

## **SOSIALISASI PENYULUHAN REKRUTMEN TERHADAP PERJANJIAN KERJA LAUT PADA KESELAMATAN KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) DIBALAI MONITOR SFEKTUM FREKUANSI RADIO KELAS II BANJARMASIN**

**Kamsariaty<sup>1\*</sup>, Harmuzan Tazril<sup>2</sup>, Muhammad Lutfillah<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin.

Email : [kamsariaty41@gmail.com](mailto:kamsariaty41@gmail.com)

### **ABSTRAK**

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

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

Kata Kunci: Penyuluhan , Rekrutmen Terhadap Perjanjian kerja ,Keselamatan Kerja anak buah kapal (ABK)

## **SOCIALIZATION AND OUTREACH ON RECRUITMENT REGARDING MARITIME EMPLOYMENT AGREEMENTS AND WORK SAFETY FOR CREW MEMBERS (ABK) AT THE CLASS II RADIO FREQUENCY SPECTRUM MONITORING CENTER IN BANJARMASIN**

### **ABSTRACT**

Which wants to participate in development, especially in the field of sea transportation. In line with efforts to achieve development goals in the economic and social fields, namely to improve a better standard of living both materially and spiritually, special attention is needed to the human resource factor (HR), especially in the protection and welfare of the crew's labor.

The crew recruitment process in accordance with the existing theory. The parties responsible for the recruitment process are the *Crewing Division* and other staff required in the recruitment section. The recruitment methods are internal and external methods, but the company tends to recruit internally because the cost is lower, faster and easier. The internal method uses references from current employees or crew members and the external method uses cooperation from shipping institutions. The recruitment process begins with notifying job vacancies, then using recruitment methods, and finally job applicants come .

Keywords: Counseling, Recruitment of Work Agreement, Work Safety of crew members (ABK)

### **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan lingkungan strategis nasional dan internasional menuntut penyelenggaraan pelayaran yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peran serta swasta dan persaingan usaha, otonomi daerah, dan akuntabilitas penyelenggara negara, dengan tetap mengutamakan keselamatan dan keamanan pelayaran demi kepentingan nasional (Menimbang huruf d

“Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran”).

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

Dalam kaitannya dengan pembangunan perhubungan laut maka upaya perlindungan dan keselamatan tenaga kerja yang bekerja di laut akan tentunya dalam suatu perjanjian kerja yang disebut dengan perjanjian kerja laut. Sebagai dasar terjadinya hubungan kerja antara pekerja (buruh) dengan pengusaha kapal, maka keberadaan perjanjian kerja laut diharapkan mampu menjamin hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian tersebut.

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

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

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

## METODE

Berdasarkan pada tujuan Berikut antara lain :

1. Identifikasi Kebutuhan. Mulailah dengan memahami kebutuhan masyarakat terkait informasi tentang rekrutmen dan perjanjian kerja laut untuk ABK. Apakah mereka memiliki pemahaman yang cukup? Apa saja kesenjangan pengetahuan atau kesalahpahaman yang perlu diperbaiki?
2. Penyusunan Materi. Buatlah materi penyuluhan yang sesuai dengan kebutuhan dan pemahaman target audiens. Materi tersebut harus jelas, ringkas, dan mudah dipahami. Termasuk di dalamnya informasi tentang hak dan kewajiban ABK, prosedur rekrutmen yang aman, serta pentingnya keselamatan kerja di laut.
3. Pemilihan Metode Komunikasi. Tentukan metode komunikasi yang paling efektif untuk menyampaikan informasi tersebut kepada masyarakat. Anda dapat menggunakan berbagai media, seperti ceramah, diskusi kelompok, media sosial, brosur, poster, atau kampanye visual.
4. Kerjasama dengan Pihak Terkait. Libatkan pihak-pihak terkait, seperti lembaga pemerintah, organisasi non-pemerintah, perusahaan pelayaran, atau komunitas nelayan, dalam penyuluhan ini. Mereka dapat membantu menyebarkan informasi dan memperluas jangkauan program.

