

BAB II

TINJAUAN TENTANG HUKUM TATA NEGARA, TENAGA KERJA

INDONESIA DAN ANAK BUAH KAPAL INDONESIA

A. Tinjauan tentang Hukum Tata Negara

1. Makna istilah Hukum Tata Negara

Tiga kata hukum, tata, dan negara itu sendiri, sebagai nama suatu cabang ilmu hukum, cukup untuk menggambarkan bahwa apa yang dibicarakan di dalamnya berkaitan dengan urusan pemerintahan. Tata negara adalah suatu sistem penataan negara, yang memuat ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan struktur kenegaraan dan mengenai substansi norma kenegaraan. Dengan kata lain, hukum tata negara dapat dianggap sebagai cabang ilmu hukum yang cakupan pembahasannya mengenai tatanan struktur kenegaraan, mekanisme hubungan antara struktur kenegaraan, mekanisme hubungan antara struktur organ dengan struktur kenegaraan, dan mekanisme hubungan antara struktur negara dengan warga negara (Asshiddiqie, 2007, hal. 2).

Hukum Tata Negara pada dasarnya adalah hukum yang mengatur organisasi kekuasaan suatu Negara dengan segala aspek yang berhubungan dengan organisasi Negara tersebut. Istilah yang berbeda digunakan untuk menunjukkan konsep yang sama dengan hukum tata negara, misalnya

istilah *staatrecht* (Belanda), *contitutional law* dengan variasi *state law* (Inggris), *droit constitutionnel* (Perancis), *verfassungsrecht* (Jerman) dan Hukum Tata Negara atau hukum konstitusi di Indonesia.

Di Belanda, umumnya menggunakan istilah “*staatsrech*” yang dibagi lagi menjadi *staatsrech in ruimere zin* (dalam arti luas) dan *staatsrech In engere zin* (dalam arti sempit). *Staatsrech in ruimere zin* adalah Hukum Negara. Sedangkan *staatsrech in engere zin* adalah hukum tata negara suatu negara tertentu yang berlaku pada waktu tertentu atau hukum tata negara positif negara tertentu.

Di Inggris pada umumnya memakai istilah *constitutional law* untuk menunjuk arti yang sama dengan hukum tata negara. Penggunaan istilah tersebut didasarkan atas alasan bahwa dalam Hukum Tata Negara, unsur-unsur konstitusi yang lebih menonjol (Sinamo, 2010, hal. 1).

Di Perancis orang menggunakan istilah *Droit Constitutionnel* yang berbeda dengan *Droit Administrative*, dimana titik tolaknya adalah untuk membedakan antara Hukum Tata Negara dengan Hukum Administrasi Negara.

Di Indonesia, mengambil istilah hukum tata negara berasal dari Bahasa Belanda, bukan dari Bahasa Inggris atau Perancis, karena Indonesia adalah bekas jajahan Belanda. Atas dasar asas konkordansi dan politik hukum Belanda, maka hukum tata negara, hukum pidana, hukum perdata,

dan hukum dagang diberlakukan di Indonesia oleh pemerintah hindia belanda.

2. Obyek Kajian Hukum Tata Negara

Salah satu syarat ilmu pengetahuan adalah harus memiliki obyek untuk dipelajari. Begitu juga dengan hukum tata negara, jika hendak ditempatkan sebagai salah satu ilmu pengetahuan tentunya harus memiliki obyek yang menjadi inti utama kajiannya. Sebagai salah satu disiplin ilmu dalam lingkungan keilmuan hukum, hukum tata negara memiliki objek kajian jangka pendek, yaitu semua standar, aturan/peraturan hukum yang mengatur organisasi atau peraturan negara.

Hukum tata negara dipandang identik dengan hukum konstitusi karena pada prinsipnya isi kajiannya tidak berbeda. Dengan kata lain, hukum konstitusi yang menempatkan konstitusi sebagai acuan utama pembahasannya, juga menjadi sumber bahan pembahasan hukum tata negara. Hukum tata negara atau hukum konstitusi menjadi dasar dan bahkan mengatur perkembangan norma/kaidah cabang-cabang hukum lainnya. Artinya, hukum tata negara berkaitan dengan cabang ilmu lainnya, seperti ilmu negara dan hukum administrasi negara.

