



International
Labour
Organization



BRIN
BADAN RISET
DAN INOVASI NASIONAL

► Memahami Kondisi Kerja Pekerja Kapal Penangkap Ikan di Indonesia

Bukti dari Survei Pekerjaan Layak di Sektor
Perikanan Laut Tahun 2024

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia dan memiliki garis pantai terpanjang keempat. Sektor perikanan memainkan peranan penting dalam perekonomian negara, menyediakan lapangan kerja dan mata pencaharian bagi jutaan warga. Pada 2021, sektor perikanan menyumbang 2,8 persen pada PDB Indonesia dan 2,36 juta orang bekerja di sektor perikanan laut, sekitar 1,3 persen dari populasi pekerja.

Penangkapan ikan di laut merupakan salah satu profesi yang paling berbahaya dan menuntut kekuatan fisik, yang membuat pekerja terpapar cuaca buruk, peralatan berbahaya, serta risiko pembajakan atau perairan “tidak bertuan”. Pekerja perikanan tangkap sering berada di laut dalam waktu yang lama dalam kondisi yang menantang, menghadapi kelelahan fisik, tekanan psikologis dan akses terbatas terhadap makanan, perawatan medis atau komunikasi. Selain itu, terisolasinya kapal penangkap ikan, dengan sedikit pengawasan atau perlindungan, membuat pekerja rentan terhadap eksploitasi, kerja paksa dan pelecehan.

Situasi ini mendorong ILO untuk menetapkan standar ketenagakerjaan internasional yang bertujuan untuk meningkatkan hak dan kondisi kerja pekerja perikanan. Konvensi Pekerjaan Penangkapan Ikan, 2007 (No. 188) menetapkan persyaratan yang mengikat untuk kondisi kerja layak, termasuk perlindungan terhadap kerja paksa dan perdagangan manusia.

Indonesia memiliki undang-undang dan peraturan yang mengatur pekerjaan layak di sektor perikanan serta telah mengambil langkah-langkah signifikan untuk meningkatkan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, termasuk memerangi kerja paksa dan pekerja anak dengan meratifikasi Konvensi ILO yang relevan (Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No. 29); Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105); Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138); dan Konvensi Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, 1999 (No. 182)). Namun tantangan di sektor perikanan tetap ada karena tumpang tindih yurisdiksi dan kesulitan dalam menegakkan peraturan ketenagakerjaan, terutama untuk armada penangkapan ikan skala kecil dan perairan laut lepas. Ratifikasi Konvensi ILO No. 188 dan Protokol 2014 untuk Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No. 29) serta konvensi mendasar ILO lainnya akan membantu menyelaraskan hukum nasional dengan standar ketenagakerjaan internasional, memperkuat upaya untuk meningkatkan kondisi kerja pekerja perikanan tangkap dan memerangi kerja paksa.

Laporan ini menyajikan temuan Survei ILO 2024 tentang Pekerjaan Layak di Perikanan Laut, bersama dengan hasil wawancara, diskusi kelompok terfokus dan lokakarya konsultasi yang dilakukan oleh BRIN (Pusat Penelitian Kependudukan Badan Riset dan Inovasi Nasional) bekerja sama dengan ILO. Penelitian ini berfokus pada indikator utama pekerjaan layak bagi pekerja di sektor perikanan laut, termasuk status pekerjaan, penghasilan, jam kerja, kesehatan dan keselamatan, jaminan sosial, serta prevalensi pekerja anak dan pekerja paksa. Indikator mengenai pekerjaan layak dibangun berdasarkan arahan dari standar ketenagakerjaan internasional, khususnya Konvensi No. 188, 138 dan 29, serta instrumen dasar ILO lainnya. Diskusi tentang peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini menawarkan wawasan kontekstual mengenai kesenjangan dan inkonsistensi peraturan perundang-undangan dengan standar internasional.

Survei ini didasarkan pada wawancara dengan hampir 3.500 pekerja perikanan tangkap dari 18 pelabuhan, yang mewakili berbagai jenis pelabuhan di seluruh negeri. Temuan tersebut menggambarkan kondisi kerja pekerja perikanan laut di pelabuhan yang disurvei dan secara langsung menginformasikan situasi pekerja perikanan di seluruh negeri.

Karakteristik demografi tenaga kerja perikanan laut

Tenaga kerja perikanan laut hampir seluruhnya laki-laki dan sebagian besar merupakan warga negara Indonesia dengan usia rata-rata 40 tahun. Pekerja perikanan tangkap muda lebih mungkin bekerja di kapal berukuran besar dan sedang. Rata-rata, hanya satu dari lima pekerja perikanan tangkap di pelabuhan terpilih yang memiliki pendidikan lebih tinggi dari sekolah menengah (17,8 persen), dengan proporsi pekerja yang lebih besar di kapal besar dan sedang dan proporsi terendah di kapal kecil. Mengakui pentingnya investasi dalam pendidikan dan keterampilan pekerja perikanan tangkap,

Pemerintah Indonesia telah menerapkan beberapa langkah untuk memperkuat keterampilan pekerja perikanan tangkap. Namun, studi terkini telah menyoroti perlunya memperkenalkan program pendidikan kejuruan yang lebih efektif yang memenuhi tuntutan spesifik industri perikanan.