5. Jadwal dan Lokasi. Tentukan jadwal dan lokasi penyuluhan yang memungkinkan partisipasi maksimal dari masyarakat target. Pastikan lokasi mudah diakses dan jadwal sesuai dengan kebiasaan dan ketersediaan waktu mereka.
6. Penyampaian Materi. Saat menyampaikan materi, pastikan untuk berinteraksi dengan audiens. Berikan kesempatan bagi mereka untuk bertanya dan memberikan masukan. Hal ini akan memperkuat pemahaman dan keterlibatan mereka dalam program.
7. Evaluasi. Setelah penyuluhan selesai, lakukan evaluasi untuk mengevaluasi efektivitas program. Mintalah umpan balik dari peserta tentang pemahaman mereka terhadap materi dan apakah ada perubahan perilaku atau sikap yang terjadi setelah penyuluhan.

Dengan mengikuti langkah-langkah ini dan memastikan adanya komunikasi yang terbuka dan interaktif, Anda dapat meningkatkan pemahaman masyarakat tentang rekrutmen dan perjanjian kerja laut untuk ABK serta meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya keselamatan kerja di laut. Untuk memberikan solusi yang efektif dalam pengabdian kepada masyarakat terkait sosialisasi penyuluhan rekrutmen dan perjanjian kerja laut untuk ABK, berikut beberapa metode pemecahan yang dapat diterapkan:

1. Kolaborasi dengan Pemerintah dan LSM. Kerjasama dengan pemerintah setempat dan organisasi non-pemerintah yang memiliki akses ke masyarakat dapat memperluas jangkauan penyuluhan. Mereka dapat membantu dalam mengatur acara penyuluhan, menyediakan fasilitas, dan menyebarkan informasi kepada masyarakat.
2. Penggunaan Media Sosial. Manfaatkan kekuatan media sosial untuk menyebarkan informasi tentang rekrutmen dan perjanjian kerja laut kepada ABK. Buatlah konten yang menarik dan edukatif, seperti infografis, video pendek, atau cerita singkat, untuk meningkatkan kesadaran masyarakat.
3. Pelatihan dan Workshop. Selenggarakan pelatihan dan workshop langsung untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang rekrutmen dan perjanjian kerja laut kepada ABK. Libatkan ahli dan praktisi yang berpengalaman dalam industri pelayaran untuk memberikan wawasan yang berharga.
4. Pendekatan Berbasis Komunitas. Dengan memahami karakteristik dan kebutuhan setiap komunitas, Anda dapat merancang program penyuluhan yang lebih relevan dan efektif. Libatkan tokoh-tokoh lokal dan pemimpin komunitas untuk mendukung dan mempromosikan kegiatan penyuluhan.
5. Penggunaan Teknologi Informasi. Gunakan teknologi informasi, seperti aplikasi seluler atau platform online, untuk memberikan akses mudah dan cepat terhadap informasi tentang rekrutmen dan perjanjian kerja laut kepada ABK. Pastikan platform tersebut user-friendly dan dapat diakses oleh semua lapisan masyarakat.
6. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan. Lakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas program penyuluhan. Dengan mengumpulkan umpan balik dari peserta, Anda dapat mengidentifikasi kelemahan dan area perbaikan untuk meningkatkan kualitas program di masa depan.

Dengan menggabungkan berbagai metode tersebut, Anda dapat mengoptimalkan pengabdian kepada masyarakat dalam sosialisasi penyuluhan rekrutmen dan perjanjian kerja laut untuk ABK, sehingga meningkatkan kesadaran dan pemahaman masyarakat tentang pentingnya keselamatan kerja di laut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sosialisasi penyuluhan tentang rekrutmen terhadap perjanjian kerja laut pada keselamatan kerja anak buah kapal (ABK) adalah sebuah proses penting untuk memastikan bahwa ABK memahami hak dan kewajiban mereka sesuai dengan peraturan dan standar keselamatan kerja yang berlaku. Berikut adalah hasil pembahasan dari sosialisasi tersebut:

1. Pengenalan tentang Perjanjian Kerja. Sosialisasi ini dimulai dengan memperkenalkan konsep perjanjian kerja laut kepada ABK. Mereka perlu memahami hak-hak dan kewajiban yang tercantum dalam perjanjian kerja mereka, termasuk hak terkait gaji, jaminan sosial, jam kerja, cuti, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan kondisi kerja mereka di atas kapal.