Hakikat negara tidak lain adalah organisasi kekuasaan. Sebagai suatu organisasi, struktur negara tentu saja terdiri dari bagian-bagian yang berhubungan dengan keseluruhan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan

tertentu. Untuk mencapai kerjasama tersebut, suatu organisasi juga harus memiliki mekanisme pembagian tugas, fungsi dan wewenang antara bagian-bagian tersebut. Dalam organisasi kekuasaan, bagian-bagian dimaksud merupakan cerminan dari aspek kekuasaan itu sendiri. Dalam ruang lingkup hukum tata negara, aspek pelaksanaan kekuasaan tersebut sering disebut sebagai alat perlengkapan negara. Untuk mencapai tujuan bernegara, alat perlengkapan negara tersebut masing-masing mempunyai wewenang, tugas, kewajiban dan tanggung jawab sebagaimana tertuang dalam konstitusi. Berdasarkan pemahaman tersebut, ruang lingkup kajian hukum tata negara berkisar antara lain pada :

1. Bentuk dan cara pembentukan atau susunan alat perlengkapan negara, dalam hal ini juga menyangkut bentuk organisasi negara yang diinginkan.
2. Wewenang, fungsi, tugas, kewajiban dan tanggung jawab setiap alat perlengkapan negara.
3. Hubungan antar alat perlengkapan negara, baik secara vertikal maupun horizontal.
4. Hubungan antar warga negara termasuk hak-hak asasi dari warga negara sebagai anggota organisasi (Handoyo, 2009, hal. 21–22).

3. Pengertian Hukum Tata Negara

Para ahli hukum memberikan rumusan yang berbeda terhadap hukum tata negara sebagai hukum dan sebagai cabang ilmu hukum. Perbedaan ini sebagian disebabkan oleh perbedaan pandangan diantara para ahli hukum itu sendiri, tetapi dapat pula sebagian lagi dapat disebabkan pula oleh perbedaan sitem yang dianut oleh para ahli hukum di negara yang diteliti oleh masing-masing ahli hukum itu.

Perbedaan juga dapat muncul dalam perkembangan selama berabad-abad, juga antara negara-negara yang menganut tradisi hukum yang sama, karena latar belakang sejarah antara satu negara dengan negara lain yang juga berbeda. Perbedaan pandangan para sarjana mengenai definisi hukum tata negara itu, antara lain sebagai berikut: (Asshiddiqie, 2007, hal. 14–23).

1. Menurut Paul Scholten

Hukum tata negara adalah hukum yang mengatur organisasi Negara (*staatsorganisatie*). Paul Scholten menegaskan bahwa dalam organisasi negara telah mencakup kedudukan organ-organ dalam negara, hubungannya, hak dan kewajibannya serta tugasnya masing-masing. Pandangan Paul Scholten akan terlalu sempit, karena ia tidak menganggap hak asasi manusia sebagai salah satu materi yang penting dalam ilmu hukum tata negara.

2. Menurut J.H.A. Logemann

Hukum tata negara adalah hukum yang mengatur organisasi Negara, menurut pendapat Paul Scholten. Hukum tata negara itu sendiri, menurut Logemann, mencakup "*persoonsleer*" maupun "*gebiedsleer*", dan merupakan kategori historis, bukan kategori sistematis. Artinya, ilmu Hukum Tata Negara itu sendiri hanya membahas masalah kenegaraan sebagai fenomena historis.

Lebih lanjut Logemann mengatakan bahwa hukum tata negara mengatur hal-hal: pembentukan jabatan dan susunannya, pengangkatan pemegang jabatan, kewajiban atau tugas yang terikat pada jabatan itu, kewenangan hukum yang terikat pada jabatan, lingkungan daerah dan lingkaran personil, atas nama tugas dan wewenang jabatan itu meliputinya, hubungan kewenangan jabatan satu sama lain, peralihan jabatan, dan hubungan antara jabatan dan pemangku jabatan.

3. Menurut Christiran Van Vollenhoven

Hukum tata negara adalah hukum yang mengatur semua masyarakat hukum atasan dan masyarakat hukum bawahan menurut tingkatannya dan dari masing-masing menentukan wilayah lingkungan masyarakatnya. dan terakhir untuk menentukan badan-badan dan fungsinya masing-masing yang berkuasa dalam

lingkungan masyarakat hukum itu serta menentukan susunan dan kewenangan badan-badan tersebut.

