



International
Labour
Organization



BRIN
BADAN RISET
DAN INOVASI NASIONAL

► Memahami kondisi kerja awak kapal perikanan di Indonesia

Bukti dari Survei Pekerjaan Layak di Sektor
Perikanan Laut Tahun 2024



► **Memahami kondisi kerja awak kapal perikanan di Indonesia**

Bukti dari Survei Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024

© International Labour Organization 2025.
Terbitan pertama 2025.



Atribusi 4.0 Internasional (CC BY 4.0)

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution 4.0 International. Lihat: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Pengguna diperbolehkan untuk menggunakan kembali, berbagi (menyalin dan mendistribusikan ulang), mengadaptasi (mencampur ulang, mengubah dan mengembangkan karya asli) sebagaimana dirinci dalam lisensi. Pengguna harus dengan jelas menyebutkan ILO sebagai sumber materi dan menunjukkan apakah ada perubahan pada konten asli. Penggunaan lambang, nama dan logo ILO tidak diperbolehkan sehubungan dengan terjemahan, adaptasi atau karya turunan lainnya.

Atribusi – Pengguna harus menunjukkan bila ada perubahan dan harus mengutip karya tersebut sebagai berikut: *ILO dan PRK-BRIN, Memahami kondisi kerja awak kapal perikanan di Indonesia: Bukti dari Survei Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024*, Geneva: International Labour Office, 2025. © ILO.

Terjemahan – Dalam hal terjemahan dari karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama atribusi: *Ini adalah terjemahan karya hak cipta Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan Pusat Riset Kependudukan, Badan Riset dan Inovasi Nasional (PRK-BRIN). Terjemahan ini belum disiapkan, ditinjau atau didukung oleh ILO atau BRIN dan tidak boleh dianggap sebagai terjemahan resmi ILO dan PRK-BRIN. ILO dan PRK-BRIN tidak bertanggung jawab atas isi dan keakuratannya. Tanggung jawab sepenuhnya berada di tangan penulis terjemahan.*

Adaptasi – Dalam hal adaptasi dari karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama dengan atribusi: *Ini merupakan adaptasi dari karya berhak cipta Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Adaptasi ini belum disiapkan, ditinjau atau didukung oleh ILO dan tidak boleh dianggap sebagai adaptasi resmi ILO. ILO tidak bertanggung jawab atas isi dan keakuratannya. Tanggung jawab sepenuhnya berada di tangan penulis adaptasi.*

Materi pihak ketiga – Lisensi Creative Commons ini tidak berlaku untuk materi yang bukan merupakan hak cipta ILO yang disertakan dalam publikasi ini. Jika materi tersebut dikaitkan dengan pihak ketiga, pengguna materi tersebut sepenuhnya bertanggung jawab untuk menyelesaikan hak dengan pemegang hak dan atas klaim pelanggaran apa pun. Setiap perselisihan yang timbul di bawah lisensi ini yang tidak dapat diselesaikan secara damai akan dirujuk ke arbitrase sesuai dengan Aturan Arbitrase Komisi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hukum Perdagangan Internasional (UNCITRAL). Para pihak akan terikat oleh putusan arbitrase apa pun yang diberikan sebagai hasil dari arbitrase tersebut sebagai putusan akhir dari sengketa tersebut.

Pertanyaan tentang hak dan lisensi harus ditujukan ke rights@ilo.org. Informasi mengenai publikasi dan produk digital ILO dapat dilihat di: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220418881 (print); 9789220418895 (web PDF)

Also available in English: *Understanding working conditions of fishers in Indonesia: Evidence from the 2024 Survey on Decent Work in Marine Fishing*, ISBN 9789220418291 (print); 9789220418307 (web PDF)

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO dan pangkalan data, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak ILO dalam hal apa pun mengenai status hukum negara, daerah atau wilayah mana pun atau otoritasnya, atau mengenai penetapan batas-batasnya. Untuk detailnya, lihat www.ilo.org/disclaimer.

Pendapat dan pandangan yang diungkapkan dalam publikasi ini adalah milik penulis dan tidak mencerminkan pendapat, pandangan atau kebijakan ILO.

Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan ILO kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Foto sampul depan: ©ILO/Fauzan Azhima.
Dicetak di Jakarta.

► Kata pengantar

Menangkap ikan di laut adalah salah satu profesi di dunia yang paling berbahaya dan menuntut kekuatan fisik. Awak kapal perikanan menghadapi berbagai risiko, tidak hanya dari bahaya alam laut tetapi juga dari isolasi pekerjaan mereka, yang membuat mereka sangat rentan terhadap pelanggaran hak-hak dasar dan kondisi kerja yang buruk.

Memastikan pekerjaan layak bagi awak perikanan tangkap masih menjadi tantangan signifikan di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Kendati informasi anatomi sangat kaya, masih terdapat kelangkaan data komprehensif mengenai kondisi kerja awak kapal perikanan, serta skala pelanggaran pekerjaan layak dan hak-hak dasar. Isu-isu seperti kerja paksa, perdagangan manusia dan pekerja anak, yang merupakan fenomena ilegal dan sering kali disembunyikan karena sifatnya yang rahasia dan sangat sulit untuk diukur.

Untuk mengatasi kesenjangan ini, Cabang FUNDAMENTALS ILO telah mengembangkan metodologi inovatif untuk mengukur pekerjaan layak di bidang perikanan laut, dengan memanfaatkan survei yang representatif secara statistik.

Laporan ini menyajikan temuan survei perdana di Indonesia tentang Pekerjaan Layak di Perikanan Laut, yang dilakukan oleh FUNDAMENTALS ILO bekerja sama dengan Pusat Riset Kependudukan, Badan Riset dan Inovasi Nasional (PRK-BRIN). Hasil survei diperkaya oleh penelitian kualitatif, termasuk diskusi kelompok terpusat, wawancara informan kunci dan lokakarya konsultasi pemangku kepentingan.

Laporan ini tidak hanya memberikan analisis mendalam tentang kondisi kerja di sektor perikanan laut di Indonesia – salah satu negara perikanan terbesar di dunia dengan lebih dari dua juta orang bekerja di sektor ini – tetapi juga berfungsi sebagai cetak biru untuk studi serupa di negara lain.

Analisis laporan ini didasarkan pada prinsip-prinsip yang diuraikan dalam standar ketenagakerjaan internasional, khususnya Konvensi ILO tentang Pekerjaan di Penangkapan Ikan, 2007 (No. 188), yang membahas kondisi kerja awak kapal perikanan dan Konvensi pokok ILO tentang prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja. Ini termasuk kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak perundingan bersama, penghapusan segala bentuk kerja paksa atau wajib, penghapusan pekerja anak, penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, serta pengakuan atas lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dengan mengakui bahwa prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja saling terkait dan memperkuat, studi ini mengkaji bagaimana instrumen inti ILO telah dimasukkan ke dalam kerangka legislatif Indonesia dan menilai sejauh mana standar-standar ini ditegakkan.

Diharapkan bahwa upaya awal Indonesia dapat menginspirasi negara lain untuk memeriksa kondisi kerja awak kapal perikanan mereka dan memanfaatkan wawasan berbasis bukti dalam menyusun keputusan kebijakan yang tepat.

Visi bersama adalah masa depan kebebasan di laut – di mana kerja paksa dan pekerja anak dihapuskan, dan pekerjaan layak menjadi kenyataan bagi semua awak kapal perikanan di seluruh dunia. Diharapkan laporan ini dapat menjadi sumber daya yang berharga bagi para pemangku kepentingan di sektor perikanan yang berdedikasi untuk mewujudkan visi ini.

Philippe Vanhuynegem

Kepala Cabang
Prinsip-prinsip dan Hak-hak
Mendasar di Tempat Kerja
(FUNDAMENTALS)
Organisasi Perburuhan
Internasional (ILO)

Simrin Singh

Direktur ILO untuk Indonesia
dan Timor-Leste
Organisasi Perburuhan
Internasional (ILO)

Nawawi Ph.D

Kepala
Pusat Penelitian Kependudukan
Badan Riset dan Inovasi
Indonesia (BRIN)



Daftar isi

Kata pengantar	iii
Ucapan terima kasih	ix
Ringkasan eksekutif	xi
Akronim dan singkatan	xix
1. Pendahuluan	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Sektor perikanan di Indonesia	2
1.3. Kerangka hukum nasional dan internasional mengenai pekerjaan layak di sektor perikanan di Indonesia	3
2. Metodologi	7
2.1. Metode penelitian	7
2.1.1. Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024	7
2.1.2. Lokakarya	8
2.1.3. Diskusi kelompok terpumpun	9
2.1.4. Wawancara dengan pemangku kepentingan utama	9
2.2. Peralatan survei	9
2.2.1. Kuesioner	10
2.2.2. Desain pengambilan sampel	11
2.2.3. Pedoman etika	11
2.3. Pengujian dan validasi metodologi survei	11
2.4. Sampel survei	12
3. Temuan survei	19
3.1. Karakteristik demografi	19
3.2. Pendidikan dan pelatihan	19
3.3. Status dalam pekerjaan	20
3.4. Migrasi	21
3.5. Praktik perekrutan	23

3.6. Kondisi kerja: Penghasilan, jam kerja, keselamatan di atas kapal	26
3.6.1. Status kontrak kerja	26
3.6.2. Waktu kerja	28
3.6.3. Metode pembayaran dan pendapatan	30
3.7. Perlindungan sosial	38
3.8. Prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja	42
3.8.1. Keselamatan di atas kapal	42
3.8.2. Kebebasan berserikat dan perundingan bersama	45
3.8.3. Pekerja anak	47
3.8.4. Kerja paksa	49
4. Tindakan prioritas untuk dipertimbangkan	55
Bibliografi	61
Lampiran	65
Lampiran 1: Desain pengambilan sampel: Ukuran sampel dan bobot sampel yang diperlukan	65
Lampiran 2: Premi dan Manfaat BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan	70

► Tabel

Tabel 1. Sampel survei berdasarkan pelabuhan dan unit pengambilan sampel	12
Tabel 2. Karakteristik awak kapal perikanan dan kapal dalam sampel berbasis kapal dan berbasis rumah tangga	15
Tabel 3. Sampel awak kapal perikanan dengan dan tanpa penimbang berdasarkan ukuran kapal	16
Tabel 4. Karakteristik utama kapal, berdasarkan ukuran kapal	16
Tabel 5. Distribusi usia awak kapal perikanan, berdasarkan ukuran kapal	17
Tabel 6. Karakteristik demografi pekerja	18
Tabel 7. Status dalam pekerjaan	19
Tabel 8. Awak kapal perikanan (semua status pekerjaan) yang bermigrasi untuk pekerjaan tersebut	20
Tabel 9. Biaya rekrutmen dan biaya terkait ditanggung oleh awak kapal perikanan migran yang bekerja sebagai pekerja.	23
Tabel 10. Indikator SDG 10.7.1. tentang Biaya Rekrutmen dan Biaya Terkait sebagai Proporsi Pendapatan Tahunan	24
Tabel 11. Pekerja menurut jenis perjanjian kerja	25

Tabel 12. Jam kerja berlebihan	27
Tabel 13. Kombinasi metode pembayaran yang paling sering digunakan, berdasarkan ukuran kapal	30
Tabel 14. Pendapatan awak kapal perikanan, berdasarkan metode pembayaran dan ukuran kapal	31
Tabel 15. Upah tetap: Porsi awak kapal perikanan dan jumlah rata-rata	31
Tabel 16. Bonus: Porsi awak kapal perikanan dan jumlah rata-rata	32
Tabel 17. Pembayaran dalam bentuk barang: Porsi pekerja dan jumlah rata-rata	33
Tabel 18. Pemotongan pembayaran untuk perekrutan: Bagian pekerja dan jumlahnya	34
Tabel 19. Pemotongan pembayaran karena alasan selain perekrutan: Bagian pekerja dan jumlahnya	34
Tabel 20. Cakupan jaminan sosial bagi awak kapal perikanan	37
Tabel 21. Pekerja yang berisiko terhadap bahaya	39
Tabel 22. Persentase awak kapal perikanan yang tergabung dalam serikat pekerja	42
Tabel 23. Pekerja anak pada awal bekerja, berdasarkan kelompok usia saat ini	45
Tabel 24. Awak kapal yang berada dalam situasi kerja paksa	47
Tabel 25. Deskripsi terperinci tentang jenis-jenis pemaksaan pada berbagai tahap siklus ketenagakerjaan	47
Tabel 26. Prevalensi pemaksaan yang dialami oleh awak kapal perikanan yang melakukan kerja paksa	48
Tabel 27. Kondisi yang menyebabkan tidak adanya persetujuan yang bebas dan berdasarkan informasi	48
Tabel 28. Rata-rata durasi kerja paksa (bulan)	49
Tabel 29. Tenaga kerja ijon	49
Tabel 30. Perdagangan manusia untuk kerja paksa	53

► Kotak

Kotak 1. Ketentuan jaminan sosial di Indonesia	39
--	----



► Ucapan terima kasih

Penelitian yang disajikan dalam laporan ini dikembangkan oleh Cabang Fundamental ILO bekerja sama dengan Pusat Riset Kependudukan, Badan Riset dan Inovasi Nasional (PRK-BRIN).

Studi ini dipimpin oleh Francesca Francavilla (FUNDAMENTALS), yang ikut menulis laporan ini dengan Anna B. Kis (FUNDAMENTALS) bersama Ngadi, Nawawi, Zantermans Rajagukguk, Ivan Lilin Suryono, Hennigusnia, Ardhian Kurniawati, Beni Teguh Gunawan, Triyono, Khairul Ismed, Andy Ahmad Zaelany, Devi Asiati dan El Bram Apriyanto (PRK-BRIN). ILO memimpin pengembangan metodologi bekerja sama dengan Farhad Mehran (konsultan ILO), sementara BRIN mengawasi pengumpulan data, diskusi kelompok terpumpun dan wawancara informan kunci. Analisis data dan konsultasi selama dua lokakarya dilakukan bersama oleh ILO dan PRK-BRIN.

Studi ini mendapat manfaat dari masukan berharga yang diberikan oleh Dan Cork, Kenza Dimechkie, Miranda Fajerman, Scott Lyon dan Alison Potter (ILO FUNDAMENTALS); Muhammad Nour dan Albert Y. Bonasahat (Kantor Perwakilan ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste); Christine Bader (SEKTOR ILO/MARITRANS); Elisa Benes (STATISTIK ILO); Maria Gallotti (MIGRAN ILO); Arianna Rossi (Rantai Pasok ILO AP); Mi Zhou (Kantor Regional ILO untuk Asia dan Pasifik); dan Gary Rynhart dan Ravi Samithadasa (ILO DWT Bangkok). Proses publikasi dipimpin oleh Liliana Castillo Rubio (FUNDAMENTALS).

Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada Philippe Vanhuynegem (Kepala Cabang FUNDAMENTALS) dan Simrin Singh (Direktur, Kantor Perwakilan ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste) dan Federico Blanco (FUNDAMENTALS) atas bimbingan dan dukungan mereka yang sangat berharga selama penelitian. Akhirnya, kami menyampaikan rasa terima kasih kepada rekan-rekan di Jenewa dan Jakarta atas bantuan administratif mereka, serta kepada rekan-rekan ILO yang berkontribusi pada diskusi tentang metode dan temuan penelitian.

Kami pun mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para pekerja dan pemangku kepentingan perikanan tangkap di laut yang telah berpartisipasi dalam studi ini dan berbagi perspektif mereka tentang kondisi kerja di sektor perikanan laut.

Pendanaan untuk publikasi ILO ini sebagian disediakan oleh Kementerian Perdagangan, Industri dan Perikanan Norwegia, berdasarkan perjanjian kerja sama No. GLO/20/45/NOR dari proyek *“Blue Fairness and Integrity Research Compact”*; dan oleh Badan Kerja Sama Pembangunan Norwegia (NORAD), dalam kerangka dukungan mereka terhadap ILO 8.7 Accelerator Lab (GLO/20/41/MUL).

Publikasi ini tidak serta merta mencerminkan pandangan atau kebijakan Kementerian Perdagangan, Industri, dan Perikanan Norwegia atau Badan Kerja Sama Pembangunan Norwegia (NORAD), juga tidak menyebutkan nama dagang, produk komersial atau organisasi yang menyiratkan dukungan dari Pemerintah Norwegia.



► Ringkasan eksekutif

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”. Awak kapal perikanan 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 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). Indonesia telah membuat langkah signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan nelayan dan memastikan praktik ketenagakerjaan yang adil. Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Kelautan dan Perikanan telah memperkuat inspeksi bersama, meningkatkan penegakan hukum, dan upaya remediasi. Jaringan Serikat Pekerja saat ini memperkuat aspirasi awak kapal perikanan, dan Migrant Resource Center di di Pemalang yang diluncurkan pada 2024 menawarkan ruang untuk menyampaikan keluhan. Beberapa perusahaan telah mengintegrasikan hak asasi manusia ke dalam uji tuntas dan mengembangkan Kode Etik Perekrutan yang Adil.

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 selanjutnya berkontribusi pada proses penyelerasan hukum nasional dengan standar ketenagakerjaan internasional, memperkuat upaya untuk meningkatkan kondisi kerja awak kapal perikanan 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 Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut merupakan langkah penting untuk mempromosikan Pekerjaan Layak di sektor ini. Sebagai negara pertama yang melakukan survei ini, Indonesia memimpin dalam memastikan transparansi dalam industri perikanan, dengan prinsip bahwa apa yang tidak diukur tidak akan dapat diperbaiki.

Survei ini didasarkan pada wawancara dengan hampir 3.400 awak kapal perikanan dari 18 pelabuhan, yang mewakili berbagai jenis pelabuhan di seluruh negeri. Temuan ini mencerminkan persepsi awak kapal perikanan yang diwawancarai di pelabuhan yang disurvei mengenai kondisi kerja mereka.

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**. Awak kapal perikanan muda lebih mungkin bekerja di kapal berukuran besar dan sedang. Rata-rata, **hanya satu dari lima awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan, Pemerintah Indonesia telah menerapkan beberapa langkah untuk memperkuat keterampilan awak kapal perikanan. 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). Awak 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. Pada kapal berukuran sedang dan, khususnya, kapal besar, awak kapal perikanan sangat bergantung pada pemberi kerja mereka untuk stabilitas keuangan. Ketergantungan ini dapat menyebabkan awak kapal perikanan menerima kondisi kerja yang tidak menguntungkan atau, dalam situasi yang ekstrim, dipaksa untuk bekerja.

Rekrutmen dan Migrasi

Survei menunjukkan bahwa lebih dari **sepertiga awak kapal perikanan di pelabuhan terpilih (35 persen atau 32.915 awak kapal perikanan) 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 terjerat 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 awak kapal perikanan migran internal yang bekerja di kapal perikanan pekerja melaporkan adanya biaya rekrutmen dan biaya terkait untuk mendapatkan pekerjaan.** Praktik ini lebih sering terjadi pada awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan memiliki perjanjian kerja tertulis yang ditandatangani oleh awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan yang menguraikan syarat dan ketentuan kerja bagi individu yang bekerja di atas kapal.