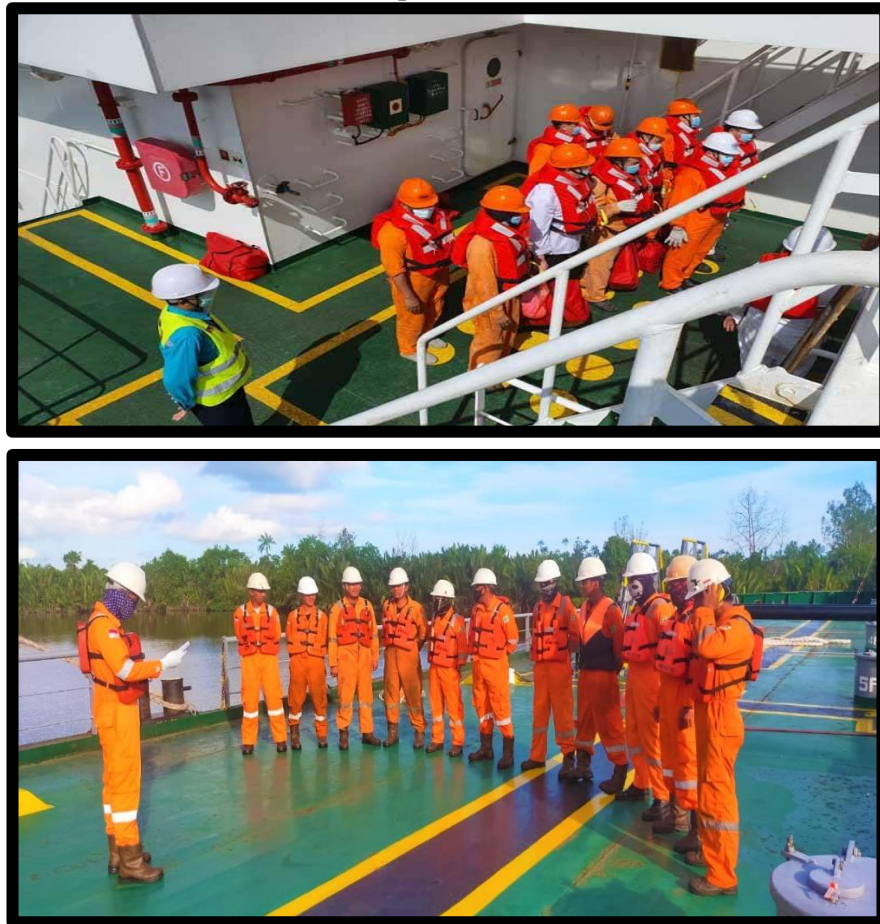
2. Keselamatan Kerja. Fokus utama dari sosialisasi ini adalah keselamatan kerja. ABK perlu diberi pemahaman yang mendalam tentang pentingnya keselamatan di laut, termasuk prosedur keselamatan, penggunaan peralatan keselamatan, tindakan darurat, dan langkah-langkah pencegahan kecelakaan.
3. Peraturan dan Standar Keselamatan. ABK perlu diberitahu tentang semua peraturan dan standar keselamatan yang berlaku di sektor kelautan. Hal ini termasuk peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, organisasi internasional, dan aturan perusahaan.
4. Pencegahan Kecelakaan dan Penyakit. Sosialisasi ini juga harus mencakup informasi tentang langkah-langkah pencegahan kecelakaan dan penyakit di atas kapal, termasuk pentingnya menjaga kebersihan, menjalani pemeriksaan kesehatan secara teratur, dan tindakan pencegahan lainnya.
5. Hak Asasi Manusia dan Perlindungan. ABK harus diberitahu tentang hak asasi manusia mereka dan perlindungan yang mereka miliki di bawah hukum internasional. Mereka juga perlu mengetahui prosedur yang dapat mereka lakukan jika hak-hak mereka dilanggar.
6. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan. Penting untuk melibatkan ABK dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesejahteraan mereka. Ini bisa dilakukan melalui forum diskusi atau mekanisme partisipasi lainnya.
7. Pemahaman tentang Tanggung Jawab. Selain memahami hak-hak mereka, ABK juga harus memahami tanggung jawab mereka terhadap keselamatan diri sendiri, rekan kerja, dan kapal. Mereka perlu menyadari bahwa keselamatan adalah tanggung jawab bersama dan setiap individu memiliki peran penting dalam menjaganya.