4. Menurut Van der Poot

Hukum tata negara adalah peraturan-peraturan yang menentukan badan-badan yang diperlukan serta kewenangannya masing-masing, hubungannya satu sama lain, dan hubungannya dengan individu lain. Pandangan Van der Poot ini mencakup pengertian yang luas, selain masalah hak asasi manusia, juga mencakup berbagai aspek kegiatan negara dan warga negara.

5. Menurut Van Apeldoorn

Hukum tata negara dalam arti sempit, yang memiliki arti yang sama dengan konsep hukum tata negara dalam arti sempit, berfungsi untuk membedakannya dengan hukum tata negara dalam arti luas, yang meliputi hukum tata negara dan hukum administrasi negara itu sendiri.

6. Menurut Mac Iver

Menurut Mac Iver hukum tata negara adalah hukum yang mengatur tentang negara, baginya, baginya hanya ada dua kelompok hukum, yaitu hukum tata negara atau *constitutional law* dan hukum yang bukan hukum tata negara, yaitu yang disebut sebagai *ordinary law*. Hukum tata negara adalah hukum yang mengatur negara sedangkan hukum biasa digunakan oleh negara untuk memerintah.

7. Menurut Paton George Whitecross

Hukum tata negara adalah hukum yang mengatur alat-alat perlengkapan negara, tugas-tugasnya, kewenangannya, dan hubungan antara alat pelengkap negara itu. Bukunya "*textbook of Jurisprudence*", yang merumuskan bahwa *Constitutional Law deals with the ultimate question of distribution of legal power and the functions of the organ of the state.*

8. Menurut Maurice Duverger

Hukum tata negara adalah salah satu cabang dari hukum privat yang mengatur organisasi dan fungsi politik suatu lembaga negara.

9. Menurut Kranenburg

Hukum tata negara meliputi hukum mengenai susunan hukum dari Negara terdapat dalam Undang-Undang Dasar.

10. Menurut Utrecht

Hukum tata negara mempelajari kewajiban sosial dan kekuasaan penyelenggara Negara.

11. Menurut Kusumadi Pudjosewojo

Hukum tata negara adalah hukum yang mengatur tentang bentuk negara (kesatuan atau federal), dan bentuk pemerintahan (kerajaan atau republik), yang menunjukkan masyarakat hukum itu yang atasan maupun yang bawahan, beserta tingkatan-tingkatannya (*hierarchie*), yang selanjutnya melegitimasi wilayah dan

lingkungan rakyat dari masyarakat-masyarakat hukum tersebut dan akhirnya menunjukkan alat-alat perlengkapan (yang memegang kekuasaan penguasa) dari masyarakat hukum tersebut, beserta susunan (terdiri dari seorang atau sejumlah orang), wewenang, tingkatan imbang dari dan antara alat perlengkapan itu.

12. Menurut J.R. Stellinga

Hukum tata negara adalah hukum yang mengatur wewenang dan kewajiban-keawajiban alat-alat perlengkapan Negara, mengatur hak, dan kewajiban warga.

13. Menurut Wade dan Phillips

Dalam bukunya yang berjudul "*Constitutional law*" yang terbit pada tahun 1936. Hukum Tata Negara adalah hukum yang mengatur alat-alat perlengkapan negara, tugasnya dan hubungan antara alat pelengkap negara itu.

14. Menurut A.V. Dicey

Dalam bukunya "*An introduction the study of the law of the consrtitution*", dicey mengatakan "*as the term is used in England, appears to include all rules in directly or indirectly affect to distribution or exercise of the sovereign power inthe state*". Hukum Tata Negara adalah semua hukum (di tuliskan dengan "*all rules*") yang terletak pada pembagian kekuasaan dalam negara dan pelaksanaan yang tertinggi dalam suatu negara.

15. Menurut Austin

Mengatakan bahwa *Constitutional Law* menentukan orang-orang tertentu atau golongan-golongan tertentu dari masyarakat yang memegang kekuasaan istimewa tertentu (*Souvereign power*) dalam negara.

16. Menurut Prof. Mr. Ph Kleintjens

Hukum Tata Negara Hindia Belanda terdiri dari kaedah-kaedah hukum mengenai tata (Inrichting Hindia Belanda), alat perlengkapan kekuasaan negara (Demet Overheadsgezag), tata, wewenang (Bevoegdheden) dan perhubungan kekuasaan (Onderlinge Machtsverhouding) diantara alat-alat perlengkapan.