Kapal penangkap ikan skala kecil seringkali beroperasi sebagai bisnis keluarga dan biasanya mempekerjakan awak dalam jumlah kecil yang merupakan anggota keluarga atau masyarakat setempat. Kapal-kapal ini kemungkinan besar dioperasikan oleh pemilik kapal tanpa awak yang direkrut secara formal (40 persen) atau anggota keluarga yang terlibat dalam kegiatan bisnis (12 persen). Pekerja perikanan tangkap di kapal berukuran sedang dan besar umumnya memiliki hubungan kerja yang lebih terstruktur dan formal, dengan hampir semua awak kapal bekerja sebagai pekerja (masing-masing 95 dan 98 persen). Namun, dalam kedua kasus tersebut, pelanggaran standar pekerjaan layak dapat terjadi. Di kapal penangkap ikan kecil, lingkungan kerja informal, kurangnya sumber daya, kondisi kapal dan teknologi yang ketinggalan zaman dapat membahayakan kondisi kerja. Di kapal berukuran sedang dan terutama kapal besar, pekerja perikanan tangkap sangat bergantung pada majikannya untuk stabilitas keuangan, yang mengakibatkan mereka menerima kondisi kerja yang tidak menguntungkan atau, dalam kasus ekstrem, terpaksa bekerja.

Rekrutmen dan Migrasi

Survei menunjukkan bahwa lebih dari sepertiga pekerja perikanan tangkap di pelabuhan terpilih (35 persen atau 32.915 pekerja perikanan tangkap) bermigrasi secara internal (di dalam wilayah Indonesia) untuk bekerja – berpindah antar kabupaten atau kota, baik dalam provinsi yang sama atau melintasi batas provinsi. Kecilnya fenomena migrasi internasional disebabkan oleh relatif ketatnya regulasi terkait penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Kapal-kapal kecil mengutamakan pekerja lokal (94 persen) yang tinggal di dekat pelabuhan. Sebaliknya, pekerja cenderung bermigrasi secara internal untuk bekerja di kapal berukuran sedang dan besar; pekerja Indonesia yang berpindah wilayah di Indonesia untuk bekerja (selanjutnya disebut “Migran Internal”) mencakup lebih dari sepertiga dari mereka yang bekerja sebagai pekerja di kapal ukuran sedang (36 persen) dan lebih dari dua pertiga (66,2 persen) di kapal besar.

Praktik membayar biaya rekrutmen dan biaya terkait untuk mendapatkan penempatan kerja membuat pekerja migran sangat rentan untuk memperoleh pekerjaan dengan defisit pekerjaan layak. Pengusaha, perekrut atau perantara perjalanan dapat mengenakan biaya terkait perekrutan ini, atau dalam beberapa kasus, pejabat yang korup juga dapat meminta suap atau komisi. Akibatnya, banyak pekerja mengeluarkan biaya besar selama proses perekrutan yang dapat mengakibatkan terjatuh utang.

Prinsip Umum dan Pedoman Operasional ILO untuk Perekrutan yang Adil serta Definisi Biaya Perekrutan dan Biaya Terkait (ILO 2019) menyatakan bahwa “tidak ada biaya perekrutan atau biaya terkait yang boleh dibebankan kepada, atau ditanggung oleh, pekerja atau pencari kerja”. Prinsip ini tercantum dalam Konvensi No. 188 dan Konvensi Badan Penempatan Tenaga Kerja Swasta, 1997 (No. 181), yang belum diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia, serta dalam hukum ketenagakerjaan nasional seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Meskipun ada peraturan nasional dan internasional yang jelas, survei tersebut menyoroti kesenjangan yang signifikan dalam menegakkan perekrutan yang adil dalam industri perikanan di Indonesia, sehingga menimbulkan kekhawatiran tentang penegakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Menurut survei tersebut, 61,5 persen pekerja perikanan tangkap migran internal yang bekerja di kapal perikanan pekerja melaporkan adanya biaya rekrutmen dan biaya terkait untuk mendapatkan pekerjaan. Praktik ini lebih sering terjadi pada pekerja perikanan tangkap yang bekerja di kapal ukuran sedang (70 persen), diikuti oleh kapal kecil (65,5 persen) dan kapal besar (54 persen).

Survei menunjukkan bahwa biaya perjalanan merupakan biaya rekrutmen paling umum yang dikeluarkan oleh pekerja perikanan tangkap migran internal (58 persen), diikuti oleh biaya persiapan (18 persen). Biaya persiapan meliputi biaya untuk dokumen dan perlengkapan yang diperlukan, seperti alat pancing yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Hanya sebagian kecil pekerja perikanan tangkap

migran internal yang membayar biaya terkait dengan perantara perorangan atau agen. Hal ini menyoroti meluasnya penggunaan praktik perekrutan informal dalam sektor perikanan Indonesia, khususnya pada kapal-kapal berukuran kecil dan menengah. Menurut survei, hanya 2,2 persen pekerja perikanan tangkap migran internal yang mendapatkan pekerjaan melalui agen perekrutan atau calo. Sebagian besar pekerja mendapat pekerjaan melalui keluarga atau teman (lebih dari 73 persen) atau dengan menghubungi kapten secara langsung.