Namun, temuan survei mengungkapkan **bahwa hanya 9,3 persen dari seluruh awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan **tanpa perjanjian tertulis ataupun lisan** sangat memprihatinkan, karena hal ini menyebabkan 26,3 persen awak kapal perikanan. 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 tingkat prevelansi hubungan bisnis keluarga. 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 awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan didefinisikan dalam hal waktu istirahat minimum. Konvensi tersebut menetapkan bahwa untuk kapal penangkap ikan yang beroperasi lebih dari tiga hari, waktu istirahat minimum bagi awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan (62,7 persen). Metode ini digunakan oleh **hampir semua awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan, namun lebih sering digunakan untuk membayar awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan, 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 awak kapal perikanan melalui sistem remunerasi yang memungkinkan mereka berbagi risiko bisnis dengan pekerjanya. Faktanya, **hanya 4,5 persen awak kapal perikanan di 18 pelabuhan yang disurvei diberi kompensasi dengan upah tetap atau kombinasi upah tetap dan metode pembayaran alternatif**. Proporsi ini bervariasi, dengan 11 persen awak kapal perikanan 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. Awak kapal perikanan 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, awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan.

Survei ini mengevaluasi apakah awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan 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.

Awak kapal perikanan juga mengalami berbagai macam pemotongan gaji/upah. Survei menunjukkan bahwa, rata-rata, 3,5 persen awak kapal perikanan mengalami pengurangan karena biaya terkait perekrutan, namun pemotongan ini lebih sering terjadi pada awak kapal perikanan di kapal besar (8,2 persen). Selain itu, 25,3 persen dari seluruh awak kapal perikanan 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.

Perlindungan Sosial

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

Penting untuk dicatat bahwa sebagian besar awak kapal perikanan tidak mengetahui apakah mereka terdaftar dalam salah satu jenis skema tersebut. Hal ini menyoroti **kurangnya kesadaran pekerja terhadap hak-hak mereka**. Awak kapal perikanan 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 mengungkapkan bahwa pekerja menghadapi berbagai bahaya pekerjaan. Hampir 45 persen awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan adalah **APD dan risiko terkait keselamatan**, termasuk kurangnya akses ke peralatan keselamatan di atas kapal, tidak adanya APD, pengarah 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 awak kapal perikanan** 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 awak kapal perikanan atau kelompok awak kapal perikanan tertentu.

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

berpartisipasi dalam asosiasi awak kapal perikanan, 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 awak kapal perikanan 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. Meski sudah tersedia kerangka peraturan yang ketat, Di 18 pelabuhan yang diteliti, 0,7 persen awak kapal perikanan yang diwawancarai melaporkan bahwa mereka berusia di bawah 18 tahun, terutama anak laki-laki berusia 15-17 tahun yang bekerja di pelabuhan kecil dan menengah. Ini berarti bahwa untuk setiap 1.000 awak kapal perikanan, sekitar tujuh di antaranya adalah anak-anak. 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 prevensi 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**. Kendati anak-anak mungkin mulai bekerja di sektor ini sebagai pekerja musiman atau paruh waktu, tingginya persentase anak-anak yang mulai bekerja pada usia dini dalam pekerjaan berbahaya seperti itu menimbulkan pertanyaan penting tentang sosial-ekonomi yang mendorong pekerja anak di sektor perikanan dan efektivitas kebijakan yang untuk mengatasinya.

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, **1,5 persen dari pekerja perikanan di 18 pelabuhan yang disurvei kemungkinan terjebak dalam kerja paksa**.

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 awak kapal perikanan, 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 terlilit 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 awak kapal perikanan 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. Dengan survei ini, Indonesia menjadi preseden global dalam mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam industri perikanan, yang menandakan komitmen kuat untuk menghapuskan kerja paksa dan melindungi hak-hak awak kapal perikanan.

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 awak kapal perikanan, 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 awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan diharuskan memiliki Perjanjian Kerja Laut (PKL), sebagian besar awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan – 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 awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan, 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 awak kapal perikanan 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 awak kapal perikanan.

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.

► Akronim dan singkatan

ABK	Anak Buah Kapal
APD	alat pelindung diri
APINDO	Asosiasi Pengusaha Indonesia
AP2HI	Asosiasi Perikanan Pole & Line dan Handline Indonesia
ATLI	Asosiasi Tuna Longline Indonesia
BJI	Blue Justice Initiative
BPJS	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
PRK-BRIN	Pusat Riset Kependudukan, Badan Riset dan Inovasi Nasional
BST	<i>basic safety training</i> (pelatihan keselamatan dasar)
CAPI	<i>computer-assisted personal interviewing</i> (wawancara perorangan dengan bantuan komputer)
PKB	Perjanjian Kerja Bersama
OMS	Organisasi Masyarakat
EEZ	<i>Exclusive Economic Zone</i> (Kawasan Ekonomi Khusus (KEK))
FAO	Food and Agriculture Organization (Organisasi Pangan dan Pertanian)
FGD	Diskusi Kelompok Terpumpun
FPRW	Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja ILO
PDB	Produk domestik bruto
GPS	<i>global positioning system</i> (sistem pemosisian global)
GT	<i>gross tonnage</i> (tonase kotor)
Rp	Rupiah
ILO	Kantor/Organisasi Perburuhan Internasional
ILS	<i>international labour standards</i> (standar ketenagakerjaan internasional)
IMO	International Maritime Organization
ISIC	International Standard Industrial Classification (Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI))
IUU	<i>illegal, unreported, and unregulated</i> (ilegal, tidak dilaporkan, dan tidak diatur)
KII	<i>key informant interview</i> (wawancara narasumber kunci)
KKM	Kepala Kamar Mesin
KKP	Kementerian Kelautan dan Perikanan
LOA	<i>length overall</i> (panjang keseluruhan)
MCS	<i>monitoring, control, and surveillance</i> (pemantauan, pengendalian, dan pengawasan)
LSM	Lembaga Swadaya Masyarakat

NM	<i>nautical miles</i> (mil laut)
NORAD	Norwegian Agency for Development Cooperation
NSC	National Steering Committee
K3	keselamatan dan Kesehatan kerja
PAPI	<i>paper and pencil interviewing</i> (wawancara tercatat dan tertulis)
PERISAI	agen penggerak jaminan sosial
PKL	Perjanjian Kerja Laut
PPI	Pangkalan Pendaratan Ikan
PPN	Pelabuhan Perikanan Nusantara
PPP	Pelabuhan Perikanan Pantai
PPS	Pelabuhan Perikanan Samudera
PSU	<i>primary sampling unit</i>
RT	Rukun Tetangga
SJSN	Sistem Jaminan Sosial Nasional
TAC	<i>Technical Advisory Committee</i>
UNCLOS	United Nations Convention on the Law of the Sea
UNTOC	United Nations Convention against Transnational Organized Crime
WPPNRI	Wilayah Pengelolaan Perikanan Negara Republik Indonesia



1

Pendahuluan



► 1. Pendahuluan

1.1. Latar belakang

Menangkap ikan merupakan salah satu profesi yang paling berbahaya dan menguras tenaga secara fisik di dunia. Awak kapal perikanan di atas kapal penangkap ikan menghadapi paparan konstan terhadap kondisi lingkungan yang keras dan mengoperasikan peralatan berat di permukaan yang basah dan tidak stabil, sehingga meningkatkan risiko cedera dan kecelakaan. Dalam beberapa kasus, awak kapal perikanan menavigasi perairan yang tidak diatur dengan baik, sehingga membuat mereka rentan terhadap bahaya seperti pembajakan atau persaingan ilegal untuk mendapatkan sumber daya laut. Sifat pekerjaan mereka yang terisolasi berarti bahwa keadaan darurat medis atau kegagalan mekanis dapat dengan cepat meningkat menjadi situasi yang mengancam jiwa karena terbatasnya akses ke bantuan darurat.

Awak kapal perikanan kerap menghabiskan waktu berbulan-bulan di laut, tinggal di tempat terbatas dengan fasilitas minim, mengalami kelelahan fisik dan tekanan psikologis. Isolasi yang berkepanjangan dari keluarga dan masyarakat, ditambah dengan terbatasnya atau tidak adanya akses komunikasi, memperburuk perasaan kesepian dan keterasingan. Kelangkaan makanan bergizi, air bersih, dan perawatan medis selama perjalanan jauh semakin menantang kesehatan fisik dan mental.

Isolasi membuat awak kapal perikanan sangat rentan terhadap kondisi kerja yang eksploitatif, seperti jam kerja yang berlebihan, upah yang tidak dibayarkan, dan tindakan keselamatan yang tidak memadai. Dalam kasus ekstrem, awak kapal perikanan menghadapi pelecehan dan kekerasan verbal, fisik dan seksual. Laporan mengenai kerja paksa dan perdagangan manusia telah muncul. Namun, letak pekerjaan yang terpencil dan sulitnya melakukan inspeksi membuat para pelaku dapat beraksi tanpa hukuman, sehingga korban hanya mendapat sedikit perlindungan.

ILO menetapkan **standar ketenagakerjaan internasional (ILS)** melalui **Konvensi** dan **Rekomendasi** untuk memandu pemerintah nasional, pekerja dan pemberi kerja dalam melindungi hak-hak pekerja dan meningkatkan kondisi ketenagakerjaan di semua sektor, termasuk perikanan.

Konvensi ILO tentang Pekerjaan Penangkapan Ikan, 2007 (No. 188) menetapkan standar minimum pekerjaan layak di sektor penangkapan ikan melalui persyaratan mengikat untuk menangani pekerjaan di atas kapal penangkap ikan, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja serta perawatan medis di laut dan di darat, waktu istirahat, perjanjian kerja dan perlindungan sosial. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa kapal penangkap ikan dibangun dan dirawat sehingga awak kapal perikanan memiliki kondisi kehidupan yang layak. Konvensi tersebut mengatur proses perekrutan dan penyelidikan pengaduan untuk membantu mencegah kerja paksa, perdagangan manusia dan pelanggaran lainnya.

Konvensi Usia Minimum ILO, 1973 (No. 138) dan Konvensi Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, 1999 (No. 182) mengatur mengenai pekerjaan untuk anak. Lebih jauh lagi, ILO telah mengadopsi dua Konvensi untuk melarang praktik kerja paksa dalam segala bentuk dan sektornya: Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No. 29), dan Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105). Pada bulan Juni 2014, ILO mengadopsi Protokol Konvensi Kerja Paksa No. 29 dan Rekomendasi No. 203 tentang Kerja Paksa (Langkah-langkah Tambahan). Protokol ini merupakan instrumen yang mengikat secara hukum yang mendukung pelaksanaan Konvensi No. 29, sementara Rekomendasi No. 203 memberikan pedoman praktis yang tidak mengikat untuk penerapan Protokol.

Selain itu, Protokol untuk Mencegah, Menindak dan Menghukum Perdagangan Orang terutama Perempuan dan Anak-anak, yang diadopsi pada 2000 (umumnya dikenal sebagai Protokol Palermo) melengkapi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa menentang Tindak Pidana Transnasional yang Terorganisasi.

Laporan ini menyajikan temuan studi komprehensif yang dilakukan untuk menilai kesenjangan pekerjaan layak atau pelanggaran hak-hak mendasar di tempat kerja di sektor perikanan di Indonesia, termasuk kasus pekerja anak, kerja paksa atau perdagangan manusia. Hasil penelitian ini merupakan hasil kerja sama antara Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan Pusat Riset Kependudukan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN).

Studi ini menampilkan Survei perdana tentang Pekerjaan Layak di Perikanan Laut yang dikembangkan oleh ILO untuk mengumpulkan data yang dapat diandalkan dan representatif secara statistik tentang pekerjaan layak di sektor ini. Survei ini memberikan indikator pekerjaan layak yang selaras dengan standar ketenagakerjaan dalam Konvensi ILO, yang ditujukan untuk menginformasikan desain kebijakan berbasis bukti dan memfasilitasi pemantauan kemajuan. Indikator tersebut berkaitan dengan aspek pekerjaan layak seperti status pekerjaan, penghasilan, jam kerja, kesehatan dan keselamatan, kebebasan berserikat, jaminan sosial, serta prevalensi pekerja anak dan kerja paksa. Hasil survei diperkuat oleh penelitian kualitatif berdasarkan diskusi kelompok terpusat (FGD), wawancara mendalam dan lokakarya dengan pemangku kepentingan utama.

Bagian selanjutnya dari pendahuluan ini menawarkan gambaran umum tentang sektor perikanan di Indonesia. Berikutnya laporan ini mencakup tiga bab lainnya. Bab 2 membahas metodologi penelitian dengan fokus khusus pada survei; Bab 3 menyajikan temuan survei, melengkapinya dengan hasil komponen penelitian lainnya. Bab terakhir, Bab 4, menawarkan beberapa refleksi tentang tindakan prioritas untuk dipertimbangkan.

1.2. Sektor perikanan di Indonesia

Terletak di antara Samudra Pasifik dan Samudra Hindia, Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia, terdiri dari 17.504 pulau dan garis pantai terpanjang keempat dengan panjang 95.181 kilometer (km) dan zona ekonomi eksklusif sepanjang 2,91 juta km.

Sektor perikanan Indonesia memainkan peran penting dalam perekonomian nasional dan ketahanan pangan. Pada 2021, sektor ini berkontribusi sebesar 2,8 persen terhadap PDB Indonesia dengan total US\$22.281 juta dan 35,3 kg/kapita ikan untuk konsumsi (SEAFDEC 2025). Sektor ini meliputi perikanan tangkap laut, perikanan tangkap darat dan akuakultur. Pada 2021, 2,36 juta orang bekerja di sektor perikanan tangkap di Indonesia, sekitar 1,3 persen dari populasi usia kerja.¹ Perikanan tangkap laut menyumbang lebih dari separuh nilai sektor ini, setara dengan US\$12.414 juta pada 2021 (SEAFDEC 2025). Produksi perikanan tangkap laut tertinggi diperoleh dari ikan tuna (31 persen), ikan layang (18 persen), ikan tenggiri (8 persen), ikan sarden (7 persen), cumi-cumi (6 persen), ikan kakap (6 persen), udang dan udang galah (5 persen), ikan seer (4 persen), ikan tenggiri dan ikan kakap merah (4 persen), ikan bawal (3 persen), kepiting (3 persen), bivalvia (2 persen) dan ikan teri (2 persen) (SEAFDEC 2025).

Produksi perikanan tangkap Indonesia sekitar 7,99 juta ton pada 2022, atau sekitar 8,6 persen dari total global. Hal ini menempatkan Indonesia sebagai produsen terbesar kedua di dunia setelah Cina (yang menyumbang 14,8 persen terhadap produksi perikanan tangkap global). Produsen terkemuka lainnya termasuk India, Jepang, Norwegia, Peru, Federasi Rusia, Amerika Serikat dan Vietnam, yang bersama-sama menghasilkan setengah dari produksi tangkapan global (FAO 2024).

Tidak seperti banyak negara lain, Indonesia tidak memiliki kebijakan pengelolaan perikanan berbasis kuota. Pemerintah Indonesia berupaya memperkenalkan sistem perikanan berbasis kuota melalui keputusan yang dikeluarkan pada 29 November 2023. Namun, keputusan tersebut mengalami beberapa kali penundaan dan akhirnya aturan spesifik tentang penghitungan kuota benar-benar ditunda pada Desember 2024.

¹ Populasi usia kerja diperkirakan mencapai 183,699 juta jiwa pada 2020 oleh ESCAP (2025).

Usulan sistem perikanan berbasis kuota di Indonesia telah memicu kontroversi karena kekhawatiran mengenai kesetaraan, dampak ekonomi dan penegakan hukum. Para kritikus berpendapat bahwa sistem kuota akan memprioritaskan perusahaan penangkapan ikan komersial besar, sementara merugikan awak kapal perikanan skala kecil. Perikanan skala kecil memegang peranan penting dalam industri ini, meliputi sekitar 90 persen kapal penangkap ikan di negara ini (KKP 2025).² Banyak masyarakat pesisir yang menggantungkan hidupnya pada sektor perikanan dan khawatir kuota akan menguntungkan pelaku industri, sehingga menimbulkan kesulitan ekonomi bagi awak kapal perikanan skala kecil (Gokkon 2023a). Selain itu, ada kekhawatiran mengenai kapasitas pemerintah untuk menegakkan kebijakan tersebut. Indonesia memiliki wilayah laut yang luas, sehingga pemantauan yang efektif menjadi tantangan tersendiri. Pelanggaran kuota dapat merusak tujuan kebijakan tanpa pemantauan dan penegakan yang tepat (Gokkon 2023b).

1.3. Kerangka hukum nasional dan internasional mengenai pekerjaan layak di sektor perikanan di Indonesia

Pemerintah Indonesia telah membuat komitmen signifikan untuk menyelaraskan peraturan perundang-undangannya dengan standar ketenagakerjaan internasional. Negara ini telah meratifikasi sembilan dari sebelas instrumen dasar ILO,³ termasuk:

- Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No. 29)
- Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87)
- Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98)
- Konvensi tentang Upah yang Setara, 1951 (No. 100)
- Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105)
- Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111),
- Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138)
- Konvensi tentang Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, 1999 (No. 182)
- Konvensi Kerangka Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 (No. 187)

Dengan meratifikasi Konvensi ILO No. 29, 105, 138 dan 182, Indonesia telah memperkuat komitmennya untuk menyelaraskan dengan upaya internasional untuk mengatasi dan mencegah kerja paksa, pekerja anak dan perdagangan manusia dalam kerja paksa. Selain itu, Indonesia meratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Melawan Kejahatan Terorganisasi Transnasional dan Protokol Palermo 2000 yang mendukungnya, yang bertujuan untuk mencegah dan memerangi perdagangan manusia. Namun, menegakkan standar-standar ini mungkin menimbulkan tantangan dan Indonesia belum meratifikasi Protokol Konvensi Kerja Paksa tahun 2014, No. 29, yang mengharuskan Negara untuk mengambil tindakan pencegahan, perlindungan dan pemulihan guna memenuhi kewajiban Konvensi.

Indonesia juga telah meratifikasi Konvensi No. 87, 98, 100, 111 dan 187 yang mencakup subjek tentang kebebasan berserikat dan pengakuan efektif hak atas perundingan bersama, penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan, serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja.

2 Pada 2021, dari satu juta kapal penangkap ikan laut di Indonesia, 61,1 persen merupakan kapal tanpa motor atau dengan satu motor tempel dan 29,6 persen merupakan kapal motor di bawah 5 tonase kotor (GT) (KKP 2025). Selain itu, mayoritas besar kapal-kapal tersebut dioperasikan secara perorangan bukan perusahaan.

3 [Konvensi, Protokol dan Rekomendasi | Organisasi Perburuan Internasional.](#)



© ILO/Nour Muhamad

Meskipun meratifikasi Konvensi mendasar menandai sebuah langkah penting, memastikan perlindungan yang berarti bagi awak kapal perikanan akan memerlukan penerapan dan penegakan standar-standar ini secara efektif.

Selain itu, Indonesia belum meratifikasi Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Tahun 1981 (No. 155) dan Protokol Konvensi No. 29 yang termasuk dalam daftar konvensi mendasar, dan belum meratifikasi Konvensi Pekerjaan Penangkapan Ikan, 2007 (No. 188) yang penting untuk kondisi kerja awak kapal perikanan.

Indonesia memiliki beberapa elemen legislatif utama yang mengatur pekerjaan layak di sektor perikanan:

1. **Undang-Undang No. 13/2003** tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini memberikan peraturan ketenagakerjaan umum yang berlaku untuk berbagai sektor, termasuk perikanan.
2. **Undang-Undang No. 17/2008** tentang Pelayaran. Undang-undang ini berlaku untuk semua kapal, termasuk kapal penangkap ikan dan mengatur ketentuan dasar ketenagakerjaan seperti gaji, jam kerja, waktu istirahat, akomodasi, makanan dan minuman, perawatan kesehatan dan asuransi kecelakaan.
3. **Undang-Undang No. 7/2016** tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam. Undang-undang ini melarang pemilik kapal mempekerjakan awak kapal perikanan tanpa perjanjian kerja.

4. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 3 Tahun 2019 memberikan petunjuk pelaksanaan secara rinci atau aturan khusus dalam kerangka Undang-Undang No. 7/2016.⁴

5. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 33/2021 tentang Log Book Penangkapan Ikan, Pemantauan di atas Kapal Penangkap Ikan dan Kapal Pengangkut Ikan, Inspeksi, Pengujian dan Penandaan Kapal Perikanan serta Tata Kelola Pengawakan Kapal Perikanan. Peraturan ini mengatur ketentuan dasar ketenagakerjaan di atas kapal penangkap ikan, meliputi usia minimum (18 tahun), sertifikasi keterampilan, surat keterangan dokter, perjanjian kerja, jam kerja, waktu istirahat, sistem pengupahan, cuti, risiko keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemulangan. Peraturan Menteri ini juga mengatur bahwa perjanjian kerja harus disetujui oleh syahbandar.⁵

Namun, yurisdiksi yang tumpang tindih di antara berbagai instrumen dan otoritas legislatif tetap menjadi tantangan yang signifikan. Perlindungan hak-hak pekerja diatur berdasarkan hukum ketenagakerjaan, hukum pelayaran atau hukum perikanan, sehingga tidak memiliki kerangka hukum yang koheren dan komprehensif. Tantangan juga tetap ada dalam penerapan dan penegakan hukum dan peraturan, khususnya bagi kapal penangkap ikan skala kecil yang beroperasi sebagian besar secara informal, dan bagi armada penangkapan ikan perairan laut lepas.

Pada 2019, ILO menerbitkan penilaian terhadap undang-undang dan peraturan Indonesia yang berkaitan dengan standar ketenagakerjaan yang diuraikan dalam Konvensi No. 188 (ILO 2019). Analisis ini dilakukan bekerja sama dengan Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi saat itu dan kementerian terkait lainnya. Temuan tersebut merekomendasikan agar Indonesia menyelaraskan atau mengubah undang-undangnya untuk memastikan konsistensi antara hukum nasional dan standar yang ditetapkan dalam Konvensi. Selain itu, pada 2024, ILO menilai mekanisme hukum dan peraturan Indonesia untuk menghapus kerja paksa dan menyimpulkan bahwa kendati Pemerintah Indonesia telah memasukkan sebagian besar ketentuan ke dalam hukum nasional, namun fokusnya terutama pada awak kapal perikanan migran Indonesia yang bekerja di kapal penangkap ikan asing, sementara awak kapal perikanan di kapal penangkap ikan yang mengalami kerja paksa di dalam negeri terabaikan (ILO 2024).

Ratifikasi Konvensi No. 188 dan Protokol Konvensi No. 29 akan menunjukkan komitmen Pemerintah Indonesia untuk menyelaraskan undang-undang nasional dengan standar ketenagakerjaan internasional yang penting bagi sektor perikanan dan mengambil langkah penting untuk mengatasi pelanggaran pekerjaan layak di sektor tersebut.

4 Peraturan menteri seperti 3/Permen-KP/2019 dimaksudkan untuk memberikan peraturan pelaksanaan yang rinci bagi undang-undang tingkat yang lebih tinggi seperti Undang-Undang No. 7/2016.

5 Peraturan ini saat ini sedang dalam revisi.

2

Metodologi



► 2. Metodologi

2.1. Metode penelitian

2.1.1. Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024

Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut di Indonesia Tahun 2024 mengandalkan metode penelitian kuantitatif yang menghasilkan estimasi analisis lebih dari 3.500 wawancara dengan awak kapal perikanan, yang dipilih berdasarkan desain pengambilan sampel yang cermat untuk memastikan keterwakilan di pelabuhan yang dipilih.

Survei ini mengkaji kondisi kerja layak di bidang penangkapan ikan laut yang dikategorikan berdasarkan kode Klasifikasi Industri Standar Internasional ISIC Rev 4 = 0311.⁶ Semua pekerja yang terlibat dalam penangkapan ikan laut termasuk dalam cakupan survei, terlepas dari pekerjaan mereka di atas kapal. Dengan demikian, survei tersebut mencakup beragam peran seperti perwira, kapten, awak kapal, teknisi, pekerja perikanan tangkap, juru masak dan seterusnya.⁷ Hal ini termasuk pekerja nasional dan migran pada kapal berbendera nasional atau asing yang menangkap ikan di Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE) Indonesia,⁸ laut lepas (perairan internasional) atau di dalam ZEE negara lain dan berlabuh di Indonesia.

Konvensi ILO mengenai Pekerjaan Penangkapan Ikan, 2007 (No. 188) membahas semua aspek pekerjaan awak kapal perikanan dan berfungsi sebagai landasan untuk mengukur pekerjaan layak di bidang penangkapan ikan melalui Survei Pekerjaan Layak di Sektor Penangkapan Ikan Laut.⁹ Survei menilai kepatuhan terhadap persyaratan Konvensi seperti usia minimum, jam istirahat, perjanjian awak kapal perikanan, perekrutan dan penempatan, pembayaran, ketentuan makanan dan air, keselamatan dan kesehatan kerja dan jaminan sosial. Pertanyaan tentang rekrutmen dan penempatan mencakup rincian tentang sarana rekrutmen, transportasi ke pelabuhan dan biaya rekrutmen dan sesuai dengan pengukuran indikator SDG 10.7.1, yaitu bahwa biaya rekrutmen ditanggung oleh pekerja sebagai proporsi pendapatan bulanan mereka di negara tujuan.

6 ISIC Rev 4 = 0311 mencakup penangkapan ikan komersial di perairan laut dan pesisir, penangkapan krustasea dan moluska laut, penangkapan paus, dan penangkapan hewan air laut: penyu, teripang, tunikata, dan bulu babi, antara lain. Kelas ini juga mencakup kegiatan kapal yang terlibat dalam penangkapan ikan dan dalam pemrosesan dan pengawetan ikan serta pengumpulan organisme dan bahan laut lainnya: mutiara alam, spons, koral dan alga.

7 Menurut Konvensi No. 188, "Pekerjaan Penangkapan Ikan" mengacu pada setiap orang yang dipekerjakan atau terlibat dalam kapasitas apa pun di atas kapal penangkap ikan. Ini termasuk individu yang dibayar sebagian dari hasil tangkapan. Namun, ketentuan ini tidak berlaku bagi pilot, personel angkatan laut, pegawai pemerintah yang memiliki tugas tetap, pekerja darat yang melaksanakan tugas di atas kapal penangkap ikan dan pengamat perikanan. Definisi ini sesuai dengan cakupan penelitian saat ini. Laporan ini akan menggunakan istilah "Awak Kapal Penangkapan Ikan" untuk merujuk pada pekerja penangkapan ikan laut sebagaimana didefinisikan di atas.

8 ZEE Indonesia mengacu pada wilayah maritim sejauh 200 mil laut (370 kilometer) dari garis pangkal, sebagaimana ditetapkan oleh Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hukum Laut (UNCLOS). Di zona ini, Indonesia memiliki hak berdaulat untuk mengeksplorasi, mengeksploitasi, melestarikan dan mengelola sumber daya alam, baik hayati maupun nonhayati, di kolom air, dasar laut, dan tanah di bawahnya.

9 Konvensi No. 188 berlaku untuk semua Awak Kapal Perikanan Tangkap dan semua kapal penangkap ikan yang terlibat dalam operasi penangkapan ikan komersial. Negara Anggota, setelah berkonsultasi, dapat memperluas, secara keseluruhan atau sebagian, kepada Awak kapal perikanan yang bekerja di kapal-kapal kecil. Perlindungan yang diberikan dalam Konvensi bagi Awak kapal perikanan yang bekerja di kapal-kapal dengan panjang 24 meter atau lebih. Survei tentang Pekerjaan Layak dalam Perikanan Laut menggunakan ketentuan dalam Konvensi No. 188 untuk menilai kondisi kerja semua pekerja di sektor ini, menyediakan pengelompokan berdasarkan tipologi kapal.

Survei ILO mengukur indikator Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja (FPRW), termasuk penghapusan kerja paksa dan pekerja anak, non-diskriminasi mengenai pekerjaan dan jabatan,¹⁰ kebebasan berserikat dan perundingan bersama, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Perhatian khusus diberikan pada pengukuran kerja paksa dan perdagangan manusia, yang merupakan fenomena langka secara statistik yang memerlukan metodologi pengambilan sampel dan desain kuesioner yang disesuaikan.

2.1.2. Lokakarya

Komite Pengarah Nasional (NSC) dan Komite Penasihat Teknis (TAC) dibentuk untuk menginformasikan dan memvalidasi metodologi dan hasil studi. NSC berbasis pada lembaga dan memastikan perwakilan di tingkat politik tertinggi, termasuk perwakilan tripartit. Anggota NSC meliputi perwakilan pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja, perwakilan sektor swasta, lembaga swadaya masyarakat (LSM), organisasi masyarakat sipil (OMS), organisasi yang dipimpin oleh penyintas dan lembaga lain yang terlibat dalam penangkapan ikan laut di negara ini. NSC bertanggung jawab untuk meninjau kemajuan pekerjaan, memberikan arahan kebijakan, dan memastikan proyek mencapai hasil yang dibutuhkan berdasarkan serangkaian tujuan.

Komite Penasihat Teknis (TAC) terdiri dari para ahli nasional yang memberikan masukan sepanjang tahapan studi. Anggotanya termasuk perwakilan pemerintah, serikat pekerja dan pengusaha, perwakilan sektor swasta, LSM, OMS, organisasi yang dipimpin oleh penyintas, akademisi dan lembaga pemikir, serta lembaga/pakar lain yang terlibat dalam penangkapan ikan laut di negara ini.

Keanggotaan NSC dan TAC diharuskan memiliki keseimbangan gender dan mewakili suara kaum minoritas di sektor perikanan. Anggota kedua komite diajak berkonsultasi selama dua lokakarya, satu pada tahap awal untuk membahas metodologi, cakupan dan tujuan survei; dan yang kedua di akhir penelitian untuk menafsirkan dan memvalidasi hasil. Lokakarya pertama sangat bermanfaat dalam memperoleh dukungan, persetujuan dan komitmen dari para pemangku kepentingan nasional utama serta mengadaptasi penelitian dengan kebutuhan negara. Dari konsultasi tersebut, muncul kebutuhan untuk memperluas cakupan survei agar memiliki pengukuran yang lebih luas tentang pekerjaan layak dan menambahkan beberapa pertanyaan tentang perlindungan sosial dan serikat pekerja ke dalam kuesioner. Pemerintah Indonesia telah menekankan pentingnya peningkatan bukti mengenai cakupan perlindungan sosial di sektor perikanan karena cakupan universal merupakan aspek mendasar dari inisiatif pemerintah untuk mempromosikan pekerjaan yang layak. Demikian pula, Pemerintah mengakui peran penting serikat pekerja dalam memberi pekerja suatu wadah untuk mengekspresikan aspirasi mereka dan terlibat dalam diskusi yang bermakna serta menyatakan perlunya lebih banyak bukti mengenai tingkat keanggotaan serikat pekerja di sektor tersebut.

Pada lokakarya kedua, para peserta melakukan refleksi atas hasil survei dan mendukungnya dengan pernyataan dari Kementerian Ketenagakerjaan sebagai berikut: “Kami telah melakukan investigasi bersama terhadap pelabuhan-pelabuhan di Indonesia (kerja sama beberapa kementerian dan ILO) dan menemukan bahwa hasil penelitian tersebut sesuai dengan kondisi di lapangan. Padahal basis penelitian kita adalah tenaga kerja perikanan 30 GT ke atas.”¹¹

10 Indikator diskriminasi tidak ditunjukkan dalam hasil karena hanya ditemukan sedikit variasi pada indikator pekerjaan layak di seluruh usia dan status migrasi. Meskipun perempuan memainkan peran penting dalam rantai pasok perikanan, mereka tidak terwakili di dewan, sehingga analisis gender mustahil dilakukan dalam studi ini. Analisis diskriminasi mungkin lebih relevan dalam konteks lain dan dalam rantai pasok

11 Berdasarkan masukan ini dan masukan lainnya, diputuskan juga untuk membuat analisis yang dipilah berdasarkan ukuran kapal (kurang dari 10 GT, lebih dari 10 GT dan lebih rendah dari 30 GT, di atas 30 GT), yang berkorelasi dengan tujuan kapal seperti kapal untuk penangkapan ikan kecil atau kapal komersial/industri.

Para pemangku kepentingan juga menyampaikan harapan besar terhadap hasil penelitian ini, seperti yang disampaikan oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan: “Kami juga mendukung rekomendasi akhir penelitian ini untuk meratifikasi Konvensi ILO No. 188 Tahun 2007.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa berbagai pemangku kepentingan yang terlibat dalam peningkatan pekerjaan layak bagi awak kapal perikanan, menyoroti nilai strategis survei ini dalam mendukung program yang sedang berlangsung.

2.1.3. Diskusi kelompok terpumpun

Tim peneliti melakukan diskusi kelompok terpumpun (FGD) sebagai persiapan pengumpulan data survei dan, kemudian, untuk mengumpulkan bukti lebih lanjut tentang kondisi kerja di sektor perikanan.

FGD yang diadakan sebagai persiapan pengumpulan data survei dilakukan secara daring di 18 pelabuhan yang disurvei, dengan sembilan di antaranya berlangsung pada bulan Mei 2024 dan sembilan sisanya pada bulan Agustus 2024. FGD ini penting untuk memahami masyarakat pekerja perikanan tangkap setempat, membentuk metodologi survei dan menentukan area pengumpulan data utama. Selain itu, diskusi tersebut sangat penting dalam mengidentifikasi enumerator yang memenuhi syarat untuk survei tersebut. Hasil dari FGD ini meliputi: (a) gambaran umum jumlah, sebaran dan komposisi rumah tangga awak kapal perikanan di lokasi pengambilan sampel; (b) penilaian jumlah, distribusi dan frekuensi sandar kapal penangkap ikan berdasarkan kapasitas kapal (GT) di pelabuhan sampel; dan (c) pemahaman yang lebih mendalam mengenai struktur organisasi pekerja di kapal penangkap ikan di atas 10 GT di pelabuhan sampel.

FGD yang bertujuan untuk mengumpulkan bukti lebih lanjut tentang kondisi operasi di sektor ini terjadi antara Juli dan September 2024 di berbagai lokasi, termasuk Sumatera Utara, Jawa Tengah, Sulawesi Utara, Bali dan beberapa provinsi lainnya. Diskusi berlangsung di tempat-tempat strategis seperti kantor pelabuhan, fasilitas pemerintah daerah dan kantor pusat asosiasi pemangku kepentingan. Pesertanya meliputi pemangku kepentingan utama, seperti syahbandar, staf pelabuhan, pengusaha perikanan, perwakilan serikat pekerja, pejabat pemerintah daerah dan LSM. FGD berfungsi sebagai wadah bagi para pemangku kepentingan untuk membahas aspek-aspek pekerjaan layak yang tercakup dalam survei, memahami tantangan terkait pekerjaan layak di sektor ini dan membahas kebijakan serta strategi yang dibutuhkan untuk mendorong pekerjaan layak dalam industri.

2.1.4. Wawancara dengan pemangku kepentingan utama

BRIN mewawancarai beberapa pemangku kepentingan sebagai informan utama selama pengumpulan data. Dalam survei berbasis kapal, para nakhoda pelabuhan, pengawas pelabuhan, kapten dan awak kapal perikanan laut diwawancarai. Dalam survei berbasis wilayah administrasi, pejabat desa, ketua kelompok awak kapal perikanan, awak kapal perikanan dan manajer pelelangan ikan juga diwawancarai.

Setelah lokakarya kedua dengan anggota NSC dan TAC dan setelah mengintegrasikan masukan mereka, BRIN, dengan dukungan dari ILO, melakukan konsultasi dengan kementerian dan pemangku kepentingan utama melalui wawancara. Wawancara ini bertujuan untuk mengumpulkan pendapat tentang hasil survei dan rekomendasi kebijakan. BRIN berkonsultasi dengan Kementerian Kelautan dan Perikanan, Kementerian Ketenagakerjaan, APINDO (Asosiasi Pengusaha) dan LSM. Tindakan prioritas untuk konsultasi yang muncul dari laporan ini dibahas selama wawancara.

2.2. Peralatan survei

Sebagai bagian dari proyek ini, alat-alat baru dikembangkan untuk menilai pekerjaan layak dan prinsip-prinsip serta hak-hak mendasar di tempat kerja dalam sektor perikanan. Alat survei tersebut meliputi kuesioner, strategi pengambilan sampel, metodologi untuk menghitung indikator, materi pelatihan untuk enumerator, pedoman etika untuk pengumpulan data, pengkodean statistik untuk analisis data,

kerangka kerja indikator yang menyelaraskan indikator pekerjaan layak dengan standar internasional dan perundang-undangan nasional, serta templat tabulasi yang menampilkan daftar indikator utama. Alat-alat ini diciptakan oleh Unit Penelitian dan Evaluasi Cabang FUNDAMENTALS ILO secara standar untuk memudahkan perbandingan antarnegara melalui data yang diselaraskan dan memungkinkan replikasi survei di negara lain.

Proses pengembangan melibatkan kolaborasi antara BRIN dan Kantor Perwakilan ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, serta konsultasi dengan NSC dan TAC. Kolaborasi ini memastikan bahwa peralatan tersebut disesuaikan dengan konteks nasional tertentu. Misalnya, pertanyaan relevan tentang kebijakan nasional ditambahkan ke kuesioner dan pilihan respons dimodifikasi untuk mencerminkan berbagai jenis perikanan, kapal, praktik perekrutan dan faktor terkait lainnya. Selain itu, strategi pengambilan sampel disesuaikan untuk memperhitungkan berbagai jenis pelabuhan di Indonesia dan indikator dipisahkan berdasarkan ukuran kapal (kecil, sedang dan besar) agar selaras dengan peraturan setempat. Sisa subbagian ini menjelaskan secara singkat alat yang dipilih.

2.2.1. Kuesioner

Kuesioner asli yang digunakan untuk proses konsultasi dan adaptasi dirancang untuk menilai pelanggaran pekerjaan layak, dengan penekanan kuat pada kerja paksa dan perdagangan manusia untuk kerja paksa di sektor perikanan tangkap laut.¹² Hal ini disempurnakan lebih lanjut setelah pengujian kognitif dilakukan di Indonesia dan Kamboja. Selain itu, kuesioner direvisi setelah berkonsultasi dengan pemangku kepentingan nasional di masing-masing negara. Salah satu rekomendasi penting yang diterima di tingkat nasional adalah memperluas cakupan survei agar mencakup lebih banyak indikator terkait pekerjaan layak. Sebagai tanggapan, tim ILO, bekerja sama dengan BRIN, memperluas kuesioner dengan memasukkan pertanyaan tambahan yang dipersyaratkan pada Konvensi No. 188 dan Kerangka Kerja Pekerjaan Layak ILO.

Kuesioner diberikan kepada para pekerja yang terlibat dalam penangkapan ikan laut, dengan memilih antara kapal penangkap ikan laut yang berlabuh di pelabuhan tertentu atau rumah tangga yang berlokasi di dekat pelabuhan tersebut. Ada sedikit variasi dalam kuesioner untuk kedua kelompok ini, terutama di bagian awal yang mengumpulkan informasi tentang pelabuhan, kapal atau rumah tangga. Untuk awak kapal perikanan yang dipilih dari rumah tangga, kuesioner disusun untuk mengumpulkan informasi tidak hanya tentang mereka yang saat ini bekerja di sektor tersebut tetapi juga tentang mereka yang pernah bekerja di sektor tersebut dalam tiga tahun terakhir, bahkan jika mereka saat ini tidak bekerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir semua awak kapal perikanan rumah tangga yang diwawancarai saat ini bekerja, sehingga kami memutuskan untuk tidak memasukkan mereka yang tidak bekerja di sektor tersebut dalam analisis.

