

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



SKRIPSI

**OPTIMALISASI PENERAPAN *MARITIME LABOUR
CONVENTION* 2006 DENGAN PERJANJIAN KERJA
LAUT PADA KEDUTAAN BESAR REPUBLIK
INDONESIA DI SINGAPURA**

Oleh:

FAJRINA NUR SHAKINAH

NRP. 4 63 20 0709

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2024

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



SKRIPSI

**OPTIMALISASI PENERAPAN *MARITIME LABOUR
CONVENTION* 2006 DENGAN PERJANJIAN KERJA
LAUT PADA KEDUTAAN BESAR REPUBLIK
INDONESIA DI SINGAPURA**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV**

Oleh:

FAJRINA NUR SHAKINAH

NRP. 4 63 20 0709

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2024

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : FAJRINA NUR SHAKINAH
NRP : 463200709
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Jurusan Pendidikan : KALK
Judul : OPTIMALISASI PENERAPAN *MARITIME
LABOUR CONVENTION* 2006 DENGAN
PERJANJIAN KERJA LAUT PADA
KEDUTAAN BESAR REPUBLIK INDONESIA
DI SINGAPURA

Ketua Penguji

A. Chalid Pasyah, DIP., TESL., M.Pd.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19600814 198202 1 001

Anggota Penguji

Rosna Yuherlina S, S.Kom., M.M.Tr.
Pembina (IV/a)
NIP. 19720503 199803 2 003

Anggota Penguji

Dr. Vidya Selasdini, S.Si.T., M.M.Tr.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19831227200812 2 002

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK

Dr. Vidya Selasdini, S.Si.T., M.M.Tr.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19831227200812 2 002

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : FAJRINA NUR SHAKINAH
NRP : 4 63 20 0709
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Program Studi : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
Judul : OPTIMALISASI PENERAPAN *MARITIME
LABOUR CONVENTION* 2006 DENGAN
PERJANJIAN KERJA LAUT PADA KEDUTAAN
BESAR REPUBLIK INDONESIA DI
SINGAPURA

Pembimbing Utama

Dr. Vidya Selasдини, S.Si.T., M.MTr

Pembina Tk.I (III/d)

NIP. 19831227 200812 2 002

Jakarta, 1 Agustus 2024

Pembimbing Pendamping

Derma Watty Sihombing, SE., MM

Penata (III/c)

NIP. 19840316 201012 2 002

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Kalk**

Dr. Vidya Selasдини, S.Si.T., M.MTr

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19831227 200812 2 002

iii

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, penulis panjatkan puji dan Syukur atas kehadiran-Nya serka karunia, rahmat, dan hidayah-Nya yang tidak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan suatu kewajiban bagi setiap Taruna dan Taruni Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta untuk menyusun skripsi yang telah ditentukan oleh Pendidikan sebagai salah satu persyaratan kelulusan program D-IV tahun ajaran 2023/2024.

Berdasarkan pengalaman yang penulis dapatkan saat melakukan praktek darat di Kedutaan Besar Republik Indonesia Singapura, serta semua ilmu pengetahuan yang diberikan oleh dosen saat perkuliahan dengan literatur yang relevan dengan judul skripsi yang penulis ajukan. Adapun judul skripsi yang penulis pilih adalah:

**‘OPTIMALISASI PENERAPAN *MARITIME LABOUR CONVENTION* 2006
DENGAN PERJANJIAN KERJA LAUT PADA KEDUTAAN BESAR
REPUBLIK INDONESIA DI SINGAPURA’**

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang sedalam – dalamnya kepada:

1. Yth. Bapak Dr. Capt. Tri Cahyadi, MH., M.Mar. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Yth. Ibu Dr. Vidya Selasdini, S.Si.T., M.M.Tr. selaku Kepala Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan dan selaku Dosen Pembimbing Utama sebagai pengarah materi yang sudah membimbing proses penulisan skripsi ini.
3. Yth. Ibu Derma Watty Sihombing, SE., MM. selaku dosen pembimbing penulisan yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Yth. Bapak Titis Ari Wibowo, S. SiT., M.M.Tr. selaku sekretariat jurusan KALK.
5. Kepada Capt. Diaz Saputra, Dipl.TSI., M.B.A. selaku atase perhubungan KBRI Singapura dan Arinta, S.T., M.T., M.M.Tr. selaku asisten atase perhubungan KBRI Singapura dan Staff KBRI Singapura yakni Pak Ade dan Bu Netty dalam memberikan ilmu kepada penulis selama melaksanakan praktek darat.
6. Kepada semua keluarga saya, Papa (Hidayat Arik Widiyarno) dan Mama (Novita Ariyani), Abang Fahad, Kakak Jusi, dan Abang Khalid, penulis ucapkan terima kasih

telah mendukung dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Kepada sahabat saya Laras, Caca, dan Syahra yang sudah membantu penulis menyelesaikan skripsi.
8. Kepada anak kamar J-205 (Amel, Evelyn, Alyla, Zahra, Arumi, Diana, Belva, dan Gladis) yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan penulisan.
9. Kepada Amel, Evelyn, dan Cahya sebagai teman sekelas saya di KALK 8 C.
10. Kepada Alfisa Damayanti yang sudah membantu saya dalam penulisan skripsi.
11. Kepada Seluruh Dosen, Staf Pengajar, Perwira, Instruktur Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
12. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terima kasih atas bantuannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Karena keterbatasan penulis dalam penguasaan materi, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dalam penyusunan kalimat maupun dalam pembahasan materi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang akan berguna untuk membantu memperbaiki skripsi ini.

Jakarta, 1 Agustus 2024
Penulis

FAJRINA NUR SHAKINAH
NRP. 4 63 20 0709

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	xii
A. LATAR BELAKANG.....	xii
B. IDENTIFIKASI MASALAH	8
C. BATASAN MASALAH.....	8
D. RUMUSAN MASALAH.....	8
E. TUJUAN & MANFAAT PENELITIAN	9
F. SISTEMATIKA PENULISAN	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. PENGERTIAN / DEFINISI OPERASIONAL	12
B. TEORI.....	13
C. KERANGKA PEMIKIRAN	29
D. PENELITIAN TERDAHULU.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN.....	39
B. METODE PENDEKATAN.....	39
C. SUMBER DATA.....	40
D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	41
E. TEKNIK ANALISIS DATA	42
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	46
A. DESKRIPSI DATA.....	46
B. ANALISIS DATA.....	47
C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH	58
D. EVALUASI TERHADAP ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH.....	61

E. PEMECAHAN MASALAH.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. KESIMPULAN.....	68
B. SARAN	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Negara – negara MLC 2006.....	2
Tabel 1. 2 Data Perusahaan di KBRI Singapura Agustus 2023	5
Tabel 1. 3 Standarisasi gaji pelaut internasional.....	6
Tabel 1. 4 Standarisasi gaji pelaut Indonesia.....	6
Tabel 1. 5 Rata – rata gaji pelaut di Singapura 2023	7
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 4. 1 Analisis SWOT dari indikator faktor internal dan eksternal.....	50
Tabel 4. 2 Perhitungan IFAS.....	51
Tabel 4. 3 Perhitungan EFAS.....	52
Tabel 4. 4 Matriks SWOT pada fungsi perhubungan KBRI Singapura.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik negara- negara MLC 2006.....	3
Gambar 2. 1 Gambar Bagan Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4. 1 Matriks Kuadran SWOT	54

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KETIDAKSESUAIAN GAJI PADA PKL	72
LAMPIRAN 2 PKL PERUSAHAAN PELAYARAN	78
LAMPIRAN 3 FORMAT PKL DARI KBRI SINGAPURA	82
LAMPIRAN 4 RISET HASIL KUESIONER	89
LAMPIRAN 5 DIAGRAM FAKTOR INTERNAL	90
LAMPIRAN 6 DIAGRAM FAKTOR EKSTERNAL	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam bidang kelautan, Indonesia mempunyai peran yang sangat dibutuhkan oleh banyak negara di dunia karena Indonesia merupakan salah satu negara yang banyak menghasilkan pelaut. Banyaknya sumber daya pelaut Indonesia karena adanya pusat pelatihan pelaut di Indonesia yang disesuaikan dengan standar dan persyaratan yang ditetapkan oleh *International Maritime Organization* (IMO).

Maritime Labour Convention (MLC) 2006 merupakan konvensi Internasional yang ditetapkan dalam sidang *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 2006 di Genewa Swiss. *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 bertujuan untuk memastikan hak-hak para pelaut di seluruh dunia dilindungi dan memberikan standar pedoman bagi setiap negara dan pemilik kapal untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pelaut. Ini dilakukan karena pelaut bekerja lintas negara sehingga perlu diatur suatu standar kerja yang berlaku secara internasional. *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 adalah pilar ke-4 dalam hukum maritim yang terdiri dari *The Safety of Life at Sea* (SOLAS) *Convention*, *The International Convention for the Prevention of Pollution from Ship* (MARPOL), dan *The Convention for Standards of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW), keempat pilar hukum maritim tersebut merupakan pedoman internasional. Semua cakupan dari empat pilar tersebut perlu untuk dipahami cakupan konvensinya dan bagaimana pengaruhnya terhadap hak dan kewajiban terhadap pemilik kapal dan awak kapal.

Menurut data dari *International Labour Organization* (ILO) ada 106 negara yang sudah meratifikasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006. Negara – negara tersebut diantaranya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

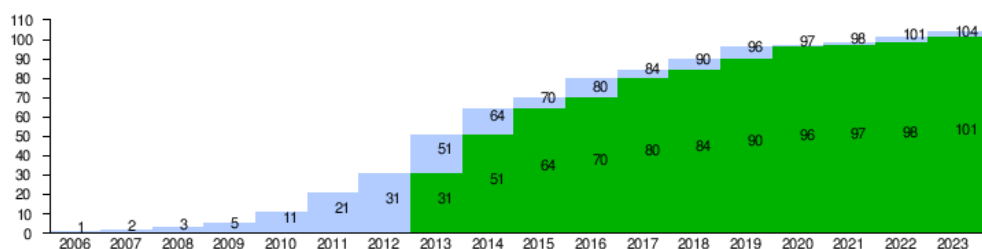
Tabel 1. 1
Negara – negara MLC 2006

Albania	China Hong Kong	Honduras	Madagascar	Panama
Algeria	Congo	Hungary	Malaysia	Philippines
Antigua and Barbuda	Cook Island	Iceland	Maldives	Poland
Argentina	Croatia	Indonesia	Malta	Portugal
Australia	Cyprus	Iran	Marshall Islands	Republic of Korea
Bahamas	Denmark	Iraq	Mauritius	Romania
Bangladesh	Djibouti	Ireland	Mongolia	Russian Federation
Barbados	Estonia	Italy	Montenegro	Saint Kitts and Nevis
Belgium	Ethiopia	Jamaica	Morocco	Saint Vincent and The Grenadines
Belize	Fiji	Japan	Mozambique	Samoa
Benin	Finland	Jordan	Myanmar	San Marino
Bosnia and Herzegovina	France	Kenya	Netherlands	Senegal
Brazil	Gabon	Kiribati	New Zealand	Serbia
Bulgaria	Gambia	Latvia	Nicaragua	Seychelles

Cabo Verde	Germany	Lebanon	Nigeria	Sierra Leone
Canada	Ghana	Liberia	Norway	Singapore
Chile	Greece	Lithuania	Oman	Slovakia
China	Grenada	Luxembourg	Palau	Slovenia
Sudan	Syrian Arab Republic	Tulavu	Sri Lanka	South Africa
Sweden	Thailand	Spain	United Kingdom	Viet Nam
Switzerland	Togo	Tunisia	Tanzania	

Sumber: Ratifications of MLC 2006 – Maritime Labour Convention, 2006 (MLC 2006).

Negara – negara yang telah meratifikasi MLC 2006 bertanggung jawab untuk memastikan penerapannya di tingkat nasional. Ratifikasi MLC 2006 oleh suatu negara menunjukkan komitmen untuk meningkatkan standar kehidupan dan bekerja di sektor pelayaran serta memastikan perlindungan yang memadai bagi pelaut. Berikut merupakan grafik penambahan negara- negara yang sudah meratifikasi MLC 2006.



Gambar 1. 1

Grafik negara- negara MLC 2006

Sebagai salah satu negara yang memiliki jumlah pelaut yang besar, maka banyak pelaut Indonesia yang bekerja di perairan internasional dan bekerja di atas kapal berbendera asing. Untuk itu Indonesia telah meratifikasi *Maritime Labour*

Convention (MLC) 2006 dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pengesahan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006, Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006. Penerapan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 salah satunya tertulis dalam Perjanjian Kerja Laut dan harus sesuai dengan standar dan peraturan internasional yang berlaku.

Meningkatkan kesejahteraan pelaut, *Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers* (STCW) bertujuan untuk memastikan bahwa pelaut memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan aman dan efisien di atas kapal. STCW mengatur standar minimum untuk pelatihan, sertifikasi, dan kewaspadaan, termasuk spesifikasi tentang jenis pelatihan yang diperlukan dan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pelaut. Oleh karena itu, konvensi ini berfokus untuk memastikan pelaut memiliki kompetensi teknis dan keahlian yang diperlukan untuk mengoperasikan kapal dengan aman. Ini mencakup pelatihan dalam navigasi, penanganan kargo, mesin, dan keselamatan di laut. MLC 2006 dan STCW berperan untuk meningkatkan kesejahteraan pelaut dengan memastikan pelaut yang kompeten dalam menjalankan tugas, tetapi juga bekerja di lingkungan yang aman dan adil.

Kedutaan Besar Republik Indonesia di Singapura merupakan salah satu kedutaan yang memiliki perwakilan di Kementerian Perhubungan dan mengadakan pelayanan untuk para pelaut Indonesia yang bekerja di Singapura atau singgah di Singapura untuk dapat mengurus buku pelaut yang memerlukan penyijilan, perpanjangan, atau pergantian. Proses sijil naik membutuhkan Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang harus sesuai dengan standar dan peraturan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006. Berikut merupakan data perusahaan di Kedutaan Republik Indonesia di Singapura yang mempekerjakan pelaut Indonesia.

Tabel 1. 2
Data Perusahaan di KBRI Singapura Agustus 2023

Perusahaan	Jumlah Pelaut Indonesia	Perusahaan	Jumlah Pelaut Indonesia
Eastern Navigation	53 Pelaut	Marina Offshore	51 Pelaut
Equatorial	56 Pelaut	Oceanlink	46 Pelaut
Haisoon	56 pelaut	OHC	43 pelaut
Glory Ship Management	62 Pelaut	Pearl Marine	39 Pelaut
MGM Ship Management	68 Pelaut	QHA Marine	38 Pelaut
PSA Singapore	88 Pelaut	Stellar Shipmanagement	42 Pelaut
V-Bunkers	147 Pelaut	United Marine	46 Pelaut
Hong Lam Marine	147 Pelaut	Yew Choon	42 Pelaut
Straits Bunkering	38 Pelaut	Eng Hup	39 Pelaut
Jurong Marine	39 Pelaut	Perusahaan Lain	1.108 Pelaut

Sumber: diolah dari data Perusahaan di KBRI Singapura Agustus 2023

Dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut (PKL) perusahaan yang menaungi awak kapal harus memperhatikan hak – hak yang harus dimiliki oleh seorang pelaut sesuai dengan jabatannya di atas kapal. Terkadang ada perusahaan yang tidak mengikuti aturan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Laut (PKL) sesuai dengan MLC 2006 sehingga banyak awak kapal yang tidak menerima hak – haknya sebagai pelaut. Hak dasar pelaut yang diatur oleh MLC 2006 antara lain upah, syarat kerja yang berupa waktu kerja dan waktu istirahat, jaminan kesehatan, perawatan medis, penempatan, pelatihan dan pengawasan untuk dilindungi dan memiliki standar pedoman bagi pelaut.

Tabel 1. 3
Standarisasi gaji pelaut internasional

Organisasi	Minimal Gaji Pelaut
<i>International Maritime Organization (IMO)</i>	600 USD
<i>International Labour Organization (ILO)</i>	900 USD
<i>International Transport Worker Federation (ITF)</i>	1200 USD

Sumber: diolah oleh penulis

Berdasarkan ketentuan tiga ketentuan diatas, ITFSEA membuat standar gaji pelaut untuk wilayah Asia Tenggara yaitu 500 – 600 USD untuk pelaut dengan pangkat terendah. Di Indonesia gaji pelaut masih cenderung rendah jika dibandingkan dengan standar gaji sesuai *International Maritime Organization (IMO)*. Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI) menyampaikan usulan terkait dengan usulan gaji pelaut Indonesia berdasarkan 3 kategori sesuai dengan ukuran kapal.

Tabel 1. 4
Standarisasi gaji pelaut Indonesia

No.	Ukuran Kapal	Gaji Pokok	Tunjangan	Total Gaji Minimum
1	150-500 GT	Rp 1.250.000	Rp 1.050.000	Rp 2.300.000
2	500-2000 GT	Rp 2.000.000	Rp 3.000.000	Rp 5.000.000
3	>5000 GT	Rp 3.000.000	Rp 2.500.000	Rp 5.500.000

Sumber: data dari Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI)

Untuk kapal nasional yang melakukan pelayaran internasional untuk standar gaji pelaut mengikuti standar yang ditetapkan oleh *International Labour Organization (ILO)*. Sedangkan untuk di Singapura, rata – rata pendapatan pelaut jauh lebih tinggi, berikut merupakan rata-rata gaji pelaut di Singapura:

Tabel 1. 5

Rata – rata gaji pelaut di Singapura 2023

Jabatan	Pendidikan	Gaji (Dollar)	Gaji (Rupiah)
Marine Engineer	Degree	\$3.225 - \$5.625	Rp.48.375.000 – Rp.84.375.000
Deck Officer	Certificate of Competency (Class 3)	\$3,200 – \$4,700	Rp.48.000.000 – Rp.70.500.000
Ship Operations Officer	Degree or Diploma	\$2,800 – \$5,200	Rp.42.000.000 – Rp.78.000.000

Sumber: <https://content.mycareersfuture.gov.sg/salary-guide-singapore-2023-maritime-industry/>

Berdasarkan fakta yang terjadi di KBRI Singapura, sesuai dengan Perjanjian Kerja Laut yang akan di sijil pada fungsi perhubungan terdapat pelaut dengan gaji pokok dibawah \$500 SGD serta masih ditemukan adanya pelaut yang tidak mengerti apa itu Perjanjian Kerja Laut (PKL) dan tidak mengetahui isi dari Perjanjian Kerja Laut, adanya ketidaksesuaian dengan standar dan peraturan yang berlaku seperti gaji yang diberikan belum sesuai dengan peraturan *Maritime Labour Convention* (MLC) dan lama waktu berlayar tidak sesuai PKL. Dengan adanya ketidaksesuaian tersebut menandakan masih kurangnya penerapan *Maritime Labour Convention* (MLC) pada Perjanjian Kerja Laut di Kedutaan Besar Republik Indonesia di Singapura. Serta dengan banyaknya perusahaan yang menaungi pelaut Indonesia di Singapura maka ditemukan banyaknya standar Perjanjian Kerja Laut yang berbeda-beda dan banyak pelaut Indonesia bekerja langsung dengan pemilik kapal, maka tidak memiliki perjanjian kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis mengangkat isu terkait dengan penerapan *Maritime Labour Convention* 2006 pada Perjanjian Kerja Laut di pelayanan publik di Kedutaan Besar Republik Indonesia di Singapura yaitu **“OPTIMALISASI PENERAPAN *MARITIME LABOUR CONVENTION* 2006 DENGAN PERJANJIAN KERJA LAUT PADA KEDUTAAN BESAR REPUBLIK INDONESIA DI SINGAPURA”**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan uraian diatas terdapat ketidaksesuaian antara Perjanjian Kerja Laut (PKL) pada saat proses penyijilan pelaut Indonesia di Kedutaan Besar Republik Indonesia di Singapura dengan ketentuan yang terdapat dalam *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 antara lain:

1. Kurangnya pemahaman bagi pelaut Indonesia tentang penerapan MLC 2006 di Perjanjian Kerja Laut (PKL).
2. Ketidaksesuaian gaji pelaut Indonesia yang masih di bawah standar MLC 2006.
3. Kurangnya Penerapan MLC 2006 pada Perjanjian Kerja Laut di KBRI Singapura.
4. Adanya perbedaan standar pada Perjanjian Kerja Laut sesuai Perusahaan di Singapura.
5. Adanya ketidaksesuaian waktu periode berlayar pelaut dengan Perjanjian Kerja Laut.
6. Adanya pelaut mandiri yang tidak memiliki perjanjian kerja laut dari Perusahaan.

C. BATASAN MASALAH

Agar tidak memperluas pembahasan dalam penulisan ini, maka batasan masalah yang akan dibahas yaitu :

1. Kurangnya pemahaman bagi pelaut Indonesia tentang penerapan MLC 2006 di Perjanjian Kerja Laut (PKL).
2. Ketidaksesuaian gaji pelaut Indonesia yang masih di bawah standar MLC 2006.

D. RUMUSAN MASALAH

Berkaitan dengan batasan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya terdapat beberapa masalah yang dapat dibahas antara lain:

1. Apa penyebab kurangnya pemahaman pelaut Indonesia di Singapura terkait dengan penerapan MLC 2006 di Perjanjian Kerja Laut (PKL)?
2. Bagaimana upaya untuk menyesuaikan gaji pelaut sesuai dengan standar *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006?

