy Hasanuddin Rasyid	3.500		=	3.500,00
2-95	15. Barkus K	3.500	+ 1500	=	5.000,00
3-95	16. Lies Windarti Hendro	3.500	+ 0000	=	3.500,00
3-95	17. Felix G	3.500	+ 3500	=	7.000,00
3-95	18. Badaruddin T	3.500	+ 2500	=	6.000,00
	19. Hy St Salma Badaruddin T	3.500	+ 1000	=	4.500,00
	20. St Aminah Badaruddin T	3.500	+ 1000	=	4.500,00
					Rp 40,5
3-95	21. Kahoruddin	3.500		=	3.500,00
3-95	22. Bayu S Rojarsa	3.500	+ 1000	=	4.500,00
3-95	23. Mahyudi	3.500	+ 1500	=	5.000,00
3-95	24. Hasanuddin R	3.500	+ 1500	=	5.000,00
	25. Hy Hasanuddin R	3.500	+ 1500	=	5.000,00
3-95	26. H Abd Rahman	3.500	+ 1500	=	5.000,00
	27. Mahyudi	3.500	+ 2500	=	6.000,00
3-95	28. Mahyudi	3.500		=	3.500,00
3-95	29. Mahyudi	3.500		=	3.500,00
3-95	30. Mahyudi	3.500		=	3.500,00
					Rp 44,5
	31. St Aminah Badaruddin T	3.500		=	3.500,00
	32. Badaruddin T	3.500	+ 1500	=	5.000,00
3-95	33. Afrisudi Yusuf	3.500		=	3.500,00
	34. Hy S Yusoff	3.500	+ 1500	=	5.000,00
	35. Mahyudi	3.500		=	3.500,00
	36. H Abd Rahman	3.500		=	3.500,00
3-95	37. Mahyudi	3.500		=	3.500,00
3-95	38. H Abd Rahman	3.500		=	3.500,00
	39. Mahyudi	3.500		=	3.500,00
4-95	40. Mahyudi	3.500		=	3.500,00
					Rp 38,
4-95	41. Mahyudi	3.500		=	3.500,00
4-95	42. Mahyudi	3.500		=	3.500,00
4-95	43. Mahyudi	3.500		=	3.500,00
1-95	44. No				
4-95	45.				
	46.				
	A				
4-95					
4-					

VERIFIED  
 24 Oct 1995  
 No. *Handwritten*

DAFTAR PENGAMBILAN OBAT KARYAWAN dan KELUARGA

R E L A S I : PT KALLA LINES

UNTUK BULAN : JUNI - JULI 1995

ep	Tanggal	Pasien / penderita	H a r g a	Keterangan
08	29-6-95	Ny M Darwis	Rp 51.200,00 ✓	Dr Amiruddin A
52	4-7-95	Fitriani H A Rahman	15.200,00 ✓	Dr Amiruddin A
54	5-7-95	Muctar Rakkado	50.200,00 ✓	Klinik Mes-Ra
55		Wahyudi	27.500,00 ✓	Dr Amiruddin A
57		Rahmatullah A Rahim (Eda2)	13.000,00 ✓	DR Amiruddin A
58		Rahmatullah A Rahim	15.000,00 ✓	Dr Amiruddin A
64	6-7-95	Matus Pasak	33.000,00 ✓	Klinik Mes-Ra
73	7-7-95	Ny H Abd Rahman	8.400,00 ✓	Dr Ruslan R R
83	10-7-95	Zainuddin K	8.500,00 ✓	Rumkit I Faisa
88		Fitriani A Rahman	29.000,00 ✓	Dr Amiruddin A
89	I	H Abd Rahman	8.400,00 ✓	Dr Amiruddin A
90		Ny H Abd Rahman	8.400,00 ✓	Dr Amiruddin A
97	11-7-95	Rahmawaty A Rahman	41.100,00 ✓	Dr Amiruddin A
014	13-7-95	Irianti H Rahman	9.100,00 ✓	Dr Amiruddin A
015		Fitriani H Rahman	29.800,00 ✓	Dr Amiruddin A
016		Rahmawaty H Rahman	3.000,00 ✓	Dr Amiruddin A
040	17-7-95	Ny M Darwis	49.300,00 ✓	Dr Amiruddin A
041		Irianita A Rahman	34.200,00 ✓	Dr Amiruddin A
048	18-7-95	Sri Misyanti N	31.900,00 ✓	Dr Amiruddin A
069	20-7-95	Hasanuddin Rasyid	21.000,00 ✓	Dr Harsinen S
084	24-7-95	Hasanuddin Rasyid	27.000,00 ✓	Dr Hasyim Kas
085		Abustan	55.100,00	Dr Amiruddin
108	25-7-95	M Sirajuddin Kadir	55.900,00	Dr Amiruddin