17. Menurut Prins

Hukum Tata Negara mempelajari yang fundamental yang merupakan dasar-dasar dari Negara dan menyangkut langsung tiap-tiap warga Negara. Hukum Tata Pemerintahan menitikberatkan kepada hal-hal yang teknis saja, yang selama ini kita tidak berkepentingan dan hanya penting bagi para spesialis saja.

B. Tinjauan tentang Tenaga Kerja Indonesia

1. Sejarah Singkat Tenaga Kerja Indonesia

Dimulai pada tahun 1890-an, berdasarkan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI), pemerintah Hindia Belanda awalnya mengimkan buruh kontrak ke Suriname, Amerika Selatan, yang kala itu merupakan jajahan Belanda. Saat itu, tenaga kerja Indonesia dikirim karena Suriname kekurangan tenaga kerja untuk mengurus perkebunan. Dengan alasan budak asal Afrika yang bekerja di perkebunan Suriname dibebaskan pada pertengahan tahun 1863 sebagai bentuk implementasi dari kebijakan penghapusan perbudakan. Dampak pembebasan para budak itu menelantarkan perkebunan di Suriname dan menyebabkan perekonomian masyarakat Suriname yang bergantung pada hasil perkebunan turun drastis. Tenaga kerja Indonesia angkatan pertama yang dikirim tiba di Suriname pada 9 Agustus 1890 dengan jumlah 94 orang.

Sejak saat itu, pemerintah Hindia Belanda secara rutin mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke Suriname. Pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Suriname oleh pemerintah Hindia Belanda berakhir pada 1939 dengan jumlah total mencapai 32.986 orang. Ironisnya, transmisi tenaga kerja Indonesia terus berlanjut setelah Indonesia merdeka. Namun, di era ini, tujuan pengiriman tenaga kerja Indonesia menyebar dan mulai bergeser ke

Arab Saudi dan Malaysia. Arab Saudi menjadi tujuan pengiriman tenaga kerja Indonesia karena ada hubungan keagamaan yang erat antara Indonesia dan Arab Saudi, yaitu melalui jalur haji. Ketika orang Indonesia menunaikan ibadah haji, mereka berinteraksi dengan penduduk lokal Arab Saudi, bahkan ada yang menikah, menetap dan membuka usaha di sana. Lambat laun, hubungan itu semakin dekat hingga suatu hari seseorang mengundang saudaranya untuk datang dan bekerja di Arab Saudi.

Malaysia menjadi negara tujuan lain karena secara geografis dekat dengan Indonesia. Selain itu, perlintasan perbatasan kedua negara sudah dilakukan sejak lama. Sampai tahun 1980-an, transmisi tenaga kerja Indonesia dilakukan berdasarkan hubungan kekerabatan, individu dan tradisional. Jumlah tenaga kerja Indonesia yang tercatat pertama kali pada tahun 1983 adalah 27.671 orang. Mereka bekerja di delapan negara. Jumlah itu bertambah pada tahun 1992 yang mencapai 158.750 orang. Sayangnya, mayoritas tenaga kerja Indonesia di luar negeri didominasi oleh perempuan. Setelah tahun 1980, pemerintah baru memberlakukan regulasi untuk mengatur pengiriman tenaga kerja Indonesia melihat nilai positif dan nilai ekonomis tinggi.

Pada tahun 1983, Pemerintah telah meminta kompensasi dengan mengenakan deregulasi ketat dalam kebijakan perekonomian sebagai usaha untuk membangkitkan pendapatan asing. Akhirnya, pemerintah membangun basis ekonomi yang berdasarkan tenaga kerja domestic yang

murah untuk menarik investasi ke luar negeri dan melalui program ekspor tenaga kerja. Salah satu penyebab adanya kebijakan tentang pengekspor tenaga kerja ke luar negeri disebabkan oleh angka pengangguran yang tinggi.

Tingginya jumlah angka pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yang berbanding lurus dengan meningkatnya pengangguran di Indonesia, itu pertanda keadaan perekonomian Indonesia dalam membuka lapangan kerja baru belum terselesaikan. Manfaat perekonomian yang dirasakan oleh pemerintah, seharusnya didukung oleh kebijakan yang ditujukan untuk perlindungan buruh migran Indonesia. UU No. 39 Tahun 2004 Tentang PPTKILN yang dibuat pada masa Megawati, diimplementasikan di era pemerintahan SBY. Masa pemerintahan SBY menjadi masa yang paling banyak mengeluarkan peraturan mengenai migrasi TKI. Meskipun banyaknya kebijakan migrasi tenaga kerja yang dikeluarkan pada era pemerintahan SBY, namun berbagai permasalahan juga hadir dalam tahap implementasi kebijakan.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Ada beberapa pengertian tenaga kerja menurut para ahli, yaitu sebagai berikut :

Menurut Menurut Dumairy (1997) yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja.

Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya.

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Menurut Mulyadi, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Menurut Imam Soepomo, memberikan batasan hukum pemburuan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang perkerja pada orang lain dengan menerima upah.

Dari keempat pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yaitu orang yang melakukan sesuatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 1 Angka 2 memberikan pengertian bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi

kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adapun yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pujiastuti, 2008, hal. 1–2).

Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh. Tersirat unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja/buruh adalah : (1) bekerja pada orang lain, (2) di bawah perintah orang lain, (3) mendapat upah. Masyarakat sering kali didapati pengusaha yang dimaknai secara sempit, yaitu mereka yang memiliki pabrik atau perusahaan-perusahaan besar. Sedangkan pemilik yayasan, lembaga-lembaga sosial, individu, koperasi dan sebagainya yang mempekerjakan orang lain tidak digolongkan kedalamnya. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 Angka 4 menyebutkan bahwa pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah indonesia.

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 Angka 4 juga memberikan pengertian pemberi kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan yang dimaksud perusahaan meliputi:

- a. Setiap bentuk badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan sebelum, selama dan setelah bekerja. Tujuan penetapan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah untuk : (1) menyebarkan dan memperkuat tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; (2) menjamin pemerataan pekerjaan dan

penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; (3) memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mencapai kesejahteraan; dan (4) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Selain itu, Undang-Undang ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjalin atas dasar kontrak kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Ada dua jenis hubungan kerja, yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Kesepakatan perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang disyaratkan secara tertulis harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun mengenai hubungan kerja diatur di Bab IX Pasal 50-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja/buruh harus berdasarkan dan sesuai dengan isi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

Peraturan-peraturan terkait Ketenagakerjaan:

- 1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

- 3) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- 4) Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial;
- 5) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2000 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
- 6) Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan);
- 7) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention No.182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO No.182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak);
- 8) Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan);
- 9) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 Pengesahan tentang *ILO Convention No. 138 concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja);

- 10) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 105 concerning the Abolition of Forced Labour* (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa)
- 11) Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua;
- 12) Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun;
- 13) Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kerja Dan Jaminan Kematian;
- 14) Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2015 tentang Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri;
- 15) Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping;
- 16) Peraturan Presiden No. 111 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan
- 17) Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;

- 18) Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja;
- 19) Peraturan Presiden No. 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia;
- 20) Peraturan Presiden No. 45 Tahun 2013 tentang Koordinasi Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia; dan
- 21) Peraturan Presiden No.12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

4. Hak-hak Tenaga Kerja

Hak-hak tenaga kerja terdapat dalam pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Adapun kewajiban dan hak pekerja tidak hanya diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, tetapi juga diatur dalam pasal 12 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

- a. Memberikan informasi yang benar ketika diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja
- b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan
- c. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan
- d. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih pada dipertanggungjawabkan (Trijono, 2014, hal. 53).

Hak-hak tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu sebagai berikut:

1. Hak atas kesempatan dan perlakuan yang sama
2. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja
3. Hak atas penempatan tenaga kerja
4. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan
5. Hak untuk istirahat dan cuti
6. Hak untuk melaksanakan ibadah
7. Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja

8. Hak atas upah yang layak
9. Hak atas kesejahteraan
10. Hak kebebasan berserikat
11. Hak untuk melakukan mogok kerja
12. Hak atas pesangon bila di PHK
13. Hak khusus bagi perempuan yaitu:
 - 1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (Pasal 81)
 - 2) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82)
 - 3) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
 - 4) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. (Pasal 83)

Untuk mendapatkan hak-hak pekerja, tentu saja seorang pekerja harus memenuhi kewajiban seorang pekerja terlebih dahulu, Kewajiban bagi pekerja/buruh diatur pada KUHPperdata, yaitu:

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan. (Pasal 1603)
2. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya. (Pasal 1603a)
3. Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan. (Pasal 1603b)
4. Pada umumnya buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik. (Pasal 1603d)

5. Lembaga Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Singkatnya, BNP2TKI adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang melaksanakan kebijakan di bidang penempatan dan

perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri secara terpadu. Visi lembaga ini yaitu mewujudkan penyebaran informasi peraturan perundang-undangan dalam rangka pembinaan hukum bagi tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Dilihat dari visinya, tujuan BNP2TKI adalah untuk memastikan pemenuhan hak asasi manusia bagi tenaga kerja Indonesia. Tidak hanya itu, melalui BNP2TKI pemerintah ingin memberikan perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial bagi tenaga kerja Indonesia.