Pekerja migran harus membayar kembali biaya rekrutmen yang setara dengan 1,7 bulan pendapatan tahunan mereka (indikator SDG 10.7.1). Angka ini secara signifikan lebih tinggi untuk kapal yang lebih kecil, yaitu sekitar 9,9 bulan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja perikanan tangkap perlu bekerja selama hampir satu tahun hanya untuk menutupi biaya perekrutan dan biaya terkait. Walaupun biaya perekrutan dan biaya terkait seringkali lebih tinggi di kalangan migran internasional, survei ini menyoroti bahwa pekerja nasional, terutama migran internal, tidak terkecuali dari kerentanan yang diakibatkan oleh biaya perekrutan yang tinggi.

Kontrak kerja

Menurut Konvensi ILO No. 188, Pasal 20, pemilik kapal bertanggung jawab memastikan bahwa setiap pekerja perikanan tangkap memiliki perjanjian kerja tertulis yang ditandatangani oleh pekerja perikanan tangkap dan pemilik kapal penangkap ikan atau oleh perwakilan resmi pemilik kapal penangkap ikan, yang menyediakan pekerjaan dan kondisi kehidupan yang layak di atas kapal. Pemerintah Indonesia mewajibkan semua pekerja perikanan tangkap untuk memiliki "Perjanjian Kerja Laut" (PKL) yang sah sebelum memulai pekerjaan di kapal mana pun. PKL adalah kontrak formal antara pemilik kapal atau pemberi kerja dan pekerja perikanan tangkap yang menguraikan syarat dan ketentuan kerja bagi individu yang bekerja di atas kapal.

Namun, temuan survei mengungkapkan bahwa hanya 9,3 persen dari seluruh pekerja perikanan tangkap yang memiliki kontrak tertulis. Untuk kapal-kapal kecil, proporsi ini hanya 1,5 persen, yang dicirikan oleh tingkat informalitas yang tinggi. Kapal berukuran sedang memiliki kinerja sedikit lebih baik, dengan 3,5 persen pekerja dipekerjakan berdasarkan kontrak tertulis, sementara kapal besar menunjukkan tingkat formalisasi yang lebih tinggi lagi dengan 18,4 persen pekerja memiliki kontrak tertulis.

Survei menunjukkan bahwa perjanjian lisan merupakan bentuk kontrak kerja yang dominan di seluruh kapal dengan segala ukuran dan terus menjadi praktik yang meluas dalam hubungan kerja dengan pekerja perikanan tangkap di Indonesia. Persentase persetujuan lisan tertinggi terdapat pada kapal besar (69,6 persen) dan sedang (62,6 persen), diikuti oleh kapal kecil (49,2 persen).

Kondisi pekerja perikanan tangkap tanpa perjanjian tertulis ataupun lisan sangat memprihatinkan, karena hal ini menyebabkan 26,3 persen pekerja perikanan tangkap berada dalam situasi pekerjaan yang tidak menentu dan rentan. Mereka menghadapi risiko eksploitasi yang lebih tinggi, ketidakamanan pekerjaan dan harapan yang tidak jelas. Prevalensi kondisi ini paling tinggi pada kapal-kapal kecil, di mana hampir separuh (49,3 persen) tenaga kerjanya tidak memiliki perjanjian apa pun, mencerminkan tingginya informalitas. Kapal berukuran sedang berada di posisi berikutnya dengan 33,1 persen pekerja dalam kategori ini, sedangkan kapal besar memiliki proporsi terendah, yakni 11,6 persen. Angka ini menyoroti kesenjangan signifikan dalam praktik ketenagakerjaan, di mana pekerja perikanan tangkap di kapal kecil lebih rentan terhadap risiko yang timbul akibat kondisi kerja yang tidak jelas dan tidak teratur.

Waktu kerja

Menurut Konvensi ILO No. 188, Pasal 14, jam kerja bagi pekerja perikanan tangkap didefinisikan dalam hal waktu istirahat minimum. Konvensi tersebut menetapkan bahwa untuk kapal penangkap ikan yang beroperasi lebih dari tiga hari, waktu istirahat minimum bagi pekerja perikanan tangkap tidak boleh kurang dari 10 jam dalam 24 jam dan 77 jam dalam tujuh hari. Akibatnya, pekerjaan apa pun yang melebihi 14 jam per hari atau 91 jam per minggu diklasifikasikan sebagai jam kerja berlebihan dalam

analisis survei. Perlu dicatat bahwa Konvensi ini memperbolehkan beberapa pengecualian dalam kasus darurat dan dengan syarat pekerja perikanan tangkap menerima kompensasi waktu istirahat sesegera mungkin. Pengaturan jam kerja dalam perundang-undangan Indonesia tampak terfragmentasi, tidak memiliki arahan yang jelas dan konsisten di berbagai instrumen hukum.

Survei mengungkapkan bahwa secara keseluruhan, 15,8 persen pekerja perikanan tangkap di 18 pelabuhan yang disurvei bekerja lebih dari 14 jam per hari, sementara 11,3 persen bekerja lebih dari 91 jam per minggu. Jam kerja berlebih paling umum terjadi di kapal berukuran sedang, di mana 24,1 persen pekerja bekerja lebih dari 14 jam sehari, dan 18,4 persen bekerja lebih dari 91 jam seminggu. Sebaliknya, lebih sedikit pekerja perikanan tangkap yang melaporkan waktu kerja berlebihan di kapal besar, dengan hanya 6,5 persen melebihi 14 jam sehari dan 8 persen melampaui 91 jam seminggu. Di kapal kecil, 15,2 persen pekerja perikanan tangkap bekerja lembur setiap hari, dan 6,6 persen bekerja lembur setiap minggu.