Jumlah . . . Rp 595.200,00  
=====

( Lima ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah )

62.	Wahyudi ✓	Rp 3.500		= Rp 3.500,00
63.	H Abd Rahman ✓	3.500		= Rp 3.500,00
64.	Wahyudi ✓	4.000	+ 1000	= 5.000,00
65.	Wahyudi ✓	1.000		= 4.000,00
66.	Wahyudi ✓	3.500		= 3.500,00
67.	H Abd Rahman ✓	1.000		= 4.000,00
68.	Hy Nur Fauzil ✓	3.500		= 3.500,00
69.	Hita Nur Fauzil ✓	4.000	+ 1500	= 5.500,00
70.	Hidayat Nur Fauzil ✓	4.000	+ 1000	= 5.000,00
		4.000		= 4.000,00
				<b>Rp 41.500,00</b>
71.	Wahyudi ✓	4.000		= Rp 4.000,00
72.	Wahyudi ✓	3.500		= 3.500,00
73.	Wahyudi ✓	3.500		= 3.500,00
74.	Wahyudi ✓	3.500		= 3.500,00
75.	Wahyudi ✓	3.500		= 3.500,00
76.	Abudtan ✓	3.500		= 3.500,00
77.	Wahyudi ✓	4.000	+ 1000	= 5.000,00
78.	Andani Sainuddin ✓	4.000		= 4.000,00
79.	Indriani ✓	3.500		= 3.500,00
80.	Wahyudi ✓	4.000		= 4.000,00
		4.500		= 3.500,00
				<b>Rp 38.000,00</b>
81.	H Abd Rahman ✓	4.000		= Rp 4.000,00
82.	Wahyudi ✓	4.000	+ 1000	= 5.000,00
83.	Wahyudi ✓	4.000	+ 1000	= 5.000,00
84.	Hidayat Nur Fauzil ✓	4.000	+ 1000	= 5.000,00
85.	Hy D Nur Fauzil ✓	4.000	+ 1.000	= 5.000,00
86.	Wahyudi ✓	3.500		= 3.500,00
87.	Wahyudi ✓	3.500		= 3.500,00
88.	Wahyudi ✓	1.000		= 4.000,00
89.	H Abd Rahman ✓	4.000		= 4.000,00
90.	Wahyudi ✓	4.000		= 4.000,00
				<b>Rp 47.000,00</b>
91.	Wahyudi ✓	Rp 4.000	+ Rp 1000	= Rp 5.000,00
92.	Wahyudi ✓	4.000		= 4.000,00
93.	Wahyudi ✓	4.000		= 4.000,00
94.	Parkus K ✓	4.000	+ 3500	= 7.500,00
95.	Wahyudi ✓	3.500		= 3.500,00
96.	Wahyudi ✓	4.000		= 4.000,00
97.	Wahyudi ✓	3.500		= 3.500,00
98.	Wahyudi ✓	4.000		= 4.000,00
99.	Wahyudi ✓	1.000		= 4.000,00
100.	Hy R Syarifuddin ✓	1.000	+ 1000	= 5.000,00
				<b>Rp 44.500,00</b>
101.	Wahyudi ✓	1.000		= Rp 4.000,00
102.	Eur Alifa Wahyudi ✓	1.000		= 4.000,00
103.	Tjondra Nur ✓	1.000	+ 1000	= 5.000,00
104.	Syamsul Bahri ✓	1.000	+ 1000	= 5.000,00
105.	Abustan ✓	4.000	+ 1000	= 5.000,00
106.	Dani A Syarifuddin ✓	4.000		= 4.000,00
107.	Hy R Syarifuddin ✓	4.000	+ 2000	= 6.000,00
108.	H Abd Rahman ✓	4.000	+ 1000	= 5.000,00
109.	Hy D Nur Fauzil ✓	4.000		= 4.000,00
110.	Pir ✓			
111.				
112.				
113.				