Kuesioner berisi modul tentang kelayakan dan karakteristik demografi awak kapal perikanan laut, kontrak kerja mereka, pengaturan perjalanan ke tempat kerja mereka, biaya perekrutan, penghasilan, kondisi kerja, keselamatan di atas kapal, perlindungan sosial, perundungan bersama, kondisi kehidupan dan kebebasan bergerak. Ini juga mencakup bagian rujukan untuk menangani kasus-kasus kerja paksa atau perdagangan manusia untuk kerja paksa yang mungkin teridentifikasi. Karena sifat sensitif dari pertanyaan-pertanyaan tertentu, metodologi ini mengecualikan penggunaan tanggapan proksi; Oleh karena itu, pekerja diharuskan menjawab pertanyaan secara langsung. Wawancara dilakukan secara langsung oleh enumerator terlatih menggunakan wawancara kertas dan pensil (PAPI).¹³

12 Kuesioner dikembangkan dengan dukungan dari Kementerian Perdagangan, Industri dan Perikanan Norwegia di bawah Inisiatif Keadilan Biru.

13 Meskipun wawancara pribadi berbantuan komputer (CAPI) telah dikembangkan, enumerator BRIN memanfaatkan PAPI karena terbatasnya akses internet di beberapa area wawancara. Lebih jauh lagi, dengan PAPI, responden dapat mengamati proses pengisian kuesioner, yang membuat mereka merasa lebih nyaman selama wawancara.

2.2.2. Desain pengambilan sampel

Populasi dasar untuk pengukuran terdiri dari pekerja di bidang perikanan laut, populasi yang relatif langka dan sulit ditargetkan. Selain itu, survei tersebut bertujuan untuk menangkap beberapa fenomena tersembunyi dan langka, seperti kerja paksa, pekerja anak dan perdagangan manusia untuk kerja paksa, yang memerlukan alat pengambilan sampel yang cermat.

Dengan demikian, persyaratan ukuran sampel ditentukan dengan mengacu pada prevalensi kerja paksa, karena jika kerja paksa dapat diidentifikasi, hal itu menyediakan kondisi yang cukup untuk mengukur semua indikator pekerjaan layak lainnya. Implikasi teknis dari desain sampel mengenai ukuran dan pembobotan sampel disediakan dalam Lampiran 1.

Strategi pengambilan sampel untuk survei ini melibatkan pemilihan pelabuhan yang mewakili berbagai jenis fasilitas penangkapan ikan laut di Indonesia. Berdasarkan pelabuhan yang dipilih, kapal dan pekerja dipilih melalui pengambilan sampel tidak langsung. Demikian pula, berdasarkan pelabuhan yang dipilih, wilayah pemukiman dan rumah tangga dengan pekerja yang terlibat dalam penangkapan ikan laut di dekat pelabuhan diidentifikasi dan diambil sampelnya menggunakan pendekatan multi-tahap.

Dalam proses pengambilan sampel yang melibatkan kapal, kapal penangkap ikan dipilih secara acak dari daftar kapal di pelabuhan tertentu pada hari tertentu. Setelah kapal dipilih, tingkat pengacakan kedua digunakan untuk memilih orang yang diwawancarai dari daftar awak.

Tempat tinggal diambil sampelnya dari area dekat pelabuhan, tempat para pekerja perikanan tangkap setempat diketahui tinggal. Daftar rumah tangga dalam area ini diperoleh, dan rumah tangga dari daftar tersebut dipilih secara acak. Setelah disaring berdasarkan kelayakan, satu responden per rumah tangga dipilih secara acak.

Pengambilan sampel kapal dan pekerja dilakukan pada dua kesempatan, yaitu pada bulan Juli dan Oktober, sebagian untuk memperhitungkan musim dan jumlah pendaratan kapal penangkap ikan. Di beberapa pelabuhan, pendaratan kapal penangkap ikan terbanyak terjadi pada bulan September hingga Desember, sehingga penelitian dilakukan pada waktu tersebut.

2.2.3. Pedoman etika

Survei mengenai pekerjaan layak, terutama yang mencakup pertanyaan tentang pekerja anak, kerja paksa dan perdagangan manusia, memerlukan pertimbangan etika yang serius untuk melindungi baik yang diwawancarai maupun yang diwawancarai. Hal ini disorot dalam Pedoman Etika ILO untuk Penelitian tentang Kerja Paksa yang ditujukan untuk menilai Keberadaan Kerja Paksa di Kalangan Orang Dewasa dan Anak-anak (ILO 2023).

Persetujuan yang diinformasikan harus diperoleh dari semua awak kapal perikanan sebelum wawancara dimulai. Selanjutnya, sangat penting untuk melakukan wawancara survei di lokasi yang aman jauh dari tempat kerja, di mana kehadiran pemberi kerja atau perwakilannya dapat menghalangi keinginan responden untuk memberikan informasi yang jujur. Dalam beberapa kasus, partisipasi dalam survei itu sendiri dapat menimbulkan ancaman bagi pekerja. Untuk survei ini, BRIN bekerja sama dengan ILO, mengembangkan protokol pengumpulan data yang mencakup pertimbangan etika berdasarkan Pedoman Etika ILO (ILO 2023) dan menyesuaikannya dengan konteks sektor perikanan di Indonesia.

2.3. Pengujian dan validasi metodologi survei

Sebelum melaksanakan survei, BRIN, dengan dukungan ILO, melakukan uji coba desain sampel survei dan kuesioner. Tujuan dari uji coba ini ada dua: (a) untuk menilai kelayakan desain sampel dan memperoleh nilai numerik untuk parameter utamanya; dan (b) mengevaluasi kuesioner dan perangkat lunak CAPI yang dikembangkan untuk survei tersebut.

Uji coba ini melibatkan 41 awak kapal perikanan yang diwawancarai dari kapal dan 49 yang diwawancarai dari rumah tangga di PPI Donggala (Sulawesi Tengah), PPN Benoa (Bali), PPS Cilacap (Jawa Tengah) dan PPP Muncar (Jawa Timur).

Uji coba tersebut mengeksplorasi kondisi awak kapal perikanan berdasarkan kapal dan wilayah administratif, menawarkan wawasan tentang jumlah awak kapal, kapasitas kapal, aktivitas pekerja setelah mendarat, waktu dan lokasi terbaik untuk melakukan wawancara dan proses untuk mengakses pekerja untuk wawancara ini, di antara aspek-aspek lainnya. Temuan dari berbagai pelabuhan menyoroti keragaman dan kompleksitas industri perikanan Indonesia. Pelajaran yang dipetik dari uji coba mengenai strategi pengambilan sampel dan desain kuesioner menginformasikan metodologi tinjauan.

2.4. Sampel survei

Pelabuhan perikanan Indonesia dikategorikan menjadi empat jenis utama, masing-masing memiliki peran khusus dalam sektor perikanan nasional:

Tipe A: Pelabuhan Perikanan Samudera (PPS)

Ini adalah pelabuhan perikanan terbesar yang dilengkapi untuk menangani kapal penangkap ikan skala besar dan kegiatan perikanan yang signifikan. Mereka berfungsi sebagai pusat pendaratan, pemrosesan dan distribusi ikan. Terdapat tujuh PPS di Indonesia pada saat survei dilaksanakan.

Tipe B: Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN)

PPN adalah pelabuhan berukuran sedang yang mendukung operasi perikanan nasional. Mereka melayani kapal penangkap ikan berukuran sedang dan memfasilitasi perdagangan ikan regional. Indonesia memiliki 16 PPN pada saat survei dilaksanakan.

Tipe C: Pelabuhan Perikanan Pantai (PPP)

Pelabuhan-pelabuhan ini lebih kecil dan terutama melayani masyarakat pekerja perikanan tangkap lokal. Mereka menangani kapal berukuran kecil hingga menengah dan fokus pada pendaratan dan distribusi ikan lokal. Terdapat 45 PPP di Indonesia saat survei dilaksanakan.

Tipe D: Pangkalan Pendaratan Ikan (Pangkalan Penangkapan Ikan/PPI)

PPI merupakan fasilitas terkecil dan sering kali berlokasi di daerah pedesaan atau terpencil. Mereka menyediakan fasilitas dasar bagi awak kapal perikanan untuk mendaratkan hasil tangkapannya dan sangat penting dalam mendukung aktivitas penangkapan ikan setempat. Terdapat 510 PPI di seluruh Indonesia.

Sebanyak 3.551 awak kapal perikanan yang dijadikan sampel (termasuk sampel akhir yang diwawancarai dan non-responden) dipilih dari 18 pelabuhan di Indonesia, yang mewakili empat jenis pelabuhan di Indonesia Timur, Tengah dan Barat. Distribusi pelabuhan yang dijadikan sampel disajikan di bawah ini.

- empat pelabuhan tipe A (Pelabuhan Perikanan Samudera/PPS)
- lima pelabuhan tipe B (Pelabuhan Pelayaran Nusantara/PPN)
- empat pelabuhan tipe C (Pelabuhan Perairan Pesisir/PPP)
- lima pelabuhan tipe D (Pangkalan Pendaratan Ikan/PPI).

Tabel 1 melaporkan rumah tangga dan kapal yang diambil sampelnya dari 18 pelabuhan yang dipilih. Dalam beberapa kasus, ukuran sampel akhir lebih kecil dari target karena berbagai faktor, termasuk kesulitan menemukan alamat, individu yang tidak tersedia atau penolakan untuk berpartisipasi dalam wawancara.

Sampel terdiri dari sekitar 197 pekerja dari setiap pelabuhan, dipilih melalui pengambilan sampel berbasis kapal dan pengambilan sampel berbasis wilayah (lihat Tabel 1). Distribusi sampel antara kapal dan wilayah administratif bervariasi berdasarkan karakteristik populasi di setiap pelabuhan. Misalnya, di Nizam Zachman, tidak ada awak kapal perikanan yang tinggal di dekat pelabuhan karena penangkapan ikan di pelabuhan ini menyangkut kapal-kapal penangkap ikan ukuran besar dengan pekerja yang tidur di dalamnya, sehingga tidak ada sampel yang dikumpulkan dari wilayah administratif. Di pelabuhan Tipe D, sebagian besar awak kapal perikanan yang diambil sampelnya berada di wilayah administratif, karena tidak ada kapal besar yang berlabuh di pelabuhan ini, sehingga sampel dikumpulkan di wilayah administratif. Oleh karena itu, pendekatan pengambilan sampel berbasis kapal digunakan di 11 pelabuhan, pendekatan pengambilan sampel berbasis rumah tangga digunakan di enam pelabuhan dan kedua metode tersebut digunakan di satu pelabuhan (Oeba, NTT).

► **Tabel 1. Sampel survei berdasarkan pelabuhan dan unit pengambilan sampel**

Pelabuhan	Sampel berbasis kapal			Sampel berbasis rumah tangga			Total
	Sampel sasaran	Tidak ada respons	Tanggapan	Sampel sasaran	Tidak ada respons	Tanggapan	Tanggapan
Pelabuhan A (PPS)							
Nizam Zachman (DKI Jakarta)	200	9	191	-	-	-	191
Cilacap (Jawa Tengah)	197	0	197	-	-	-	197
Bitung (Sulawesi Utara)	197	1	196	-	-	-	196
Belawan (Sumatera Utara)	197	12	185	-	-	-	185
Pelabuhan B (PPN)							
Pekalongan (Jawa Tengah)	197	1	196	-	-	-	196
Benoa (Bali)	197	0	197	-	-	-	197
Kwandang (Gorontalo)	197	2	195	-	-	-	195
Ternate (Maluku Utara)	197	0	197	-	-	-	197
IDI (Aceh)	-	-	-	197	2	195	195
Pelabuhan C (PPP)							
Tegalsari (Jawa Tengah)	197	8	189	-	-	-	189
Pondok Dadap (Jawa Timur)	197	0	197	-	-	-	197
Muncar (Jawa Timur)	-	-	-	197	0	197	197
Labuhan Lombok (NTB)	197	0	197	-	-	-	197

Pelabuhan	Sampel berbasis kapal			Sampel berbasis rumah tangga			Total
	Sampel sasaran	Tidak ada respons	Tanggapan	Sampel sasaran	Tidak ada respons	Tanggapan	Tanggapan
Pelabuhan D (PPI)							
Muara Kintap (Kalimantan Selatan)	-	-	-	197	13	184	184
Oeba (NTT)	106	4	102	91	0	91	193
Donggala (Sulawesi Tengah)	-	-	-	197	8	189	189
Selili (Kalimantan Timur)	-	-	-	198	40	158	158
Mangar (Bangkok Belitung)	-	-	-	197	20	177	177
Total	2 276	37	2 240	1 274	82	1 192	3 432

Catatan: Tiga puluh enam responden dikeluarkan karena mereka telah terlibat dalam penangkapan ikan laut dalam tiga tahun terakhir tetapi saat ini tidak bekerja di sektor tersebut. Oleh karena itu, analisis didasarkan pada 3.396 pekerja perikanan tangkap.

Pengambilan sampel kapal di pelabuhan dilakukan berdasarkan daftar kapal yang berlabuh sehari sebelum wawancara. Penjadwalan ini memberi awak kapal perikanan waktu yang cukup untuk beristirahat setelah bekerja berjam-jam di laut. Pengambilan sampel kapal dan awak kapal perikanan di kapal dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

- 1. Pembuatan daftar kapal di pelabuhan pada hari wawancara:** Sehari sebelum wawancara, tim peneliti menyusun daftar kapal yang mendarat berdasarkan informasi yang diterima dari otoritas pelabuhan (kepala pelabuhan, syahbandar atau kepala koperasi). Daftar tersebut memuat rincian sebagai berikut: nomor seri kapal, nama kapal, tonase, jumlah awak kapal, bendera kapal dan daerah penangkapan ikan.¹⁴
- 2. Pemilihan kapal secara acak dari daftar pelabuhan pada hari wawancara:** Kapal dipilih secara acak dari daftar awak kapal yang disediakan oleh otoritas pelabuhan. Jumlah kapal yang dipilih untuk pengambilan sampel didasarkan pada jumlah target wawancara harian. Pengumpulan data di setiap pelabuhan berlangsung sekitar 10 hari, dengan tujuan mewawancarai sekitar 20 responden setiap hari.
- 3. Memperoleh daftar awak kapal yang dipilih pada Langkah 2.** Daftar awak kapal ini diperoleh dari nakhoda atau kapten pelabuhan. Daftar awak kapal mencantumkan nomor seri, nama dan peran pekerja di kapal (misalnya: kapten, wakil kapten, awak kapal).

¹⁴ Informasi ini berada di tangan otoritas pelabuhan sesuai dengan Wilayah Pengelolaan Perikanan Republik Indonesia (WPPNRI), sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan berdasarkan Peraturan Menteri No. 18/PERMEN-KP/2014.

- 4. Pemilihan sampel pekerja dari daftar kru untuk wawancara.** Pekerja dipilih secara acak dari daftar awak kapal yang diperoleh pada Langkah 3. Anggota awak kapal yang dipilih untuk wawancara adalah sebagai berikut: semua awak kapal dari kapal yang beranggotakan kurang dari lima orang; lima awak kapal dari kapal yang beranggotakan lima hingga 19 orang; dan 10 awak kapal dari kapal yang beranggotakan 20 orang atau lebih. Pekerja dibagi menurut peran mereka di kapal menjadi dua strata: “non-pelaut,” termasuk kapten, deputi, kapten, teknisi dan seterusnya; dan “pelaut,” yang terdiri dari semua anggota awak kapal lainnya. Di setiap kapal sampel, satu pekerja dipilih secara acak dari “non-sailor” dan yang lainnya dari “sailor.” Jika kapal memiliki kurang dari lima pekerja, semua pekerja dimasukkan dalam sampel.

Sampel rumah tangga diambil dari daerah pesisir setempat (dekat pelabuhan) dan daerah non-pantai, dengan ketentuan setidaknya ada satu awak kapal perikanan yang tinggal di rumah tangga. Wilayah pesisir berfungsi sebagai zona transisi antara daratan dan lautan. Bagian laut dipengaruhi oleh aktivitas berbasis daratan, termasuk sedimentasi dan aliran air tawar, sedangkan bagian daratan dibentuk oleh pengaruh samudra seperti pasang surut, angin laut dan intrusi air asin. Wilayah administratif pemerintahan terkecil di Indonesia yang dikenal sebagai dusun, RT atau lingkungan, berfungsi sebagai unit sampel. Jumlah wilayah sampel (dusun, RT, lingkungan) ditentukan berdasarkan jumlah tenaga kerja yang akan dipilih dan jumlah awak kapal perikanan yang berdomisili di wilayah tersebut.

Pengambilan sampel rumah tangga dan pekerja berbasis rumah tangga dilakukan melalui tahap-tahap berikut:

- 1. Pembuatan daftar wilayah geografis (RT) yang menggunakan fasilitas pelabuhan dari pelabuhan sampel.** Daftar tersebut mencakup kecamatan dan desa di sekitar pelabuhan tempat penduduk menggunakan fasilitas tersebut. Fasilitas tersebut meliputi layanan pendaratan, dukungan bahan bakar dan pemrosesan dokumen sebelum keberangkatan di laut. Secara geografis, desa-desa di sekitar pelabuhan dapat mencakup beberapa kecamatan atau bahkan distrik di mana pelabuhan yang dijadikan sampel berada. Pelabuhan lain di sekitar pelabuhan yang dipilih sebagai daerah pencacahan (EA) tidak diperhitungkan.
- 2. Pembuatan daftar RT sampel dari RT yang memanfaatkan fasilitas pelabuhan pada pelabuhan sampel.** Daftar RT pada Langkah 1 dipilih secara acak untuk mendapatkan sampel RT. Ketika jumlah rumah tangga di RT yang dipilih terlalu kecil untuk memenuhi ukuran sampel yang dibutuhkan, RT tambahan disertakan untuk mencapai ukuran sampel target. Dalam kasus ini, RT tambahan dipilih secara acak dengan memilih RT dengan nomor seri berikutnya. Jika perlu, proses ini diulang hingga target sampel rumah tangga terpenuhi.
- 3. Pembuatan daftar rumah tangga dari RT yang dipilih secara acak yang diperoleh pada Langkah 2.** Informasi mengenai rumah tangga di RT bersumber dari pemerintah desa setempat atau ketua RT di setiap RT terpilih. Setelah memperoleh daftar rumah tangga dari otoritas setempat, tim peneliti memilih semua rumah tangga dengan setidaknya satu anggota yang bekerja di sektor perikanan dalam tahun terakhir dan hadir dan bersedia untuk diwawancarai.
- 4. Rumah tangga sampel dipilih dari daftar yang diperoleh pada Langkah 3.** Rumah tangga dipilih secara acak dari daftar ini. Jumlah rumah tangga yang dipilih pada setiap wilayah administrasi ditentukan berdasarkan jumlah target wawancara untuk wilayah tersebut dan jumlah wilayah administrasi terkecil (RT/dusun/lingkungan). Misalnya, untuk mencapai 197 wawancara di suatu wilayah dengan 20 RT/dusun/lingkungan, maka difokuskan pada sekitar 10 rumah tangga di setiap RT.
- 5. Pemilihan anggota rumah tangga yang akan diwawancarai.** Akhirnya, untuk setiap rumah tangga yang dipilih, tim membuat daftar anggota rumah tangga yang berusia lebih dari 15 tahun yang bekerja di industri perikanan dan menggunakan metode kisi Kish untuk memilih satu orang untuk diwawancarai di setiap rumah tangga.