Pola kerja dan istirahat yang tidak teratur menunjukkan kompleksitas yang melekat dalam menilai waktu kerja di sektor perikanan, di mana batasan antara jam kerja dan waktu istirahat sering kali berubah-ubah dan tidak memiliki perbedaan yang jelas antara waktu kerja dan waktu istirahat. Adakalanya, waktu istirahat dapat digunakan untuk bekerja, sedangkan jam kerja dapat dihabiskan untuk beristirahat, seperti saat menunggu ikan dikumpulkan. Ketidakberaturan ini menimbulkan tantangan potensial dalam mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang terstandarisasi.

Metode dan jumlah pembayaran

Pekerja di industri perikanan laut di Indonesia dibayar melalui berbagai metode, yang seringkali disesuaikan dengan sifat pekerjaan spesifik mereka dan praktik ekonomi sektor tersebut. Survei mengungkapkan bahwa metode pembayaran yang paling sering adalah bagi hasil tangkapan, yang digunakan untuk membayar dua pertiga pekerja perikanan tangkap (62,7 persen). Metode ini digunakan oleh hampir semua pekerja perikanan tangkap yang bekerja di kapal kecil (90 persen), sekitar setengah dari mereka yang bekerja di kapal berukuran sedang (56,4 persen) dan proporsi yang lebih rendah dari mereka yang bekerja di kapal besar (38,1 persen). Metode pembayaran kedua yang paling umum menggabungkan sistem bagi hasil tangkapan dan bonus berbasis kinerja. Pendekatan ini dimanfaatkan untuk memberi kompensasi kepada 16,1 persen pekerja perikanan tangkap, namun lebih sering digunakan untuk membayar pekerja perikanan tangkap yang bekerja di kapal berukuran sedang (21,2 persen) dan besar (21,5 persen). Metode pembayaran ketiga yang paling umum menggabungkan pembayaran sekaligus dengan bonus berdasarkan kinerja. Rata-rata, metode ini digunakan untuk memberikan kompensasi kepada 9,2 persen pekerja perikanan tangkap, lebih sering pada kapal besar (19,1 persen) dibandingkan dengan kapal sedang (9,4 persen) dan sangat jarang pada kapal kecil (0,4 persen).

Hasil-hasil ini mengungkap bahwa kapal-kapal kecil sangat bergantung pada sistem bagi hasil tangkapan sebagai metode pembayaran utama mereka. Sebaliknya, kapal berukuran sedang dan besar lebih cenderung mengadopsi metode pembayaran yang beragam seperti bonus tambahan, pembayaran sekaligus dan upah tetap. Secara keseluruhan, survei menyoroti preferensi pengusaha untuk memberikan kompensasi kepada pekerja perikanan tangkap melalui sistem remunerasi yang memungkinkan mereka berbagi risiko bisnis dengan pekerjanya. Faktanya, hanya 4,5 persen pekerja perikanan tangkap di 18 pelabuhan yang disurvei diberi kompensasi dengan upah tetap atau kombinasi upah tetap dan metode pembayaran alternatif. Proporsi ini bervariasi, dengan 11 persen pekerja perikanan tangkap di kapal besar, 3,5 persen di kapal sedang dan hampir tidak ada di kapal kecil. Metode pembayaran bervariasi dari upah reguler untuk memungkinkan pekerja memperoleh remunerasi yang lebih tinggi terkait dengan kinerja mereka. Pekerja perikanan tangkap yang menerima upah tetap cenderung memiliki penghasilan rata-rata terendah atau termasuk terendah di antara mereka yang bekerja di kapal berukuran sedang.

Dalam beberapa kasus di sektor perikanan laut, pekerja perikanan tangkap tidak langsung menerima pembayaran setelah menyelesaikan kegiatan melaut. Mereka baru dibayar setelah beberapa kali melaut

atau tergantung pada hasil tangkapan yang dijual. Meskipun sistem ini dimaksudkan untuk membantu pengusaha mengelola arus kas dalam industri dengan pendapatan yang berfluktuasi, sistem ini dapat menimbulkan ketidakpastian keuangan bagi pekerja perikanan tangkap.

Survei ini mengevaluasi apakah pekerja perikanan tangkap pernah mengalami penundaan pembayaran dengan menanyakan apa yang akan menghalangi mereka untuk meninggalkan kapal jika mereka menginginkannya. Sekitar 2 persen pekerja menyatakan bahwa mereka tidak akan menerima pembayaran untuk pekerjaan yang telah mereka selesaikan jika mereka memilih meninggalkan kapal. Mengikat pekerja pada kapal dan pekerjaan dengan menunda pembayaran upah yang seharusnya mereka terima, membuat mereka menghadapi risiko kerja paksa.

Pembayaran dalam bentuk barang, seperti makanan, akomodasi atau peralatan, juga memainkan peran penting dalam paket kompensasi bagi pekerja di sektor perikanan laut. Di pelabuhan yang dijadikan sampel, 30,8 persen pekerja perikanan tangkap menerima pembayaran dalam bentuk barang. Pekerja di kapal besar merupakan penerima dengan proporsi tertinggi, yakni 52,7 persen. Pekerja di kapal sedang berada di urutan kedua, dengan 35,3 persen, dan hanya 7,1 persen pekerja di kapal kecil yang menerima pembayaran dalam bentuk barang.