Pada akhir Desember 2019, BNP2TKI resmi berganti nama atau dihidupkan kembali menjadi BP2MI. BP2MI adalah singkatan dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Perubahan nama ini ditandai dengan ditandatangani Presiden Jokowi dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 90 Tahun 2019. Tak hanya perubahan nama, tetapi juga struktur dan fungsi lembaga berubah. BP2MI memiliki tugas dan fungsi yang lebih spesifik terkait kesejahteraan dan pelindungan hak asasi tenaga kerja Indonesia. Peraturan Presiden tersebut juga memangkas susunan organisasi, dari 8 bidang menjadi 5 bidang dalam satu lembaga.

Dikeluarkannya Perpres Nomor 90 Tahun 2019 memiliki pertimbangan untuk mengoptimalkan implementasi kebijakan pelayanan terpadu. Tentunya dalam rangka penempatan dan pelindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Kedepannya, BP2MI berada di bawah dan

bertanggung jawab kepada Presiden melalui menteri di bidang ketenagakerjaan, dan dipimpin oleh Kepala BP2MI.

BNP2TKI memiliki 2 tugas pokok, antara lain:

- 1) Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah Pengguna pekerja migran atau Pengguna berbadan hukum di negara penempatan.
- 2) Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan. Pengawasan tersebut terkait: dokumen, pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), sumber-sumber pembiayaan, dan peningkatan kualitas calon TKI. BNP2TKI juga melayani penyelesaian masalah, informasi, serta peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Dalam menjalankan tugasnya, BNP2TKI yang kini menjadi BP2MI menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Implementasi kebijakan penempatan dan Pelindungan tenaga kerja Indonesia;
2. Pelaksanaan pelayanan dan Pelindungan tenaga kerja Indonesia;
3. Penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan tenaga kerja Indonesia;
4. Penyelenggaraan pelayanan penempatan;
5. Pengawasan pelaksanaan pelayanan jaminan sosial;
6. Pemenuhan hak tenaga kerja Indonesia;

7. Pelaksanaan verifikasi dokumen tenaga kerja Indonesia;
8. Pelindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan;
9. Pelaksanaan fasilitasi, rehabilitasi, dan reintegrasi purna Pekerja Migran Indonesia;
10. Pemberdayaan sosial dan ekonomi purna Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
11. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BP2MI;
12. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BP2MI; dan
13. Pengawasan internal atas pelaksanaan tugas BP2MI.

Berdasarkan Perpres Nomor 90 Tahun 2019, selain tugas dan fungsi di atas, BP2MI berhak merumuskan dan menetapkan peraturan perundang-undangan terkait standar perjanjian kerja, penandatanganan, dan verifikasi. BP2MI juga menetapkan biaya penempatan tenaga kerja Indonesia dan proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja. Dalam peraturan baru, lembaga ini memiliki susunan organisasi yang terdiri atas: Kepala, Sekretariat Utama, Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Amerika dan Pasifik, serta Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Eropa dan Timur Tengah.

C. Anak Buah Kapal (ABK) Indonesia

1. Pengertian Anak Buah Kapal (ABK)

Anak buah kapal adalah anak kapal selain Nakhoda. Pasal 1 ayat 41 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, yaitu: “Nakhoda merupakan salah seorang berasal dari Awak Kapal yang menjadi pemimpin tertinggi pada kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab eksklusif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Awak Kapal maksudnya orang yang bekerja ataupun di pekerjakan di atas kapal oleh pemilik ataupun operator kapal guna melaksanakan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya. Di dalam kamus besar Bahasa Indonesia awak kapal memiliki arti anak buah kapal (perahu) (*Arti Awak Kapal di Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) di Lektur.ID, n.d.*).

Pengertian anak buah kapal terdapat dalam Pasal 1 angka 40 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, yaitu: “Anak buah kapal atau sering juga di sebut awak kapal merupakan orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil”.