E. TUJUAN & MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui penyebab kurangnya pemahaman pelaut Indonesia di Singapura dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL) dan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006.
- b) Untuk mengetahui upaya yang diperlukan dalam menyesuaikan gaji pelaut sesuai dengan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang Perjanjian Kerja Laut yang sesuai dengan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006.
- 2) Memperoleh informasi tambahan yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Untuk memberikan evaluasi yang dapat dilaksanakan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia di Singapura guna meningkatkan pelayanan terhadap konsumen.
- 2) Untuk menambah referensi pada perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta tentang Perjanjian Kerja Laut yang sesuai dengan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah dalam mengetahui pembahasan dalam skripsi ini dengan menyeluruh. Penelitian ini terdiri dari lima bab dan dalam satu bab tersebut terbagi kedalam beberapa sub bab yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Sistematika penulisan ini diperlukan sebagai kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

1. Bagian Awal Skripsi

Bagian awal terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan dosen pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto dan

persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, serta arti lambang dan singkatan dari abstrak

2. Bagian Utama Skripsi

Bagian utama dari skripsi terdiri dari bab dan sub bab sebagai berikut :

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisikan landasan teori yang berisi mengenai pembahasan pengertian optimalisasi, *Maritime Labour Convention* 2006, Perjanjian Kerja Laut, serta Kedutaan Besar Republik Indonesia di Singapura.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang metode penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam mengembangkan sistem informasi. Agar sistematis bab metode penelitian terdiri atas :

- A. Pemilihan Lokasi dan Waktu Penelitian
- B. Analisa Kebutuhan
- C. Alur Penelitian

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran dari hasil penelitian dan Analisa. Baik dari secara kualitatif, kuantitatif, dan statistic. Serta pembahasan hasil penelitian dengan sistematika sebagai berikut :

- A. Hasil Penelitian

B. Pembahasan

BAB V

PENUTUP

Bab penutup berisikan kesimpulan dan saran dari penelitian yang sudah dilakukan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis objektif. Sedangkan saran mencantumkan jalan keluar untuk mengatasi masalah dari kelemahan yang ada.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PENGERTIAN / DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional merupakan uraian dari beberapa teori yang menjadi dasar dalam penelitian skripsi serta berkaitan dengan masalah yang akan dibahas. Definisi operasional digunakan untuk mengkaji masalah pada penelitian skripsi ini.

1. Optimalisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Optimalisasi berasal dari kata dasar optimal yang berarti terbaik, tertinggi, paling menguntungkan, menjadikan paling baik, menjadikan paling tinggi, pengoptimalan proses, cara, perbuatan mengoptimalkan (menjadi paling baik, paling tinggi, dan sebagainya) sehingga optimalisasi adalah suatu Tindakan, proses, atau metodologi untuk membuat sesuatu (sebagai sebuah desain, sistem, atau keputusan) menjadi lebih / sepenuhnya sempurna, fungsional, atau lebih efektif.

Pengertian Optimalisasi menurut W.J.S. Poerwadarminta (2002) bahwa: “Optimalisasi adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien” (Poerwadarminta, 2002). S. Rao John Wiler dan Sons (2009), optimalisasi adalah proses untuk mencapai suatu keadaan yang memberikan nilai maksimum atau minimum dari suatu fungsi.

Menurut Nurrohman (2017) Optimalisasi adalah upaya meningkatkan kinerja pada suatu unit kerja ataupun pribadi yang berkaitan dengan kepentingan umum, demi tercapainya kepuasan dan keberhasilan dari penyelenggara kegiatan tersebut.

Menurut Winardi dalam Bayu (2017) Optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan, sedangkan jika dipandang dari sudut usaha, Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disintesis bahwa Optimalisasi adalah upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan usaha yang maksimal dan menghasilkan tujuan yang dikehendaki.

2. Penerapan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), penerapan adalah perbuatan menerapkan. Menurut Usman (2002), penerapan (Implementasi) adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Menurut (Putri, 2019) Penerapan adalah proses, cara atau perbuatan sebagai kemampuan meningkatkan bahan-bahan yang dipelajari dengan rencana yang telah disusun secara sistematis, seperti metode, konsep, dan teori. Menurut Wahab (dalam Sa'diyah, 2019) penerapan merupakan sebuah kegiatan yang memiliki tiga unsur penting dan mutlak dalam menjalankannya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan adalah aktivitas atau kegiatan untuk mengubah ide atau konsep menjadi kenyataan yang terencana. Penerapan dibutuhkan untuk memastikan bahwa tujuan yang diinginkan dicapai dengan efektif.

B. TEORI

Teori- Teori ini sudah dipilih sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini. Pemilihan teori – teori dilakukan dengan mengacu pada referensi seperti buku atau jurnal yang sesuai dengan permasalahan serta dapat menambah untuk memudahkan pemahaman dalam skripsi ini.

1. Perjanjian Kerja Laut

Dalam buku ketiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tahun 1847 pasal 13, definisi dari Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Sedangkan menurut Pasal 1601 KUH Perdata, Perjanjian kerja adalah

perjanjian di mana pihak yang satu yaitu buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya di pihak lainnya, majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Dari (Samuel Bonaparte, 2017) mengatakan Kontrak dan perjanjian dimaknai sebagai hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat yang menimbulkan akibat hukum. Pihak-pihak tersebut sepakat menentukan kaidah atau peraturan atau hak dan kewajibannya masing-masing.

Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), dalam pasal 395 menyatakan bahwa “yang diartikan dengan perjanjian kerja-laut adalah perjanjian yang diadakan antara seorang pengusaha perkapalan pada satu pihak dengan seorang buruh di pihak lain dimana yang terakhir ini mengikat dirinya untuk melakukan pekerjaan dalam dinas pada pengusaha perkapalan dengan mendapat upah sebagai nahkoda atau anak buah kapal.”

Perjanjian Kerja Laut (PKL) menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 59 Tahun 2021, Pasal 1 ayat (33) “Perjanjian Kerja Laut (*Seafarers Employment Agreement*) yang selanjutnya disingkat PKL adalah perjanjian kerja perseorangan yang dibuat oleh perusahaan angkutan laut atau badan usaha keagenan awak kapal dengan pelaut yang dipekerjakan sebagai awak kapal.”

Menurut pasal 398 KUHD menyebutkan Perjanjian kerja laut dapat dijadikan untuk suatu waktu tertentu, untuk waktu tak tertentu atau hingga sampai akhirnya. Menurut pasal 399 KUHD menyebutkan Perjanjian kerja antara pengusaha dengan seorang buruh, yang berlaku sebagai nahkoda atau perwira kapal, adapun atas ancaman batal, harus dibuat secara tertulis. Biaya – biaya akte dan lain-lain biaya tambahan harus dipikul oleh pihak perusahaan.

Dalam Pasal 400 KUHD, Melakukan perjanjian kerja laut antara pengusaha Kapal dengan anak buah kapal harus dibuat dihadapan anak buah kapal, dihadapan syahbandar atau pegawai yang berwajib dan ditandatangani olehnya, pengusaha kapal dan anak buah kapal tersebut. Disamping syarat tertulis perjanjian kerja laut harus memenuhi ketentuan

yang diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang – undang Hukum Perdata, antara lain:

- a. Adanya kesepakatan atau kemauan secara sukarela dari kedua belah pihak.
- b. Masing – masing mempunyai kecakapan untuk bertindak.
- c. Persetujuan mengenai atau mengandung suatu hak tertentu.
- d. Isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang – undangan.

Berdasarkan PM No 58 Tahun 2021 Pasal 21 tentang Sertifikasi *Maritime Labour Convention* menyebutkan PKL harus dimiliki oleh awak kapal untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum dalam hal ini dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pelayaran. Menurut (Jafba & Tarigan, 2022) Perjanjian kerja laut yang dimiliki sebagai perlindungan hukum atas hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

- a. Pihak – Pihak dalam Perjanjian Kerja laut
 - 1) Pemilik Selaku Pengusaha Kapal, Pengusaha kapal adalah orang yang mempergunakan kapal untuk pelayaran di laut dan untuk itu dilakukannya sendiri atau menyuruh melakukannya oleh seorang nahkoda yang bekerja padanya (Pasal 320 KUHD).
 - 2) Nakhoda. Nakhoda dalam Perjanjian Kerja Laut diatur dalam Pasal 1 ayat (41) Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, bahwa “Nakhoda adalah salah seorang dari awak kapal yang memimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.”
 - 3) Anak Buah Kapal. Anak Buah Kapal adalah awak kapal selain nakhoda. Pasal 1 ayat (42) UU Nomor 17 tahun 2008 Tentang Pelayaran, awak kapal termasuk dalam hukum perburuhan, yaitu antara Anak Buah Kapal (ABK) dengan pihak pengusaha. Perjanjian kerja antara pengusaha kapal dan seorang buruh harus diadakan secara tertulis, jika tidak maka perjanjian tersebut akan batal.

- 4) Syahbandar. Berdasarkan Pasal 400 KUHD, syahbandar sebagai pegawai yang diangkat oleh pejabat yang berwenang. Keberadaan Syahbandar dalam Perjanjian Kerja Laut diatur dalam Pasal 1 Ayat (56) UU Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, “Syahbandar adalah pejabat pemerintah di Pelabuhan yang diangkat oleh Menteri dan memiliki kewenangan untuk menjalankan dan melakukan pengawasan terhadap dipenuhinya ketentuan peraturan perundang – undangan untuk menjamin keselamatan dan keamanan pelayaran”.

b. Isi dari Perjanjian Kerja Laut

Menurut Pasal 401 KUHD, isi dari Perjanjian Kerja Laut antara lain:

- 1) Nama lengkap, tanggal lahir dan tempat kelahiran dari awak kapal.
- 2) Tempat dan tanggal dilakukan perjanjian.
- 3) Jenis perjanjian kerja laut.
- 4) Pada kapal mana ia akan bekerja.
- 5) Perjalanan – perjalanan yang akan ditempuh.
- 6) sebagai apa ia dipekerjakan atau jabatan tenaga kerja di kapal, baik sebagai nakhoda atau anak buah kapal.
- 7) Tugas – tugas di kapal.
- 8) Nama Syahbandar yang menyaksikan atau mengesahkan Perjanjian Kerja laut.
- 9) Gaji atau upah dan jaminan – jaminan lainnya selain yang harus atau diharuskan oleh undang – undang.
- 10) Tanggal saat Perjanjian Kerja Laut di mulai.
- 11) Pernyataan yang berisi undang – undang atau peraturan yang berlaku dalam penentuan hari libur atau cuti.
- 12) Hak dan kewajiban pelaut.
- 13) Hak dan kewajiban pengusaha.
- 14) Tanda tangan tenaga kerja, pengusaha pelayaran dan syahbandar.
- 15) Tanggal ditandatanganinya atau disahkannya Perjanjian kerja Laut tersebut.
- 16) Perihal pengakhiran hubungan kerja.
- 17) Penyelesaian perselisihan

Perjanjian Kerja Laut selain berpedoman pada isi juga wajib menjamin semua proses perawatan medis dan pengobatan terhadap awak kapal yang cedera atau sakit selama dalam masa kontrak kerja sesuai batasan dalam PKL.

Dalam Pasal 22 PM No. 84 tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal, Perjanjian Kerja Laut wajib memuat unsur pengaturan bahwa siapapun yang terikat dalam Perjanjian Kerja Laut kesepakatan kerja tersebut tidak diperbolehkan melakukan tindakan diskriminasi (SARA), termasuk diskriminasi terhadap kesetaraan gender, intimidasi, pengancaman, penindasan, dan penganiayaan baik secara fisik maupun mental dalam segala aspek terkait pekerjaan di atas kapal. Dalam hal ini, dimaksud dalam pasal 23 yaitu segala perubahan atas isi PKL, wajib dilaporkan kepada Syahbandar atau pejabat berwenang yang ditunjuk dan perubahan tidak boleh mengatur lebih rendah dari standar dan ketentuan atau ditetapkan.

c. Jenis- Jenis Perjanjian Kerja Laut

Dalam Pasal 398 KUHD, Perjanjian kerja laut dapat dilakukan untuk tiga macam ikatan kerja:

- 1) Pembagian Perjanjian Kerja Laut berdasarkan waktu atau periode sebagai berikut:
 - a) PKL yang diselenggarakan untuk waktu tertentu atau PKL periode seperti untuk 2 tahun, 5 tahun, atau 10 tahun.
 - b) PKL yang diselenggarakan untuk waktu tidak tertentu, dalam perjanjian ini hubungan kerja akan berlangsung terus sampai adanya pengakhiran oleh para pihak atau sebaliknya hubungan kerja berakhir dalam waktu dekat.
 - c) PKL yang diselenggarakan untuk satu atau beberapa perjalanan / trip adalah PKL yang diselenggarakan berdasarkan pelayaran yang diadakan Perusahaan dari satu Pelabuhan ke Pelabuhan lainnya.
- 2) Perjanjian Kerja Laut jika ditinjau dari sudut perbedaan perjanjian kerja laut dalam undang – undang, PKL dapat dibagi

menjadi dua jenis berdasarkan alasan – alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja:

- a) PKL untuk Nakhoda, PKL untuk nakhoda adalah perjanjian antara pengusaha kapal dengan seorang nakhoda kapal yang mengatur kondisi kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian ini dapat berlanjut dengan ketentuan yang sama dengan perjanjian yang lama (PKL yang lama tetap berlaku).
- b) PKL untuk Anak Buah Kapal (ABK), PKL untuk ABK merupakan perjanjian antara pengusaha kapal dengan seorang awak kapal yang mengatur kondisi kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian ini dapat berlanjut dengan ketentuan yang sama dengan perjanjian yang lama (PKL yang lama tetap berlaku).

Perbedaan antara kedua jenis PKL ini menyangkut persoalan alasan – alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja.

3) Perjanjian Kerja Laut dilihat dari pihak yang mengikatkan diri, PKL terbagi menjadi dua, yaitu:

- a) PKL Pribadi atau Perorangan, yaitu PKL yang dibuat antara seorang awak kapal dengan perusahaan pelayaran
- b) PKL Kolektif atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yaitu PKL yang dibuat antara perusahaan pelayaran atau gabungan perusahaan pelayaran dengan gabungan awak kapal, dengan syarat masing – masing pihak harus berbentuk dalam hukum.

d. Hak dan Kewajiban Pelaut

Berdasarkan Pasal 18 ayat (3) huruf (a) PP Nomor 7 tahun 2000: Hak pelaut yaitu menerima gaji, upah lembur, uang pengganti hari-hari libur, uang delegasi, biaya pengangkutan dan upah saat diakhirinya pengerjaan, pertanggungan untuk barang-barang milik pribadi yang dibawa dan kecelakaan pribadi serta perlengkapan untuk musim dingin untuk yang bekerja di daerah yang iklimnya dingin dan di musim dingin di wilayah yang suhunya 15 derajat celcius atau kurang yang berupa pakaian dan peralatan musim dingin.

Kewajiban pelaut yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan sesuaikan dengan perjanjian, menanggung biaya yang timbul karena kelebihan barang bawaan di atas batas ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, menaati perintah Perusahaan dan bekerja sesuai dengan jangka waktu perjanjian.

e. Tujuan Perjanjian Kerja Laut

PKL diadakan untuk memberikan batasan – batasan hak – hak pekerja diatas kapal serta perlindungan bagi awak kapal sehingga diperlukan adanya Perjanjian Kerja Laut antara pengusaha dengan awak kapal serta disahkan oleh pejabat yang berwenang.

2. *Maritime Labour Convention (MLC) 2006*

a. Definisi *Maritime Labour Convention (MLC) 2006*

Maritime Labour Convention (MLC 2006) merupakan konvensi yang diadakan oleh *International Labour Organization (ILO)* yang memastikan hak – hak pelaut di seluruh dunia dilindungi dan adanya pemberian standar pedoman bagi setiap negara. MLC 2006 menetapkan persyaratan minimum untuk kondisi kerja pelaut, seperti jam kerja, upah, akomodasi, perlindungan Kesehatan, perawatan medis, dan jaminan sosial. MLC 2006 merupakan pilar ke-4 (empat) dari pilar yang dihasilkan oleh *International Maritime Organization (IMO)*. Tiga pilar sebelum MLC 2006 antara lain:

- 1) *International Convention for Safety of Life at Sea (SOLAS 1974)*
 - a) *International Ship and Port Facility Security Code (ISPS Code 2004)*.
 - b) *Global Maritime Distress Safety System*.
- 2) *International Convention for the Prevention of Pollution from Ship (MARPOL 1973)*.
- 3) *International Convention Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers (STCW 1978) Annex III, IV, dan VI* diadopsi oleh IMO.

Adanya empat pilar tersebut memiliki tujuan yang sama untuk menciptakan tata hubungan industrial yang kondusif di industri

maritim dunia, meningkatkan kesejahteraan para awak kapal, serta membantu pemilik kapal dan industri kapal agar dapat bersaing dalam industri perkapalan dunia.

Dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 15 tahun 2016 Tentang Pengesahan *Maritime Labour Convention 2006* disebutkan bahwa Indonesia sebagai salah satu negara dengan jumlah pelaut terbesar yang bekerja di kapal asing atau berbendera Indonesia yang berlayar di laut lepas, Indonesia memberlakukan perlindungan bagi pelaut sebagaimana diatur dalam MLC 2006 untuk menjamin perlindungan pelaut atau awak kapal yang bekerja di kapal.

b. Pasal – Pasal dalam *Maritime Labour Convention (MLC) 2006*

Maritime Labour Convention 2006 memiliki lima klausul yang berisikan persyaratan yang dibuat untuk melindungi hak pelaut. Klausul – klausul tersebut antara lain:

1) Ketentuan minimum bagi pelaut untuk bekerja diatas kapal

Ketentuan minimum yang dimaksud disini merupakan standar minimum untuk mempekerjakan seorang pelaut atau awak kapal serta memastikan tidak ada pekerja di bawah umur yang bekerja di atas kapal.

- a) Usia minimum seorang pelaut pada saat awal mulai berlakunya konvensi ini adalah 16 tahun.
- b) Sertifikasi medis, para awak kapal harus dinyatakan dalam keadaan sehat secara medis agar diperbolehkan bekerja untuk melaksanakan tugas – tugas mereka.
- c) Pelatihan dan kualifikasi, para awak kapal dipastikan sudah berhasil menyelesaikan pelatihan untuk keselamatan diri diatas kapal.
- d) Rekrutmen dan penempatan, semua awak kapal wajib memiliki akses terhadap sistem yang efisien, memadai, dan akuntabel untuk mencari pekerjaan diatas kapal tanpa dikenakan biaya.

2) Kondisi Kerja

Kondisi Kerja berkaitan dengan perjanjian antara awak kapal dengan Perusahaan. Perjanjian ini dikenal dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL) serta memastikan PKL tersebut adil terhadap pelaut dalam memenuhi hak serta kewajibannya.

- a) Perjanjian kerja, perjanjian yang mencakup syarat, hak, dan kewajiban seorang awak kapal wajib ditetapkan dalam perjanjian tertulis dan apabila terjadi pelanggaran dapat ditindak secara hukum serta wajib konsisten dengan standar yang tercantum dalam kaidah dan wajib disepakati oleh para awak kapal.
- b) Upah, semua awak kapal wajib dibayar atas pekerjaan mereka secara teratur dan penuh sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati.
- c) Jam kerja dan jam istirahat, setiap negara anggota wajib menetapkan jam kerja maksimum atau jam istirahat minimum dalam jangka waktu tertentu yang konsisten dengan ketentuan yang diatur dalam kaidah. Batas jam kerja atau jam istirahat wajib sebagai berikut:
 - (1) Jam kerja maksimum wajib tidak melebihi 14 jam dalam jangka waktu 24 jam, dan 72 jam dalam jangka waktu tujuh hari.
 - (2) Jam istirahat minimum wajib tidak kurang dari sepuluh jam dalam jangka waktu 24 jam, dan 77 jam dalam jangka waktu tujuh hari.
- d) Hak cuti, awak kapal wajib diberikan izin pesiar untuk memanfaatkan kesehatan dan kesejahteraan mereka dan dengan persyaratan operasional posisi mereka.
- e) Pemulangan, awak kapal memiliki hak untuk dipulangkan tanpa adanya biaya yang dibebankan kepada mereka dalam keadaan dan dibawah kondisi yang diatur secara rinci dalam kaidah.
- f) Ganti rugi pelaut untuk kapal yang rugi atau memburuk, bila kapal hilang atau kandas pelaut memiliki hak pesangon.

- g) Kompensasi bagi awak kapal yang hilang atau tenggelam, awak kapal berhak mendapatkan kompensasi yang memadai dalam hal terjadi kerusakan, kerugian, atau hilangnya pekerjaan yang terjadi karena kapal hilang atau tenggelam.
 - h) Tingkat pengawakan, setiap negara anggota mewajibkan untuk semua kapal berbendera negeri tersebut untuk mempunyai jumlah awak kapal yang mencukupi untuk dipekerjakan di atas kapal untuk memastikan bahwa kapal dioperasikan dengan selamat, efisien, dan aman sesuai dengan segala kondisi dengan memperhatikan ketelitian awak kapal serta sifat dan kondisi tertentu dari pelayaran dimaksud.
 - i) Pengembangan karier dan keterampilan serta kesempatan kerja sebagai awak kapal, setiap negara anggota wajib memiliki kebijakan nasional untuk meningkatkan pekerjaan di sektor maritim serta mengembangkan karir, keterampilan, serta kesempatan yang lebih besar bagi awak kapal yang berdomisili di wilayahnya.
- 3) Akomodasi, fasilitas – fasilitas rekreasi, makanan dan katering
- Akomodasi serta fasilitas yang dimaksud bertujuan untuk memastikan bahwa awak kapal memiliki akomodasi, fasilitas rekreasi, serta makanan yang memadai pada saat diatas kapal.
- a) Akomodasi dan fasilitas rekreasi, setiap negara anggota wajib memastikan bahwa kapal berbendera negaranya menyediakan dan memelihara akomodasi dan fasilitas rekreasi yang memadai bagi awak kapal yang bekerja atau tinggal diatas kapal, atau keduanya, yang konsisten dengan peningkatan kesehatan dan kesejahteraan awak kapal.
 - b) Makan dan catering, awak kapal saat di atas kapal wajib disediakan makanan yang bebas biaya selama jangka waktu bekerja.