Pekerja perikanan tangkap juga mengalami berbagai macam pemotongan gaji/upah. Survei menunjukkan bahwa, rata-rata, 3,5 persen pekerja perikanan tangkap mengalami pengurangan karena biaya terkait perekrutan, namun pemotongan ini lebih sering terjadi pada pekerja perikanan tangkap di kapal besar (8,2 persen). Selain itu, 25,3 persen dari seluruh pekerja perikanan tangkap mengalami pemotongan gaji karena alasan selain perekrutan. Jenis pengurangan ini umum terjadi pada kapal besar (50 persen), dan lebih jarang terjadi pada kapal sedang (25 persen) dan kecil (3,4 persen). Alasan utama pemotongan gaji/upah pada kapal besar adalah untuk "pembayaran kembali uang muka upah" dan pembayaran "utang untuk pendidikan anak, anggota keluarga, pernikahan, pemakaman, biaya sosial atau kebutuhan keluarga lainnya". Selain itu, meskipun dengan proporsi yang jauh lebih rendah, pemotongan juga terjadi untuk kebutuhan makanan tambahan dan rekreasi, makanan rutin, alat pelindung diri (APD) atau peralatan lainnya dan akomodasi.

Pelindungan sosial

Survei mengungkapkan bahwa sebagian besar pekerja perikanan tangkap tidak terdaftar dalam program jaminan sosial. Secara keseluruhan, 71 persen di 18 pelabuhan yang disurvei tidak memiliki jaminan sosial terkait pekerjaan. Kurangnya cakupan lebih menonjol di kalangan pekerja perikanan tangkap di kapal kecil (87 persen), diikuti oleh kapal ukuran sedang (75 persen) dan kapal besar (48 persen). Skema jaminan sosial kesehatan mencakup lebih banyak pekerja perikanan tangkap dibandingkan skema ketenagakerjaan; namun, lebih dari separuh pekerja perikanan tangkap tidak memiliki akses terhadap kesehatan dan jaminan sosial, dengan variasi minimal di antara berbagai ukuran kapal.

Penting untuk dicatat bahwa sebagian besar pekerja perikanan tangkap tidak mengetahui apakah mereka terdaftar dalam salah satu jenis skema tersebut. Hal ini menyoroti kurangnya kesadaran pekerja terhadap hak-hak mereka. Pekerja perikanan tangkap harus menerima kartu dengan nomor identifikasi unik yang memungkinkan mereka menggunakan hak mereka bila diperlukan. Jika mereka menjawab tidak tahu, ini mungkin menunjukkan bahwa mereka tidak pernah menerima kartu tersebut atau menerimanya tetapi tidak mendapat manfaat dari skema perlindungan sosial terkait.

Keamanan di atas kapal

Temuan survei mengungkap bahwa pekerja menghadapi berbagai bahaya pekerjaan. Hampir 45 persen pekerja perikanan tangkap melaporkan menghadapi kondisi berbahaya terkait dengan peristiwa cuaca, seperti kebutuhan untuk memasang jaring saat cuaca ekstrem atau meningkatnya risiko dari bahaya yang disebabkan cuaca seperti badai, gelombang besar atau petir.

Bahaya kedua yang paling umum disebutkan oleh pekerja perikanan tangkap adalah APD dan risiko terkait keselamatan, termasuk kurangnya akses ke peralatan keselamatan di atas kapal, tidak adanya APD, pengarahan keselamatan yang tidak memadai di atas kapal dan kegagalan menyediakan pakaian hangat yang memadai.

Kondisi teknis kapal juga merupakan salah satu masalah keselamatan yang paling sering disebutkan. Secara keseluruhan, hampir 11 persen pekerja melaporkan masalah keselamatan terkait kapal, termasuk risiko yang terkait dengan kondisi teknis di atas kapal, kurangnya stabilitas karena kelebihan muatan kapal secara berkala dan kapal yang tidak layak berlayar.

Kurangnya tindakan keselamatan terkait toilet meningkatkan risiko kecelakaan, karena pekerja dapat terjatuh ke laut, terutama saat laut berombak besar. Kurangnya privasi dan kebersihan juga menjadi perhatian utama.

Kelelahan dan rasa lelah ekstrem memengaruhi 7,4 persen dari seluruh pekerja. Kelelahan dapat mengakibatkan terganggunya pengambilan keputusan dan melambatnya waktu reaksi, sehingga berdampak signifikan terhadap keselamatan awak kapal dan operasi kapal secara keseluruhan. Konflik antarpribadi di kalangan pekerja perikanan tangkap dilaporkan terjadi pada angka 1,5 persen dari seluruh pekerja, sebagian besarnya mereka yang bekerja di kapal besar.

Kebebasan berserikat dan perundingan bersama

Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO tentang Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98) melalui Undang-Undang No. 18 Tahun 1956, dan Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87) melalui Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998. Konvensi No. 87 menjamin hak pekerja dan pengusaha untuk membentuk dan bergabung dengan organisasi pilihan mereka tanpa campur tangan negara, tercermin dalam rendahnya ambang batas Indonesia, yaitu 10 pekerja yang diperlukan untuk mendirikan serikat pekerja. Konvensi No. 98 melindungi pekerja dari tindak pembalasan pengusaha atas kegiatan serikat pekerja dan menjamin hak mereka untuk melakukan perundingan bersama, yang memungkinkan negosiasi di tingkat perusahaan, sektoral atau multi-pemberi kerja.