Sampel akhir terdiri dari 3.396 pekerja, 2.241 (66 persen) dipilih dari unit kapal dan 1.155 (34 persen) dari unit rumah tangga.

► **Tabel 2. Karakteristik awak kapal perikanan dan kapal dalam sampel berbasis kapal dan berbasis rumah tangga**

	Sampel berbasis kapal		Sampel berbasis rumah tangga	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Semua awak kapal	2 241	100	1 155	100
Awak perikanan tangkap di kapal kecil	370	16,5	782	67,7
Awak perikanan tangkap di kapal sedang	1 047	46,7	303	26,2
Awak perikanan tangkap di kapal besar	824	36,8	70	6,1

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

Seperti disebutkan sebelumnya, pendekatan pengambilan sampel yang berbeda digunakan di berbagai pelabuhan. Secara khusus, sampel berbasis rumah tangga digunakan untuk pelabuhan dengan aktivitas penangkapan ikan kecil, sementara sampel berbasis kapal digunakan untuk pelabuhan dengan kapal besar yang lebih komersial atau industri. Hanya ada satu pengecualian, dengan satu pelabuhan menggunakan sampel rumah tangga dan sampel kapal.

Peraturan nasional Indonesia, undang-undang perikanan dan kebijakan maritim yang dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia, terutama melalui Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP), mengklasifikasikan kapal menjadi kecil, sedang atau besar berdasarkan tonase kotor (GT). Umumnya, kapal dianggap kecil jika ukurannya kurang dari 10 GT, sedang jika ukurannya antara 10 GT hingga 30 GT, dan besar jika melebihi 30 GT.¹⁵

Kapal-kapal kecil umumnya dioperasikan oleh awak kapal perikanan secara perorangan yang utamanya menangkap ikan untuk memenuhi kebutuhan hidup atau pasar lokal dan beroperasi dekat dengan pantai atau di perairan dangkal. Sebaliknya, kapal menengah biasanya dikelola oleh perorangan atau koperasi kecil, sementara kapal besar biasanya dioperasikan oleh perorangan atau perusahaan komersial yang terlibat dalam industri perikanan.

Awak kapal perikanan yang bekerja di kapal kecil sebagian besar diidentifikasi melalui pengambilan sampel rumah tangga (68 persen), sementara mereka yang bekerja di kapal sedang dan besar sebagian besar diambil sampelnya melalui metode berbasis kapal (masing-masing 78 dan 92 persen). Tabel 4 menunjukkan bahwa sampel berbasis kapal mencakup kapal-kapal besar yang tetap berada di laut untuk jangka waktu lama dan biasanya memiliki awak yang lebih besar, yang sebagian besar adalah pekerja.

Bagian selanjutnya dari laporan ini akan memberikan hasil yang dikategorikan berdasarkan ukuran kapal: kapal kecil (di bawah 10 GT), kapal sedang (antara 10 dan 30 GT), dan kapal besar (di atas 30 GT). Angka yang disajikan juga akan dibobot untuk mewakili tenaga kerja awak kapal perikanan di 18 pelabuhan.

15 Namun, klasifikasi ukuran kapal berbeda-beda, tergantung pada tujuan dan otoritasnya. Untuk identifikasi kapal-kapal, ukuran kapal menentukan tanggung jawab otoritas dan persyaratannya sedikit berbeda. Kapal-kapal di bawah 5 GT tidak memerlukan lisensi perikanan. Kapal-kapal antara 5 dan 30 GT membutuhkan lisensi dari pemerintah provinsi, sementara di atas 30 GT harus memiliki lisensi dari pemerintah nasional (KKP). Hampir 80 persen dari kapal-kapal kecil yang menjadi sampel berukuran 5 GT atau kurang.

Tabel 3 menunjukkan bahwa sampel terdistribusi hampir merata di antara kapal-kapal kecil, sedang dan besar. Sampel sebanyak 3.396 awak kapal perikanan mewakili tenaga kerja perikanan tangkap tertimbang sebanyak 95.154 individu, dengan distribusi antara kapal kecil, sedang dan besar yang mencerminkan sampel tidak tertimbang. Hal ini dimaksudkan untuk mencerminkan total populasi awak kapal perikanan di pelabuhan yang termasuk dalam sampel.

► **Tabel 3. Sampel awak kapal perikanan dengan dan tanpa penimbang, berdasarkan ukuran kapal**

	Tanpa penimbang		Dengan penimbang	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Semua pekerja	3 396	100	95 154	100
Kapal kecil	1 152	33,9	32 746	34,4
Kapal sedang	1 350	39,8	34 106	35,8
Kapal besar	894	26,3	28 302	29,7

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

Tabel 4 mengilustrasikan karakteristik utama kapal yang diklasifikasikan berdasarkan kelompok ukuran, dengan memanfaatkan bobot sampel. Kapal kecil memiliki tonase di bawah 10 dan tonase rata-rata 4,3. Distribusi dalam kelompok ini menunjukkan bahwa 52,2 persen kapal memiliki tonase di bawah 5. Kapal-kapal kecil memiliki awak rata-rata empat orang, berada di laut selama rata-rata 5,7 hari dan memiliki proporsi pekerja yang rendah (41,5 persen) karena para pekerja sering kali terhubung oleh ikatan keluarga. Kapal berukuran sedang, dengan tonase lebih dari 10 dan kurang dari 30, memiliki awak rata-rata 13 orang, yang 93,9 persennya adalah pekerja, dan berada di laut selama rata-rata 26,9 hari. Terakhir, kapal-kapal besar melebihi tonase 30, memiliki awak rata-rata 24 pekerja, dengan 98,4 persen di antaranya adalah pekerja dan berada di laut selama rata-rata 113,8 hari.

► **Tabel 4. Karakteristik utama kapal, berdasarkan ukuran kapal**

	Semua	Kapal kecil	Kapal sedang	Kapal besar
Rata-rata GT	39,7	3,5	25,8	94,5
Jumlah hari di laut	73	6	41	174
Jumlah rata-rata anggota kru	13	4	13	24
Proporsi pekerja	71,9	24,8	95,0	98,4

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

3

Temuan survei



► 3. Temuan survei

3.1. Karakteristik demografi

Hampir semua awak kapal perikanan yang disurvei adalah warga negara Indonesia, dengan usia rata-rata hampir 40 tahun (Tabel 5). Pekerja muda berusia 15 hingga 24 tahun lebih mungkin dipekerjakan di kapal berukuran besar dan sedang daripada kapal berukuran kecil. Kapal-kapal kecil cenderung memiliki pekerja perikanan tangkap tertua, dengan usia rata-rata 49 tahun dan proporsi pekerja perikanan tangkap yang signifikan berusia di atas 65 tahun. Menariknya, kapal-kapal kecil ini juga melaporkan memiliki pekerja perikanan tangkap yang berusia di bawah 15 tahun. Karakteristik demografi pekerja perikanan tangkap yang beroperasi di kapal kecil kemungkinan dipengaruhi oleh sifat informal bisnis mereka, yang sering kali dikelola keluarga.

► Tabel 5. Distribusi usia awak kapal perikanan, berdasarkan ukuran kapal

Usia	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
<25	12 025	12,6	2 288	7,0	4 725	13,9	5 011	17,7
25-49	61 863	65,0	19 251	58,8	22 974	67,4	19 639	69,4
50-64	17 656	18,6	9 338	28,5	5 025	14,7	3 292	11,6
65+	3 611	3,8	1 869	5,7	1 381	4,1	360	1,3

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

3.2. Pendidikan dan pelatihan

Rata-rata, hanya satu dari lima awak kapal perikanan di pelabuhan terpilih yang memiliki pendidikan lebih tinggi dari sekolah menengah (17,8 persen), dengan proporsi pekerja yang memiliki pendidikan tersebut lebih besar di kapal besar dan sedang dan proporsi terendah di kapal kecil (Tabel 6). Pendidikan formal dalam perikanan laut sangat penting di Indonesia karena meningkatkan produktivitas dengan menggunakan metode penangkapan ikan berkelanjutan dan teknologi modern untuk memaksimalkan hasil panen. Ini meningkatkan keselamatan dengan membekali awak kapal dengan pengetahuan tentang bahaya maritim, protokol darurat dan pengoperasian kapal yang aman. Selain itu, hal ini memberdayakan awak kapal perikanan untuk memahami hak-hak mereka, termasuk upah yang adil dan ketentuan kontrak, melindungi mereka dari eksploitasi dan memastikan kondisi kerja yang lebih baik. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kapal-kapal kecil yang beroperasi di masyarakat pekerja perikanan tangkap pesisir sering kali menghadapi tingkat pendidikan yang rendah dan kondisi sosial ekonomi yang tidak memadai (Masri 2017).

Pemerintah Indonesia telah mengakui perlunya berinvestasi dalam keterampilan perikanan laut untuk meningkatkan produktivitas, keselamatan dan keberlanjutan sektor tersebut. Peraturan Presiden No. 18 Tahun 2019 meratifikasi Konvensi Internasional tentang Standar Pelatihan, Sertifikasi dan Dinas Jaga bagi Awak Kapal Penangkap Ikan (STCW-F 1995) untuk mencapai pengakuan internasional atas sertifikasi awak kapal penangkap ikan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia. STCW-F 1995 merupakan salah

satu standar Organisasi Maritim Internasional (IMO) yang digunakan di seluruh dunia sebagai tolok ukur untuk pelatihan, sertifikasi dan keselamatan awak kapal penangkap ikan. Akan tetapi, peraturan ini hanya berlaku untuk kapal penangkap ikan yang panjangnya 24 meter atau lebih, sedangkan kapal yang berukuran kurang dari 24 meter, yang disebut sebagai “kapal penangkap ikan non-konvensional”, diharuskan untuk mematuhi peraturan tersebut dengan penyesuaian sesuai dengan norma dalam STCW-F 1995.¹⁶

Studi terkini telah menyoroti perlunya Pemerintah Indonesia untuk menerapkan program pendidikan kejuruan yang lebih efektif yang menjawab tuntutan spesifik industri perikanan. Kurangnya pendidikan formal menimbulkan kekhawatiran yang signifikan bagi awak kapal perikanan skala kecil, yang kompetensinya berakar pada pengetahuan dan keterampilan yang diwariskan dari generasi ke generasi. Rendahnya tingkat pendidikan formal di kalangan tenaga kerja perikanan secara historis telah menjadi masalah yang terus berlanjut, yang menyebabkan tenaga kerja Indonesia tertinggal dibandingkan dengan negara-negara tetangga seperti Malaysia, Singapura dan Thailand dalam hal daya saing keseluruhan ketika warga negara Indonesia mencari pekerjaan di sektor ini di luar negeri (Pramoda et al. 2021).

► Tabel 6. Karakteristik demografi pekerja

	Pria	Usia rata-rata	Pendidikan lebih tinggi dari sekolah menengah
	(%)	(tahun)	(%)
Semua pekerja	99.9	39.9	17.8
Kapal kecil	99.9	43.9	13.5
Kapal sedang	100	39.0	18.9
Kapal besar	100	36.4	21.5

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

3.3. Status dalam pekerjaan

Status pekerjaan awak kapal perikanan di atas kapal terkait dengan ukuran dan operasi kapal. Kapal penangkap ikan skala kecil sering kali berfungsi sebagai bisnis keluarga dan biasanya mempekerjakan awak kecil yang terdiri dari anggota keluarga atau anggota masyarakat setempat. Dalam konteks ini, awak kapal perikanan lebih cenderung bekerja untuk bisnis mereka sendiri tanpa awak yang bergantung (40 persen) atau terlibat dalam kegiatan bisnis keluarga (12 persen). Namun, pelanggaran standar kerja layak dapat terjadi di kapal-kapal ini karena lingkungan kerja informal dan tantangan yang timbul akibat kurangnya sumber daya, serta kapal dan teknologi yang sudah ketinggalan zaman.

Awak kapal perikanan di kapal berukuran sedang dan besar umumnya memiliki hubungan kerja yang lebih terstruktur dan formal, dengan sebagian besar awak kapal dipekerjakan sebagai pekerja di atas kapal (masing-masing 95 dan 98 persen) daripada status pekerjaan lainnya (Tabel 7). Pada kapal berukuran sedang dan terutama besar yang terlibat dalam penangkapan ikan komersial dan industri, hubungan kerja cenderung lebih formal. Anggota kru diberi peran khusus dan ada hierarki yang ditetapkan. Namun, pada kapal-kapal ini, ketidakseimbangan kekuasaan dapat timbul antara pengusaha

16 FAO (2020) memperkirakan kapal dengan panjang keseluruhan 24 meter (atau LOA) kira-kira setara dengan 100 GT.

dan pekerja, terutama jika awak kapal perikanan memiliki tingkat pendidikan rendah dan sangat bergantung pada pengusahanya untuk stabilitas keuangan. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan situasi di mana awak kapal perikanan merasa sulit untuk menegosiasikan upah, jam kerja dan kondisi di atas kapal. Tantangan-tantangan ini semakin bertambah ketika awak kapal perikanan menyadari bahwa mereka tidak mempunyai kesempatan kerja alternatif atau, dalam kasus yang ekstrem, ketika mereka dipaksa bekerja.

► **Tabel 7. Status dalam pekerjaan**

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Semua pekerja	95 154	100	32 746	100	34.106	100	28 302	100
Bekerja sebagai pekerja	68 375	71,9	8 114	24,8	32.407	95,0	27 853	98,4
Bekerja untuk bisnis Anda sendiri dengan mempekerjakan kru (majikan)	7 918	8,3	7 299	22,3	562	1,7	57	0,2
Bekerja untuk bisnis Anda sendiri tanpa mempekerjakan kru (pekerja akun sendiri)	13 254	13,9	13 254	40,5	0	0	0	0
Bekerja dalam kegiatan bisnis keluarga tanpa kru (pekerja keluarga yang berkontribusi)	4 902	5,2	4 049	12,4	733	2,2	121	0,4
Bekerja membantu anggota keluarga yang bekerja untuk orang lain di kapal	705	0,7	30	0,1	404	1,2	271	1,0

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

3.4. Migrasi

Migrasi tenaga kerja, yang didefinisikan sebagai perpindahan individu lintas wilayah atau negara untuk mencari kesempatan kerja, telah menjadi fenomena umum dalam masyarakat kontemporer. Migrasi pekerja dari satu daerah ke daerah lain untuk bekerja semakin dipandang sebagai aspek normal pasar tenaga kerja global. Banyak faktor yang menyebabkan terjadinya migrasi tenaga kerja. Berbagai faktor mendorong migrasi tenaga kerja di Indonesia, dengan alasan ekonomi menjadi motivator utama (Urbanski 2022). Faktor-faktor yang memengaruhi keputusan individu untuk bermigrasi meliputi kurangnya kesempatan kerja, upah rendah, kondisi keuangan yang buruk, utang keluarga, ketidakamanan sosial dan diskriminasi; ini sering kali menjadi penyebab utama migrasi (Khan et al. 2023). Selain insentif ekonomi, faktor-faktor seperti sosial, budaya, lingkungan, kesehatan, peluang pendidikan dan infrastruktur transportasi juga memainkan peran penting dalam membentuk pola migrasi (Thet 2014).

Di seluruh dunia, dalam konteks perikanan laut, awak kapal perikanan sering kali terlibat dalam migrasi internal atau internasional sebagai bagian dari strategi mata pencarian mereka. Migrasi bagi pekerja perikanan tangkap biasanya bersifat sementara, berkisar beberapa hari hingga beberapa minggu atau bulan; Namun, dalam beberapa kasus, hal ini mungkin bersifat permanen. Awak kapal perikanan pada umumnya bermigrasi dari tempat tinggalnya ke daerah penangkapan ikan, yang terkadang terletak jauh dari rumah. Migrasi ini dianggap sebagai mekanisme penanggulangan untuk mengatasi tantangan sosial-ekonomi dan mengikuti pola migrasi ikan yang menjadi target tangkapannya (Wanyonyi et al. 2016; Asiedu et al. 2022). Selain berpindah dari daerah pemukiman ke daerah penangkapan ikan dalam satu kawasan, awak kapal perikanan juga banyak yang bermigrasi ke daerah pesisir lain, baik nasional maupun internasional, untuk mencari peluang kerja di bidang perikanan.

Hasil survei menunjukkan bahwa lebih dari sepertiga awak kapal perikanan di pelabuhan terpilih (35 persen atau 32.915 awak kapal perikanan) bermigrasi secara internal untuk bekerja – berpindah antar kabupaten atau kota, baik dalam provinsi yang sama maupun melintasi batas provinsi – sementara hanya sebagian kecil (kurang dari 0,1 persen) yang merupakan migran internasional, yang pindah melintasi batas negara.

Terbatasnya jumlah tenaga kerja asing pada kapal penangkap ikan disebabkan oleh relatif ketatnya regulasi terkait penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 8 Tahun 2021. Ketiga regulasi tersebut mengatur tentang jabatan yang boleh diisi oleh tenaga kerja asing, kriteria tenaga kerja asing yang dapat menempati jabatan tersebut dan larangan bagi pemberi kerja perorangan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing. Selain itu, peraturan tersebut menetapkan bahwa penggunaan tenaga kerja asing harus mempertimbangkan kondisi pasar tenaga kerja dalam negeri yang tampaknya tidak banyak diminati oleh pekerja perikanan.

Berbagai pola migrasi muncul bagi para awak kapal perikanan, tergantung pada ukuran dan operasi kapal. Pada kapal kecil, lebih dari 94 persen pekerja (30.801 awak kapal perikanan dari 32.746 yang bekerja di kapal kecil) tidak bermigrasi, yang menunjukkan dominasi perekrutan lokal untuk kapal skala kecil. Para awak kapal perikanan di kapal-kapal ini pada umumnya tinggal di dekat pelabuhan, sebagian besar hanya tinggal di laut selama satu hari atau beberapa hari saja dan tidak perlu pindah ke distrik atau kota lain untuk bekerja sebagai awak kapal perikanan. Diskusi kelompok terpumpun menyoroti hubungan kekeluargaan di antara banyak awak kapal di kapal penangkap ikan kecil. Sejumlah besar awak kapal tersebut memiliki hubungan keluarga dengan pemilik atau pemberi kerja kapal, sering kali anak-anak, saudara kandung, sepupu atau kerabat dekat lainnya. Kedekatannya dengan pelabuhan memungkinkan mereka tetap dekat dengan keluarga saat bekerja. Hubungan antara pekerja dan majikan mereka kemungkinan memengaruhi keputusan mereka untuk tidak bermigrasi, karena mereka lebih suka tinggal dekat dengan keluarga dan dapat pulang ke rumah setiap hari setelah bekerja. Hal ini berbeda dengan pekerja migran internal, yang sering kali termotivasi oleh kebutuhan untuk mencari peluang kerja di luar daerah asal mereka, didorong oleh faktor ekonomi seperti upah yang lebih tinggi atau keamanan kerja yang lebih baik.

Berbeda dengan awak kapal perikanan yang bekerja di kapal kecil, lebih dari sepertiga dari mereka yang bekerja di kapal sedang (36 persen atau 12.198 awak kapal perikanan) telah bermigrasi secara nasional untuk bekerja di bidang perikanan. Sebaliknya, awak kapal perikanan di kapal besar menunjukkan hasil yang berbeda, dengan lebih dari dua pertiga (66,3 persen atau 18.772 awak kapal perikanan) telah bermigrasi secara internal. Para migran internal tersebut tinggal di distrik atau kota yang berbeda dari lokasi pelabuhan. Misalnya, awak kapal perikanan yang bekerja di PPS Cilacap mayoritas berasal dari daerah seperti Pemalang, sedangkan di PPN Benoa berasal dari berbagai daerah antara lain Jawa Tengah, Jawa Barat dan Nusa Tenggara Timur. Awak kapal perikanan di PPP Tegalsari sebagian besar, antara lain, berasal dari Pemalang, Brebes, Pekalongan dan Indramayu.