- 4) Perlindungan kesehatan, perawatan medis, kesejahteraan, dan perlindungan jaminan sosial
- a) Perawatan medis di atas kapal dan di darat, setiap negara anggota wajib memastikan bahwa semua awak kapal pada kapal yang berbendera negaranya telah dilindungi oleh kebijakan yang tepat untuk perlindungan Kesehatan mereka mempunyai akses perawatan medis yang cepat dan memadai ketika bekerja di atas kapal.
 - b) Kewajiban para pemilik kapal, negara-negara anggota harus memastikan bahwa langkah-langkah, menurut kaidah itu, diberlakukan pada kapal - kapal yang mengibarkan bendera mereka guna memberikan para awak kapal yang dipekerjakan di kapal - kapal dengan hak atas bantuan dan dukungan materil dari pemilik kapal menyangkut akibat finansial penyakit atau cedera atau kematian yang terjadi ketika mereka bekerja di bawah sebuah perjanjian kerja para awak kapal atau berasal dari pekerjaan di bawah perjanjian tersebut.
 - c) Perlindungan kesehatan dan keselamatan serta pencegahan kecelakaan, setiap negara anggota wajib memastikan bahwa awak kapal di atas kapal yang berbendera negaranya diberikan perlindungan kesehatan kerja dan hidup, bekerja dan berlatih di atas kapal di lingkungan yang aman dan higienis.
 - d) Akses terhadap fasilitas kesejahteraan didarat, setiap negara anggota wajib memastikan bahwa fasilitas kesejahteraan di darat, apabila ada, dapat diakses dengan mudah. Negara Anggota juga wajib mempromosikan pengembangan fasilitas kesejahteraan, sebagaimana tercantum dalam kaidah, pada pelabuhan tujuan untuk menyediakan akses fasilitas dan pelayanan kesejahteraan yang memadai di pelabuhannya bagi awak kapal di atas kapal.

- e) Jaminan sosial, setiap negara anggota wajib memastikan bahwa seluruh awak kapal dan para tanggungan mereka, mempunyai akses terhadap perlindungan jaminan sosial.
- 5) Kepatuhan dan Penegakan
- a) Tanggung Jawab Negara Bendera:
 - (1) Setiap negara anggota wajib menetapkan sasaran dan standar yang jelas mencakup administrasi sistem pengawasan dan sistem sertifikasinya serta prosedur keseluruhan yang memadai untuk menilai sejauh mana sasaran dan standar tengah dicapai.
 - (2) Setiap negara anggota wajib mensyaratkan bahwa semua kapal yang mengibarkan bendera negaranya mempunyai sebuah salinan Konvensi ini tersedia di atas kapal.
 - b) Tanggung Jawab Negara Pelabuhan
 - (1) Pemeriksaan di pelabuhan harus dilaksanakan oleh pejabat yang berwenang menurut ketentuan Kaidah ini dan menurut peraturan internasional yang berlaku yang mengatur pemeriksaan Kontrol Pelabuhan Negara (*Port State Control*) di negara anggota.
 - (2) Setiap pemeriksaan tersebut harus dibatasi pada verifikasi bahwa urusan yang diperiksa memenuhi ketentuan - ketentuan yang relevan yang ditetapkan dalam pasal - pasal dan regulasi – regulasi konvensi ini dan dalam kaidah Bagian A saja.
 - c) Tanggung Jawab Pemasok Tenaga Kerja

Setiap negara anggota harus menegakkan ketentuan-ketentuan konvensi ini yang diberlakukan terhadap layanan pengoperasian dan praktik perekrutan serta penempatan awak kapal yang berada di wilayah negara tersebut melalui sebuah sistem pemeriksaan dan pengawasan dan peristiwa-peristiwa hukum atas pelanggaran pemberian lisensi dan ketentuan -ketentuan operasional lainnya.

3. *Standards of Training ,Certification, and Watchkeeping for Seafarers* (STCW) 1978

Dari konferensi *International Maritime Organization* (IMO) diterbitkan standar internasional tentang latihan, sertifikat, dan dinas jaga untuk pelaut. STCW 1978 menetapkan kualifikasi standar untuk kapten, perwira dan petugas di atas kapal niaga yang berlayar. Konferensi STCW 1978 merupakan yang pertama dalam menetapkan persyaratan dasar dalam latihan, sertifikat dan dinas jaga dalam tingkat internasional. Sebelumnya standar latihan di tetapkan oleh pemerintah masing – masing.

Salah satu hal yang diatur dalam konvensi ini yaitu konvensi ini berlaku untuk kapal – kapal dari negara yang tidak menetapkan STCW, ketika mengunjungi pelabuhan dari negara yang menetapkan STCW berdasarkan Pasal X mewajibkan kapal dengan bendera apapun untuk menetapkan tindakan pengadilan untuk memastikan tidak ada *No More Favourable Treatment* (NFT).STCW terdiri dari delapan *chapters* sebagai berikut:

1) Ketentuan Umum

Bagian ini mencakup istilah – istilah dari definisi yang digunakan dalam *Annex*. Sesuai Amandemen 1995 mewajibkan para pihak untuk memberikan informasi rinci kepada IMO mengenai tindakan administratif yang diambil dalam pendidikan pelatihan, sertifikat, prosedur, dan faktor lain yang berkaitan dengan implementasi.

2) Bagian Nahkoda dan Dek

Pada bagian ini menetapkan prinsip – prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam melaksanakan tugas jaga navigasi.

3) Bagian Mesin

Bagian yang menetapkan prinsip – prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pengawasan mesin kapal.

4) Komunikasi Radio dan Personel Radio

Bab ini mencakup persyaratan minimum dalam pendidikan sertifikasi di radio.

5) Persyaratan Pelatihan Khusus Personil pada Jenis Kapal Tertentu

Untuk memastikan bahwa perwira dan peringkat yang memiliki tugas khusus terkait dengan muatan dan peralatan kargo kapal tanker harus telah menyelesaikan pelatihan pemadam kebakaran yang sesuai. Berdasarkan amandemen 1995 awak kapal pada kapal feri harus menyelesaikan pelatihan dalam aspek teknis dan manajemen dalam masa yang ramai dan krisis dan perilaku penumpang.

6) Keadaan darurat, keselamatan kerja, perawatan medis, dan kelangsungan hidup

Berdasarkan amandemen 1995 pada bab VI mencakup persyaratan minimum untuk familisasi terkait *Basic Safety Training* (BST) dan instruksi untuk semua pelaut.

7) Alternatif sertifikasi

Bab ini merupakan bab yang baru dalam Amandemen 1995 untuk melibatkan kru kapal untuk mendapatkan pelatihan dan sertifikasi di berbagai departemen pelayaran dibandingkan hanya terbatas pada satu cabang saja sepanjang karir pelaut tersebut.

8) Penjagaan

Berdasarkan Amandemen 1995 bab ini menetapkan langkah – langkah yang harus diterapkan bagi personil jaga diatas kapal untuk mencegah terjadinya kelalaian.

4. Sosialisasi

Sosialisasi adalah proses individu belajar mengenai norma, nilai, perilaku, serta keterampilan yang diperlukan dalam berpartisipasi di masyarakat. Sosialisasi terjadi selama adanya proses kehidupan seseorang dengan melibatkan interaksi dengan berbagai pihak dimulai dari lingkungan keluarga, sekolah, serta media sebagai penyedia informasi dan nilai budaya melalui televisi, internet, dan sosial media. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Sosialisasi berarti suatu proses belajar seorang anggota masyarakat untuk mengenal dan menghayati kebudayaan

masyarakat di lingkungannya. Menurut Agustin (2014) Sosialisasi merupakan sebuah proses seumur hidup yang berkenaan dengan bagaimana individu mempelajari cara – cara hidup, norma, dan nilai sosial yang terdapat dalam kelompoknya agar dapat berkembang menjadi pribadi yang diterima pada kelompoknya.

Sosialisasi menurut Joko Suyanto (2015: 13), suatu konsep umum yang dapat digambarkan sebagai suatu proses Dimana kita belajar berpikir, merasakan dan bertindak dalam interaksi dengan orang lain, semua itu sangat penting, mencapai partisipasi sosial yang efektif. Fungsi sosialisasi menurut Ibeng (2020), fungsi sosialisasi dibagi menjadi dua macam yaitu dari segi kepentingan individu dan dari segi kepentingan masyarakat. Dari segi kepentingan individu sosialisasi berfungsi supaya seorang individu dapat mengenal, mengakui serta menyesuaikan diri dengan nilai, norma, dan struktur sosial yang terdapat dalam masyarakat. Dari segi kepentingan masyarakat sosialisasi berfungsi sebagai alat dalam pelestarian, penyebaran, serta mewarisi nilai, norma, maupun kepercayaan yang terdapat didalam masyarakat.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disintesisakan bahwa sosialisasi merupakan proses perkembangan cara berfikir dalam berinteraksi dengan orang lain dengan mempelajari norma, cara hidup, serta nilai sosial yang berfungsi untuk mengenal dan menyesuaikan diri dengan struktur sosial di masyarakat serta untuk menyebarkan nilai – nilai norma yang ada dalam masyarakat. Sosialisasi bertujuan untuk pembentukan identitas seseorang untuk memahami siapa mereka dalam suatu lingkungan tertentu, sosialisasi juga mengajarkan seseorang tentang peran sosial yang akan mereka ambil dalam masyarakat.

5. Gaji

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) gaji merupakan upah kerja yang dibayarkan dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Menurut Tulus (2012) gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga – tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasa, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif mingguan, bulanan, tahunan.

Menurut Samsudin (2010) gaji merupakan sesuatu berupa uang atau yang berkaitan dengan uang dan diberikan kepada pegawai/karyawan sebagai imbalan pekerjaan. Menurut Tofik (2010) gaji adalah semua yang dibayarkan perusahaan kepada pegawainya. Besaran gaji umumnya dinyatakan dengan nilai gaji per bulan.

Gaji dapat mencakup beberapa komponen seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, dan potongan untuk pajak atau asuransi. Gaji berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi kebutuhan pekerja. Besaran gaji yang dikeluarkan oleh perusahaan harus sesuai dengan perencanaan gaji yaitu sesuai dengan tugas serta tanggung jawab pekerja. Besaran gaji dapat disusun menurut:

a. Lama kerja karyawan

Besarnya gaji karyawan ditentukan berdasarkan lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan, cara perhitungannya dapat dengan hitungan per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Dampak dari pemberian gaji berdasarkan lama kerja yaitu karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih giat karena kurangnya apresiasi. Kelebihan dari pemberian gaji berdasarkan lama kerja karyawan dapat meminimalisir diskriminasi serta kompetisi sesama karyawan.

b. Prestasi kerja karyawan

Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan pencapaian atau prestasi yang didapat pada saat bekerja. Cara ini diterapkan saat perusahaan membutuhkan karyawan yang cekatan serta cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di sisi lain, cara ini menjadi kurang cocok untuk Perusahaan dengan banyaknya karyawan usia lanjut atau dengan karyawan yang bekerja lamban.

c. Faktor kebutuhan

Gaji karyawan sesuai dengan urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Gaji yang diberikan dapat digunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak untuk sehari – hari, tidak berlebihan, tetapi juga tidak kekurangan. Dengan cara ini karyawan dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan gaji merupakan kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang sudah dilakukan dalam suatu periode tertentu.

C. KERANGKA PEMIKIRAN

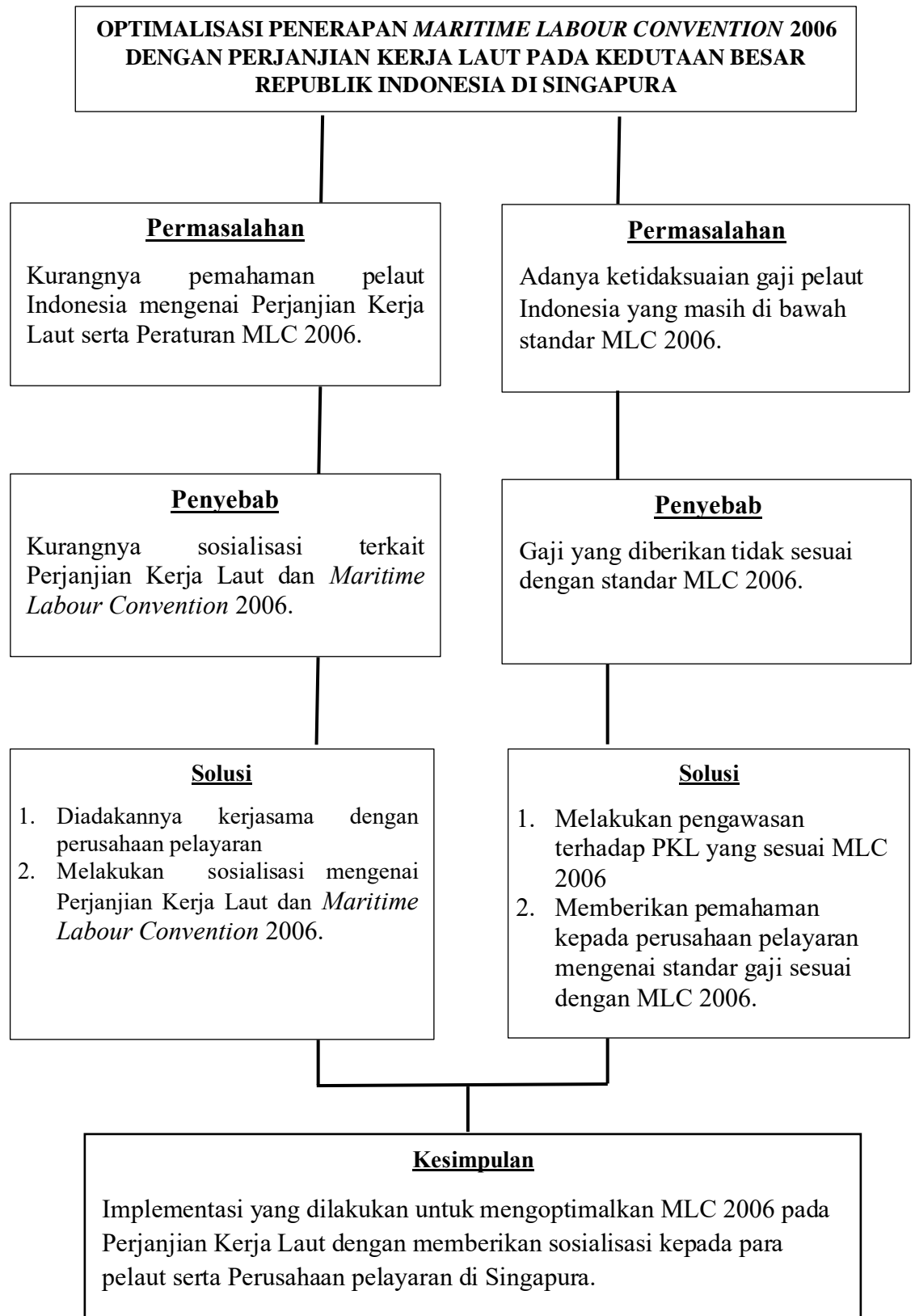
Kerangka pemikiran merupakan alur atau pola berpikir yang menghubungkan antara teori atau konsep dengan berbagai variabel yang diperkirakan menjadi dan diperoleh dari hasil penjabaran tinjauan pustaka. Untuk dapat memaparkan pembahasan skripsi ini secara teratur, peneliti membuat suatu kerangka pemikiran terhadap hal – hal yang menjadi pembahasan pokok serta menjelaskan dalam bentuk bagan disertai penjelasan yang bertujuan untuk memudahkan penyelesaian permasalahan terpenting pada skripsi ini mengenai :

“OPTIMALISASI PENERAPAN *MARITIME LABOUR CONVENTION* 2006 DENGAN PERJANJIAN KERJA LAUT PADA KEDUTAAN BESAR REPUBLIK INDONESIA DI SINGAPURA”

Dengan adanya implementasi penerapan MLC 2006 pada perjanjian kerja laut maka akan ada sosialisasi serta penyesuaian PKL sesuai dengan standar MLC 2006. Kerangka pemikiran yang menunjukkan adanya hubungan antar variabel yang diteliti di atas, dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:

Gambar 2. 1

Gambar Bagan Kerangka Pemikiran



D. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2. 1

Tabel Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	PENELITI	TAHUN	PENERBIT	HASIL
1	Perjanjian Kerja Laut Sebagai Jaminan Keselamatan Para Tenaga Kerja Atau Pelaut	Emilia Nova Lina Siagian, Reminiser Halawa, Syah Indrawan	2022	Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora http://www.pijarpemikiran.com/index.php/Aufklarung/article/view/270	Berdasarkan analisis diperoleh bahwa penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman terkait Perjanjian Kerja Laut yang terdapat dalam Undang – Undang serta memberikan masukan untuk pemerintah bahwa para pelaut perlu mendapatkan perlindungan dan jaminan sosial yang berupa kontrak kerja yang dapat menjamin keselamatan mereka. Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa banyak peraturan perundang –

					undangan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Laut.
2	<i>Seafarers' views on the impact of the Maritime Labour Convention 2006 on their living and working conditions: results from a pilot study</i>	<i>Marina Liselotte Fotteler, Olaf Chresten Jensen, Despena Andrioti</i>	2018	<i>International Maritime Health</i> https://journals.viamedica.pl/international_maritime_health/article/download/IMH.2018.0041/47127	<i>The Maritime Labour Convention 2006 (MLC 2006) entered into force in 2013 and is the first comprehensive set of standards for better living and working conditions covering aspects such as wages, contracts, food, medical care and social security. Currently, the Convention covers more than 90% of the world's shipping fleet. The aim of the study was to investigate the impact of the MLC2006 on the living and working conditions of seafarers and to test and adjust the methods for future use through a pilot study. This article presents</i>

					<p><i>the seafarers' perceived impact of MLC 2006.</i></p> <p><i>For Danish seafarers, the MLC2006 did not have a significant impact, as most standards were in place before. It must be further investigated what the MLC2006 achieved for other flag states, especially in the light of its 5-year anniversary. Both methods yielded valuable data. Focus groups are an ideal setting to study the views of seafarers.</i></p>
3	Perlindungan Hukum dalam Perjanjian Kerja Laut Berdasarkan Maritime Labour Convention	Mochammad Zainuddin		Jurnal Hukum dan Etika Kesehatan https://jhek.hangtuah.ac.id/index.php/jurnal/article/view/20	Pelaut sebagai salah satu profesi yang membutuhkan tantangan yang besar serta besarnya permintaan dunia terhadap profesi ini, maka dibentuk sebuah konvensi internasional yang

					<p>bertujuan untuk melindungi hak pelaut.</p> <p>Indonesia sebagai negara yang telah meratifikasi MLC 2006 maka turut untuk melindungi pelaut baik itu perlindungan secara hukum serta kesejahteraan pelaut Indonesia yang disetarakan dengan Pelaut Internasional.</p> <p>Perlindungan hukum bagi pelaut khususnya tentang kesejahteraan perlu diterapkan mengacu pada Peraturan Pemerintah dan Perundang – undangan dan diawasi oleh badan yang di bentuk oleh pemerintah demi adanya asas keadilan di dunia kerja bagi profesi pelaut.</p>
--	--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4	<i>The impact of the Maritime Labor Convention on seafarers' working and living conditions: an analysis of port state control statistics</i>	<i>Marina Liselotte Fotteler, Despena Andrioti Bygvraa and Olaf Chresten Jensen.</i>	2020	<i>BMC Public Health</i> https://link.springer.com/article/10.1186/s12889-020-09682-6	<i>The Maritime Labour Convention, 2006 (MLC2006) entered into force in August 2013 and is a milestone for better working and living conditions (WLC) for seafarers. As of March 2020, 96 countries have ratified the MLC 2006, covering more than 90% of the world's shipping fleet. A system of port state control (PSC) allows ratifying countries to inspect any foreign ship arriving in their ports for compliance with the convention. It is intended as a second safety measure for the identification of substandard ships that sail all over the world. Nine regional agreements, so-called Memoranda of</i>
---	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					<p><i>Understanding (MoU), have been signed to coordinate and standardize PSC inspections and to increase efficiency by sharing inspections and information. This paper uses public PSC statistics to evaluate the impact of the MLC 2006.</i></p> <p><i>The analysis confirmed that an increasing attention is being paid to the inspection of working and living conditions, especially in European countries. However, a clear positive impact of the MLC2006 could not be determined from the PSC statistics in this analysis. A large variation still exists among the MoU, a fact that demands increased efforts for</i></p>
--	--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					<i>harmonization of PSC procedures.</i>
5	Efektivitas Perjanjian Kerja Laut Sebagai Syarat Kelaiklautan Dan Kesejahteraan Anak Buah Kapal Indonesia	Hadijah , Dian Lieska , Yulinda Yusar	2020	Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi dan Logistik (JMBTL) Vol. 6 No. 3 September 2020 https://jurnal.itltrisakti.ac.id/index.php/jmbtl/article/view/582	Keselamatan adalah salah satu syarat yang harus dipenuhi agar kapal laik laut. Disamping keselamatan, kesejahteraan awak kapal terutama anak buah kapal, harus dipenuhi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan masukan kepada Kementerian Perhubungan kondisi kesejahteraan anak buah kapal di kapal berbendera Indonesia. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa perlunya penyempurnaan dokumen Perjanjian Kerja Laut sesuai peraturan perundang-undangan terkait,

					<p>ABK mendapatkan gaji tanpa tunjangan apapun, rata-rata bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan, akomodasi minim fasilitas, jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan yang belum semua dipenuhi, serta belum adanya kepatuhan perusahaan angkutan laut nasional memenuhi isi PKL.</p>
--	--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

BAB III

METODE PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Waktu dan tempat penelitian yang dilaksanakan oleh penulis sehingga dapat menyampaikan beberapa permasalahan dalam skripsi ini, adalah sebagai berikut:

1. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada saat penulis melaksanakan Praktek Darat (PRADA) mulai tanggal 05 Agustus 2022 sampai dengan 05 Agustus 2023 di Kedutaan Besar Republik Indonesia di Singapura.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan penulis di Kedutaan Besar Republik Indonesia di Singapura. Berikut data dari tempat penelitian:

Nama	Kedutaan Besar Republik Indonesia di Singapura
Alamat	<i>Embassy of the Republic of Indonesia in Singapore, 7 Chatsworth Road Singapore 249761</i>
Telepon	+6567377422
Email	singapura.kbri@kemlu.go.id

B. METODE PENDEKATAN

Dalam penelitian skripsi ini penulisan menggunakan metode pendekatan data kualitatif. Data adalah informasi yang digunakan dalam penelitian, agar dapat memberikan gambaran objek yang diteliti, sehingga permasalahan yang diteliti dapat dibahas. Menurut Creswell dan Guetterman (2018) metode penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang membuat penelitiannya sangat tergantung pada informasi dari objek atau partisipan pada ruang lingkup yang luas,

pertanyaan yang bersifat umum, pengumpulan data sebagian dari teks atau kata – kata partisipan, dan menjelaskan serta melakukan analisis terhadap teks yang dikumpulkan secara subjektif.

Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Metode penelitian kualitatif menekankan pentingnya memahami fenomena sosial atau perilaku dalam suatu objek penelitian, dengan metode kualitatif penulis dapat mengembangkan teori – teori baru yang menjelaskan fenomena yang terjadi di lapangan.

C. SUMBER DATA

Sumber data dari objek penelitian ini dapat diperoleh baik secara langsung maupun tidak langsung pada objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013) sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian kualitatif, sumber data dapat berupa kata – kata, tindakan, dokumen, serta materi lain yang relevan dengan penelitian. Penulis melakukan pengumpulan data dalam wujud data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber oleh penulis untuk tujuan khusus penelitian tertentu. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh dari observasi langsung serta kuesioner ke para pelaut Indonesia di Singapura. dalam menganalisis kesesuaian Perjanjian Kerja Laut (PKL) dengan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 pada Kedutaan Besar Republik Indonesia Singapura.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyanto (2019 : 194) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal data yang diperoleh dari situs web, artikel, atau jurnal publikasi, majalah dan lain sebagainya. Data sekunder merupakan data yang mengacu pada data yang dikumpulkan dari sumber yang telah diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder merupakan bukti atau

catatan yang tersusun dalam arsip atau data dokumenter. Pada data sekunder penulis menyertakan beberapa data sekunder yaitu dokumentasi dan studi pustaka.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara atau metode yang digunakan untuk mendapatkan data serta informasi dari satu sampel yang nantinya untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini. Menurut Sugiyono (2013) teknik pengumpulan data sebagai cara atau prosedur yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian, teknik ini harus sesuai dengan jenis data yang dibutuhkan dan metode penelitian yang digunakan. Penulis melakukan penelitian langsung di lapangan guna memperoleh data primer yang valid serta memperoleh beberapa dokumen yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini untuk mendapatkan data sekunder. Penulis mengaplikasikan metode di bawah ini guna memperoleh informasi yang diperlukan.

1. Observasi

Teknik observasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data dengan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap subjek penelitian. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek atau fenomena yang diteliti yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang mendalam dan akurat. Berdasarkan pelaksanaannya, teknik pengamatan ini adalah pengamatan langsung yang dilakukan untuk pengumpulan data berdasarkan kejadian sebenarnya dan orang-orang yang berhubungan langsung atau terlibat. Dalam mengobservasi penelitian ini penulis melakukan secara langsung saat melakukan praktek darat di Kedutaan Besar Republik Indonesia di Singapura.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung proses penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari

penggunaan metode observasi dan wawancara akan lebih dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada. Penulis menggunakan beberapa foto dan dokumen lainnya yang didapat pada saat melakukan pengamatan di Kedutaan Besar Republik Indonesia Singapura.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah pengumpulan data dengan cara membaca, melihat, meneliti, mengutip dari buku - buku atau referensi yang disajikan, masukan atau bahan pertimbangan dan perbandingan mengenai apa yang dapat dilihat dari teori yang sudah ada. teknik ini digunakan untuk mendapatkan landasan teoritis, memahami konsep – konsep yang ada, dan mengidentifikasi temuan penelitian terdahulu yang mendukung atau relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Studi pustaka ini bertujuan untuk memperoleh dasar-dasar teori dengan masalah yang akan dibahas.

E. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data merupakan pembersihan data, proses pemodelan transformasional dimana informasi pengambilan keputusan yang berguna dapat ditemukan. Analisis data bertujuan untuk merinci informasi yang berguna dari data dan membuat keputusan berdasarkan analisis data. Analisis data kualitatif merupakan proses memahami dan mengeksplorasi data yang bersifat deskriptif, tidak berstruktur dan tidak dapat diukur secara numerik dengan melakukan pengolahan data, pengorganisasian data, serta pengelompokan data ke dalam satuan – satuan yang dapat dikelola. Rangkaian tersebut membantu untuk menyederhanakan data kualitatif yang tersebar dan terakumulasi sehingga lebih mudah dipahami.

Dalam membahas skripsi ini penulis coba menjelaskan akar masalah yang ditemukan berdasarkan hasil penelitian saat melakukan praktek darat (PRADA). Dalam skripsi ini penulis berusaha untuk memaparkan suatu kejadian atau peristiwa yang terjadi saat di kantor atau yang berhubungan dengan kurangnya penerapan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 di Perjanjian Kerja Laut. Dengan menggunakan analisis *SWOT* (*Strength, Weakness, Opportunity, and*

Threat). Analisis SWOT merupakan suatu analisa yang dicetuskan oleh Albert humphrey, pada tahun 1960 – 1970. SWOT merupakan Akronim untuk kata kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*). Analisis SWOT mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Cara kerja SWOT pada dasarnya yaitu dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*) serta mampu meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*). Untuk merumuskan strategi perusahaan diperlukan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan baik kondisi internal maupun eksternal untuk dijadikan sebagai acuan dalam perencanaan strategi yang akan datang.

Kondisi eksternal merupakan suatu kekuatan, keadaan dan peristiwa yang berhubungan antara organisasi atau perusahaan yang tidak memiliki atau minim kemampuan untuk mengendalikan atau mempengaruhi suatu strategi. Kondisi eksternal berpengaruh untuk antisipasi suatu perusahaan. Kondisi internal adalah suatu kekuatan, keadaan, dan peristiwa yang memiliki hubungan antara organisasi atau perusahaan yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan suatu strategi. kondisi internal ini diteliti untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan dari perusahaan. Penjelasan mengenai faktor – faktor dalam analisis SWOT adalah sebagai berikut :

- a. *Strengths* (kekuatan) merupakan faktor internal yang memiliki keunggulan yang dominan serta dapat menciptakan nilai tambah untuk pelaut Indonesia yang ditangani oleh KBRI Singapura.
- b. *Weakness* (kelemahan) merupakan faktor internal yang bersifat negatif sehingga menghambat kinerja pada KBRI Singapura.
- c. *Opportunities* (peluang) adalah faktor eksternal yang dapat memberikan keuntungan dan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja di KBRI Singapura untuk pelaut Indonesia.
- d. *Threats* (ancaman) adalah faktor eksternal yang bersifat negatif dan mengganggu kelancaran serta menimbulkan risiko bagi pelaut Indonesia yang ditangani oleh KBRI Singapura.

Berdasarkan empat faktor tersebut penulis dapat menjelaskan mengenai teknis SWOT berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada Kedutaan Besar Republik Indonesia Singapura mengenai optimalisasi penerapan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL).

a. *Strengths* (Kekuatan)

Strengths merupakan analisis data mengenai objek penelitian berdasarkan kekuatan yang dimiliki oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Singapura. Kekuatan tersebut didasari oleh faktor internal yang mempengaruhi penerapan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 pada Perjanjian Kerja Laut (PKL). Kekuatan yang dimiliki Kedutaan Besar Republik Indonesia Singapura yaitu KBRI Singapura memiliki database dengan standar gaji pelaut sebesar 550 SGD serta SDM di KBRI Singapura dapat memahami peran *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 pada Perjanjian Kerja Laut (PKL), dengan pemahaman tersebut KBRI Singapura membuat format PKL untuk dijadikan standar bagi pelaut Indonesia yang tidak bekerja di suatu perusahaan.

b. *Weakness* (Kelemahan)

Weakness adalah analisa data mengenai objek penelitian berdasarkan kelemahan – kelemahan yang dimiliki oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Singapura. Kelemahan tersebut meliputi kurangnya pemahaman pelaut Indonesia mengenai penerapan MLC 2006 dan masih ditemukannya gaji pelaut yang dibawah standar MLC 2006.

c. *Opportunities* (Peluang)

Opportunities adalah analisa data mengenai suatu objek berdasarkan kemungkinan dan kesempatan yang dimiliki oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia Singapura. Kesempatan merupakan faktor eksternal dari Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Singapura. Adapun kesempatan tersebut yaitu diadakannya sosialisasi dari KBRI Singapura mengenai Perjanjian Kerja Laut (PKL) dan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006. Selain itu, jumlah pelaut Indonesia yang semakin meningkat menjadi faktor kekuatan yang dimiliki KBRI Singapura.

d. *Threats* (Ancaman)

Threats adalah analisis data mengenai suatu objek penelitian berdasarkan ancaman – ancaman yang dapat mempengaruhi kinerja pada Kedutaan Besar Republik Indonesia Singapura. Ancaman didapatkan dari faktor eksternal dari luar Kedutaan Besar Republik Indonesia Singapura yang bersifat menghambat. Pelaut Indonesia di Singapura tersebar ke berbagai perusahaan pelayaran di Singapura maka Perjanjian Kerja Laut memiliki standar yang berbeda – beda sesuai dengan perusahaannya, banyaknya pelaut dari negara lain di singapura dengan latar pendidikan yang sama memiliki pendapatan yang lebih tinggi atau sesuai dengan standar MLC 2006.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang permasalahan atau fakta yang terjadi atau fakta yang terjadi dan menguraikan sebagian dari peristiwa yang dialami pada saat melaksanakan Praktek Darat (PRADA). Adapun untuk memudahkan penelitian, penulis akan menyampaikan deskripsi data, antara lain:

1. Profil KBRI Singapura

Kedutaan Besar Republik Indonesia Singapura merupakan kantor perwakilan diplomatik dari sebuah negara di ibukota dari negara lain yang ditempatkan organisasi internasional. Pejabat diplomatik dengan kedudukan tertinggi dan bertugas memimpin kedudukan besar adalah duta besar yang diberi tugas pada organisasi internasional ataupun pemerintahan asing yang berdaulat. Tujuannya untuk menjadi pemimpin tertinggi mewakili negara perwakilannya. Kedutaan Besar Republik Indonesia berperan untuk melaksanakan hubungan diplomatik dan memperjuangkan kepentingan nasional, melindungi warga negara Indonesia dan menjadi Badan Hukum Indonesia di wilayah Singapura dengan aturan sesuai dengan kebijakan pemerintah berdasarkan Undang – Undang yang berlaku. Ada beberapa pelayanan yang diberikan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia Singapura antara lain keimigrasian, ketenagakerjaan, kekonsuleran, perdagangan, Pendidikan, kepolisian, bea cukai serta perhubungan.

Fungsi perhubungan yang dipimpin oleh seorang Atase Perhubungan selain dengan adanya pelayanan publik untuk pengurusan buku pelaut di negara perwakilan, Atase Perhubungan juga mengurus kasus pelaut, sertifikat kapal, serta pergantian bendera kapal. Kantor atase perhubungan telah memiliki SOP yang teratifikasi ISO 9001:2015.

2. Visi dan Misi

Visi Kedutaan Besar Republik Indonesia Singapura adalah Diplomasi Indonesia yang aktif dan efektif di Singapura untuk mewujudkan Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong. Misi Kedutaan Besar Republik Indonesia Singapura adalah berikut ini :

- a) Memberikan nilai manfaat ekonomi yang optimal melalui peningkatan diplomasi ekonomi di Singapura.
- b) Meningkatkan pelayanan publik dan perlindungan WNI/BHI di Singapura.
- c) Memperkuat diplomasi di berbagai bidang untuk menjaga integritas kedaulatan NKRI dan meningkatkan citra positif Indonesia di Singapura.
- d) Memperkuat kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia dalam mendukung diplomasi Indonesia di Singapura.

B. ANALISIS DATA

Penelitian ini dilakukan pada fungsi perhubungan KBRI Singapura dengan melakukan observasi didapatkan beberapa kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang terdapat pada implementasi penerapan MLC 2006 oleh pelaut Indonesia di Singapura. Dengan menggunakan Teknik analisis SWOT penulis membuat suatu indikasi faktor baik dari dalam KBRI Singapura atau faktor dari luar KBRI Singapura. Dalam Teknik analisis ini penulis mengidentifikasi faktor yang terdapat pada kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang diamati. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan berikut adalah rincian indikator faktor internal dan eksternal pada pelaut Indonesia di Singapura yang ditangani oleh fungsi perhubungan dengan analisis SWOT beserta matriks sebagai berikut:

1. Indikator Faktor Internal dan Eksternal Analisis SWOT

a. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang memengaruhi terbentuknya kekuatan (*Strengths*) dan kelemahan (*weakness*). Dimana faktor ini menyangkut kondisi yang terjadi di KBRI Singapura dari sisi pelaut Indonesia. Berikut adalah penjelasan dari indikator faktor internal:

1) *Strengths (S)*

Kekuatan yang dimiliki oleh KBRI Singapura dan pelaut Indonesia di Singapura untuk meningkatkan pemahaman pelaut mengenai MLC 2006 dimulai dari latar pendidikan pelaut itu sendiri, Indonesia adalah negara maritim yang memiliki banyak sekolah pelayaran yang menghasilkan pelaut yang berkualitas dengan menerapkan STCW, sehingga pemahaman terkait MLC 2006 dapat diterapkan dengan mudah oleh pelaut Indonesia. Untuk meningkatkan gaji pelaut Indonesia di Singapura, KBRI Singapura memiliki *database* yang digunakan untuk pelayanan buku pelaut, khusus pada proses pelayanan sijil naik (*sign on*) proses penginputan data sudah diberikan standar dengan tidak dapat memasukan gaji pelaut yang kurang dari 550 SGD. Dengan adanya standar gaji maka lebih mudah untuk mengetahui adanya ketidaksesuaian standar gaji yang tertera di PKL pelaut Indonesia.

2) *Weakness*

Kelemahan dalam meningkatkan implementasi MLC 2006 kepada pelaut Indonesia di bawah penanganan KBRI Singapura yaitu banyaknya pelaut Indonesia yang belum memahami penerapan dari MLC 2006 khususnya pada perjanjian kerja laut. Sedangkan, isi dari PKL terdapat hak – hak pelaut dan standar gaji yang ditetapkan dengan perjanjian antara pelaut dan perusahaan. Selain itu, kelemahan lainnya adalah ditemukannya gaji pelaut Indonesia yang di bawah standar MLC 2006. Berdasarkan ILO gaji minimum bagi pelaut adalah 900 USD pada faktanya di lapangan saat proses *sign on* gaji yang tertera pada PKL masih di bawah 900 USD atau di bawah standar database KBRI sendiri yaitu 550 SGD.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan pengaruh untuk terbentuknya *opportunities* dan *threats*. Pembentukan faktor ini dipengaruhi dari kondisi yang terjadi diluar KBRI Singapura. Yang termasuk dalam faktor eksternal adalah sebagai berikut:

1) Opportunities

Dalam memberikan pemahaman MLC 2006, Indonesia sebagai salah satu negara dengan jumlah pelaut yang cukup tinggi, maka pelaut Indonesia tersebar ke berbagai negara. Singapura menjadi salah satu negara dengan banyaknya pelaut Indonesia pada perusahaan pelayaran yang ada di Singapura. Singapura sebagai negara dengan pusat maritim terbesar dan salah satu negara yang memiliki pelabuhan tersibuk, hal ini menciptakan terbentuknya jaringan yang luas di antara pelaut Indonesia. Oleh karena itu pertukaran informasi untuk peluang kerja, kondisi kerja, dan perkembangan industri maritim. Maka dengan memiliki pelaut yang berkualitas, penerapan MLC 2006 dapat lebih mudah disebarluaskan. Untuk meningkatkan gaji pelaut Indonesia agar sesuai dengan standar MLC 2006 peluang yang dapat dilakukan oleh KBRI Singapura yaitu dengan melakukan kerjasama dengan perusahaan pelayaran di Singapura. Peningkatan jumlah pelaut menjadi salah satu pendorong KBRI Singapura untuk mengadakan sosialisasi baik kepada pelaut Indonesia di Singapura atau perusahaan pelayaran yang mempekerjakan pelaut Indonesia. Adanya sosialisasi mengenai standar MLC 2006 menjadi langkah penting untuk memastikan kepatuhan dan pemahaman yang menyeluruh tentang hak dan kewajiban yang ditetapkan oleh MLC 2006. Dengan sosialisasi, KBRI Singapura dapat melakukan pengawasan terhadap upah pelaut Indonesia di Singapura. Sosialisasi dapat dilakukan dengan cara mengadakan seminar dengan perusahaan pelayaran atau dengan metode *E-Learning* mengenai MLC 2006.

2) Threats

Ancaman yang timbul dalam mengoptimalkan penerapan MLC 2006 adalah kurangnya peran pemerintah dalam meningkatkan peran dari konvensi Internasional seperti MLC 2006 untuk kesejahteraan pelaut dan STCW sebagai standarisasi dan sertifikasi yang diakui secara internasional. Selain itu, banyaknya pelaut dari

negara lain dengan latar belakang pendidikan yang sama memiliki pendapatan yang lebih besar menjadi ancaman untuk pelaut Indonesia di Singapura. Hal tersebut memperlihatkan bahwa penerapan MLC 2006 masih belum optimal.

Tabel 4. 1

Analisis SWOT dari Indikator Faktor Internal dan Eksternal

Faktor Internal	
<i>Strengths (S)</i>	<i>Weakness (W)</i>
1. Pendidikan maritim yang kuat di Indonesia untuk menerapkan penerapan MLC 2006.	1. Kurangnya pemahaman pelaut Indonesia di KBRI Singapura mengenai MLC 2006.
2. KBRI Singapura memiliki <i>database</i> untuk fungsi perhubungan dengan mencantumkan standar gaji sebesar 550 SGD.	2. Ditemukannya gaji pelaut yang masih di bawah standar MLC 2006.
Faktor Eksternal	
<i>Opportunities (O)</i>	<i>Threats (T)</i>
1. Banyak pelaut Indonesia di Singapura, sehingga para pelaut memiliki <i>network</i> yang luas.	1. Kebijakan pemerintah yang kurang memperhatikan tentang konvensi STCW yang belum maksimal untuk pelaut Indonesia.
2. Melakukan kerjasama dengan perusahaan pelayaran Singapura untuk mengadakan sosialisasi mengenai MLC 2006.	2. Pelaut dari negara lain dengan kemampuan yang sama memiliki nominal gaji yang lebih besar.

Sumber: Data diolah (2024)

Penyusunan suatu formula SWOT dapat menggunakan faktor internal dan eksternal adalah dengan menempatkan tahapan – tahapan sebagai berikut:

a. Bobot Nilai

1. 1.00 = Sangat Baik

2. 0.75 = Baik
3. 0.50 = Standar
4. 0.25 = Tidak Baik
5. 0.10 = Sangat Tidak Baik

b. Rating Nilai

1. 4 = Sangat Baik
2. 3 = Baik
3. 2 = Tidak Baik
4. 1 = Sangat Tidak Baik

- c. Skor nilai untuk menentukan skor nilai yang didapat melalui hasil perkalian bobot dengan rating.

Internal Factor Analysis Strategy (IFAS)

Perhitungan skor bobot IFAS (*Internal Factor Analysis Strategy*) dihasilkan dari perkalian antara nilai bobot dengan rating. Rincian IFAS (*Internal Factor Analysis Strategy*) pada KBRI Singapura adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2

Perhitungan IFAS

Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Skor
<u>Kekuatan (s)</u>			
1. Pendidikan maritim yang kuat di Indonesia untuk menerapkan penerapan MLC 2006.	0.45	3	1.35
2. KBRI Singapura memiliki <i>database</i> untuk fungsi perhubungan dengan mencantumkan standar gaji sebesar 550 SGD.	0.45	4	1.8
Jumlah Kekuatan			3.15
<u>Kelemahan (W)</u>			

1. Kurangnya pemahaman pelaut Indonesia di KBRI Singapura mengenai MLC 2006.	0.05	2	0.10
2. Ditemukannya gaji pelaut yang masih di bawah standar MLC 2006.	0.05	3	0.15
Jumlah Kelemahan			0.25
Total IFAS	1.00		2.9

Sumber: data diolah oleh penulis

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah skor kekuatan sebesar 3.15 dan jumlah skor kelemahan sebesar 0.25. Total skor IFAS sebesar 2.9 yang didapatkan dari pengurangan total skor kekuatan dan kelemahan. Sehingga KBRI Singapura perlu mengembangkan database untuk mengawasi standar gaji pelaut Indonesia di Singapura.