Saat ini, Indonesia tidak memiliki perjanjian perundingan bersama (PKB) untuk menetapkan dan mengatur ketentuan kerja bagi pekerja perikanan tangkap atau kelompok pekerja perikanan tangkap tertentu.

Survei mengungkap tingkat keanggotaan serikat pekerja di kalangan pekerja perikanan tangkap sangat rendah, yakni rata-rata 10 persen. Pekerja perikanan tangkap di kapal ukuran sedang melaporkan tingkat keanggotaan serikat terendah sebesar 8,6 persen, sementara tingkat keanggotaan sedikit lebih tinggi sebesar 9,6 persen bagi pekerja perikanan tangkap di kapal besar. Pekerja di kapal berukuran sedang dan besar biasanya berasal dari daerah di luar wilayah pelabuhan, yang kurang memiliki koneksi dengan serikat pekerja perikanan tangkap setempat. Sebaliknya, pekerja perikanan tangkap perahu kecil lebih cenderung berpartisipasi dalam asosiasi pekerja perikanan tangkap, meskipun keanggotaan serikat pekerja masih relatif rendah, hanya 12,6 persen.

Beberapa faktor mungkin membantu menjelaskan rendahnya tingkat pembentukan serikat pekerja di sektor ini, termasuk kurangnya waktu dan kesadaran pekerja perikanan tangkap mengenai manfaat keanggotaan serikat pekerja, keengganan membayar iuran keanggotaan atau sekadar kurangnya minat.

Pekerja anak

Indonesia telah meratifikasi Konvensi No. 138 dan Konvensi No. 182, dan perlindungan anak tercermin dalam undang-undang nasional. Sesuai dengan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 33 Tahun 2021, setiap awak kapal harus berusia minimal 18 tahun.

Hasil survei menunjukkan bahwa pekerja anak masih menjadi perhatian di sektor ini. Di 18 pelabuhan yang menjadi cakupan survei, 636 anak bekerja di bidang perikanan laut pada saat survei dilakukan (0,7 persen). Namun, ada alasan untuk percaya bahwa jenis survei ini tidak sepenuhnya mampu menjangkau pekerja anak di industri perikanan laut pada saat survei dilakukan. Cara lain untuk menangkap fenomena pekerja anak di sektor ini adalah dengan menganalisis waktu ketika pekerja yang diwawancarai mulai bekerja di bidang perikanan laut. Survei menunjukkan bahwa hampir 47 persen dari seluruh pekerja mulai bekerja di bidang perikanan laut ketika mereka berusia di bawah 18 tahun. Hasil ini menggarisbawahi kekhawatiran tentang tingginya prevalensi pekerja anak di sektor ini..

Kerja paksa

Sebagai bagian dari komitmennya untuk menegakkan hak asasi manusia dan standar ketenagakerjaan, Indonesia meratifikasi Konvensi ILO No. 29 tentang Kerja Paksa pada 1950 dan Konvensi No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa pada 1999. Selain itu, Indonesia telah meratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Melawan Kejahatan Terorganisasi Transnasional (UNTOC), bersama dengan Protokol untuk Mencegah, Menindak dan Menghukum Perdagangan Orang terutama Perempuan dan Anak-anak (Protokol Palermo). Di tingkat nasional, Undang-Undang No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Perdagangan Orang ditetapkan untuk mengkriminalisasi semua bentuk perdagangan manusia, termasuk kerja paksa dan eksploitasi seksual. Meskipun ada kerangka legislatif ini, upaya berkelanjutan diperlukan untuk memastikan penegakan penuh, memberikan perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja yang berisiko dan meminta pertanggungjawaban pelaku.

Menurut survei ini, 1.050 pekerja perikanan tangkap di Indonesia ditemukan dalam situasi kerja paksa, mewakili 1,5 persen dari pekerja perikanan tangkap di 18 pelabuhan yang disurvei.

Pekerja perikanan yang menjadi sasaran kerja paksa sering menghadapi kondisi di mana dokumen identitas mereka, seperti paspor dan buku pelaut, ditahan (34,1 persen). Selain itu, mereka tidak dapat menyuarakan keluhan mengenai kapal penangkap ikan mereka tanpa konsekuensi negatif yang signifikan, termasuk risiko kehilangan pekerjaan, pemotongan gaji atau mengalami kekerasan fisik (28 persen). Mereka seringkali dicegah meninggalkan pekerjaannya akibat utang kepada pemilik kapal, kapten atau agen (12 persen).

Pekerja yang berada dalam situasi kerja paksa memiliki kebebasan yang terbatas atau tidak sama sekali untuk mengakhiri kontrak kerja mereka. Proporsi yang signifikan dari pekerja yang ada dalam situasi kerja paksa melaporkan kondisi berbahaya yang membuat mereka takut akan keselamatan dan kesehatan mereka (27,6 persen), menghadapi tuntutan jam kerja yang tidak mereka setujui sebelumnya (21,4 persen) atau menghadapi kondisi yang merendahkan martabat mereka terkait ketersediaan makanan dan air di kapal (17,5 persen). Beberapa pekerja perikanan tangkap, terutama yang bekerja di kapal besar dengan proses perekrutan yang lebih rumit, mengalami perekrutan yang menipu, di mana mereka tidak menyadari bahwa mereka akan bekerja di kapal penangkap ikan dan merasa bahwa para calo, perekrut, pemilik kapal atau kapten mengambil keuntungan dari mereka.