VERIFIKASI  
24  
[Signature]

UNTUK SYAHBANDAR
UNTUK PIHAK I
UNTUK PIHAK II
UNTUK NAKHODA KAPAL
UNTUK KEP. DIT. KAPEL

**PERJANJIAN KERJA LAUT**  
Antara

Perusahaan Pelayaran .....  
dengan seorang warga negara Indonesia

ada hari ini tanggal ..... telah datang kepada saya .....  
Syahbandar Makassar Saudara ..... jabatan .....  
..... bertempat tinggal di ..... yang menyatakan dalam hal ini bertindak  
untuk atas nama Perusahaan Pelayaran ..... berkedudukan di Makassar  
selanjutnya disebut Pihak I dan seorang bernama .....  
nama kecil ..... umur ..... tahun dilahirkan tanggal .....  
Pihak II ..... selanjutnya disebut Pihak II, menerangkan telah semufakat mengadakan  
perjanjian kerja laut sebagai berikut.

**Pasal 1.**

Pihak I memberikan pekerjaan kepada Pihak II dan Pihak II menerima pekerjaan itu selama waktu yang tersebut dalam pasal 3 dan berakhir setelah kembalinya kapal dipelabuhan Indonesia dimana ada Syahbandar jika masa perjanjian ini berakhir pada waktu kapal belum kembali di pelabuhan Indonesia, maka perjanjian ini diperpanjang sampai saat tibanya kembali kapal di pelabuhan Indonesia, (dalam hal kapal berlayar ke luar negeri).

**Pasal 2.**

- a). Pihak II mengadakan ikatan kerja dengan Pihak I untuk bekerja pada kapal-kapal yang di tunjuk oleh Pihak I termasuk kapal-kapal yang dipergunakan Pihak I untuk berlayar di laut dengan pangkat permulaan sebagai ..... dan Pihak II bersedia di pekerjakan pada bagian ..... mulai tanggal ..... dan Pihak II bersedia di pekerjakan pada bagian administrasi dan atau tehnik di darat, bilamana dikehendaki oleh Pihak I.
- b). Pihak II harus dapat melalui masa percobaan selama sedikitnya tiga bulan terhitung semenjak tanggal ..... dan selama masa percobaan Pihak II maupun Pihak I boleh mengakhiri perjanjian kerja ini dimana Pihak II diterima dan Pihak II dalam hal ini tidak mempunyai hak untuk mengadakan tuntutan-tuntutan dalam bidang keuangan.

**Pasal 3.**

Pihak I maupun Pihak II dapat mengakhiri perjanjian kerja atau hubungan kerja ini sesudah melalui masa kerja selama ..... dengan tenggang waktu ..... terhitung mulai tanggal ..... sebelum saat perjanjian kerja ini berakhir.

**Pasal 4.**

Jika setelah masa berlakunya perjanjian ini berakhir Pihak II masih terus menjalankan jabatannya tanpa memperbaharui perjanjian ini, maka perjanjian kerja ini dengan sendirinya terus berlaku untuk waktu yang tidak ditentukan. Dan selanjutnya berakulah pada 450 Kitab Undang-Undang Hukum Perniagaan dimana disebutkan bahwa tiap-tiap Pihak dapat mengakhiri hubungan kerja pada tiap-tiap pelabuhan Indonesia dimana kapal berlabuh dan dimana ada pu Syahbandar dengan tenggang waktu 3 X 24 jam.

**Pasal 5.**

- a). Pihak I membayar gaji Pihak II tiap akhir bulan, dengan gaji pokok dimulail dengan Rp. .... dengan mata uang Indonesia. ditambah dengan uang lembur atau premi tunjangan-tunjangan, bantuan-bantuan atau jaminan peraturan
- b). Pihak I

Aw. Kak  
berlak

Syahbandar Makassar

Surat perjanjian Kerja Laut ini oleh Saya Syahbandar di Pelabuhan Makassar dibacakan seluruh na belah pihak dan setelah dimaklumi dan disetujui, mereka menanda tangannya.



**Pasal 8.**

Pihak II harus patuh kepada peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh Pihak I dan kepada perintah-perintah yang diberikan Pihak I atau yang ditunjuk oleh Pihak I, atau perintah2 langsung dari Pihak-Pihak I. Demikian pula Pihak II harus menyetujui kesehatannya diuji oleh dokter yang ditunjuk oleh Pihak I bilamana dikehendaki oleh Pihak I.