Eksternal Factor Analysis Strategy (EFAS)

Perhitungan skor bobot EFAS (*Eksternal Factor Analysis Strategy*) dihasilkan dari perkalian antara nilai bobot dengan *rating*. Rincian EFAS (*Eksternal Factor Analysis Strategy*) KBRI Singapura adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Perhitungan EFAS

Faktor Strategi Eksternal	Bobot	Rating	Skor
<u>Peluang (O)</u>			
1. Banyak pelaut Indonesia di Singapura, sehingga para pelaut memiliki <i>network</i> yang luas.	0.40	3.75	1.5
2. Melakukan kerjasama dengan perusahaan pelayaran Singapura untuk mengadakan	0.50	3.25	1.6

sosialisasi mengenai MLC 2006.			
Jumlah Peluang			3.1
<u>Ancaman (T)</u>			
1. Kebijakan pemerintah yang kurang memperhatikan tentang konvensi STCW yang belum maksimal untuk pelaut Indonesia.	0.05	2	0.1
2. Pelaut dari negara lain dengan kemampuan yang sama memiliki nominal gaji yang lebih besar.	0.05	1.75	0.08
Jumlah Ancaman			0.18
Total EFAS	1.00		2.92

Sumber: data diolah oleh penulis

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.3 diketahui bahwa jumlah skor peluang sebesar 3.1 dan jumlah skor ancaman sebesar 0.15. Total skor EFAS sebesar 2.95 yang didapatkan dari pengurangan total skor peluang dan ancaman.

Dari analisis internal dan eksternal pada tabel di atas, dapat dirangkum sebagai berikut:

Total skor kekuatan : 3.15

Total skor Kelemahan : -0,25

Total skor peluang : 3.1

Total skor ancaman : -0.18

Penentuan dari koefisien dari gambar tersebut adalah sebagai berikut:

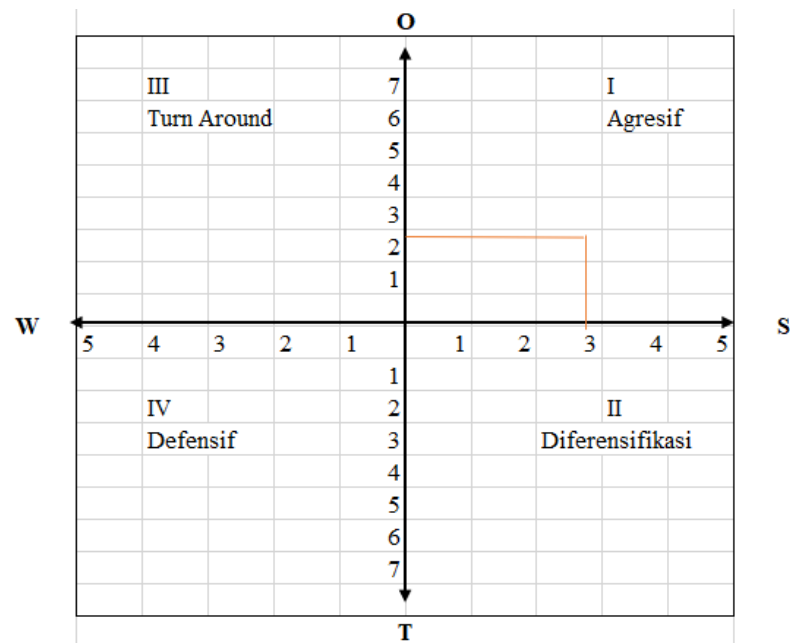
Koordinat analisis internal = skor total kekuatan – skor total kelemahan

Koordinat analisis internal = $3.15 + (-0.25) = 2.9$

Koordinat analisis eksternal = skor total peluang – skor total ancaman

Koordinat analisis eksternal = $3.1 + (-0.18) = 2.92$

2. Matriks SWOT



Gambar 4. 1

Matriks Kuadran SWOT

Berdasarkan gambar 4.1 diketahui bahwa KBRI Singapura berada pada sumbu *opportunity* dan *strength* yaitu berada pada kuadran I yang berarti, KBRI Singapura disarankan untuk melakukan strategi ofensif dengan memanfaatkan kekuatan internal dari KBRI untuk mendapatkan keuntungan dari peluang eksternal untuk mencapai pertumbuhan yang meningkat. Berikut penjelasan mengenai kesesuaian antara faktor internal dan eksternal:

a. Strategi S – O

Berada hasil perhitungan analisis SWOT terdapat pada kuadran satu, maka langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pemahaman MLC 2006 dengan mengumpulkan data dari pelaut Indonesia mengenai tingkat pendidikan mereka dan pemahaman tentang MLC 2006 untuk menunjukan pemahaman yang lebih baik tentang MLC 2006. Terbentuknya jaringan profesional yang kuat antar pelaut terdidik akan berfungsi sebagai platform untuk berbagai informasi dan solusi terkait implementasi MLC 2006. Untuk meningkatkan gaji pelaut Indonesia agar sesuai dengan standar MLC 2006, KBRI dapat melakukan sosialisasi yang efektif dengan menggunakan teknologi

Informasi berupa *database*. Dengan adanya database diharapkan perusahaan pelayaran terbuka terhadap informasi dan ingin mematuhi standar Internasional untuk menjaga reputasi perusahaan. Selain itu, KBRI memiliki kapasitas untuk pengawasan kepatuhan terhadap standar gaji melalui database yang diimplementasikan. Meningkatkan fungsi database di KBRI yang mencata informasi mengenai standar gaji sesuai MLC 20006, daftar perusahaan pelayaran yang mematuhi standar ini, dan laporan pelaut mengenai pelanggaran standar gaji. KBRI diharapkan melakukan survei dengan perusahaan pelayaran dan pelaut untuk mengevaluasi efektivitas sosialisasi dan penggunaan *database*.

b. Strategi W – O

Untuk meminimalisir kelemahan dengan bantuan peluang yang dimiliki oleh KBRI Singapura untuk meningkatkan penerapan MLC 2006 terhadap pelaut Indonesia dengan membuat platform komunikasi online untuk pelaut Indonesia dan mengadakan pertemuan untuk berbagi Informasi dan pengalaman antar pelaut dibawah pengawasan KBRI serta dapat mengadakan sosialisasi sebagai salah satu upaya memberikan pemahaman kepada pelaut Indonesia tentang penerapan dari MLC 2006 khususnya pada perjanjian kerja laut. Sosialisasi ini bertujuan untuk memberikan informasi yang jelas mengenai standar gaji dan kondisi kerja yang layak sesuai MLC 2006. Untuk standar gaji pelaut Indonesia, KBRI Singapura dapat bekerjasama dengan perusahaan pelayaran dengan menandatangani nota kesepahaman (MoU) untuk komitmen peningkatan standar gaji pelaut. Serta memberikan insentif tertentu sebagai dorongan ke perusahaan pelayaran untuk meningkatkan gaji pelaut Indonesia agar sesuai standar MLC 2006.

c. Strategi S – T

Indonesia dikenal sebagai negara yang memiliki banyak pelaut berkualitas, pelaut Indonesia umumnya memiliki latar pendidikan yang baik dan sesuai standar internasional. Namun Indonesia masih menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan standar internasional dan gaji pelaut Indonesia sering kali lebih rendah

dibandingkan dengan pelaut dari negara lain dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang setara. Langkah yang dapat diambil oleh KBRI untuk meningkatkan implementasi dari MLC 2006 dan STCW 1978 yaitu memeriksa pelaut Indonesia bahwa mereka telah memiliki sertifikasi yang sesuai dengan standar Internasional dan memperkuat pengawasan dan penegakan hukum terhadap perusahaan pelayaran yang tidak mematuhi standar internasional. Upaya untuk meningkatkan gaji pelaut Indonesia sesuai dengan standar MLC 2006 dengan KBRI mengembangkan dan mengelola database yang berisi informasi tentang standar gaji minimal untuk pelaut Indonesia, berdasarkan standar internasional dan perbandingan dengan negara lain dan memastikan database dapat diakses oleh pelaut dan perusahaan pelayaran untuk meningkatkan transparansi dan kesetaraan.

d. Strategi W – T

Hal terpenting untuk memastikan kesejahteraan dan kompetensi pelaut yaitu meningkatkan kedisiplinan dalam menerapkan MLC 2006 dan STCW 1978. Indonesia dengan jumlah pelaut yang banyak, harus memastikan bahwa standar ini diimplementasikan secara konsisten dan disiplin. Hal ini tidak hanya meningkatkan pemahaman pelaut terhadap hak dan kewajiban mereka, tetapi juga memungkinkan penyetaraan pendapatan dengan pelaut dari negara maju seperti Singapura. Upaya yang dapat dilakukan yaitu mengeluarkan regulasi yang ketat untuk memastikan penerapan MLC 2006 dan STCW 1978 dalam meningkatkan pengawasan penegakan hukum terhadap perusahaan yang tidak mematuhi standar internasional serta menyediakan program pelatihan yang sesuai dengan STCW 1978 untuk memastikan pelaut memiliki kemampuan yang setara dengan pelaut negara lain. Upaya untuk menyetarakan gaji pelaut Indonesia dengan pelaut negara lain dengan mengembangkan database KBRI untuk mencatat standar gaji minimal untuk pelaut Indonesia sesuai dengan standar internasional serta menjalin kerjasama dengan perusahaan pelayaran untuk

menyetarakan gaji pelaut indonei dengan pelaut dari negara lain jika memiliki latar belakang pendidikan dan kemampuan yang sama.

Tabel 4. 4

Matriks SWOT pada Fungsi Perhubungan KBRI Singapura

<div> <div>IFAS</div> <div>EFAS</div> </div>	Strengths (S)	Weakness (W)
	1. Pendidikan maritim yang kuat di Indonesia untuk menerapkan penerapan MLC 2006. 2. KBRI Singapura memiliki <i>database</i> untuk fungsi perhubungan dengan mencantumkan standar gaji sebesar 550 SGD.	1. Kurangnya pemahaman pelaut Indonesia di KBRI Singapura mengenai MLC 2006. 2. Ditemukannya gaji pelaut yang masih di bawah standar MLC 2006.
Opportunity (O)	S – O	W - O
1. Banyak pelaut Indonesia di Singapura, sehingga para pelaut memiliki <i>network</i> yang luas. 2. Melakukan kerjasama dengan perusahaan pelayaran Singapura untuk mengadakan sosialisasi mengenai MLC 2006.	1. Banyak pelaut Indonesia dengan latar pendidikan yang baik akan menghasilkan koneksi untuk implementasi MLC 2006. 2. Melakukan sosialisasi ke perusahaan pelayaran terkait standar gaji sesuai MLC 2006 dengan contoh penerapan di KBRI berupa <i>database</i> .	1. Adanya network yang kuat antara pelaut Indonesia dapat meningkatkan pemahaman terkait penerapan MLC 2006. 2. KBRI dapat melakukan kerjasama dengan perusahaan pelayaran untuk meningkatkan standar gaji pelaut sesuai dengan standar MLC 2006.
Threats (T)	S – T	W - T

1. Kebijakan pemerintah yang kurang memperhatikan tentang konvensi STCW yang belum maksimal untuk pelaut Indonesia.	1. Indonesia banyak memiliki pelaut dengan latar pendidikan yang bagus, tetapi belum diimbangi dengan implementasi oleh pemerintah terkait penerapan konvensi Internasional seperti STCW 1978 dan MLC 2006.	1. Kedisiplinan dalam menerapkan aturan MLC 2006 dan STCW 1978 dalam suatu negara akan lebih mudah untuk meningkatkan pemahaman pelaut terkait konvensi tersebut.
2. Pelaut dari negara lain dengan kemampuan yang sama memiliki nominal gaji yang lebih besar.	2. Untuk menyetarakan gaji pelaut Indonesia dengan pelaut dari negara lain, KBRI memiliki database untuk minimal gaji pelaut.	2. Pendapatan pelaut Indonesia harus setara dengan pendapatan dari pelaut dari negara lain di Singapura, dengan catatan apabila keduanya memiliki latar belakang pendidikan yang sama dan kemampuan yang setara.

Sumber: Data diolah (2024)

C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

Setelah melakukan observasi serta analisis SWOT mengenai pengoptimalan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 pada Perjanjian Kerja Laut (PKL) pada KBRI Singapura, maka penulis dapat memberikan beberapa alternatif pemecahan masalah, yaitu:

1. Kurangnya pemahaman bagi pelaut Indonesia tentang penerapan MLC 2006 di Perjanjian Kerja Laut (PKL).

Alternatif pemecahan masalah yang dapat diambil adalah:

a. Meningkatkan layanan informasi bagi pelaut Indonesia di Fungsi Perhubungan KBRI Singapura

Dengan adanya layanan informasi secara *online* akan mudah diakses oleh pelaut, layanan informasi ini bertujuan untuk mengajak pelaut untuk lebih aktif dalam memahami regulasi – regulasi dalam industri maritim termasuk MLC 2006. Kurangnya minat pelaut dapat disebabkan dari ketidaktahuan tentang manfaat dari PKL serta kurangnya akses informasi

mengenai penerapan MLC 2006. Layanan informasi dapat dilakukan dengan membuat *website* yang menjadi penghubung antara KBRI Singapura dengan pelaut Indonesia yang berisikan regulasi – regulasi di industri maritim khususnya penjelasan mengenai apa itu MLC 2006 serta bagaimana penerapannya di dalam perjanjian kerja laut dengan mencantumkan hak – hak pelaut sesuai dengan MLC 2006 selain itu, pelaut akan mendapatkan informasi terkini terkait MLC 2006 dan mudah mendapatkan bantuan yang diperlukan dengan mudah dan cepat.

b. Diadakannya sosialisasi kepada pelaut mengenai Perjanjian Kerja Laut (PKL) sesuai dengan MLC 2006.

Untuk meningkatkan pemahaman pelaut terhadap PKL dan MLC 2006 dapat dilakukan dengan mengadakan sosialisasi oleh fungsi perhubungan ke pelaut Indonesia. Sosialisasi dilakukan agar pelaut dapat lebih memahami hak – hak dan aturan yang diatur dalam MLC 2006 serta dapat memperhatikan isi dari PKL. Sosialisasi dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan langsung oleh fungsi perhubungan di KBRI Singapura dengan pelaut Indonesia atau dengan memanfaatkan media secara online dengan menyediakan forum untuk berdiskusi serta dapat mengajukan pertanyaan atau keluhan. Dengan diimplementasikannya sosialisasi mengenai PKL dan MLC 2006 yang dilakukan secara efektif diharapkan pelaut dapat lebih memahami hak – hak dan kewajiban mereka serta dapat meningkatkan kesejahteraan pelaut itu sendiri.

c. Kerja sama dengan perusahaan pelayaran di Singapura untuk menyelenggarakan program edukasi untuk pelaut.

Adanya kerja sama dengan perusahaan pelayaran di Singapura untuk mengadakan program edukasi merupakan salah satu langkah untuk memastikan kesetaraan dan keadilan dalam pembayaran gaji antara pelaut Indonesia dengan pelaut dari negara lain. Dengan melibatkan perusahaan pelayaran, pelaut dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang standar MLC 2006 yang harus ditetapkan dalam perjanjian kerja laut mereka. Selain itu, perusahaan pelayaran akan terdorong untuk mematuhi

ketentuan MLC 2006. Program ini dapat diimplementasikan melalui *workshop*, atau modul *e-learning* yang mudah diakses oleh pelaut.

2. Ketidaksesuaian gaji pelaut Indonesia yang masih di bawah standar MLC 2006.

Alternatif pemecahan masalah yang dapat diambil adalah:

a. Melakukan pengawasan terhadap perusahaan pelayaran mengenai gaji pelaut yang sesuai MLC 2006.

Salah satu upaya untuk menyesuaikan gaji pelaut Indonesia yang masih di bawah standar MLC 2006 dilakukan dengan melakukan pengawasan terhadap gaji pelaut di suatu perusahaan pelayaran. Pengawasan bertujuan untuk memastikan perusahaan memiliki kebijakan yang jelas serta menyediakan informasi terkait upah, tunjangan, dan potongan yang berlaku serta dicantumkan dalam PKL sehingga adanya transparansi bagi pelaut. Pengawasan dapat dilakukan pada saat pelaut dari perusahaan tersebut akan melakukan sijil naik (*sign on*) di KBRI Singapura, mereka memastikan bahwa perjanjian tersebut dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Dengan adanya pengawasan ini diharapkan pelaut Indonesia di Singapura dapat mendapatkan gaji yang sesuai dengan standar MLC 2006.

b. Adanya penyuluhan ke perusahaan pelayaran mengenai standar gaji pelaut berdasarkan MLC 2006.

Upaya yang dapat dilakukan dari fungsi perhubungan dalam menyesuaikan gaji pelaut sesuai dengan MLC 2006 yaitu dengan mengadakan penyuluhan kepada perusahaan pelayaran. Penyuluhan dilakukan untuk menyampaikan informasi terkait dengan MLC 2006 yang dapat diterapkan dalam manajemen perusahaan tersebut dan dalam PKL khususnya standar gaji pelaut. Perusahaan pelayaran berperan besar dalam menerapkan MLC 2006 dalam mengatur jam kerja dengan memastikan waktu istirahat dan libur yang berlaku serta upah. Dengan adanya penyuluhan ke perusahaan pelayaran diharapkan dapat meningkatkan penerapan MLC 2006 dalam manajemen perusahaan itu sendiri serta

dalam menyesuaikan PKL yang merupakan kontrak perjanjian antara pelaut dengan perusahaan.

D. EVALUASI TERHADAP ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan dari berbagai alternatif pemecahan masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, penulis dapat menentukan evaluasi terhadap alternatif – alternatif tersebut dengan tujuan untuk mencari pemecahan masalah yang terbaik sehingga dapat menguntungkan semua pihak yang terkait dalam masalah tersebut. Evaluasi dikemukakan dengan melihat kelebihan dan kelemahan dalam alternatif pemecahan masalah tersebut.

1. Kurangnya pemahaman bagi pelaut Indonesia tentang penerapan MLC 2006 di Perjanjian Kerja Laut (PKL).

a. Meningkatkan layanan informasi bagi pelaut Indonesia di Fungsi Perhubungan KBRI Singapura

1) Kelebihan:

- a. Peningkatan layanan informasi bermanfaat bagi pelaut agar lebih mudah dalam mengakses hak – hak mereka, seperti upah yang layak, kondisi kerja, serta perlindungan hukum yang memadai.
- b. Informasi yang jelas tentang MLC 2006 akan membantu pelaut dalam mengidentifikasi pelanggaran terhadap hak – hak mereka dan mengetahui langkah – langkah yang bisa diambil untuk mendapatkan perlindungan.
- c. Pelaut yang memiliki pemahaman terhadap MLC 2006 sebagai standar internasional memiliki peluang lebih besar untuk mengembangkan profesi mereka. Pengembangan dapat diartikan seperti mendapatkan posisi yang lebih baik dan dapat bekerja di perusahaan pelayaran yang bereputasi tinggi serta lebih mengedepankan penerapan MLC 2006 dalam kegiatan di atas kapal dan dalam kontrak kerja.

2) Kelemahan:

- a. Pengembangan dan pemeliharaan *website* membutuhkan biaya. Alokasi biaya tersebut digunakan untuk pelatihan staf dan pembelian perangkat lunak yang diperlukan.

- b. Diperlukannya pengawasan dalam mengelola isi dari *website* tersebut, apabila ada perubahan dalam suatu regulasi maka informasi di *website* tersebut harus dapat menyesuaikan.
- c. Dari *website* tersebut memungkinkan pelaut untuk memberikan pertanyaan, dalam mengelola volume yang besar dari pertanyaan tersebut membutuhkan staf yang cukup dan terlatih untuk merespon dengan cepat dan tepat.

b. Diadakannya sosialisasi kepada pelaut mengenai Perjanjian Kerja Laut serta MLC 2006.

1) Kelebihan

- a. Dengan adanya sosialisasi ke pelaut Indonesia dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai PKL serta penerapan MLC 2006. Sosialisasi membantu pelaut memahami hak – hak dasar pelaut sesuai dengan MLC 2006 dan ketentuannya dalam PKL agar dapat meningkatkan kesejahteraan pelaut.
- b. Pemahaman yang diberikan saat sosialisasi dapat mengurangi konflik antara pelaut dengan manajemen kapal atau dengan perusahaan karena pelaut dapat menyalurkan pendapat dan keluhannya saat dilakukan sosialisasi.
- c. Dengan pengetahuan yang sudah disampaikan mengenai MLC 2006 dalam sosialisasi dapat meningkatkan profesionalisme pelaut untuk beraktivitas di atas kapal karena secara tidak langsung sosialisasi membantu pelaut untuk beradaptasi dengan peraturan yang ditetapkan yaitu penerapan MLC 2006 di PKL serta kegiatan sehari – hari.
- d. Memiliki pelaut yang memahami peran dari MLC 2006 serta PKL akan berpengaruh pada reputasi perusahaan pelayaran. Dengan demikian, perusahaan pelayaran dapat memastikan bahwa pelaut yang tergabung dalam perusahaan tersebut terinformasi dengan baik tentang hak dan kewajiban mereka.