Survei menunjukkan bahwa 0,7 persen dari seluruh pekerja di kapal penangkap ikan bekerja sebagai pekerja terikat utang, dengan pekerja di kapal besar merupakan proporsi terbesar (1,1 persen). Kerja terikat utang merupakan bentuk khusus kerja paksa di mana seseorang dipaksa untuk tetap bekerja karena terilit utang. Utang ini dapat muncul ketika pekerja atau keluarga mereka mengambil pinjaman, membayar biaya tinggi atau menerima pembayaran di muka dari pemberi kerja atau perekrut mereka. Ketentuan pembayaran kembali seringkali tidak adil, tidak jelas atau melanggar hukum, yang memungkinkan pengusaha menggunakan utang sebagai alat pemaksaan untuk memaksa pekerja melakukan kerja paksa hingga utang dilunasi sepenuhnya. Selain itu, 1,2 persen pekerja perikanan tangkap melaporkan diperdagangkan untuk kerja paksa.

Data ini menyoroti sifat multifaset dari kerja paksa, pemaksaan dan perdagangan manusia dalam sektor perikanan laut Indonesia, yang menggarisbawahi kebutuhan mendesak akan intervensi yang kuat untuk mengatasi masalah yang meluas ini dan melindungi pekerja yang rentan.

Laporan ini menyajikan sepuluh tindakan prioritas untuk memfasilitasi diskusi lebih lanjut di antara para pemangku kepentingan utama berdasarkan bukti kuat yang muncul dari Survei Pekerjaan Layak dan konsultasi dengan para pemangku kepentingan.

Tindakan prioritas untuk dipertimbangkan

1. Analisis kerangka hukum dalam studi ini menyoroti perlunya menyelaraskan undang-undang nasional dan menyelaraskannya dengan standar ketenagakerjaan internasional, khususnya mengenai pekerjaan layak di sektor perikanan laut. Perhatian harus diberikan pada yurisdiksi yang tumpang tindih di antara berbagai kerangka hukum dan otoritas. Pengesahan Konvensi No. 188, Konvensi No. 181 dan Protokol Konvensi No. 29 akan menjadi langkah penting dalam mempromosikan pekerjaan layak bagi pekerja perikanan tangkap, termasuk penghapusan kerja paksa. Untuk memastikan penerapan dan penegakan hukum, Indonesia dapat mempertimbangkan untuk memprioritaskan mekanisme koordinasi antara otoritas terkait baik di tingkat nasional maupun daerah, seperti yang dipromosikan oleh Konvensi ILO No. 188. Praktik baik dalam hal ini adalah mekanisme inspeksi bersama yang dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Kelautan dan Perikanan, dengan dukungan ILO, dan merujuk kasus-kasus yang ditemukan kepada pengusaha untuk diperbaiki.
2. Hasil survei menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan dalam menegakkan standar perekrutan yang adil yang diatur dalam hukum nasional dan selaras dengan standar internasional. Meskipun ada undang-undang dan peraturan yang jelas yang melarang biaya perekrutan dan biaya terkait, masih terdapat kesenjangan dalam penegakannya. Menetapkan mekanisme pengaduan yang dapat diakses akan memungkinkan pekerja perikanan tangkap melaporkan pelanggaran, sementara menerapkan program pemulihan untuk mengganti kerugian mereka yang telah membayar biaya ilegal dapat membantu menentukan pelanggaran di masa mendatang. Modul pelatihan Inisiatif Perekrutan yang Adil dari ILO tentang pengawasan ketenagakerjaan dan pemantauan untuk perekrutan pekerja migran yang adil (ILO, nd) merupakan perangkat penting dalam hal ini.
3. Hasil survei menyerukan penanganan tingginya tingkat informalitas di sektor perikanan. Meskipun semua pekerja perikanan tangkap diharuskan memiliki Perjanjian Kerja Laut (PKL), sebagian besar pekerja perikanan tangkap bekerja berdasarkan perjanjian lisan. Untuk mengatasi masalah ini, pertama-tama, hambatan terhadap formalisasi dan insentif yang dibutuhkan untuk mempromosikannya harus dipahami. Menyederhanakan format baku kontrak dan mengurangi biaya administrasi dapat membuat formalisasi lebih mudah diakses, terutama bagi pekerja perikanan tangkap skala kecil.
4. Hasil survei menyoroti pentingnya investasi dalam teknologi dan pengembangan keterampilan bagi pekerja untuk meningkatkan sektor perikanan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Teknologi canggih, seperti navigasi GPS, pemantauan cuaca dan pelacakan tangkapan otomatis dapat meningkatkan keselamatan dan keberlanjutan dengan mengurangi risiko dan meningkatkan efisiensi.
5. Sebaiknya diambil langkah-langkah proaktif untuk memperluas cakupan jaminan sosial bagi pekerja di sektor perikanan. Untuk meningkatkan kepesertaan dalam jaminan sosial, maka perlu diutamakan peningkatan kesadaran untuk meningkatkan pemahaman tentang manfaatnya, penyederhanaan proses pendaftaran dan pengurangan hambatan administratif sehingga memudahkan pekerja perikanan tangkap – khususnya yang bekerja di sektor informal – untuk mendaftar.
6. Hasil survei menunjukkan perlunya memajukan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di atas kapal penangkap ikan. Peraturan yang selaras dengan standar internasional perlu diterapkan dan ditegakkan secara progresif dengan mempertimbangkan status dan potensi sektor saat ini. Hal ini termasuk mengamankan penyediaan peralatan keselamatan, memastikan bahwa kapal dirancang dan dirawat untuk meminimalkan bahaya dan mewajibkan pelatihan komprehensif bagi pekerja