► **Tabel 8. Awak kapal perikanan (semua status pekerjaan) yang bermigrasi untuk pekerjaan tersebut**

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Semua pekerja	95 154	100	32 746	100	34 106	100	28 302	100
Migran internal	32 915	34,6	1 945	5,9	12 198	35,8	18 772	66,3
Tidak ada migrasi	62 211	65,4	30 801	94,1	21 880	64,2	9 530	33,7
Tidak ada jawaban	28	0,0	0	0,0	28	0,1	0	0,0

Catatan: Beberapa pekerja migran internal merupakan pekerja migran Indonesia yang kembali.

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

3.5. Praktik perekrutan

Studi yang dilakukan di berbagai negara dan sektor menunjukkan bahwa pekerja migran sangat rentan untuk memperoleh pekerjaan dengan defisit pekerjaan layak dan, dalam kasus yang paling parah, mungkin menjadi sasaran kerja paksa. Salah satu praktik yang memperburuk kerentanan ini adalah persyaratan bagi pekerja migran untuk membayar biaya perekrutan dan biaya terkait untuk mengamankan penempatan kerja mereka. Biaya ini dapat dikenakan oleh pemberi kerja, perekrut atau perantara perjalanan. Dalam beberapa kasus, pejabat yang korup mungkin juga meminta suap atau imbalan. Akibatnya, banyak pekerja terlilit utang besar akibat biaya-biaya ini, yang dapat mengakibatkan situasi jeratan utang.

Prinsip umum dan pedoman operasional ILO untuk Perekrutan yang Adil serta Definisi Biaya Perekrutan dan Biaya Terkait menyatakan bahwa “tidak ada biaya rekrutmen atau biaya terkait yang boleh dibebankan kepada, atau ditanggung oleh, pekerja atau pencari kerja”. Istilah “biaya rekrutmen atau biaya terkait” mencakup segala biaya atau pengeluaran yang dikeluarkan selama proses rekrutmen yang diperlukan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan atau penempatan, terlepas dari cara, waktu, atau lokasi pemungutannya (ILO 2019).

Prinsip ini selanjutnya diabadikan dalam Konvensi Pekerjaan Penangkapan Ikan, 2007 (Nomor 188), khususnya Pasal 22, paragraf 3(b), yang mengamanatkan bahwa “Setiap Anggota harus, dengan menggunakan undang-undang, peraturan atau tindakan lain: (b) mensyaratkan agar tidak ada biaya atau pungutan lain untuk perekrutan atau penempatan awak kapal yang ditanggung secara langsung atau tidak langsung, seluruhnya atau sebagian, oleh awak kapal.” Demikian pula, Konvensi Badan Penempatan Tenaga Kerja Swasta, 1997 (No. 181) pada Pasal 7 mengamanatkan bahwa “Badan penempatan tenaga kerja swasta tidak boleh mengenakan biaya, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagian atau seluruhnya, biaya atau ongkos apa pun kepada pekerja.”

Pengaturan biaya rekrutmen, komponen penting dari prinsip rekrutmen yang adil, juga diintegrasikan ke dalam undang-undang ketenagakerjaan nasional. Misalnya saja Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas melarang agensi perekrutan memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau seluruhnya, kepada pekerja atau pemberi kerja. Meskipun ada peraturan nasional dan internasional yang jelas, masih ada tantangan signifikan dalam memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip ini dalam praktik.

Survei Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Tangkap di Indonesia tahun 2024 menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja perikanan tangkap di Indonesia masih terbebani oleh biaya perekrutan, meskipun biaya tersebut seharusnya tidak dikenakan kepada mereka. Menurut survei, 61,5 persen awak kapal perikanan migran internal yang dipekerjakan sebagai pekerja (atau 19.363 orang pekerja perikanan tangkap) melaporkan mengeluarkan biaya perekrutan dan biaya terkait untuk mendapatkan pekerjaan mereka. Analisis lebih lanjut berdasarkan ukuran kapal mengungkapkan bahwa pekerja migran internal yang direkrut untuk bekerja di kapal berukuran sedang adalah yang paling mungkin membayar biaya rekrutmen dan biaya terkait. Dari kapal-kapal tersebut, tujuh dari 10 awak kapal perikanan merupakan pekerja migran internal (atau 8.595 awak kapal perikanan) telah membayar biaya perekrutan atau biaya terkait. Pekerja migran internal yang bekerja pada kapal kecil berada pada risiko tertinggi kedua dalam membayar biaya rekrutmen dan biaya terkait (65,2 persen atau 806 pekerja migran internal), meskipun hal ini berarti jumlah pekerja yang rendah karena terbatasnya kehadiran pekerja migran internal di kapal kecil. Selain itu, 53,9 persen pekerja migran internal (atau 9.962 awak kapal perikanan) yang bekerja di kapal besar membayar biaya rekrutmen dan biaya terkait, kendati hal ini menyebabkan jumlah pekerja yang membayar biaya dan biaya terkait tertinggi karena tingginya prevalensi pekerja migran internal di kapal besar (lihat Tabel 9).

Data survei ini menyoroti kesenjangan yang signifikan dalam praktik perekrutan yang adil di sektor perikanan Indonesia, sehubungan dengan Konvensi ILO No. 188 dan 181. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terhadap penegakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang sebagian besar mencerminkan prinsip-prinsip dalam kedua Konvensi tersebut. Meskipun kerangka hukum melarang pengenaan biaya perekrutan pada pekerja, kenyataannya banyak awak kapal perikanan masih diharuskan menanggung biaya tersebut. Dalam beberapa kasus, pekerja bahkan terpaksa meminjam uang untuk membayar biaya-biaya ini sebelum mereka dapat memulai pekerjaan mereka di bidang perikanan. Situasi ini tidak hanya melanggar prinsip-prinsip yang digariskan oleh ILO dan undang-undang ketenagakerjaan nasional tetapi juga melanggengkan siklus kerentanan keuangan bagi para pekerja ini. Keberadaan praktik semacam ini terus-menerus menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dan mekanisme penegakan hukum dalam memastikan penerapan standar perekrutan yang adil di sektor perikanan.

Biaya rekrutmen dan biaya terkait didefinisikan dalam prinsip dan pedoman sebagai biaya atau pengeluaran apa pun yang dikeluarkan selama proses rekrutmen bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan atau penempatan, terlepas dari bagaimana, kapan atau di mana biaya tersebut dikenakan atau dipungut. Biaya perekrutan mencakup biaya untuk layanan perekrutan dan penempatan. Biaya terkait perekrutan merujuk pada biaya yang merupakan bagian integral dari perekrutan dan penempatan lintas atau di dalam batas negara. Biaya-biaya ini mencakup biaya administrasi, biaya medis, asuransi, biaya perjalanan dan akomodasi, biaya pelatihan dan orientasi, biaya keterampilan dan kualifikasi, serta biaya peralatan, antara lain.

Survei tersebut mengategorikan biaya rekrutmen dan biaya terkait menjadi empat komponen: biaya perjalanan yang terkait dengan perjalanan ke tempat kerja, biaya persiapan yang diperlukan untuk memulai pekerjaan, biaya yang terkait dengan perantara atau agen perorangan dan kategori terakhir dari biaya residual yang disebut “biaya lain.” Biaya perjalanan mencakup biaya yang dikeluarkan dari tempat tinggal awak kapal perikanan pada saat kedatangan di tempat tujuan pekerjaan. Misalnya, ini termasuk tiket bus atau pesawat, biaya penyeberangan perbatasan dan makanan dan akomodasi selama perjalanan. Biaya persiapan mencakup semua biaya yang diperlukan sebelum memulai pekerjaan. Contohnya termasuk biaya visa, biaya paspor dan dokumentasi lain seperti persiapan kontrak, tes atau pelatihan wajib, pelatihan pra-keberangkatan, pelatihan dasar keselamatan (BST), sertifikat polisi, tes kesehatan, vaksinasi, asuransi perjalanan dan kesehatan, peralatan dan buku awak kapal perikanan. Biaya yang terkait dengan perantara perorangan atau agen termasuk biaya yang dikenakan oleh agen perekrutan publik atau swasta, biaya penempatan dan biaya serupa. Terakhir, kategori sisa “biaya lain” mencakup biaya tambahan apa pun yang terkait dengan perekrutan atau penempatan pekerja, seperti biaya hadiah, suap atau pembayaran lain, bunga pinjaman, biaya utang yang timbul untuk mendapatkan atau memulai pekerjaan dan biaya terkait lainnya.

Awak kapal perikanan menanggung biaya tersebut baik mereka membayarnya secara langsung atau jika ada orang lain yang menanggungnya (seperti majikan, broker, keluarga atau teman), yang mana biaya-biaya ini menimbulkan utang bagi pekerja.

Laporan ini menganalisis biaya rekrutmen dan biaya terkait, dengan fokus pada awak kapal perikanan migran yang bekerja sebagai pekerja, yang sebagian besar merupakan migran internal.¹⁷ Mereka mewakili tenaga kerja sejumlah 31.482 orang di 18 pelabuhan yang termasuk dalam survei ini, yang sebagian besarnya bekerja di kapal besar dan sedang (lihat Tabel 9). Survei mengungkapkan bahwa biaya rekrutmen paling umum yang dikeluarkan oleh awak kapal perikanan migran yang bekerja sebagai pekerja adalah biaya perjalanan, diikuti oleh biaya persiapan. Biaya lainnya jarang dikeluarkan. Secara keseluruhan, biaya perjalanan ditanggung oleh lebih dari separuh awak kapal perikanan migran yang bekerja sebagai pekerja (58 persen), dengan tren serupa di seluruh ukuran kapal. Biaya perjalanan ditanggung oleh hampir 70 persen pekerja migran yang bekerja di kapal berukuran sedang, 65 persen dari mereka yang bekerja di kapal kecil, dan setengah dari pekerja migran yang bekerja di kapal besar. Jumlah pekerja perikanan tangkap migran yang menjadi pekerja dan membayar biaya persiapan lebih rendah tetapi tetap signifikan, dengan total 18 persen pekerja menanggung biaya ini. Biaya persiapan ini mencakup biaya dokumen dan peralatan yang dibutuhkan, seperti alat pancing, yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut.

Survei juga menunjukkan bahwa hanya 2,6 persen yang mendapatkan pekerjaan melalui agen perekrutan atau broker. Rendahnya proporsi awak kapal perikanan migran internal yang bekerja sebagai pekerja dan membayar biaya yang terkait dengan perantara perorangan atau agen mencerminkan maraknya mekanisme rekrutmen informal yang digunakan di sektor perikanan Indonesia, khususnya pada kapal-kapal kecil dan menengah. Namun, broker dipekerjakan untuk mengamankan pekerjaan di beberapa pelabuhan, seperti Bitung, Benoa dan Nizam Zachman, terutama bagi mereka yang mencari pekerjaan di kapal penangkap ikan untuk pertama kalinya.

Mereka yang tidak menggunakan perantara atau agen perekrutan, pada umumnya mendapatkan pekerjaan sebagai awak kapal perikanan melalui keluarga atau teman (lebih dari 73 persen) atau dengan mendatangi kapten kapal secara langsung. Hal ini dapat membantu menjelaskan keberadaan sebagian besar awak kapal perikanan migran internal yang bekerja sebagai pekerja yang menanggung biaya tambahan seperti hadiah, suap, bunga pinjaman uang dan biaya utang apa pun untuk mengamankan atau memulai pekerjaan mereka. Hampir 5 persen awak kapal perikanan migran internal yang dipekerjakan dengan cara ini telah membayar biaya-biaya jenis ini, dengan prevalensi yang sedikit lebih tinggi di kalangan pekerja di kapal-kapal kecil dan menengah, yang mengonfirmasi menonjolnya biaya-biaya ini dalam lingkungan yang lebih informal.

¹⁷ Sementara pekerja dalam status pekerjaan lain (seperti mereka yang bekerja untuk anggota keluarga atau menjalankan bisnis mereka sendiri) mungkin mengeluarkan sejumlah biaya terkait dengan memulai pekerjaan baru, biaya tersebut bukan merupakan biaya rekrutmen yang pantas dan tidak relevan saat menilai apakah proses rekrutmen yang adil telah terjadi antara pekerja dan pemberi kerja atau perekrut. Karena alasan ini, analisis ini berfokus hanya pada pekerja.

► **Tabel 9. Biaya rekrutmen dan biaya terkait ditanggung oleh awak kapal perikanan migran internal yang bekerja sebagai pekerja.**

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Pekerja perikanan tangkap yang telah mengeluarkan biaya rekrutmen dan biaya terkait untuk ...								
Semua pekerja migran internal yang bekerja sebagai pekerja	31 482	100	1 235	100	11 777	100	18 469	100
...biaya perjalanan	18 224	57,9	806	65,2	8 220	69,8	9 197	49,8
...biaya persiapan	5 584	17,7	97	7,9	2 158	18,3	3 329	18,0
...biaya yang berkaitan dengan broker individu atau agensi	814	2,6	0	0,0	63	0,5	751	4,1
...biaya lainnya	1 511	4,8	75	6,1	652	5,5	784	4,3
... alasan apa pun yang terkait dengan perekrutan	19 363	61,5	806	65,2	8 595	73,0	9 962	53,9

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

Cara lain untuk menangkap beban biaya rekrutmen bagi pekerja adalah melalui pengukuran indikator SDG 10.7.1, yang mencerminkan biaya rekrutmen yang ditanggung pekerja sebagai proporsi pendapatan tahunan yang diperoleh di negara tujuan. Karena survei mencatat pendapatan tahunan migran dan biaya serta ongkos terkait perekrutan yang disebutkan di atas, maka indikator ini dapat dihitung. Seperti disebutkan sebelumnya, hasil disajikan untuk sub kelompok pekerja yang telah bermigrasi secara khusus untuk memulai pekerjaan mereka.

► **Tabel 10. Indikator SDG 10.7.1. tentang Biaya Rekrutmen dan Biaya Terkait sebagai Proporsi Pendapatan Tahunan**

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	Bulan	Jumlah	Bulan	Jumlah	Bulan	Jumlah	Bulan
SDG 10.7.1.	18.089	1,7	686	9,9	8.247	0,4	9.156	2,3

Catatan: Perbedaan antara sampel mereka yang membayar biaya terkait perekrutan (19.363 pada Tabel 9) dan mereka yang indikator SDG 10.7.1 dapat dihitung (18.089 pada Tabel 10) berasal dari nilai yang hilang dalam jumlah biaya terkait perekrutan yang dilaporkan.

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

Secara keseluruhan, pekerja yang melaporkan telah membayar biaya rekrutmen harus membayar kembali jumlah yang setara dengan 1,7 bulan pendapatan tahunan mereka. Untuk kapal yang lebih kecil, angka ini jauh lebih tinggi, sekitar 9,9 bulan. Artinya, pekerja harus bekerja selama hampir satu tahun hanya untuk membayar biaya rekrutmen dan biaya terkait lainnya – tanpa menghasilkan uang untuk diri mereka sendiri atau keluarga mereka. Biaya perekrutan dan biaya terkait merupakan beban besar bagi para awak kapal perikanan ini, yang mungkin terlilit utang hanya untuk memulai pekerjaan mereka.



© ILO/Pichit Phromkade

Perlu disebutkan bahwa biaya-biaya ini signifikan, mengingat biaya-biaya tersebut sebagian besar berkaitan dengan pekerja migran internal, karena penangkapan ikan di Indonesia sebagian besar dilakukan oleh pekerja nasional dan hanya sebagian kecil pekerja perikanan tangkap di pelabuhan sampel yang merupakan migran internasional. Studi tentang biaya rekrutmen dan biaya terkait biasanya difokuskan pada migran internasional yang menghadapi berbagai biaya terkait rekrutmen internasional. Namun, survei ini menggarisbawahi bahwa pekerja nasional tidak luput dari tantangan ini. Mereka menghadapi kerentanan yang cukup besar akibat biaya dan ongkos yang harus dikeluarkan untuk perekrutan mereka.

3.6. Kondisi kerja: Penghasilan, jam kerja, keselamatan di atas kapal

3.6.1. Status kontrak kerja

Meskipun banyak penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar awak kapal perikanan di Indonesia adalah operator skala kecil, banyak di antara mereka yang juga bekerja sebagai awak kapal perikanan di kapal yang bukan milik mereka. Di 18 pelabuhan yang dijadikan sampel survei, terdapat 68.375 pekerja (lihat Tabel 11). Bagi para awak kapal perikanan ini, kondisi kerja sangat bergantung pada majikan mereka.

Menurut Konvensi ILO No. 188, Pasal 20, pemilik kapal bertanggung jawab memastikan bahwa setiap awak kapal perikanan memiliki perjanjian kerja tertulis yang ditandatangani oleh awak kapal perikanan dan pemilik kapal penangkap ikan atau oleh perwakilan resmi pemilik kapal penangkap ikan, yang menyediakan pekerjaan dan kondisi kehidupan yang layak di atas kapal sebagaimana diharuskan oleh konvensi ini. Pasal 18 menetapkan bahwa perjanjian kerja awak kapal perikanan, yang salinannya harus diberikan kepada awak kapal perikanan, harus dibawa ke atas kapal dan disediakan kepada awak kapal perikanan dan, sesuai dengan hukum dan praktik nasional, kepada pihak terkait lainnya atas permintaan.

Di Indonesia, perjanjian kerja awak kapal perikanan yang disebut sebagai “Perjanjian Kerja Laut” (PKL) adalah kontrak formal antara pemilik kapal atau pemberi kerja dan awak kapal perikanan. Perjanjian ini menguraikan syarat dan ketentuan ketenagakerjaan bagi individu yang bekerja di atas kapal, termasuk hak dan kewajiban mereka. PKL berfungsi sebagai kerangka hukum untuk memastikan perlakuan dan perlindungan yang adil bagi awak kapal perikanan, merinci aspek-aspek seperti upah, jam kerja, langkah-langkah kesehatan dan keselamatan dan prosedur penyelesaian sengketa. Pemerintah Indonesia mewajibkan semua awak kapal perikanan untuk memiliki PKL yang sah sebelum mulai bekerja di kapal mana pun. Persyaratan ini merupakan bagian dari upaya yang lebih luas untuk melindungi kesejahteraan pekerja maritim.

Kewajiban adanya PKL diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 2021 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 bagi awak kapal penangkap ikan berbendera Indonesia yang beroperasi di Wilayah Pengelolaan Perikanan Negara Republik Indonesia (WPPNRI), di laut lepas, dan/atau di wilayah hukum negara lain, serta kapal penangkap ikan berbendera asing. Selain itu, Pasal 173 Peraturan Menteri KKP No. 33 Tahun 2021 mengamanatkan penempatan awak kapal penangkap ikan berbasis PKL untuk menjamin perlindungan baik bagi awak kapal penangkap ikan maupun pemilik atau operator kapal penangkap ikan.