Penafsiran awak kapal dalam Pasal 1 huruf e Konvensi ILO (*International Labour Organization*) 188 tentang Pekerjaan dalam

Penangkapan Ikan, ialah: “Awak kapal berarti tiap orang yang dipekerjakan ataupun bekerja dalam kapasitas apapun ataupun melakukan pekerjaan di kapal penangkap ikan, tercantum mereka yang bekerja di kapal serta dibayar bersumber pada pembagian hasil tangkapan tetapi tidak termasuk mualim, personil laut, orang-orang lain dengan layanan senantiasa Pemerintah, mereka yang berbasis di daratan yang melakukan tugas di kapal penangkap ikan serta pengamat awak kapal”.

2. Tugas dan Tanggung Jawab Anak Buah Kapal (ABK)

Anak buah kapal (ABK) ataupun Awak Kapal ini terdiri dari sekian banyak bagian masing masing bagian memiliki tugas serta tanggung jawab sendiri, anak buah kapal ini bertanggung jawab terhadap Perwira Kapal bergantung *Department* masing-masing. Pimpinan paling tinggi ABK ataupun Awak Kapal ini merupakan Mualim 1 (*Chief Officer*) pada *Deck Department*, sebaliknya Mualim 1 itu sendiri bertanggung jawab kepada Nakhoda. Tanggung jawab utama secara keseluruhan baik *Deck Department* ataupun *Engine Department* terletak di tangan Nakhoda yang diucap Kapten ataupun Master sebagai pimpinan paling tinggi Pelayaran.

Hierarki Awak Kapal

a. Perwira Departemen Dek

1. Kapten/Nakhoda/*Master* yaitu pimpinan dan penanggung jawab pelayaran

2. Mualim 1/*Chief Officer/Chief Mate* bertugas pengatur muatan, persediaan cairan tawar dan bagi pengatur arah navigasi
3. Mualim 2/*Second Officer/Second Mate* bertugas menciptakan jalur/route peta pelayaran yg akan di lakukan dan pengatur arah navigasi.
4. Mualim 3/*Third Officer/Third Mate* bertugas bagi pengatur, memeriksa, memelihara semua peralatan alat keselamatan kapal dan juga bertugas bagi pengatur arah navigasi.
5. Markonis/*Radio Officer/Spark* bertugas bagi operator radio atau komunikasi serta bertanggung jawab menjaga keselamatan kapal dari marabahaya adil itu yg di timbulkan dari dunia seperti badai, mempunyai kapal tenggelam, dan lain-lainnya.

b. Perwira Departemen Mesin :

1. KKM (Kepala Kamar Mesin)/*Chief Engineer*, pimpinan dan penanggung jawab atas semua mesin yang mempunyai di kapal adil itu mesin induk, mesin bantu, mesin pompa, mesin crane, mesin sekoci, mesin kemudi, mesin freezer, dan lain-lainnya.
2. Masinis 1/*First Engineer* bertanggung jawab atas mesin induk
3. Masinis 2/*Second Engineer* bertanggung jawab atas semua mesin bantu.
4. Masinis 3/*Third Engineer* bertanggung jawab atas semua mesin pompa.

5. Juru Listrik/*Electrician* bertanggung jawab atas semua mesin yang mempergunakan tenaga listrik dan seluruh tenaga cadangan.
6. Juru minyak/*Oiler* pembantu para Masinis/*Engineer*

c. Ratings atau bawahan

1. *Anggota dek:*

- 1) *Boatswain* atau Bosun atau Serang (Kepala kerja bawahan)
- 2) *Able Bodied Seaman* (AB) atau Jurumudi
- 3) *Ordinary Seaman* (OS) atau Kelasi atau Sailor
- 4) *Pumpman* atau Juru Pompa, khusus kapal-kapal tanker (kapal pengangkut cairan)

2. *Anggota mesin:*

- 1) Mandor (Kepala Kerja Oiler dan Wiper)
- 2) *Fitter* atau Juru Las
- 3) *Oiler* atau Juru Minyak
- 4) *Wiper*

3. *Anggota Perumahan:*

- 1) Juru masak/*cook* bertanggung jawab atas segala makanan, adil itu memasak, pengaturan menu makanan, dan persediaan makanan.
- 2) *Mess boy*/pembantu bertugas membantu Juru masak