**Pasal 9.**

Pihak I berhak pada setiap waktu mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini, sekalipun tanpa pemberitahuan terlebih dahulu karena alasan-alasan yang mendesak, umpamanya :

- a). Pihak II kurang cakap, berkelakuan buruk, lengah atau lalai dalam kewajiban tidak patuh perintah yang dimaksud pasal (8) atau melakukan perbuatan yang merugikan Pihak I.
- b). Bila Pihak II ternyata melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan hukum pidana atau melanggar peraturan-peraturan Pemerintah Republik Indonesia, maka ia akan diturunkan ditempat dimana peristiwa itu terjadi dan diserahkan kepada yang berwajib.

**Pasal 10.**

Jika kapal dimana Pihak II dipekerjakan tenggelam atau hilang, maka Pihak I berhak mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini, maka Pihak II berhak menerima :

- a). Uang pesangon sebanyak tiga bulan gaji - pendapatan bersih ditambah dengan ongkos pengangkutan kembali ketempat pelabuhan dimana Pihak II diterima disijilkan :
- b). Uang pengganti atas barang-barang hak milik Pihak II sendiri berdasarkan peraturan "Kecelakaan awak kapal tahun 1940" dan "Undang-Undang kecelakaan awak kapal tahun 1940"

**Pasal 11.**

Pihak II harus meninggalkan sebahagian dari gaji pendapatan bersih tiap-tiap bulan, uang mana oleh Pihak I diatur pembayarannya kepada yang ditunjuk oleh Pihak II sebagai tanggungannya, Pihak II dalam hal ini menyatakan persetujuannya.

**Pasal 12.**

Hukuman-hukuman denda yang termaksud dalam pasal 337 Kitab Undang-Undang Hukum perniagaan adalah hukuman yang akan dijalankan dengan adil. Denda-denda mana akan diperuntukkan seluruhnya buat Yayasan-yayasan atau Badan-badan amal.

**Pasal 13.**

Dalam keadaan perang maupun bahaya perang, Pihak II harus tetap melakukan kewajibannya baik didarat maupun di atas kapal yang di-carter/disewa atau digunakan oleh Pemerintah R.I. maupun yang tidak di-carter/disewa atau digunakan oleh Pemerintah R.I. keadaan tersebut di atas tidak boleh dijadikan alasan bagi Pihak II untuk memutuskan perjanjian atau hubungan kerja ini.

**Pasal 14.**

Jaminan-jaminan sosial lainnya bagi Pihak II seperti cuti perawatan keselamatan d.l.s.b. diatur dan ditentukan oleh Pihak I, yang berpedoman kepada peraturan-peraturan Pemerintah R.I. Dalam hal ini Pihak II menyatakan Persetujuannya.

**Pasal 15.**

Dengan menanda tangani perjanjian kerja laut ini, maka semua perjanjian kerja laut yang sebelumnya diadakan oleh Pihak II dianggap tidak berlaku lagi.

**Pasal 16.**

Bilamana dikemudian hari karena sesuatu hal dipandang perlu untuk mengadakan perubahan/penambahan dalam perjanjian kerja laut ini, maka hal sedemikian dapat dilakukan atas kehendak/persetujuan kedua belah pihak dihadapan syahbandar setempat.

Demikianlah surat perjanjian kerja laut ini dibuat pada hari dan tahun sebagai tersebut diatas dalam rangkap empat yang sama bunyinya, yang asli diperuntukkan Syahbandar tembusan lainnya untuk Pihak I, Pihak II dan Nahkoda kapal.

Pihak I,

Pihak II,

( \_\_\_\_\_ )

( \_\_\_\_\_ )





5. Perusahaan pernah keluar dari program pemeliharaan kesehatan, lalu melaksanakan sendiri program ini. Bagaimana pendapat Bapak/ Ibu tentang perbandingan pelaksanaan pemeliharaan kesehatan yang dilaksanakan PT. ASTEK dan pihak perusahaan?

6. Bagaimana harapan Bapak/ Ibu/ Saudara dalam peningkatan kesejahteraan ABK?

## DAFTAR INFORMAN

Daftar nama Informan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bapak Mahmud Syatar, SE (PT. Kalla Lines)
2. Bapak Chairil (PT. Kalla Lines)
3. Bapak Ichsan (PT. Kalla Lines)
4. Ibu Nardah Bahtiar (PT. Pelayaran Meratus)
5. Bapak Paul (PT. Pelayaran Sejati)
6. Bapak Capt. Nur Gaffar (PT. Tonasa Lines)
7. Bapak Usman (PT. ASTEK (Persero))