Namun, tantangan terus ada dalam menegakkan dan mengawasi perjanjian ini. Laporan menunjukkan adanya kejadian di mana awak kapal perikanan melakukan pelayaran tanpa PKL formal, yang membuat mereka rentan terhadap eksploitasi dan kurangnya perlindungan hukum (Budiastanti et al. 2023). Temuan survei menguatkan bukti ini. Tabel 11 mengungkapkan bahwa hanya 9,3 persen dari seluruh awak perikanan tangkap memiliki kontrak tertulis, meskipun proporsi ini meningkat seiring dengan ukuran kapal. Di kapal kecil, hanya 1,5 persen pekerja yang memiliki perjanjian tertulis, yang menggarisbawahi tingginya tingkat informalitas kelompok ini. Kapal berukuran sedang berkinerja sedikit lebih baik, dengan 3,5 persen pekerja dipekerjakan berdasarkan kontrak tertulis, kendati ini masih merupakan segmen kecil. Sebaliknya, kapal besar menunjukkan tingkat formalisasi yang lebih tinggi, dengan 18,4 persen pekerja memiliki kontrak tertulis. Jones, Visser, dan Simic (2019) menjelaskan bagaimana perusahaan mengadopsi praktik kerja informal dalam penangkapan ikan tradisional skala kecil untuk meminimalkan biaya tenaga kerja. Praktik ini mencakup metode pengupahan yang digunakan awak kapal perikanan (*kas bon*), tidak adanya kontrak kerja formal dan kompensasi melalui mekanisme bagi hasil.

Survei menunjukkan bahwa perjanjian lisan merupakan bentuk kontrak kerja yang dominan di seluruh kapal dengan segala ukuran dan terus menjadi praktik penting dalam hubungan kerja dengan awak kapal perikanan 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). Perjanjian lisan muncul karena hubungan antara pekerja dan kapten atau pemilik kapal didasarkan pada kepercayaan dan komunikasi langsung tanpa adanya dokumentasi tertulis yang mengikat.

Kondisi pekerja tanpa kontrak tertulis atau perjanjian lisan sangat memprihatinkan, karena menyebabkan 26,3 persen awak kapal perikanan 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) pekerja tidak memiliki perjanjian apa pun, yang mencerminkan informalitas yang ekstrem. 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 awak kapal perikanan di kapal kecil lebih rentan terhadap risiko yang timbul akibat kondisi kerja yang tidak jelas dan tidak teratur. Walaupun sifat informal hubungan kerja pada perahu kecil membantu menjelaskan rendahnya proporsi perjanjian formal, penting untuk ditegaskan bahwa statistik ini berkaitan dengan awak kapal perikanan dalam hubungan majikan-pekerja dan bukan pada anggota keluarga yang berkontribusi atau status pekerjaan lain yang lebih umum di kalangan awak kapal perikanan skala kecil.

► Tabel 11. Pekerja menurut jenis perjanjian kerja

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Pekerja	68 375	100	8 114	100	32 407	100	27 854	100
Dengan kontrak tertulis	6 388	9,3	121	1,5	1 136	3,5	5 131	18,4
Hanya dengan persetujuan lisan	43 688	63,9	3 993	49,2	20 301	62,6	19 393	69,6
Tidak ada kontrak tertulis maupun kesepakatan lisan	17 980	26,3	4 000	49,3	10 740	33,1	3 240	11,6
Tidak ada Jawaban	320	0,5	0	0	230	0,7	90	0,3

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

Hubungan majikan-pekerja antara pemilik kapal dan awak kapal dicirikan sebagai hubungan patron-klien, di mana dinamika kekuasaan antara pemilik kapal dan awak kapal tidak seimbang. Pemilik, yang memiliki perahu, peralatan penangkap ikan, dan kendali atas perahu, memiliki status sosial lebih tinggi daripada awak kapal, yang hanya menyediakan tenaga untuk membantu proses penangkapan ikan. Hubungan informal memungkinkan baik pengusaha maupun awak kapal perikanan untuk memutuskan apakah akan bekerja sama atau tidak, namun awak kapal perikanan berada dalam posisi yang lebih rentan karena status sosial dan ketergantungan pada pekerjaan mereka (Budiastanti et al. 2023).

3.6.2. Waktu kerja

Menurut Konvensi ILO No. 188, Pasal 14, jam kerja bagi awak kapal perikanan didefinisikan berdasarkan waktu istirahat minimum dan bukan jam kerja maksimum. Secara khusus, Konvensi tersebut menetapkan bahwa untuk kapal penangkap ikan yang beroperasi selama lebih dari tiga hari, waktu istirahat minimum bagi awak kapal tidak boleh kurang dari 10 jam dalam periode 24 jam, dan 77 jam dalam periode tujuh hari. Akibatnya, jam kerja maksimum per hari tidak boleh melebihi 14 jam, dan jam kerja maksimum per minggu tidak boleh melebihi 91 jam. Setiap jam yang dikerjakan di luar ambang batas ini diklasifikasikan sebagai jam kerja berlebih dalam analisis hasil survei.

Penting untuk dicatat bahwa Konvensi memperbolehkan beberapa pengecualian. Pihak berwenang yang kompeten dapat mengizinkan pengecualian perpanjangan waktu kerja terbatas dan sementara, dan awak kapal perikanan harus menerima kompensasi waktu istirahat sesegera mungkin atau menetapkan persyaratan alternatif yang secara substansial serupa dan tidak membahayakan keselamatan dan kesehatan awak kapal perikanan. Selain itu, nakhoda dapat meminta awak kapal perikanan untuk melakukan pekerjaan apa pun yang diperlukan untuk keselamatan kapal, orang-orang di dalamnya, atau hasil tangkapan, atau untuk membantu kapal lain yang sedang dalam kesulitan di laut. Nakhoda harus menyediakan waktu istirahat yang cukup sesegera mungkin setelah situasi normal kembali.

Bagi pekerja di industri perikanan, jam istirahat sangat penting untuk memastikan keselamatan, kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mereka secara keseluruhan. Kendati ada pengecualian dalam Konvensi, prinsip umum tetap bahwa pekerja harus menerima istirahat yang cukup untuk melindungi kesehatan fisik dan mental mereka. Pengaturan jam kerja dalam perundang-undangan Indonesia tampak terfragmentasi, kurang memiliki arahan yang jelas dan konsisten di berbagai instrumen hukum. Misalnya, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, Pasal 79, menyebutkan bahwa pekerja berhak memperoleh satu hari istirahat untuk setiap enam hari kerja dalam seminggu.

Selain itu, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 11 Tahun 2010 mengatur bahwa awak kapal perikanan dapat bekerja maksimal 12 jam sehari, tidak termasuk satu jam istirahat (Pasal 3, ayat 2). Sementara itu, Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 42 Tahun 2016 mengatur bahwa jam kerja awak kapal adalah standar delapan jam per hari, dengan maksimal 16 jam dan minimal delapan jam istirahat setiap hari.

Selanjutnya Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan mengatur dalam Pasal 21 bahwa jam kerja awak kapal ditetapkan delapan jam sehari, dengan satu hari libur dalam setiap minggu dan hari libur tertentu. Setiap awak kapal wajib memiliki waktu istirahat minimal 10 jam dalam jangka waktu 24 jam, yang dapat dibagi menjadi dua segmen, salah satunya tidak boleh kurang dari enam jam, kecuali dalam keadaan darurat. Terakhir, pelaut muda, yang didefinisikan sebagai mereka yang berusia antara 16 dan 18 tahun, dilarang bekerja lebih dari delapan jam sehari dan 40 jam seminggu.

Analisis jam kerja dalam laporan ini diberikan dengan memperhatikan Konvensi No. 188. Berdasarkan hasil survei, rata-rata jam kerja adalah 10,5 jam per hari dan 66,2 jam per minggu. Jam kerja rata-rata adalah 11 jam per hari dan 70 jam per minggu. Meskipun jam kerja harian tidak bervariasi secara substansial berdasarkan ukuran kapal, jam kerja mingguan lebih besar pada kapal besar dengan 71,6 jam per minggu, diikuti oleh kapal sedang dengan 68,4 jam, dan kapal kecil dengan 59,2 jam per minggu.

Walaupun rata-rata jam kerja per hari dan minggu berada dalam standar Konvensi, namun hal itu menutupi variasi penting di antara pekerja. Analisis data yang lebih cermat mengungkapkan bahwa sebagian besar awak kapal perikanan terlibat dalam kerja lembur, bekerja lebih lama setiap hari (lebih dari 14 jam) atau setiap minggu (lebih dari 91 jam). Secara keseluruhan, 15,8 persen awak kapal perikanan di 18 pelabuhan yang disurvei bekerja lebih dari 14 jam per hari, sementara 11,3 persen bekerja lebih dari 91 jam per minggu (lihat Tabel 12).

► **Tabel 12. Jam kerja berlebihan**

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Semua pekerja	95 154	100	32 746	100	34 106	100	28.302	100
Pekerja yang bekerja lebih dari 14 jam sehari	15 045	15,8	4 985	15,2	8 226	24,1	1 834	6,5
Pekerja yang bekerja lebih dari 91 jam per minggu	10 710	11,3	2 153	6,6	6 283	18,4	2 274	8,0

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

Jam kerja berlebih lebih 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 awak kapal perikanan di kapal besar yang bekerja melebihi jam kerja normal, dengan hanya 6,5 persen yang melebihi 14 jam sehari dan 8 persen yang melampaui 91 jam seminggu. Di kapal kecil, 15,2 persen awak kapal perikanan bekerja melebihi jam kerja normal setiap hari, dan 6,6 persen bekerja melebihi jam kerja normal setiap minggu.

Wawancara mendalam yang dilakukan tim peneliti BRIN terhadap sejumlah awak kapal perikanan laut mengungkapkan bahwa jam kerja sangat bervariasi tergantung pada jenis alat tangkap dan sistem penangkapan ikan yang digunakan. Misalnya, kapal-kapal besar yang menggunakan pukat cincin biasanya mulai menangkap ikan pada sore atau malam hari dan berlanjut hingga dini hari. Setelah



memasang jaring, para pekerja dapat beristirahat sambil menunggu ikan berkumpul untuk ditangkap. Sekitar pukul 11 malam, jaring diangkat dan kegiatan ini dilakukan hingga pukul 4 pagi. Pada siang hari, para pekerja beristirahat atau memperbaiki jaring, dan sebagian menangkap ikan dengan pancing, menyimpan hasil tangkapan untuk mereka sendiri.

Sebaliknya, pekerja perikanan tangkap skala kecil yang melakukan penangkapan ikan selama satu hari sering kali berangkat pada sore hari, sekitar pukul 5 sore dan kembali keesokan harinya pada siang hari, yang mengakibatkan lebih dari 14 jam kerja dalam satu hari. Selama berada di laut, para awak kapal perikanan ini memaksimalkan jam kerja untuk menangkap ikan, menggunakan perjalanan pulang untuk beristirahat sebelum melanjutkan pekerjaan setelah tiba di tempat tujuan.

Pola kerja dan istirahat yang tidak teratur ini menyoroti kompleksitas yang melekat dalam menilai waktu kerja di sektor perikanan, di mana batasan antara jam kerja dan waktu istirahat sering kali berubah-ubah. Adakalanya, waktu istirahat dapat digunakan untuk bekerja, sedangkan jam kerja dapat dihabiskan untuk beristirahat, seperti saat menunggu ikan dikumpulkan. Akibatnya, jam kerja sebagian besar awak kapal perikanan laut di Indonesia tidak memiliki pemisahan yang jelas antara waktu kerja dan waktu istirahat. Hal ini menimbulkan tantangan potensial dalam mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang terstandarisasi.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar awak kapal perikanan Indonesia cenderung bekerja dalam batas-batas wajar yang sejalan dengan standar internasional, sifat pekerjaan tersebut sering kali memerlukan pendekatan yang lebih adaptif terhadap jam kerja dan waktu istirahat.

3.6.3. Metode pembayaran dan pendapatan

Metode pembayaran

Awak kapal di industri perikanan laut di Indonesia dibayar melalui berbagai metode, yang sering kali disesuaikan dengan sifat pekerjaan spesifik mereka dan praktik ekonomi sektor tersebut. Salah satu metode yang umum adalah sistem bagi hasil tangkapan, di mana pekerja menerima sebagian dari hasil tangkapan setelah dikurangi biaya-biaya seperti bahan bakar dan pemeliharaan. Beberapa metode lainnya adalah pembayaran dengan upah tetap, yang memberikan stabilitas meski hasil tangkapan bervariasi. Selain itu, pembayaran sekaligus dan bonus berdasarkan kinerja terkadang digunakan untuk mendorong produktivitas. Dalam beberapa kasus, pekerja juga menerima tunjangan dalam bentuk barang, seperti makanan, akomodasi atau perlengkapan penting, yang melengkapi pembayaran uang tunai. Tidak jarang pekerja menerima kompensasi melalui kombinasi beberapa metode ini. Berbagai metode pembayaran ini mencerminkan kebutuhan untuk menavigasi ketidakpastian yang melekat dalam kegiatan penangkapan ikan, serta mencapai keseimbangan antara risiko dan imbalan yang ditanggung bersama oleh pekerja dan pengusaha. Memahami struktur pembayaran ini sangat penting untuk mengetahui kondisi ekonomi dan tantangan yang dihadapi pekerja di sektor ini.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 88, setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup layak. Oleh karena itu, sistem pembayaran di sektor perikanan harus memastikan bahwa metode seperti bagi hasil tangkapan dan pembayaran sekaligus sesuai dengan standar hidup layak yang diatur oleh undang-undang. Selain itu, Undang-Undang No. 16 Tahun 1964, Pasal 2 dan 3, mengatur bahwa pembagian keuntungan dalam usaha penangkapan ikan harus dilakukan secara adil. Hasil bersih dari usaha penangkapan ikan harus dibagi paling sedikit 75 persen untuk pekerja yang menggunakan perahu layar, dan paling sedikit 40 persen untuk pekerja yang menggunakan perahu motor.

Laporan ini menyajikan analisis komprehensif tentang metode remunerasi yang digunakan dalam industri perikanan di Indonesia, menyediakan statistik tentang prevalensi metode pembayaran yang berbeda, nilai pembayaran yang diterima oleh awak kapal perikanan, dan potongan yang diterapkan pada pembayaran mereka. Pembayaran dilaporkan dalam Tabel 13 dan 14, yang menunjukkan nilainya setelah dikurangi pajak dan kontribusi sosial. Pembayaran tersebut mencakup semua pembayaran di muka yang diterima oleh awak kapal perikanan, seperti tunjangan pelabuhan. Namun, tidak termasuk uang sekaligus yang bukan bagian dari pembayaran rutin, karena pembayaran tersebut dicatat secara terpisah. Sebaliknya, pembayaran ini mencakup semua upah rutin lainnya, termasuk sebagian upah tetap yang telah dikirim langsung kepada keluarga awak kapal perikanan, jika berlaku. Selain itu, pembayaran yang dilaporkan adalah sebelum ada pengurangan lain yang terkait dengan akomodasi, makanan, biaya perekrutan, utang kepada pemberi kerja atau perekrut, atau pengurangan lainnya. Pengurangan-pengurangan ini dihitung terpisah dan dilaporkan dalam Tabel 18 dan 19.

Tabel 13 menunjukkan bahwa dua pertiga awak kapal perikanan di pelabuhan yang disurvei (yaitu 62,7 persen) hanya menerima kompensasi melalui sistem bagi hasil tangkapan. Metode pembayaran ini sangat umum digunakan oleh pekerja di kapal kecil (90 persen), namun jarang digunakan di kapal sedang (56,4 persen) dan kapal besar (38,1 persen).

Tabel 14 menunjukkan bahwa awak kapal perikanan yang hanya diberi kompensasi melalui bagi hasil tangkapan memiliki upah rata-rata per bulan sebesar Rp 4.318.848. Awak kapal perikanan di kapal kecil melaporkan pembayaran rata-rata tertinggi, yaitu Rp 5.740.602, sementara awak kapal perikanan di kapal sedang melaporkan pembayaran rata-rata sebesar Rp 4.053.813, dan awak kapal perikanan di kapal besar melaporkan pembayaran rata-rata sebesar Rp 2.387.013. Data ini menunjukkan bahwa kapal kecil sebagian besar mengandalkan sistem bagi hasil tangkapan sebagai sumber pendapatan utama, yang menghasilkan pembayaran lebih tinggi dibandingkan kapal besar, di mana sistem ini lebih jarang diterapkan. Sebaliknya, pembayaran rata-rata yang lebih rendah di kapal besar kemungkinan

disebabkan oleh pembagian hasil tangkapan yang lebih luas, yang digunakan untuk menutupi biaya operasional atau memberi kompensasi kepada lebih banyak awak kapal.

Metode pembayaran kedua yang paling umum menggabungkan sistem bagi hasil tangkapan dan bonus berbasis kinerja. Pendekatan ini digunakan untuk memberi kompensasi kepada 16,1 persen awak kapal perikanan, namun lebih sering digunakan untuk membayar awak kapal perikanan yang bekerja di kapal berukuran sedang (21,2 persen) dan besar (21,5 persen). Kombinasi ini memberikan insentif tambahan dalam bentuk bonus untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja. Sebaliknya, hanya 6 persen pekerja di kapal kecil yang menerima kompensasi menggunakan metode ini, yang menunjukkan bahwa mereka lebih bergantung pada sistem bagi hasil tangkapan tanpa tambahan insentif bonus, terutama untuk operasi penangkapan ikan skala kecil.

Tabel 14 menunjukkan bahwa rata-rata penghasilan awak kapal perikanan yang menggunakan metode kombinasi sistem bagi hasil tangkapan dan bonus berbasis kinerja adalah sebesar Rp 5.700.098. Awak kapal perikanan di kapal besar memperoleh penghasilan rata-rata Rp 7.124.664, sedangkan awak kapal perikanan tangkap di kapal sedang memperoleh penghasilan sekitar Rp 5.249.608. Awak kapal perikanan di kapal kecil memperoleh penghasilan rata-rata Rp 3.126.622. Data ini menunjukkan bahwa bonus berbasis kinerja secara signifikan melengkapi sistem pembayaran tunai di kapal-kapal berukuran sedang dan besar tempat mereka bekerja, sehingga memudahkan awak kapal perikanan untuk memperoleh remunerasi yang lebih tinggi.

Tabel 13 mengilustrasikan bahwa kombinasi pembayaran sekaligus di akhir perjalanan atau periode yang ditentukan sebelumnya, bersama dengan bonus berbasis kinerja, digunakan untuk memberi kompensasi, rata-rata, kepada 9,2 persen awak kapal perikanan. Metode ini lebih sering digunakan pada kapal besar (19,1 persen) dibandingkan dengan kapal sedang (9,4 persen) dan jarang digunakan pada kapal kecil (0,4 persen). Tabel 14 menyajikan pembayaran rata-rata untuk metode ini sebesar Rp 4.756.201. Di antara ukuran kapal, kapal sedang melaporkan pembayaran rata-rata tertinggi, yaitu Rp 6.414.739. Kapal kecil mengikuti dengan rata-rata Rp 4.182.624, sementara kapal besar memiliki pembayaran rata-rata terendah, yaitu Rp 3.541.821.

Sejumlah uang sekaligus digunakan untuk membayar, rata-rata, 6,9 persen awak kapal perikanan, dengan proporsi lebih tinggi di antara kapal berukuran sedang (8,6 persen) dan besar (9,1 persen). Metode ini kurang umum di kapal-kapal kecil, di mana metode ini digunakan hanya untuk membayar 3,1 persen awak kapal perikanan (lihat Tabel 13). Awak kapal perikanan yang dibayar dengan metode ini menerima pembayaran rata-rata sebesar Rp 5.313.191, dengan kapal kecil mencatat pembayaran rata-rata tertinggi sebesar Rp 8.288.162, diikuti oleh kapal sedang sebesar Rp 6.283.076 dan kapal besar sebesar Rp 2.462.101 (lihat Tabel 14).