2) Kelemahan

- a. Sebagian pelaut mungkin masih ada yang kurang peduli atau tidak tertarik terkait informasi tentang PKL dan peran MLC 2006

karena kurangnya penerapan regulasi tersebut dalam kegiatan sehari – hari. Harus ada keinginan dari seorang pelaut untuk mengikuti sosialisasi serta adanya kepedulian untuk menambah pengetahuan mengenai PKL dan MLC 2006. Hal ini bertujuan agar jumlah partisipasi di suatu sosialisasi dapat meningkat.

- b. Untuk mengadakan sosialisasi pelaut, perlu adanya waktu khusus untuk mengumpulkan pelaut yang akan mengikuti kegiatan sosialisasi. Pelaut memiliki jadwal kerja yang padat sehingga sulit untuk menyelenggarakan sosialisasi secara langsung, serta keterbatasan akses internet dapat menghambat penyampaian materi dalam sosialisasi. Hal ini menjadikan sosialisasi kurang efektif dalam mengatasi masalah pemahaman pelaut terhadap penerapan MLC 2006 dan PKL.
- c. Adanya perbedaan tingkat pendidikan dan pemahaman literasi yang berbeda di setiap pelaut menjadi penghambat dalam penyampaian peran dari MLC 2006 pada PKL. Materi sosialisasi yang terlalu kompleks akan sulit dipahami oleh semua peserta sosialisasi.

c. Kerja sama dengan perusahaan pelayaran di Singapura untuk menyelenggarakan program edukasi untuk pelaut.

1) Kelebihan:

- a. Edukasi yang diselenggarakan oleh perusahaan pelayaran di Singapura akan menciptakan standar gaji yang setara untuk pelaut yang memiliki kemampuan yang sama antara pelaut Indonesia dengan pelaut dari negara lain.
- b. Dengan pengetahuan yang baik terkait dengan penerapan MLC 2006, pelaut akan lebih percaya diri dan terampil dalam bernegosiasi dengan Perusahaan pelayaran mengenai kontrak kerja dalam perjanjian kerja laut.
- c. Perusahaan pelayaran yang aktif memberikan program edukasi mengenai MLC 2006 akan memastikan kesejahteraan pelaut mereka, maka perusahaan tersebut akan mendapatkan reputasi yang baik di industri maritim Singapura. Hal ini dapat menarik

lebih banyak pelaut berkualitas untuk bekerja di perusahaan tersebut.

2) Kelemahan:

- a. Untuk mengikuti program edukasi mengenai MLC 2006 membutuhkan waktu dan usaha ekstra dari pelaut, yang dapat mengurangi waktu istirahat. Maka akan menimbulkan adanya permintaan kompensasi oleh pelaut ke perusahaan karena pelaut akan merasa terbebani untuk mengikuti pelatihan diluar jam kerja.
- b. Perbedaan dalam tingkat partisipasi pada pelatihan MLC 2006 akan menimbulkan ketidaksetaraan antar pelaut di suatu perusahaan, pelaut yang sering mengikuti pelatihan akan dianggap lebih unggul serta dapat menimbulkan ketergantungan di antara pelaut di perusahaan tersebut.
- c. Pelaut dari berbagai negara yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang sama dapat menciptakan persaingan yang ketat dalam mendapatkan pekerjaan. Ini bisa menyebabkan pelaut Indonesia bersaing dengan pelaut dari negara lain yang mungkin lebih berpengalaman atau memiliki kualifikasi yang lebih tinggi.

2. Ketidaksesuaian gaji pelaut Indonesia yang masih di bawah standar MLC 2006.

a. Melakukan pengawasan terhadap perusahaan pelayaran mengenai gaji pelaut yang sesuai MLC 2006.

1) Kelebihan:

- a. Meningkatkan pengawasan terhadap gaji pelaut yang terdapat pada PKL yang dikeluarkan oleh perusahaan pelayaran menjadi upaya untuk meminimalisir adanya pelanggaran dalam implementasi MLC 2006 di internal perusahaan tersebut.
- b. Adanya pengawasan terhadap MLC 2006 ke perusahaan pelayaran menjadi penilaian terhadap suatu kepatuhan perusahaan pelayaran dalam meningkatkan penerapan MLC 2006. Gaji pelaut yang tercantum dalam PKL harus dipastikan sesuai dengan standar MLC 2006 maka perusahaan pelayaran

akan memiliki citra yang positif baik di kalangan pelaut serta industri maritim.

- c. Perusahaan pelayaran yang menerapkan MLC 2006 sebagai standar internasional akan lebih mudah mendapatkan pelaut yang berkualitas.

2) Kelemahan:

- a. Akan sulit untuk melakukan pengawasan ke suatu perusahaan pelayaran di Singapura karena fungsi perhubungan tidak memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengawasan. Pengawasan hanya dapat dilakukan dari pemeriksaan PKL pelaut yang akan melakukan sijiil.
- b. Dalam melakukan pengawasan harus memiliki SOP yang terstruktur tetapi tidak ada ketentuan atau wewenang untuk melakukan pengawasan.

b. Adanya penyuluhan ke perusahaan pelayaran mengenai standar gaji pelaut berdasarkan MLC 2006.

1) Kelebihan:

- a. Pelaut akan mendapatkan gaji yang sesuai dengan standar MLC 2006 karena standar gaji untuk pelaut sudah ditentukan oleh MLC 2006 dengan faktor – faktor tertentu.
- b. Dengan sosialisasi dapat meningkatkan pemahaman Perusahaan terkait dengan implementasi MLC 2006.

2) Kelemahan:

- a. Untuk mengadakan sosialisasi ke perusahaan pelayaran di Singapura terdapat kendala bahasa dan budaya kerja yang berbeda.
- b. Diperlukan biaya operasional untuk mengadakan sosialisasi ke perusahaan pelayaran.

E. PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan analisis SWOT yang dilakukan dengan menggunakan IFAS dan EFAS penulis dapat menganalisis bahwa, implementasi analisis SWOT pada KBRI Singapura pada faktor eksternal yaitu lebih besarnya *opportunities* dibandingkan dengan *threats* sedangkan pada faktor internal *strengths* memiliki nilai skor lebih besar dibandingkan *weakness*. Setelah dikemukakan sisi positif dan sisi negatif dari evaluasi alternatif pemecahan masalah dapat ditentukan alternatif mana yang paling tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka pemecahan masalahnya adalah:

1. Kurangnya pemahaman bagi pelaut Indonesia tentang penerapan MLC 2006 di Perjanjian Kerja Laut (PKL).

Sesuai dengan hasil analisis SWOT yang menyatakan bahwa faktor kekuatan dan peluang dari KBRI Singapura lebih tinggi dari faktor kelemahan dan ancaman. Maka pemecahan masalah yang dapat diambil untuk meningkatkan pemahaman pelaut mengenai implementasi MLC 2006 yaitu KBRI Singapura dapat mengadakan kerjasama dengan perusahaan pelayaran di Singapura untuk meningkatkan penerapan MLC 2006. Selain itu, dengan SDM yang memiliki pemahaman mengenai MLC 2006, KBRI Singapura dapat melakukan sosialisasi untuk meningkatkan kesejahteraan pelaut Indonesia, sosialisasi bertujuan untuk memberikan pemahaman terkait hak – hak pelaut, kondisi kerja, dan gaji. KBRI Singapura dapat mengadakan pertemuan dengan pelaut dalam kurun waktu tertentu untuk menyampaikan bagaimana penerapan MLC 2006. Dengan melakukan sosialisasi mengenai penerapan MLC 2006 serta adanya layanan informasi yang dapat diakses oleh pelaut yang berisikan penerapan MLC 2006 khususnya dalam perjanjian kerja laut harus ditingkatkan untuk mengoptimalkan implementasi MLC 2006 dalam perjanjian kerja laut bagi pelaut Indonesia di Singapura.

2. Ketidaksesuaian gaji pelaut Indonesia yang masih di bawah standar MLC 2006.

Berdasarkan strategi S – O dalam matriks analisis SWOT untuk menyesuaikan gaji pelaut Indonesia yang masih di bawah standar MLC 2006, KBRI Singapura dapat melakukan pengawasan dengan meningkatkan fungsi

dari sistem *database* yang sudah ada agar KBRI Singapura lebih mudah untuk memastikan bahwa gaji yang diberikan dari perusahaan pelayaran tersebut sudah memenuhi standar MLC 2006. Dengan adanya pengawasan maka fungsi perhubungan akan mengetahui perusahaan yang masih belum sesuai dengan standar MLC 2006, untuk memaksimalkan implementasi MLC 2006. salah satu upaya yang dapat dilakukan kepada perusahaan pelayaran yang mempekerjakan pelaut Indonesia di Singapura. Pengawasan ke perusahaan pelayaran bertujuan untuk menyampaikan implementasi dari MLC 2006 yang terdapat pada PKL khususnya gaji karena menjadi tanggung jawab perusahaan terhadap pelaut. Penyesuaian gaji sesuai standar MLC 2006 dilakukan berdasarkan ketentuan perundang – undangan yang berlaku di suatu negara. Dengan adanya pengawasan dan penyuluhan tersebut maka pelaut Indonesia mendapatkan gaji yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan memaparkan simpulan dari hasil penelitian saran yang sudah dilakukan oleh penulis. Diharapkan penulisan ini berguna bagi pembaca dalam melanjutkan penelitian tentang MLC 2006 dan PKL.

A. KESIMPULAN

1. Kurangnya pemahaman pelaut Indonesia di Singapura mengenai penerapan MLC 2006 yaitu karena kurangnya sosialisasi mengenai MLC 2006 kepada pelaut atau perusahaan pelayaran. Sesuai dengan strategi S – O, SDM pada KBRI Singapura berperan penting untuk mengadakan sosialisasi kepada pelaut serta perusahaan pelayaran. Berdasarkan hasil analisis SWOT dengan hasil perhitungan IFAS didapatkan hasil dari faktor internal pada KBRI Singapura diperoleh skor untuk kekuatan (S) sebesar 3,15 dan faktor kelemahan (W) sebesar 0,25 maka total skor IFAS sebesar 2,9. Hal tersebut menunjukkan kekuatan di KBRI Singapura lebih besar dibandingkan kelemahan.
2. Upaya untuk menyesuaikan gaji pelaut Indonesia di Singapura, KBRI Singapura dapat meningkatkan fungsi sistem database sebagai bentuk pengawasan terhadap gaji pelaut Indonesia sesuai dengan yang dijelaskan pada strategi S – O. Perhitungan EFAS, skor peluang (O) sebesar 3,1 sedangkan ancaman (T) sebesar 0,18 dari hasil perhitungan tersebut EFAS yang diperoleh sebesar 2,92. Dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa peluang dari KBRI Singapura lebih besar daripada ancaman. Dari matriks SWOT tersebut KBRI Singapura berada di kuadran 1 yang berarti bahwa KBRI Singapura berada diposisi yang sangat menguntungkan karena memiliki kekuatan dan peluang yang dapat dimanfaatkan dengan maksimal. Dengan adanya strategi S – O diharapkan memanfaatkan peluang yang ada dengan menggunakan kekuatan yang dimiliki.

B. SARAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah dipaparkan diatas, penulis dapat memberikan saran berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Mengadakan pertemuan terjadwal antara perusahaan pelayaran di Singapura dengan Fungsi Perhubungan di KBRI Singapura untuk melakukan kerjasama mengimplementasikan penerapan MLC 2006 para pelaut Indonesia di Singapura.
2. Melakukan sosialisasi mengenai *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 kepada pelaut Indonesia dengan menyediakan *website* yang membahas penerapan MLC 2006 pada PKL.
3. Dalam proses *sign on*, isi dari perjanjian kerja laut harus lebih diperhatikan untuk menghindari adanya gaji pelaut yang masih dibawah standar MLC 2006.
4. Meningkatkan sistem *database* yang ada di KBRI Singapura untuk mengoptimalkan penerapan MLC 2006 khususnya gaji pelaut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. (2014). Persepsi Masyarakat Tentang Sosialisasi Bahaya Narkoba Di Kelurahan Sidomulyo Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 2(3), 294-308.
- Bayu, W. (2017). *Optimalisasi*. Universitas Maritim AMNI, Semarang.
- El, A. S. (2019). *Buku Ajar Human Relation*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fotteler, M. L., Despena, A. B., & Jensen, O. (2020). The Impact Of The Maritime Labor Convention On Seafarers' Working And Living Conditions: An Analysis Of Port State Control Statistics. *BMC Public Health*. doi:10.1186/s12889-020-09682-6
- Fotteler, M. L., Jensen, O. C., & Andrioti, D. (2018). Seafarers' Views On The Impact Of The Maritime Labour Convention 2006 On Their Living And Working Conditions: Results From A Pilot Study. *Int Marit Health*, 69(4), 257-263. doi:10.5603/IMH.2018.0041
- Hadijah, Lieska, D., & Yusr, Y. (2020). Efektivitas Perjanjian Kerja Laut Sebagai Syarat Kelaiklautan Dan Kesejahteraan Anak Buah Kapal Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi & Logistik*, 6(3), 239-250.
- Ibeng, P. (2020). Retrieved from Pengertian Sosialisasi, Tujuan, Macam, Fungsi, Media, dan Contohnya: <https://pendidikan.co.id/pengertian-sosialisasi-tujuan-macam-fungsi-media-dan-contohnya/>
- ILO. (1970). *Minimum Wage Fixing Convention*. International Labour Organization.
- Jafba, G. J., & Tarigan, T. M. (2023). Perlindungan Keselamatan Kerja Anak Buah Kapal dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut Perspektif Fatwa Majma' Al-Fikih Islamiyy Ad-Dauli. *Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, 5(1), 49-60.
- Nurrohman, B. (2017). Optimalisasi Pelayanan E-KTP guna Meningkatkan Validitas Data Kependudukan di Kecamatan Majasari Kabupaten Pandeglang. *Jurnal KAPenda: Kajian Administrasi dan Pemerintah Daerah*, 10(6), 98-107.
- Organization, I. L. (n.d.). *Maritime Labour Convention*.
- Poerwadarminta, W. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Putri, J. E. (2019). *Penerapan Model Pembelajaran Learning Cycle Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di Smpn 05 Bengkulu Selatan*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, Bengkulu.
- Rao, S. S. (2009). *Engineering Optimization: Theory and Practice* (4 ed.). New Jersey: Wiley.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Pustaka Setia.
- Samuel Bonaparte. (2017, 5). *Kontrak dan Perjanjian Pengangkutan Laut*. Retrieved from <https://samuelbonaparte.com/blog/2017/05/02/kontrak-pengangkutan-laut/>

- Siagian, E. N., Halawa, R., & Indrawan, S. (2022). Perjanjian Kerja Laut Sebagai Jaminan Keselamatan Para Tenaga Kerja atau Pelaut. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Humaniora*, 2(4), 341-347.
- Suyanto, J. (2010). *Gender dan Sosialisasi*. Jakarta: Nobel Edu Media.
- Tofik, M. (2010). *Aplikasi Penggajian dengan Microsoft Excel 2007*. Jakarta: Mediakita.
- Tulus, M. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Panduan Mahasiswa* (5 ed.). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, M. B., & Asnawir. (2002). *Media Pembelajaran*. Jakarta: Ciputat Press.
- Zainuddin, M. (2021). Perlindungan Hukum Dalam Perjanjian Kerja Laut Bagi Pelaut Berdasarkan Marine Labour Convention. *Jurnal Hukum & Etika Kesehatan*, 1(2). doi:10.30649/jhek.v1i2.20

LAMPIRAN 1
KETIDAKSESUAIAN GAJI PADA PKL



No: 2839 /PKL/VII/2024

PSA Marine (Pte) Ltd
70 West Coast Ferry Road
Singapore 126800
Tel +65 67772288 Fax +65 63799800
www.psamarine.com
Company Registration No: 199702494W

ADDENDUM TO SEAFARER'S EMPLOYMENT AGREEMENT
(TRANSFER OF VESSEL)

This Employment Agreement of the Vessel is entered into between the Seafarer and the Employer of PSA Marine Pte Ltd at the request of the Employer and mutually agreed by the Seafarer to Renew his Transfer to the below-mentioned vessel.

THE SHIP

Ship's Name: PSA HULK	Official Number: 401429	IMO Number: 9830484	Port of Registry: SINGAPORE
Type of Ship: STEEL TUGBOAT	Gross Tonnage: 496	Kilowatt: 5050	Areas of Operation: SINGAPORE PORT LIMIT

THE EMPLOYER

Name of Employer: PSA MARINE (PTE) LTD
Address: 70 WEST COAST FERRY ROAD, SINGAPORE 126800

THE SEAFARER

Seafarer's Full Name: AZIZ KURNIAWAN	Place of Birth: KARIMUN	Nationality: INDONESIA	Rank: ABLE BODY
-----------------------------------------	----------------------------	---------------------------	--------------------

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT

The Terms and Conditions of this Employment Agreement of Transfer of Vessel remain same as the existing Employment Agreement signed on ...17 JULY 2023....

CONFIRMATION OF THE AGREEMENT

I have examined and agreed to the Terms and Conditions of employment as stated above and entered into the voluntarily.	
Signature of person signing on behalf of the Employer:  Signature Name: Trudi Lim Designation: Manager Date: 22 Jul 2024 Place of signing the agreement: Singapore	Signature of Seafarer: Signature Name: AZIZ KURI Designation: ABLE BODY Date: 22 Jul 2024 Place of signing the agreement: Singapore

23 JUL 2024



PERSONAL AND CONFIDENTIAL

PSAM/HR/1.12/2
(P1142774Z)

17 Jul 2023

Mr. Aziz Kurniawan
Jl. Sahabu Lubuk Semut, RT 002 / RW 001
Kelurahan Lubuk Semut, Kecamatan Karimun
Kabupaten Karimun, Kepulauan Riau
Indonesia

Date of Birth: 5 Nov 1997
Citizenship: Indonesian
Place of Birth: Karimun, Indonesia

Dear Sir

**LETTER OF OFFER OF EMPLOYMENT
ABLE BODIED CREW**

We are pleased to offer you employment as Able Bodied Crew in Fleet Management Department, Singapore Fleet Operations, with effect from 17 Jul 2023. This is subjected to the satisfactory completion of pre-employment formalities such as the successful application of a valid work pass and the relevant license(s) required by the Maritime & Port Authority of Singapore or the local authorities in the area of operations, where applicable. You are also required to pass a medical examination conducted in Singapore or by any medical officer appointed by the Company, as and when advised by the department.

The other terms of your employment are:

DURATION OF EMPLOYMENT

1 Subject to paragraph 2, your employment will be for a period of two (2) years from 17 Jul 2023.

2 In the event that this contract expires whilst the vessel to which you have been assigned under paragraph 3 below is at sea, this contract shall be extended on such terms and conditions as we may decide.

ASSIGNMENT

3 You may be assigned to work on any vessel owned or managed by us.

23 JUL 2024



WORKING HOURS

4 You will work according to the roster drawn up by the department. The roster, including your working hours and rostered rest day, may be amended from time to time and you may be required to work overtime as and when deemed necessary for operational purposes. You are required to notify and seek permission from the master of the vessel to which you have been assigned or the Company's representative should you wish to go ashore.

SALARY

5 Your monthly salary entitlement is as per below:

Basic Salary	S\$316.00
Overtime	S\$184.00
Food Allowance	@ S\$10.00 per eligible working day*

* Eligible working day excludes approved annual leave and no-pay leave

Depending on your work performance, an end-of-contract bonus of between 0 to 2 months of your monthly basic salary will be payable upon satisfactory completion of your contract.

VACATION LEAVE

6 You will be eligible for thirty (30) days of vacation leave (including earned public holidays) per contractual year of service or part thereof.

7 Your leave will require the approval of an authorised Fleet Operation's representative (s), subject to exigencies of service.

MEDICAL LEAVE

8 You will be eligible for paid sick leave, which must be certified by a medical officer approved by the Company, and you are required to produce a medical certificate, not exceeding in the aggregate:

- (a) Fourteen (14) days for each calendar year if no hospitalisation is necessary; or
- (b) Sixty (60) days for each calendar year if hospitalisation is necessary.

Provided that if you are hospitalised for less than forty-six (46) days in any calendar year, your eligibility for paid sick leave for that calendar year shall not exceed

the aggregate of fourteen (14) days, inclusive of the number of days for which you are hospitalised.

9 Your eligibility for outpatient medical expenses will not exceed S\$500.00 in each calendar year. You will co-pay 15% of the actual medical costs for outpatient treatment. The Company will not pay for any outpatient medical expenses or permit sick leave to be taken as a result of self inflicted injury, illness or disease caused by your own misconduct or carelessness. Your dependants will not be eligible for any medical benefits from the Company.

WORK INJURY COMPENSATION

10a If you are injured while at work, you shall be eligible for Work Injury Compensation in accordance with the Work Injury Compensation Act (WICA), Chapter 354, of Singapore. You are required to report to a Fleet Operation's Representative within 24 hours from the time of accident. Disciplinary action will be taken against you if you are found to have made a false report to the company.

GROUP TERM INSURANCE SCHEME

10b You will be eligible for benefits under the Group Term Insurance Scheme.

PASSAGE

11 If this contract is terminated by either party before its expiry in accordance with paragraph 1 above, you will bear the cost of your return trip to Indonesia. On successful completion of this contract in accordance with paragraph 1 above, the Company will pay for a one-way passage from Singapore to Batam, Tg Pinang, Tg Balai or furthest to Jakarta, depending on your registered residential address in Indonesia.