Hasil pembahasan ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kesadaran dan pemahaman ABK tentang pentingnya keselamatan kerja di laut serta hak dan kewajiban mereka sesuai dengan perjanjian kerja yang mereka miliki

**Gambar 1. Para Peserta dalam pemberian materi di DIBALAI MONITOR SFEKTUM FREKUANSI RADIO KELAS II 2024**



**Gambar 2. Peserta Pelatihan DIBALAI MONITOR SFEKTUM FREKUANSI RADIO KELAS II diatas kapal BANJARMASIN 2024**



**Gambar 3 Gambar alat keselamatan diatas kapal BANJARMASIN 2024**



## SIMPULAN

Sosialisasi penyuluhan tentang rekrutmen dan perjanjian kerja laut pada keselamatan kerja anak buah kapal (ABK) memiliki beberapa simpulan penting:

1. Pentingnya Pemahaman Peraturan. Sosialisasi diperlukan untuk memperkenalkan ABK dengan peraturan dan prosedur rekrutmen serta perjanjian kerja laut. Pemahaman yang baik akan mencegah kesalahpahaman dan konflik di masa depan.
2. Perlunya Keselamatan Kerja. Penekanan pada keselamatan kerja harus menjadi fokus utama. ABK perlu menyadari hak-hak mereka terkait keselamatan di kapal dan kewajiban pemberi kerja untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman.
3. Perlindungan Hak-hak ABK. Sosialisasi harus menggarisbawahi hak-hak ABK sesuai dengan peraturan nasional dan internasional. Ini termasuk hak terhadap upah yang layak, jam kerja yang wajar, kondisi kerja yang aman, dan perlindungan terhadap pelecehan dan diskriminasi.
4. Komitmen terhadap Kepatuhan. Perlu ditekankan bahwa keselamatan dan perlindungan ABK adalah tanggung jawab bersama antara pemberi kerja, ABK sendiri, dan otoritas terkait. Komitmen untuk mematuhi peraturan dan standar harus ditekankan pada setiap tahap rekrutmen dan dalam perjanjian kerja.
5. Pengawasan dan Penegakan Hukum. Sosialisasi juga harus mencakup informasi tentang mekanisme pengawasan dan penegakan hukum terkait pelanggaran keselamatan kerja atau hak-hak ABK. ABK harus mengetahui bahwa mereka memiliki hak untuk melaporkan pelanggaran dan mekanisme yang tersedia untuk melindungi mereka dari penindasan atau pembalasan.
6. Edukasi Berkelanjutan. Sosialisasi tidak hanya sekali-kali, tetapi juga perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan ABK tetap update dengan perubahan peraturan atau praktik terbaik dalam keselamatan kerja.

Dengan memperkuat pemahaman ini melalui sosialisasi penyuluhan, diharapkan akan tercipta lingkungan kerja yang lebih aman, adil, dan berkelanjutan bagi ABK di kapal-kapal laut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Menurut Keputusan Menteri Nomor 70 tahun 2013 Pengertian *Crewing* memiliki arti Pengawakan Kapal, yang menyimpulkan *Departemen Crewing*.
- Menurut pada Pasal 1 (42) UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dalam Anak buah kapal (ABK)
- Menurut Pasal 145 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran
- Achmad, Fadli. (2010). Tinjauan Longsor pada Ruas Jalan Akses - Pelabuhan Gorontalo. Simposium XIII FSTPT, Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Achmad, Yusnedi., (2019). Manajemen Perusahaan pelayaran. Yogyakarta. Penerbit Deepublish.
- Husein Umar, (2008). Desain Penelitian MSDM Dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Graha, 2008), h. 24
- Hj. Ike kusdyah rachmawati, (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: CV. And Offset, 2008), h. 83-84
- Suma'mur. (2009). Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja. Jakarta : CV Sagung Seto