perikanan tangkap tentang prosedur darurat, protokol keselamatan dan penggunaan peralatan pelindung.

7. Hasil survei menggarisbawahi pentingnya peningkatan upaya untuk mengatasi hambatan struktural terhadap pembentukan serikat pekerja dan untuk meningkatkan suara pekerja melalui serikat pekerja dan perundingan bersama. Serikat pekerja hendaknya tanggap terhadap kebutuhan khusus pekerja perikanan tangkap, memastikan bahwa layanan mereka mengatasi permasalahan mereka. Membina kolaborasi dengan lembaga pemerintah, pemangku kepentingan industri dan organisasi internasional dapat lebih meningkatkan dampaknya. Jejaring Serikat Pekerja di sektor perikanan, yang didukung oleh ILO, beroperasi dalam arah ini dengan memupuk suara yang bersatu di antara serikat pekerja dan memperkuat dialog sosial bilateral dan tripartit dalam sektor perikanan. Tindakan tambahan meliputi peningkatan kesadaran mengenai manfaat keanggotaan serikat pekerja, penguatan dukungan pekerja dalam menegosiasikan kondisi kerja dan pengurangan hambatan finansial terhadap keanggotaan guna mendorong partisipasi.
8. Berdasarkan hasil survei, perlu segera dilakukan tindakan untuk mengatasi prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, termasuk pekerja anak, kerja paksa dan perdagangan manusia di sektor perikanan. Tindakan tegas harus diambil untuk menghapuskan kerja paksa di sektor perikanan dengan meratifikasi Protokol ILO No. 29 tentang Kerja Paksa dan menyelaraskan undang-undang nasional dengan Protokol dan dengan Rekomendasi Kerja Paksa (Tindakan Tambahan), 2014 (No. 203). Instrumen-instrumen ini menyerukan tindakan pencegahan, perlindungan dan pemulihan yang lebih kuat, termasuk peningkatan inspeksi ketenagakerjaan, mekanisme identifikasi korban dan akses terhadap keadilan dan kompensasi bagi pekerja yang terkena dampak.
9. Disarankan untuk mempromosikan studi yang mengadopsi pendekatan rantai pasokan perikanan untuk memahami tantangan dan peluang struktural yang lebih luas di sektor ini, serta peran penting para pemangku kepentingan di sektor ini. Pendekatan rantai pasokan yang strategis dapat berfungsi sebagai pendorong utama pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi inklusif dengan mengungkap insentif rantai pasokan yang mempromosikan praktik ketenagakerjaan yang adil dan kondisi kerja yang lebih baik. Perjanjian perdagangan dapat menciptakan peluang bagi industri perikanan untuk mengakses pasar ekspor, sementara penguatan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan akan meningkatkan reputasi industri sebagai industri yang etis dan berkelanjutan. Dalam beberapa tahun terakhir, para pengusaha telah mengambil langkah konkret untuk mempromosikan pekerjaan layak di industri perikanan dengan mengintegrasikan hak asasi manusia dan standar ketenagakerjaan ke dalam proses uji tuntas, menawarkan pendidikan dan pelatihan keuangan kepada pekerja perikanan tangkap dan keluarga mereka, dan mengadopsi kode etik untuk memberantas kerja paksa.
10. Hasil survei menyoroti pentingnya peningkatan pengumpulan dan pemanfaatan data untuk menginformasikan keputusan kebijakan di sektor perikanan dengan memanfaatkan catatan administratif dari otoritas terkait. Penguatan koordinasi data lintas lembaga akan meningkatkan pengawasan, mendukung pembuatan kebijakan berbasis bukti dan memperkuat perlindungan bagi pekerja perikanan tangkap.

Pemerintah, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja semuanya memiliki peran penting dalam menangani prioritas ini melalui konsultasi tripartit dan dialog sosial. Laporan ini bertujuan untuk menjadi alat yang berharga untuk memfasilitasi proses ini.

**Fundamental Principles and Rights at Work
Branch (FUNDAMENTALS)**

**Governance and Tripartism Department
(GOVERNANCE)**

Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO)
4 route des Morillons
CH-1211 Jenewa 22
Swiss
T: +41 (0) 22 799 6111
E: fundamentals@ilo.org

► www.ilo.org/forcedlabour

**Badan Riset dan Inovasi Nasional
Indonesia (BRIN)**

Gedung B.J. Habibie, Jl. M.H. Thamrin No. 8
Jakarta Pusat 10340 - Indonesia
T: +62811 1933 3639
E: ppid@brin.go.id

► www.brin.go.id