TERMINATION OF CONTRACT

12a This contract may be terminated at any time by either party without assigning any reason whatsoever by giving to the other party one (1) month notice in writing. However, if this contract is terminated by either party without the requisite notice or without waiting for the expiry of notice which has already been given, the party terminating this contract shall pay to the other party a sum of emoluments of your monthly basic salary in lieu of the requisite notice or part thereof.

12b Notwithstanding Clause 12a above, we shall have the right to terminate your employment with immediate notice without payment of a sum amounting to one (1) month of your monthly basic salary, if you have directly or indirectly made any bribes, rebates, payoffs, influence payments, kickbacks, illegal payments, or other payments, in the form of cash, gifts, or otherwise, or taken any other action in violation of applicable laws, statutes, regulations relating to anti-bribery and anti-corruption in any jurisdiction in



23 JUL 2024

which any of the Company and/or the Company's Affiliate operate or conduct business, including but not limited to, the Singapore's statute on Prevention of Corruption Act 2012.

12c "Affiliate" shall mean, in relation to an entity, a subsidiary of that entity, or a holding company of that entity, or any other subsidiary of that holding company.

ABSENCE WITHOUT OFFICIAL LEAVE

13 If you are absent without official leave for more than two (2) working days without satisfactory reasons, you will be deemed to have broken this contract of service and your service will therefore be terminated without notice.

RESTRAINT CLAUSE

14 For the period of 2 years after ceasing to be employed by PSA Marine, you may not either alone or jointly with or as agent, contractor, consultant or employee of any person or organisation directly or indirectly carry on or be engaged in any activity or business anywhere in the world which may be in competition with the container terminal and marine businesses of the PSA Group.

NON ELIGIBILITY

15 You will not be eligible for any other benefits except those stated above.

GOVERNING LAWS

16 The laws governing this contract shall be the laws of the Republic of Singapore and the parties agree and shall submit themselves to the exclusive jurisdiction of the courts of the Republic of Singapore.

GENERAL

17 We may in our absolute discretion decide any matters or issues which are not expressly stated in this contract or in any other relevant terms and conditions of service with us. Any decisions made by us under this paragraph shall be final and binding on both parties.

18 If you are suspected of participating or found to have participated, in illegal activities in connection with oil pilferage, smuggling and/or handling of contraband items in the course of your employment, we shall have the right and at our sole discretion, to retain your seaman book, relevant certificates and/or licences in our possession for the purpose of internal investigation for up to one (1) year from the later date of the abovementioned event(s).

19 We will not be responsible for or be held liable to any third parties for any acts of the employee which are not carried out in the ordinary course of employment or which are outside the scope of this contract or which are not otherwise authorised by us.

20 During your service tenure, please observe your department's instructions and operating procedures as well as terms and conditions that are in force or may be made from time to time, including those contained in the Employee PDPA Consent Form, as set out in **Appendix 1**.

21 By accepting your appointment with PSAM pursuant to this Letter of Offer, you hereby agree to execute the Employee PDPA Consent Form as set out in **Appendix 1**.

22 Please indicate whether you accept the terms and conditions as stated above.

Yours faithfully



JOCELYN TAN
MANAGER (HR & CORP COMMS)
PSA MARINE (PTE) LTD

To Manager (HR & Corp Comms)
PSA Marine (Pte) Ltd

ABLE BODIED CREW

The contents of the above letter of offer have been explained to me and I hereby confirm my acceptance of the above offer of employment on the said terms and conditions.

Signature : 
Name : Aziz Kurniawan
Emp No. : P1142774Z

Date: 26 JULY 2023



23 JUL 2024

LAMPIRAN 2
PKL PERUSAHAAN PELAYARAN

No: 2809 /PKL/ V 11 / 2024



Date : 22 July 2024
Name : SYAHFIKRI ARYA
Passport No : C9740328
Address :
Dear Sir

RE: CONTRACT OF EMPLOYMENT

We are pleased to ~~renew~~offer your employment as GP on board "POSH ZEST". The Company shall have the right to second / transfer you to any vessel owned or operated by the Company or its related or associated Companies, subject to the following terms and conditions, including passing a medical and x-ray examination by the Company doctor.

1. **COMMENCEMENT / DURATION OF EMPLOYMENT**

The date of commencement of employment will be **22 July 2024**. This contract is only valid for a period of two (2) years and is subject to you clearing your medical. It may be extended by mutual agreement without prejudice to the vessel's Articles of Agreement.

2. **DUTIES AND RESPONSIBILITIES**

You will be required to perform the duties of the position in which you are engaged and **any other duties which you may be asked to carry out** from time to time on vessels managed and/or operated by the Company.

3. **MONTHLY SALARY**

Your basic salary will be payable monthly in arrears and shall be at the rate of **Singapore Dollar Four Hundred Twenty Only (\$420.00)** per month inclusive of overtime and leave pay. Salary will be paid after less all deductions for home allotment, cash advances, bonded stores etc.

4. **FOOD ALLOWANCE**

You will be paid a food allowance of **Singapore Dollars (S\$12.00)** only per day in addition to your salary.

5. **WORKING HOURS**

The Employee shall be required to work on board whether the vessel is in port or at sea. The normal working hours shall be eight hours per day. However, when overtime work is required at the discretion of the Master for the safety or efficient running and maintenance of the vessel, the Employee shall perform all such overtime without any additional payments over and above the remuneration.



Name : SYAHFIKRI ARYA
RE: CONTRACT OF EMPLOYMENT

6. **REPATRIATION**

On Satisfactory completion of this contract of employment, you shall be provided free passage to Jakarta or Batam, Indonesia at PWPL's option. In the event that you resign before the completion of this contract of employment or your service is terminated under Clause 11, you shall be responsible for the cost of your repatriation and whatever other charges which are liable upon yourself.

7. **MEDICAL CHECK-UP/DRUG AND ALCOHOL TEST**

- i) An Officer shall be required to undergo a medical check-up including drug and alcohol test by the Company's doctor and certified fit for sea-going duties within fourteen (14) days prior to any assignment to a vessel.
- ii) An Officer or Rating may be subject to drug or alcohol test at any time.

8. **ANNUAL LEAVE**

You will be entitled for one month leave after one year of service.

9. **WORK RELATED INJURY/ILLNESS**

In the event of temporary incapacity (total or partial), illness or death arising from a work-related accident in the course of your duties, you will be entitled to compensation in accordance with the Singapore Workmen's Compensation Act 1975 and any amendments thereto.

10. **LOSS OF OR DAMAGE TO PERSONAL EFFECTS OF SEAMEN**

Liability to pay damages or compensation for loss of or damage to the personal effects of any seaman if such loss or damage is caused by an accident involving the vessel.

PROVIDED THAT:

There shall be no right of recovery in respect of claims relating to cash, negotiable instruments, precious or rare metals or stones, or objects of a rare or precious nature.

The maximum recovery per seaman is limited to S\$3,000.00 in total (individual item limited to S\$500.00 per article)



Name : SYAHFIKRI ARYA

CONTRACT OF EMPLOYMENT

11. TERMINATION OF EMPLOYMENT

- a) Either you or the Company can terminate your employment by giving either party **thirty (30) days' prior written notice or payment of thirty (30) days' salary** in lieu of prior written notice.
- b) The Employee may terminate this Contract before its expiration provided he gives written notice of such termination to the Company thirty (30) days in advance. All costs and expenses incurred by the Company by such termination of Contract, including costs for placement of a reliever shall be for the Employee's account.
- c) This Contract shall be terminated if it has been proved to the Company that the Employee has secured his employment hereof as a result of presentation of counterfeit and/or false educational qualification, working experiences and certificates.

In addition, there shall be a penalty of another S\$500.00 for administration and recruitment costs incurred.

- d) The Company may also terminate your employment summarily at any time and without prior written notice or payment in lieu of prior written notice if you are found incompetent or guilty of misconduct or breach or non observance of any of the stipulations herein contained or shall be incapacitated by sickness or disease directly or indirectly caused in the opinion of the Company's Medical Officer through misconduct, indiscretion, carelessness or negligence on your part.
- e) With immediate effect, if you are found guilty in any illegal activities such as smuggling, selling of bunker or selling of Company's properties, you will be handed over to the local Police Authority immediately.

12. OTHER TERMS AND CONDITIONS

Your other terms and conditions of employment are as follows:

- a. You shall not at any time during the currency of this contract, directly or indirectly without the prior written consent of the Company, engage or interest yourself for a reward or gratuitously, in any work or business other than in respect of your duties to the Company.
- b. You shall not disclose, divulge or discuss at any time, either during the currency of your employment or thereafter, any secrets, transactions or information in / or relative to our business, which may come within your knowledge or possession in the course of your employment by us and which should not be disclosed, divulged or discussed or made public, save in the course of your duties.
- c. You must comply with the company's instructions, rules and regulations as amended from time to time, however styled, which are in force or maybe made.



Name : SYAHFIKRI ARYA

RE: CONTRACT OF EMPLOYMENT

12. OTHER TERMS AND CONDITIONS

- d. The Company shall be entitled to set off against any remuneration or other monies payable by the Company to you any monies owing or payable by you to the Company or to any subsidiary or associated Company.
- e. The Company will not be liable for your personal Income Tax imposed by your country of origin or port of hire.
- f. If a war zone or warlike operations arise during the currency of this contract in any country within the vessel's trading area, you shall sail with the vessel as required within and out of the zone. Should you refuse, your contract will be terminated without notice and you shall pay for your own repatriation cost and whatever other charges which are liable upon yourself from the port where the vessel is operating to your point of hire.
- g. Your other terms and conditions of employment shall be in accordance with the vessel's Article of Agreement.

13. LAW/JURISDICTION

This contract is governed by Singapore Law & Jurisdiction.

Please sign and return this letter on confirmation of your Understanding and Acceptance of the foregoing terms and conditions of employment.

Yours faithfully
PACIFIC WORKBOATS PTE LTD

Lim Yong Wei
Crewing Executive

Confirmed and Accepted by:

Signature:
Name: SYAHFIKRI ARYA
Passport No: C9740328
Date: 22 July 2024



LAMPIRAN 3

Format PKL dari KBRI Singapura

KEDUTAAN BESAR REPUBLIK INDONESIA
SINGAPURA
EMBASSY OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
SINGAPORE

PERJANJIAN KERJA LAUT SEA WORK AGREEMENT

FUNGSI PERHUBUNGAN TRANSPORTATION FUNCTION

Perjanjian ini dibuat pada hari
This agreement is made on day of

Dua ribu
Two thousand

antara perusahaan
between messrs

Selanjutnya disebut sebagai perusahaan/mewakili Pemilik
(here in after called "The Company") of the one part as Owner/Agent of the

Motor Vessel/Motor Tug/Crew Boat Bendera
Flag

Isi Kotor : dan
GRT and

Saudara Kapt./Mr./Mrs./Ms.
Capt./Mr./Ny./Nn.

Kebangsaan Nomor Buku Pelaut
Nationality Seafarer Books Number

Tempat/Tanggal Lahir Nomor Paspor
Place/Date of Birth Passport Number

Pemegang Ijazah No
Holder of Licence No

Dikeluarkan Tanggal Pengeluaran
Place of Issue Date of Issue

Selanjutnya disebut sebagai Perwira/ABK, disatu pihak telah disepakati perjanjian ini dengan syarat dan kondisi sebagai berikut :
(Hereinafter called the Officer/Crew) of the other part, have today concluded the following Agreement with terms and the conditions as follow :

PASAL I : Pengerjaan

Perusahaan akan memperkerjakan Pelaut sesuai dengan Perwira/ABK dengan lampiran-lampiran dan perubahan-perubahannya (bila ada), dan akan dilaksanakan dengan itikad yang sebaik-baiknya.

PASAL II : PERIODE Pengerjaan

Awak kapal diharuskan untuk bekerja untuk Perusahaan untuk jangka waktu bulan terhitung sejak tanggal penugasan, dengan tunduk pada masa percobaan selama 3 bulan.

ARTICLE I : ENGAGEMENT

The company will engage the Seafarer accordance with the Agreement with Officer/Crew its enclosure and amendments (if any) and to executed with utmost good faith.

ARTICLE II : PERIOD OF ENGAGEMENT

The crew is required to serve the Company for a period of month commencing from the date of engagement, subject to a probationary period of 3 months.

PASAL III : GAJI DAN UPAH LEMBUR

Selama masa berlakunya Perjanjian Kerja Laut ini, Pelaut akan diperkerjakan oleh Perusahaan dalam kedudukan sebagai di atas kapal dan akan dibayarkan gaji dasar bulanan sebesar Singapore Dollars dan upah lembur sebesar SGD per jam, dengan Pasal IV Perjanjian yang disebut dalam Pasal I di atas.

PASAL IV : UANG PENGGANTI HARI-HARI LIBUR

1. Pemilik kapal harus memberikan cuti tahunan dan cuti pantai kepada pelaut. Cuti tahunan harus dihitung berdasarkan minimal 2,5 hari per bulan kalender. (*ILO Maritime Labour Convention 2006*)
2. Uang pengganti hari-hari libur demikian akan dikumpulkan selama masa berlakunya perjanjian dan akan dibayarkan kepada pelaut pada saat turun kapal (*sign-off*).

PASAL V : UANG DELEGASI

1. Pelaut yang dilindungi oleh Perjanjian Kerja Laut ini dapat mengajukan, baik kepada Perusahaan atau kepada Nakhoda kapal, suatu nota delegasi yang ditanda-tangani yang akan diperhitungkan dengan upahnya sebesar paling sedikit 70% dan paling banyak 80% dari upah pokok sebulan.
2. Perusahaan akan mengatur pengiriman delegasi bulanan dalam mata uang dolar Singapura atau jumlah yang sama nilainya dalam mata uang setempat (berdasarkan kurs BI), kepada orang yang namanya disebut dalam nota delegasi. Pengiriman semacam ini akan dikirimkan kepada orang yang namanya disebut dalam nota delegasi pada setiap akhir bulan.

PASAL VI : JAM KERJA

Awak kapal diharuskan bekerja sesuai dengan Jadwal Jaga di atas kapal. Batasan jam kerja dan istirahat adalah sebagai berikut : (*ILO Maritime Labour Convention 2006*)

- a. Jam kerja maksimum tidak boleh melebihi :
 - i. 14 jam dalam periode 24 jam dan
 - ii. 72 jam dalam periode 7 hari
- b. Jam istirahat minimum tidak boleh kurang dari :
 - i. 10 jam dalam periode 24 jam dan
 - ii. 77 jam dalam periode 7 hari

PASAL VII : KELEBIHAN BARANG BAWAAN

Ketika dalam perjalanan kea tau dari kapal di bawah Perjanjian Kerja Perorangan ini. Pelaut harus bertanggung jawab atas biaya yang timbul karena kelebihan barang bawaan di atas batas ketentuan yang ditetapkan oleh Perusahaan pengangkutan yang dipergunakan untuk melakukan perjalanan.

ARTICLE III : WAGES AND OVERTIME

During the period of this Sea Work Agreement Seafarer shall be employed by the Company in the capacity of Onboard the and be paid a monthly basic wages of Singapore Dollars and an overtime rate of SGD per hour in accordance with Article IV of Agreement mentioned in Article I above.

ARTICLE IV : ENTITLEMENT OF LEAVE

1. Ship-owners must give seafarer annual leave and shore leave. Annual leave must be calculated on the basis of a minimum of 2.5 day per calendar month. (*ILO Maritime Labour Convention 2006*)
2. Such leave pay shall be accumulated during the validity of the contract and be paid to the seafarer at the time of signing off the Seafarer.

ARTICLE V : ALLOTMENT

1. The Seafarer covered by this Sea Work Agreement may file, either with company of the Master of the vessel assigned allotment note to be applied against a minimum of 70% and maximum 80% of the accrued basic wages.
2. The Company shall thereupon arrange to remit a monthly allotment payable in Singapore Dollars of its equivalent in local currency (based on BI exchange rates) to the person named in the allotment note. Such remittance shall be sent to the person named in the allotment note at the end of every months.

ARTICLE VI : WORK AND REST HOURS

The crew is required to work as per Watch-Keeping Schedule onboard. The limits on hours of work and rest shall be as follow : (*ILO Maritime Labour Convention 2006*)

- a. Maximum hours of work shall not exceed :
 - i. 14 hours in any 24 hour period and
 - ii. 72 hours in any 7 day period
- b. Minimum hours of rest shall not be less than :
 - i. 10 hours in any 24 hour period and
 - ii. 77 hours in 7 day period

ARTICLE VII : EXCESS BAGAGE

While travelling to or from a vessel under this individual working contract, the seafarer shall be responsible for any expenses caused by excess baggage beyond the limitation imposed by the transportation Company used for travel.

PASAL VIII : DISIPLIN

1. Pelaut, selama dipekerjakan di atas kapal milik Perusahaan, wajib mentaati setiap perintah yang sah dari atasannya dan kepala bagiannya serta akan mentaati peraturan Perusahaan. Mengakui pentingnya disiplin di atas kapal milik Perusahaan dan pada saat yang sama demi melindungi Pelaut terhadap tindakan yang tidak adil. Perusahaan setuju untuk menempelkan di kapal suatu daftar peraturan yang menetapkan alasan-alasan yang dapat menyebabkan Pelaut dipecat tanpa pemberitahuan. Peraturan semacam ini harus ditulis sedemikian rupa sehingga memungkinkan Pelaut untuk mengerti maknanya.
2. Untuk pelanggaran lain yang tidak dimuat di dalam daftar, pelaut tidak akan dipecat tanpa sebelumnya diberitahu secara tertulis bahwa pengulangan pelanggaran tersebut akan membuatnya dapat dipecat.

PASAL IX : PENGANGKUTAN DAN UPAH SAAT DIAKHIRNYA Pengerjaan

Pada saat pengakhiran pekerjaan, Pelaut akan dibayarkan atau diberikan saran angkutan sesuai jenis dan kelas yang ditentukan oleh Perusahaan untuk kembali ke tempat di mana dia diterima untuk dipekerjakan (bila peraturan keimigrasian mengizinkan) atau bandar udara atau pelabuhan laut terdekat dari tempat tinggal Pelaut sesuai yang ditentukan Perusahaan yang kepadanya akan dibayarkan upahnya (tidak termasuk upah lembur atau waktu perjalanan) sampai dengan tanggal tiba di bandar udara atau pelabuhan tersebut.

PASAL X : PERTANGGUGAN

1. Perusahaan, sebagai syarat-syarat pengerjaan, akan mengatur pertanggungan bagi Pelaut yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Laut ini, yang meliputi :
 - Barang-barang milik pribadi yang dibawa.
 - Kecelakaan pribadi.
2. Untuk kehilangan atau kerusakan terhadap barang-barang milik pribadi yang dibawa, jumlah pertanggungan adalah US \$ 2.000 (dua ribu dollar Amerika Serikat) untuk setiap kejadian kecelakaan kapal. Pertanggungan ini tidak mencakup uang dan surat-surat berharga, jumlah penggantian diperhitungkan sesuai dengan nilai sebenarnya dari barang yang hilang atau rusak. Tidak dilakukan pembayaran penggantian bila kehilangan atau kerusakan disebabkan oleh kelalaian atau keteledoran Pelaut yang bersangkutan.
3. a. Pelaut yang mengalami kecelakaan kerja dalam tugas, yang berakibat cedera tetap yang menyebabkan hilangnya kemampuan kerja dalam jabatannya semula, berhak atas suatu pembayaran tunjangan. Tunjangan demikian besarnya US \$ 25.000 (dua puluh lima ribu dollar Amerika Serikat) dalam hal cacat tetap secara penuh.
b. Dalam hal cacat tetap sebagian jumlah tunjangan akan diperhitungkan sesuai dengan tabel dalam perjanjian.

ARTICLE VIII : DISCIPLINE

1. The seafarer, while employed on board a vessel of the company shall comply with all lawful orders of his superiors and division heads and will obey all Company's rules. Recognizing the necessity for discipline on board Company vessel and at the same time in order to protect a Seafarer against unfair treatments the Company agrees to post on the bulleting board of each vessel a list of rules which shall constitute reason for which Seafarer may be discharged without further notice. Such rules shall be written in such a way to enable the Seafarer to understand.
2. For other offenses not on the posted list. Seafarer shall not be discharged without first having been notified in writing that a repetition of the offence will make him liable to dismissal.

ARTICLE IX : TRASPORTATION AND WAGES UPON TERMINATION

On termination of employment, the Seafarer shall be paid for or provided with transportation of kind and class, as determined by the Company, to return to the place where he has been employed/place of engagement (immigration laws permitting), or to the airport or seaport nearest the Seafarer's home to be determined by the Company in his role discretion and he shall be paid his wages (not to include overtime or travel time) up to and including his arrival in Jakarta.

ARTICLE X : INSURANCE

1. The Company shall, as a condition of employment, arrange insurance for seafarers serving under this Sea Work Agreement, with regard to :
 - Luggage and personal effects.
 - Personal accident.
2. For loss and or damage to luggage and personal effects the benefit amount is at the minimum US \$ 2.000 (two thousand United States Dollars). This insurance does not cover money and securities. Benefit will be calculated according the actual value of the object lost or damage. No payment of benefit is due when the loss or damage is due to gross negligence or malice of the insured Seafarer.
3. a. The seafarer meeting with an industrial accident in his duty will be entitled to an allowance in case the accident result in permanent disability causing loss of working capacity in his original occupation. The allowance amount is at the minimum US \$ 25.000 (twenty five thousand United States Dollars) in case of permanent full disability.
b. In case permanent partial disability the amount of the allowance will be calculated according with the table in the agreement.

4. Dalam hal kecelakaan kerja mengakibatkan kematian Pelaut, keluarganya dalam hal ini istri dan anak-anaknya yang sah, akan menerima ganti rugi secara sekaligus sejumlah minimal US \$ 25.000 (dua puluh lima ribu dollar Amerika Serikat) yang dibayarkan melalui Perusahaan dan disaksikan oleh Syahbandar/KBRI setempat.
 5. Perusahaan juga akan mengatur pertanggunggaan yang mencakup kematian Pelaut karena sebab alamiah. Pengaturan demikian harus mencakup jumlah sebesar minimal US \$ 10.000 (sepuluh ribu dollar Amerika Serikat). Perusahaan akan menanggung seluruh biaya pemulangan jenazah pelaut sampai ke rumah pelaut.
 6. Perusahaan akan memulangkan pelaut tanpa biaya kepada pelaut dan memiliki suatu bentuk jaminan keuangan untuk memastikan pemulangan terjadi dalam setiap kasus. Perusahaan akan memulangkan pelaut ketika perjanjian kerja berakhir atau diakhiri oleh perusahaan, atau oleh pelaut karena alasan yang dapat dibenarkan, atau ketika pelaut tidak dapat melaksanakan tugas di atas kapal dalam keadaan tertentu. (*ILO Maritime Labour Convention 2006*)
 7. Perusahaan harus membayar ganti rugi untuk memastikan pelaut mendapatkan kompensasi yang memadai jika terjadi cedera, kehilangan atau pengangguran karena kapal hilang atau kandas. Perusahaan harus membayar ganti rugi pada tingkat yang sama dengan pelaut sebagai upah normal pelaut selama pelaut menganggur, namun dapat membatasi hal ini untuk jangka waktu dua bulan. (*ILO Maritime Labour Convention 2006*)
 8. Perusahaan menyediakan makanan dan air minum secara gratis kepada pelaut di kapal selama masa kerja dan mempertimbangkan latar belakang budaya dan agama yang berbeda. Perusahaan harus memastikan bahwa di semua kapal yang dibangun setelah konvensi ini berlaku, mereka menyediakan dan memelihara akomodasi yang layak dan fasilitas rekreasi seperti yang ditentukan oleh konvensi, untuk pelaut yang bekerja dan/atau tinggal di atas kapal yang konsisten dengan mempromosikan kesehatan dan kesejahteraan pelaut. (*ILO Maritime Labour Convention 2006*)
 9. Awak kapal berhak atas rawat inap dan perawatan medis gratis di bawah Praktik Maritim internasional yang telah ditetapkan. Cuti medis dengan bayaran akan diberikan kepada Awak Kapal jika disertifikasi oleh Dokter Perusahaan.
 10. Perusahaan bertanggung jawab untuk menanggung pantai atau pelaut yang bekerja di kapalnya untuk penyakit dan cedera pelaut yang terjadi antara tanggal mulai bertugas dan tanggal mereka dianggap dipulangkan, atau yang timbul dari pekerjaan di antara tanggal-tanggal tersebut. Apabila sakit atau cedera mengakibatkan ketidakmampuan untuk bekerja, Perusahaan bertanggung jawab untuk membayar :
 - a. Upah penuh selama pelaut yang sakit atau terluka tetap berada di atas kapal atau sampai pelaut tersebut dipulangkan dan
4. In case the industrial accident caused the death of the Seafarer, his next of kin, i.e his lawful wife and children shall received a lumpsum compensation of is at the minimum of US \$ 25.000 (twenty five thousand United States Dollars only) payable through the Company and witnessed by Harbour Master/Indonesia Embassy.
 5. The Company will make arrangements to cover also the death a Seafarer by natural cause. Such arrangements should cover the amount at the minimum of US \$ 10.000 (ten thousand United States Dollars). The Company will bear all the costs for returning of the body of deceased Seafarer to seafarer's home.
 6. The company will repatriate seafarers at no cost to the seafarer and have a form of financial security in place to ensure the repatriation occurs in every case. The company will repatriate seafarers when the employment agreement expires or is terminated by the company, or by the seafarer for justified reasons, or when the seafarer cannot carry out the duties on board in particular circumstances. (*ILO Maritime Labour Convention 2006*)
 7. Company must pay an indemnity to ensure seafarers obtain adequate compensation in case of injury, loss or unemployment due to the ship's loss or foundering. Company should pay an indemnity at the same rate as the seafarers as the seafarer's normal remuneration while the seafarer in unemployed but may limit this to a period of two months. (*ILO Maritime Labour Convention 2006*)
 8. The company provide the seafarers on board with food and drinking water free of charge during engagement and take account of differing cultural and religious background. Company must ensure that on all ships constructed after the convention has entered into force, they provide and maintain decent accommodation and recreational facilities as specified by the convention, for seafarers working and /or living on board consistent with promoting the seafarers health and well-being. (*ILO Maritime Labour Convention 2006*)
 9. The crew is entitled to free hospitalization and medical treatment under the established international Maritime Practice. Medical leave with pay shall grant to the Crew if certificated by the Company's Doctor.
 10. The company shall be liable to bear the coast or seafarers working on their ships for sickness and injury of the seafarers occurring between the date of commencing duty and the date they are deemed duly repatriate, or arising from employment between those dates. Where sickness or injury result in incapacity for work, the Company is liable to pay :
 - a. Full wages as long as the sick or injured seafarers remain on board or until the seafarers have been repatriated and

- b. Upah secara keseluruhan atau sebagian sebagaimana ditentukan oleh hukum atau peraturan nasional atau sebagaimana diatur dalam perjanjian bersama sejak pelaut dipulangkan atau
- c. Mendarat sampai pemulihan mereka atau (jika lebih awal) unit mereka berhak atas tunjangan uang tunai di bawah undang-undang nasional yang relevan.
- d. Perusahaan dapat membatasi tanggung jawab Perusahaan untuk membayar upah secara keseluruhan atau sebagian untuk pelaut yang tidak lebih dari satu tahun berada di atas kapal hingga jangka waktu tidak kurang dari 16 minggu sejak hari cedera atau mulai sakit. (*ILO Maritime Labour Convention 2006*)

- b. Wages in whole or in part as prescribed by national laws or regulation or as provided for in collective agreements from the time when the seafarers are repatriated or
- c. Landed until their recovery or (if earlier) unit they are entitled to cash benefits under the relevant national legislation.
- d. The company may limit the Company's liability to pay wages in whole or in part for a seafarer no longer than on board to a period of not less than 16 weeks from the day of the injury or commencing of the sickness. (*ILO Maritime Labour Convention 2006*)

PASAL XI : PERLENGKAPAN UNTUK IKLIM DINGIN

1. Di daerah yang iklimnya dingin dan di musim dingin dan di wilayah-wilayah yang suhunya 15 derajat celcius atau kurang. Pelaut akan diperlengkapi dengan pakaian dan peralatan musim dingin.
Pakaian dan peralatan semacam itu terdiri dari sekurang-kurangnya :
 - Mantel atau jaket musim dingin
 - Syal dan penutup kepala atau yang senilai
 - Sepatu kerja musim dingin
 - Pakaian kerja musim dingin
 Perlengkapan dan pakaian ini akan tetap menjadi milik Perusahaan.

ARTICLE XI : EQUIPMENT FOR COLD CLIMATES

1. In cold climates and winter times and in areas having temperature of 15 degrees centigrade or less, the Seafarer shall be provided with winter clothing and equipment, such clothing and equipment shall at least consist of :
 - A winter overcoat or jacket
 - Scarft and head cover or the equipment
 - Winter working shoes
 - Winter working gloves
 - Winter working clothes
 Such equipment and clothing shall remain the property of the company.

PASAL XII : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

- Setelah berakhirnya Perjanjian Perusahaan akan bertanggung jawab atas biaya pemulangan Awak Kapal ke tempat di mana mereka dilibatkan untuk bekerja dengan Perusahaan.
- i. Dalam semua kasus, Awak Kapal yang keluar juga akan diminta untuk melunasi uang muka/pinjamannya dari perusahaan (jika ada) sebelum pemulangannya.
 - ii. Perusahaan akan menahan sejumlah uang tertentu dari Awak Kapal pada saat pemberhentiannya untuk menutupi biaya panggilan IDD yang mungkin dilakukan oleh petugas / Awak Kapal, yang jumlahnya tidak diketahui pada saat pengakhiran perjanjian.

ARTICLE XII : TERMINATION OF EMPLOYMENT

- Upon expiry of Agreement
The company will be liable for cost of repatriating the Crew to the place where they were engaged for the employment with the Company.
- i. In all case, the signing off Crew will also be required to settle his advances/loan from the company (if any) prior to his repatriation.
 - ii. The company will retain certain sum of money from the Crew upon his termination to cover charges of possible IDD calls made by the officer/ Crew, amount of which is not known at the time of termination of agreement.

Sebelum berakhirnya perjanjian Perusahaan berhak untuk mengakhiri perjanjian Perjanjian Awak Kapal dengan memberikan pemberitahuan pengakhiran 30 hari sebelumnya secara tertulis atau dengan membayar gaji 30 hari sebagai pengganti pemberitahuan tersebut.
Seorang Petugas/Awak Kapal juga dapat mengakhiri hubungan kerjanya dengan Perusahaan dengan memberikan 30 hari pemberitahuan pemutusan hubungan kerja atau pengembalian gaji 30 hari. Namun demikian, Awak Kapal yang bersangkutan bertanggung jawab untuk membayar biaya pemulangannya.

Before expiry of agreement
The company shall be at liberty to terminate the agreement of the Crew Agreement by giving other 30 days notice of termination in writing or by giving paying 30 day salary in lieu of the notice.
An Officer/Crew can also terminate his employment with the Company by giving 30 days of notice termination or a refund of 30 days salary. However, the said Crew member is liable to pay for his repatriation costs.

PASAL XIII : PENGESAHAN PERJANJIAN

Awak Kapal wajib mengesahkan perjanjian ini kepada Kedutaan Besar/Konsul Indonesia (Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000).

ARTICLE XIII : ENDORSEMENT OF AGREEMENT

The crew is required to endorse this agreement to the Indonesian Embassy/Consul (*Indonesian Government Regulation No. 7 Year 2000*).

PASAL XIV : PERSELISIHAN

Suatu perselisihan atau keluhan kesah yang timbul sehubungan dengan syarat-syarat serta ketentuan Perjanjian ini harus diselesaikan sesuai dengan tata cara berikut :

1. Setiap pelaut yang merasa bahwa dirinya diperlakukan kurang adil atau menjadi sasaran pertimbangan yang tidak adil akan berusaha menyelesaikan keluhan-kesah tersebut melalui wakil Pelaut yang ditunjuk di atas kapal dengan cara sebagai berikut :
 - (i) Mengajukan masalahnya kepada atasannya langsung.
 - (ii) Mengajukan kepada Kepala bagiannya di mana yang bersangkutan dipekerjakan.
 - (iii) Mengajukan kepada Nakhoda Kapal.

Bila keluhan-kesah tak dapat dipecahkan berdasarkan ayat 1, Keputusan Nakhoda akan tetap berlaku di laut dan di pelabuhan asing. Perselisihan kemudian akan diajukan kepada wakil serikat Buruh, yang bila memungkinkan akan berusaha untuk memecahkannya bersama wakil Perusahaan.

Perusahaan tetap memiliki hak, bila perlu untuk meneruskan perselisihan ini ke kantor pusatnya untuk mendapatkan penyelesaian terakhir. Demikian pula Serikat Buruh mempunyai hak, bila perlu untuk meneruskan perselisihan tersebut kepada kantor pusatnya untuk mempersoalkan dengan kantor pusat Perusahaan.

Harus diingat bahwa hak semacam ini bagaimanapun hanya akan dipergunakan bila dianggap perlu, dan bahwa kedua belah pihak akan berusaha untuk menyelesaikan perselisihan di pelabuhan dimana perselisihan timbul dengan cara yang sebaik-baiknya.

2. Selama proses seperti tersebut dalam paragraf 1 dan 2 di atas, Pelaut tetap harus melaksanakan tugas-tugasnya seperti biasa.

PASAL XV : MULAI BERLAKUNYA DAN JANGKA WAKTU PERJANJIAN

- a. Tanggal berlakunya : Perjanjian ini dan semua ketentuan-ketentuannya akan mulai berlaku pada tanggal
- b. Masa berlakunya : Perjanjian ini akan tetap berlaku sampai atau diakhiri oleh salah satu pihak dengan pemberitahuan tertulis 30 (tiga puluh) hari sebelumnya kepada pihak yang lain.
- c. Perjanjian Kerja Laut ini adalah perjanjian kerja untuk Pelaut/Awak Kapal dan perusahaan bukan mempresentasikan masa layar Pelaut/Awak Kapal di atas kapal. Masa layar dihitung sejak saat Pelaut/Awak Kapal naik (on) dan mulai bekerja di atas kapal hingga selesai bekerja (off) kembali.

Sebagai kesaksian dari pada ketentuan dan syarat-syarat di atas, kedua belah pihak menandatangani Perjanjian ini tanggal

ARTICLE XIV : DISPUTES

A dispute or grievance arising in connection with the terms and provisions of this contract shall be adjusted in accordance with the following procedures :

1. Any Seafarer who feels that he has been unjustly treated or been subjected to and unfair consideration shall endeavour to have said grievance adjusted by the designated representative of the Seafarer aboard the vessel in the following manner :
 - (i) Presentation of the complaint to his immediate superior.
 - (ii) Appeal to the head of the Department in which the employee involved is employed.
 - (iii) Appeal to the Master of the vessel.

If the grievance cannot be solved under the provisions of paragraph 1, the decision of the Master shall govern at sea and in foreign ports. The dispute shall be referred to a representative of the Union, who, if he believes it has merit, shall attempt to solve it with the local representative of the Company.

The Company reserves the right, where necessary to refer a dispute to its head office for final settlement. Similarly, the representative of the Union reserves the right, where necessary, to refer a dispute to his National Office for disposition with the head office of the Company.

It is understood however, that this right will be used sparingly and that both parties will make every efforts to settle the disputes in the port where they arise as amicably as possible.

2. During the process as mentioned in paragraph 1 and 2 above, the Seafarers shall perform his duties as usual.

ARTICLE XV : EFFECTIVE DATE AND DURATION OF AGREEMENT

- a. Effective date : This contract all its provision shall take effect on
- b. Duration : This contract shall continue to be valid until Unless either party upon 30 (thirty) days written notice to the other party.
- c. This Sea Work Agreement is a working agreement for Seafarers/Vessel Crew and the company, not presenting the Seafarers/Vessel Crew sailing period on board the ship. The period of sail is calculated from the time the Seafarer/Vessel Crew board (on) and start working on the ship until they finish working (off) again.

In witness of the eforesaid terms and conditions both parties sign this contract this day

KETENTUAN TAMBAHAN
ADDITIONAL CLAUSE

- A. 1. Untuk mencegah sengketa antara pekerja dan majikan
To avoid disputes between the employer and employee in future :
- a. Perintah lisan harus dicegah.
Verbal instruction must be avoided.
 - b. Perintah-perintah khusus harus jelas secara tertulis dan dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.
Specific instructions must be clearly written understood and mutually agree upon by both parties.
 - e. Dalam hal ini tidak ada satu pihak yang mengabaikan dari tanggung jawabnya.
This is ensure that no party can absolve themselves from their responsibilities.
- B. Mengacu pada Pasal IX, nama dan alamat Perusahaan Asuransi tersebut di bawah ini :
Referring to Article IX, name of the Insurance Company and address are to be specified :

.....
.....
.....

CATATAN :
NOTE :

Biaya pengesahan perjanjian ini sebesar S\$0..... sesuai dengan ketentuan KBRI Singapura.
Endorsement fees of S\$.....0.....in accordance to the Indonesia Embassy Regulation will be borned by the Company/Owner's concerned.

PERUSAHAAN
THE COMPANY

PELAUT
THE SEAFARER

.....

(.....)

(.....)

DISAHKAN OLEH
APPROVED BY

(.....)

LAMPIRAN 4

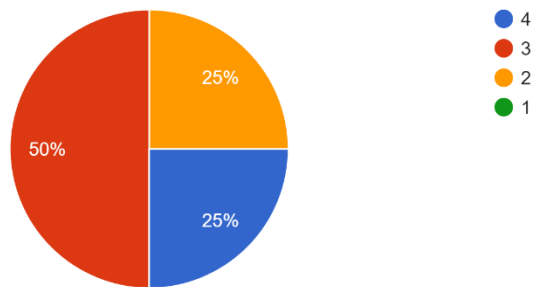
RISET HASIL KUESIONER

No	Faktor Internal	Rating			
		1	2	3	4
1	Sistem <i>database</i> di KBRI Singapura berfungsi dengan baik untuk standar gaji pelaut Indonesia	0	1	2	1
2	SDM KBRI Singapura dapat memahami penerapan MLC 2006	0	0	0	4
3	Pelaut Indonesia kurang memahami MLC 2006	0	2	0	0
4	Gaji pelaut yang masih di bawah standar MLC 2006	0	1	2	1
	Faktor Eksternal				
1	KBRI Singapura melakukan kerjasama dengan perusahaan pelayaran di Singapura	0	0	1	3
2	Mengadakan sosialisasi MLC 2006 ke pelaut Indonesia dan perusahaan pelayaran di Singapura	0	1	1	2
3	Format PKL yang berbeda di setiap perusahaan pelayaran	0	2	0	0
4	Pelaut dari negara lain memiliki nominal gaji yang lebih besar	1	3	0	0

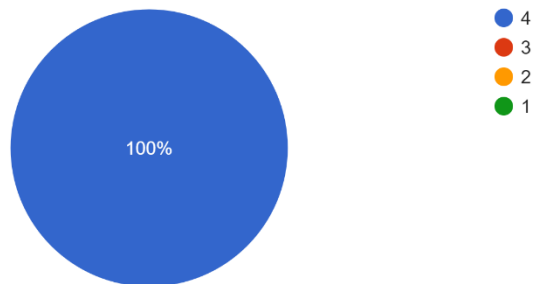
LAMPIRAN 5

DIAGRAM FAKTOR INTERNAL

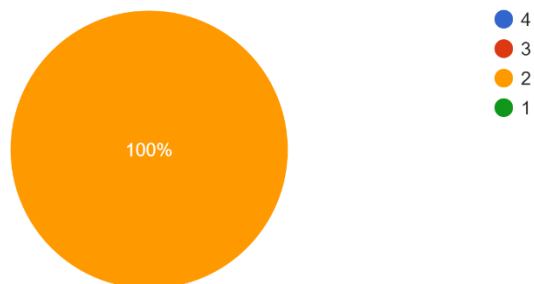
Sistem database di KBRI Singapura berfungsi dengan baik untuk standar gaji pelaut Indonesia
4 responses



SDM KBRI Singapura dapat memahami penerapan MLC 2006
4 responses

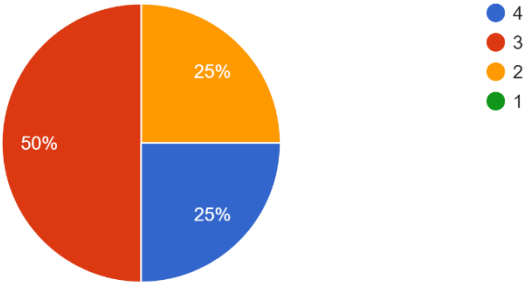


Pelaut Indonesia kurang memahami MLC 2006
4 responses



Gaji pelaut yang masih di bawah standar MLC 2006

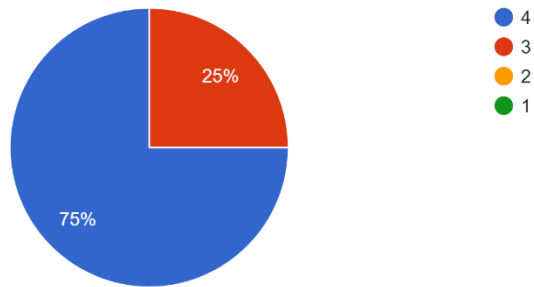
4 responses



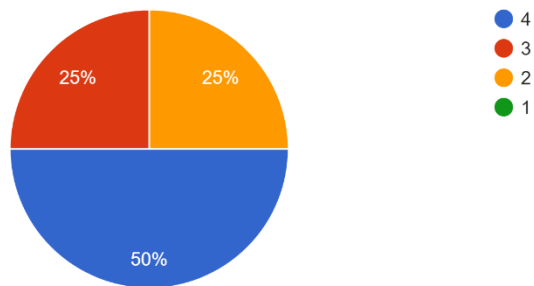
LAMPIRAN 6

DIAGRAM FAKTOR EKSTERNAL

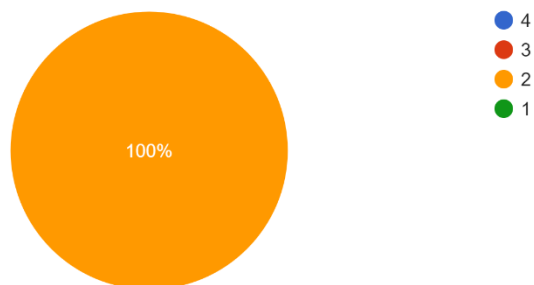
KBRI Singapura melakukan kerjasama dengan perusahaan pelayaran di Singapura
4 responses



Mengadakan sosialisasi MLC 2006 ke pelaut Indonesia dan perusahaan pelayaran di Singapura
4 responses



Format PKL yang berbeda di setiap perusahaan pelayaran
4 responses



Pelaut dari negara lain memiliki nominal gaji yang lebih besar

4 responses