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 cenderung menggunakan beragam metode pembayaran, seperti bonus tambahan, pembayaran sekaligus dan upah tetap. Perbedaan-perbedaan ini mencerminkan variasi dalam skala operasional, struktur manajemen dan perlunya fleksibilitas dalam sistem pembayaran di berbagai kategori kapal.

Secara keseluruhan, survei menyoroti preferensi pengusaha untuk memberikan kompensasi kepada awak kapal perikanan melalui sistem remunerasi, yang memungkinkan mereka berbagi risiko bisnis dengan pekerjanya. Faktanya, hanya 4,5 persen awak kapal perikanan di 18 pelabuhan yang disurvei yang menerima upah tetap atau kombinasi upah tetap dan metode pembayaran alternatif. Proporsi ini bervariasi, dengan 11 persen awak kapal perikanan dipekerjakan pada kapal besar, 3,5 persen pada kapal sedang, dan hampir tidak ada pada kapal kecil (lihat Tabel 15). Tabel 13 menunjukkan bahwa metode pembayaran yang paling umum melibatkan upah tetap, baik itu hanya upah tetap saja maupun kombinasi dengan bonus berbasis kinerja, meskipun opsi ini tidak banyak digunakan. Tabel 14 menyoroti bahwa metode pembayaran berbeda dari upah reguler untuk memungkinkan pemberi kerja berbagi risiko bisnis dengan pekerja dan memungkinkan pekerja memperoleh remunerasi yang lebih tinggi terkait dengan kinerja mereka. Awak kapal perikanan yang menerima upah tetap cenderung

memiliki pendapatan rata-rata terendah di antara mereka yang bekerja di kapal berukuran sedang, dan menerima gaji terendah di kapal besar. Namun, apakah pekerja menerima bonus adalah faktor kunci yang mempengaruhi pendapatan yang lebih tinggi di kapal besar.

Sistem pembayaran tertentu mengharuskan pembayaran dilakukan hanya setelah beberapa perjalanan atau pelayaran di laut untuk memastikan bahwa biaya operasional bersama, seperti bahan bakar, pemeliharaan, atau persediaan, ditanggung terlebih dahulu. Selain itu, dalam beberapa kasus, upah pekerja perikanan tangkap juga bergantung pada hasil tangkapan yang mereka jual, karena pembayaran sering kali terkait dengan harga pasar ikan.

Meskipun sistem ini dirancang untuk membantu pengusaha mengelola arus kas dalam industri yang pendapatannya fluktuatif, hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian keuangan bagi awak kapal perikanan yang sudah menghadapi risiko terkait dengan ketidakpastian hasil tangkapan. Misalnya, di Pelabuhan Oeba, cuaca buruk dapat mengurangi jumlah tangkapan, yang berarti para awak kapal perikanan harus menunggu lebih lama untuk menerima pembayaran mereka. Ketidakpastian hasil tangkapan ini juga dapat memperpanjang waktu yang dibutuhkan untuk menerima upah. Ketidakpastian ini membuat pekerja rentan terhadap kondisi kerja yang tidak layak dan terpaksa terus bekerja karena keterbatasan sumber daya untuk mencari pekerjaan alternatif.

Survei ini juga menilai apakah awak kapal perikanan pernah mengalami penundaan pembayaran dengan menanyakan apa yang akan menghalangi mereka untuk meninggalkan kapal jika mereka menginginkannya. Sekitar 2 persen pekerja mengungkapkan bahwa mereka tidak akan menerima pembayaran untuk pekerjaan yang telah mereka selesaikan jika mereka memilih untuk meninggalkan kapal. Menahan pekerja dengan tidak membayar upah yang seharusnya mereka terima sangat membatasi kebebasan mereka untuk pergi dan menempatkan mereka pada posisi yang lebih rentan akibat kurangnya daya tawar.

► **Tabel 13. Kombinasi metode pembayaran yang paling sering digunakan, berdasarkan ukuran kapal**

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Semua pekerja	95 154	100	32 746	100	34 106	100	28 302	100
Bagi hasil tangkapan	59 620	62,7	29 589	90,4	19 245	56,4	10 786	38,1
Bagi hasil tangkapan dan bonus	15 279	16,1	1 969	6,0	7 224	21,2	6 086	21,5
Pembayaran sekaligus dan bonus	8 730	9,2	114	0,4	3 201	9,4	5 415	19,1
Hanya pembayaran sekaligus	6 527	6,9	1 029	3,1	2 920	8,6	2 579	9,1
Upah tetap dan bonus	2 711	2,9	20	0,1	637	1,9	2 054	7,3
Hanya upah tetap	1 217	1,3	12	0	499	1,5	706	2,5
Lainnya	1 069	1,1	14	0	379	1,1	675	2,4

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

Metode pembayaran awak kapal perikanan di sektor perikanan laut Indonesia sering kali bervariasi, terutama tergantung pada hierarki dan peran masing-masing awak kapal perikanan, seperti nakhoda, kepala kamar mesin (KKM) perahu motor), juru mudi dan ABK (anak buah kapal). Kapten, yang memiliki tanggung jawab paling signifikan dalam mengelola kapal dan operasinya, biasanya menerima bagian tangkapan yang lebih besar dan bahkan mungkin menerima bonus tambahan untuk operasi kapal yang sukses. KKM, yang bertanggung jawab mengendalikan perahu motor, juga menerima gaji lebih tinggi daripada anak buah kapal karena peran teknis mereka yang krusial. Juru mudi, yang bertugas mengawasi keselamatan kapal, sering kali dibayar lebih besar daripada awak kapal karena keterampilan teknis dan tanggung jawab yang dimilikinya. Sedangkan ABK yang berperan dalam tugas operasional seperti menangkap ikan dan merawat peralatan kapal, biasanya mendapat bagian hasil tangkapan yang lebih kecil, dengan pembayaran yang dilakukan secara harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan sistem yang diterapkan oleh pemilik kapal.

Misalnya, di daerah Labuhan Lombok, sang kapten bisa menerima hingga 5 persen dari hasil tangkapan kotor, sedangkan ABK hanya menerima sebagian kecil saja. Di daerah lain, seperti di sejumlah wilayah pesisir Sulawesi, sistem bagi hasil juga menerapkan pembagian serupa, di mana jabatan manajerial seperti nakhoda, KKM dan Mualim mendapat porsi hasil tangkapan yang lebih besar dibanding ABK yang lebih banyak mengerjakan pekerjaan fisik di atas kapal. Namun, kondisi yang berbeda sering ditemukan di daerah lain. Misalnya, di PPN Kwandang, satu kapal ditemukan menerapkan dua metode pembayaran. Pada kapal ini, sistem bagi hasil diterapkan secara merata, termasuk untuk nakhoda yang menerima bagian yang sama. Selain itu, sang kapten juga menerima upah tetap dari pemilik kapal sesuai perjanjian yang telah disepakati. Jika hasil tangkapan ikan melimpah, nakhoda bisa mendapatkan bonus tambahan dari pemilik kapal. Besar bonus ini bergantung pada keputusan pemilik kapal dan tidak ditentukan secara pasti, memberikan fleksibilitas dalam menetapkan insentif berdasarkan hasil tangkapan yang diperoleh. Contoh-contoh ini, yang diambil dari penelitian kualitatif yang melengkapi pengumpulan data survei, menunjukkan betapa kompleksnya sistem pembayaran di sektor perikanan laut Indonesia.

► **Tabel 14. Pendapatan awak kapal perikanan, berdasarkan metode pembayaran dan ukuran kapal**

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	Rp	Jumlah	Rp	Jumlah	Rp	Jumlah	Rp
Jumlah rata-rata yang akan diterima awak kapal perikanan jika dibayar dengan ...								
Bagi hasil tangkapan	59 620	4.318.848	29 589	5.740.602	19 245	4 053 813	10 786	2.387.013
Bagi hasil tangkapan dan bonus	15 279	5.700.098	1 969	3.126.622	7 224	5 249 608	6 086	7.124.664
Pembayaran sekaligus dan bonus	8 730	4.756.201	114	4.182.624	3 201	6.414.739	5 415	3.541.821
Hanya pembayaran sekaligus	6 527	5.313.191	1 029	8.288.162	2 920	6.283.076	2 579	2.462.101
Upah tetap dan bonus	2 711	5.219.221	20	NA	637	3.613.170	2 054	5.655.560
Hanya upah tetap	1 217	3.220.891	12	NA	499	2.849.881	706	3.426.720
Lainnya	1 069	8.537.102	14	NA	379	6.258.093	675	9.806.737

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

► Tabel 15. Upah tetap: Porsi awak kapal perikanan dan jumlah rata-rata

	Pekerja menerima gaji tetap yang dibayarkan secara teratur		Jumlah rata-rata gaji tetap (setara bulanan dalam rupiah)	
	Jumlah	%	Jumlah	Rp
Semua pekerja	95 154	4,5	4 316	4.064.639
Kapal sedang	34 106	3,5	1 178	2.687.977
Kapal besar	28 302	11,0	3 126	3.505.940

Catatan: Kapal kecil tidak dilaporkan karena jumlah pengamatan untuk pekerja yang menerima gaji tetap terlalu rendah dan hasilnya tidak dapat ditafsirkan secara bermakna.

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

Seperti yang terlihat pada Tabel 16, sekitar 25,6 persen awak kapal perikanan menerima pembayaran bonus, dengan rata-rata sebesar Rp 718.300 per bulan. Awak kapal perikanan di kapal besar memiliki proporsi penerima bonus tertinggi, yaitu 41,6 persen, dengan rata-rata bonus sebesar Rp 909.782. Di kapal sedang, 31 persen awak kapal perikanan menerima bonus dengan rata-rata Rp 703.032. Sebaliknya, kapal besar menggunakan bonus sebagai cara untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pekerja.

► Tabel 16. Bonus: Porsi awak kapal perikanan dan jumlah rata-rata

	Pekerja menerima bonus		Jumlah rata-rata bonus (setara bulanan dalam rupiah)		Bonus sebagai bagian dari pendapatan bulanan
	Jumlah	%	Jumlah	Rp	%
Semua pekerja	95 154	25,6	24 344	718.300	16,7
Kapal kecil	32 746	6,1	1 995	542.086	22,4
Kapal sedang	34 106	31,0	10 584	703.032	14,5
Kapal besar	28 302	41,6	11 765	909.782	17,7

Sumber: Survei Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut di Indonesia Tahun 2024.

Pembayaran dalam bentuk barang

Pembayaran dalam bentuk barang, seperti makanan, akomodasi atau peralatan juga memainkan peran penting dalam paket kompensasi bagi pekerja di sektor perikanan laut. Menurut Pasal 27 Konvensi No. 188, “setiap Negara Anggota harus mengadopsi undang-undang, peraturan atau cara lain yang mengharuskan agar makanan dan air disediakan oleh pemilik kapal penangkap ikan tanpa biaya bagi awak kapal perikanan. Namun, sesuai dengan undang-undang dan peraturan nasional, biaya tersebut dapat diperoleh kembali sebagai biaya operasional jika perjanjian kolektif yang mengatur sistem bagi hasil atau perjanjian awak kapal perikanan mengaturnya.”

Survei meminta pekerja untuk melaporkan apakah pemberi kerja menyediakan pembayaran dalam bentuk barang yang tidak termasuk dalam jumlah pembayaran uang yang dilaporkan dalam tabel sebelumnya, seperti makanan gratis, bagian dari hasil tangkapan dalam bentuk barang atau akomodasi di kapal atau saat di pelabuhan. Jika ya, awak kapal perikanan diminta untuk melaporkan berapa biaya yang harus mereka keluarkan untuk menutupi seluruh pembayaran dalam bentuk barang. Tabel 17 menunjukkan bahwa 30,8 persen awak kapal perikanan di pelabuhan yang disurvei menerima pembayaran dalam bentuk barang, dengan nilai rata-rata Rp 769.409 per bulan atau setara dengan 26 persen dari pembayaran bulanan mereka. Pekerja di kapal besar memiliki proporsi penerima pembayaran dalam bentuk barang tertinggi, yaitu 52,7 persen, dengan rata-rata pembayaran bulanan dalam bentuk barang sebesar Rp 881.900 (atau 30 persen dari pembayaran bulanan mereka). Pekerja di kapal sedang berada di urutan kedua, dengan 35,3 persen menerima pembayaran dalam bentuk barang, dengan nilai rata-rata Rp 875.170 (atau 21 persen dari pembayaran bulanan mereka). Sebaliknya, hanya 7,1 persen pekerja di kapal kecil yang menerima pembayaran dalam bentuk barang, dengan nilai rata-rata yang jauh lebih rendah yaitu Rp 551.157 (atau 22 persen dari pembayaran bulanan mereka).

Pembayaran dalam bentuk barang ini kemungkinan besar memainkan peran penting dalam mendukung kesejahteraan pekerja, terutama bagi mereka yang bekerja di kapal besar dan sedang, yang sering kali beroperasi jauh dari rumah dalam jangka waktu lama. Misalnya, pembayaran dalam bentuk barang seperti makanan dan akomodasi dapat membantu mengurangi biaya hidup pekerja saat berada di laut. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian kualitatif, di mana kapal besar sering menyediakan makanan dan akomodasi sebagai bagian dari paket kompensasi mereka untuk pekerja. Di sisi lain, kapal kecil, yang biasanya beroperasi dalam skala yang lebih kecil, lebih jarang memberikan pembayaran dalam bentuk barang, yang kemungkinan mencerminkan kebutuhan yang lebih rendah karena waktu yang singkat di laut atau kendala keuangan dan kapasitas operasional yang terbatas.

► **Tabel 17. Pembayaran dalam bentuk barang: Porsi pekerja dan jumlah rata-rata**

	Awak kapal perikanan menerima pembayaran dalam bentuk barang		Jumlah rata-rata pembayaran dalam bentuk barang (setara bulanan dalam rupiah)		Pembayaran dalam bentuk barang sebagai bagian dari pendapatan bulanan
	Jumlah	%	Jumlah	Rp	%
Semua pekerja	95 154	30,8	29 299	769.409	25,7
Kapal kecil	32 746	7,1	2 338	551.157	22,1
Kapal sedang	34 106	35,3	12 045	875.170	20,7
Kapal besar	28 302	52,7	14 916	881.900	30,3

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

Pemotongan

Pembayaran yang dilaporkan untuk awak kapal perikanan dalam Tabel 14 dan 15 menunjukkan jumlah sebelum ada pemotongan untuk akomodasi, makanan, biaya perekrutan, utang kepada pemberi kerja atau perekrut atau biaya terkait lainnya. Namun, pemotongan ini berdampak pada pendapatan bersih awak kapal perikanan di sektor perikanan laut, karena penghasilan mereka dikurangi untuk menutupi biaya layanan yang diberikan oleh pemberi kerja. Survei tahun 2024 meminta awak kapal perikanan untuk melaporkan jika ada uang yang dipotong secara berkala dari pembayaran mereka dan alasan serta jumlah pemotongan tersebut.

Pemotongan pembayaran dibagi menjadi dua kategori utama: pemotongan untuk biaya perekrutan dan pemotongan untuk alasan lain. Pemotongan biaya perekrutan mencakup biaya yang terkait dengan perantara atau agen perekrutan, biaya persiapan untuk memulai pekerjaan (seperti pelatihan pra-keberangkatan, pemeriksaan medis, pengajaran, dll.), biaya perjalanan (seperti tiket kereta api atau pesawat, biaya akomodasi selama perjalanan atau biaya dokumen yang diperlukan untuk melintasi perbatasan), serta biaya lain yang terkait dengan perekrutan yang mungkin ditentukan oleh pekerja. Potongan lainnya, yang tidak terkait dengan perekrutan, termasuk potongan rutin untuk akomodasi, makanan, kebutuhan pribadi atau rekreasi (seperti rokok, minuman, dll.), APD dan peralatan kerja, komunikasi di atas kapal, pembayaran kembali uang muka gaji, “uang jaminan”,¹⁸ uang yang terutang untuk pendidikan anak-anak atau anggota keluarga, biaya pernikahan, pemakaman, biaya sosial atau kebutuhan keluarga lainnya, serta alasan lain yang ditentukan oleh awak kapal perikanan. Tabel 18 melaporkan pengurangan biaya terkait perekrutan dan Tabel 19 melaporkan pemotongan untuk biaya lainnya.

Tabel 18 menunjukkan bahwa pemotongan biaya perekrutan bervariasi di berbagai kategori kapal, dengan 3,5 persen dari seluruh pekerja mengalami pemotongan rata-rata sebesar Rp 481.820 per bulan (atau 14,4 persen dari pembayaran bulanan). Pekerja di kapal besar mencatat proporsi tertinggi, yaitu 8,2 persen, dengan rata-rata pemotongan sebesar Rp 263.256 (atau 10,8 persen dari pembayaran bulanan). Pada kapal berukuran sedang, 2,7 persen pekerja melaporkan pemotongan dengan rata-rata Rp 442.996 (atau 15,6 persen dari pembayaran bulanan). Sebaliknya, hanya 0,1 persen pekerja di kapal kecil yang mengalami pemotongan gaji untuk biaya perekrutan. Namun, rata-rata pemotongan di kapal kecil adalah yang tertinggi, yaitu Rp 739.209. Proposisi pengurangan yang lebih tinggi pada kapal besar menunjukkan sistem perekrutan yang lebih terstruktur, di mana biaya perekrutan kemungkinan sudah diatur melalui kesepakatan awal antara pekerja dan pemilik kapal. Sementara itu, pemotongan rata-rata yang lebih tinggi pada kapal kecil mungkin berasal dari biaya perekrutan yang lebih besar yang langsung dibebankan kepada pekerja, sesuai dengan skala operasional kapal kecil yang terbatas.

► **Tabel 18. Pemotongan pembayaran untuk perekrutan: Bagian pekerja dan jumlahnya**

	Pekerja memiliki pemotongan pembayaran untuk perekrutan		Jumlah rata-rata pemotongan pembayaran untuk perekrutan (setara bulanan dalam rupiah)		Potongan rekrutmen sebagai bagian dari pembayaran bulanan
	Jumlah	%	Jumlah	Rp	%
Semua pekerja	95 154	3,5	3 304	481.820	14,4
Kapal sedang	34 106	2,7	933	442.996	15,6
Kapal besar	28 302	8,2	2 331	263.256	10,8

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

18 “Uang jaminan” mengacu pada jumlah pembayaran tetap yang diberikan kepada awak kapal, biasanya nelayan, terlepas dari jumlah tangkapan selama perjalanan penangkapan ikan. Istilah ini sering digunakan dalam perjanjian antara pemilik kapal atau operator dan awak kapal untuk memastikan bahwa awak kapal menerima setidaknya pendapatan minimum yang dijamin, bahkan jika perjalanan tersebut tidak berhasil menangkap hasil tangkapan yang menguntungkan. Uang jaminan bertindak sebagai jaring pengaman, memastikan bahwa awak kapal mendapat kompensasi atas waktu, tenaga, dan risiko yang mereka hadapi, bahkan dalam kondisi penangkapan ikan yang buruk atau volume tangkapan yang rendah.

Tabel 19 menunjukkan bahwa 25,3 persen dari seluruh pekerja mengalami pemotongan gaji untuk alasan selain perekrutan, dengan rata-rata pengurangan sebesar Rp 1.944.405 per bulan. Awak kapal perikanan di kapal besar memiliki proporsi pemotongan tertinggi yang tidak terkait dengan perekrutan, yaitu 50,3 persen, dengan rata-rata pengurangan sebesar Rp 1.164.535. Diikuti oleh 25,5 persen awak kapal perikanan di kapal sedang yang melaporkan rata-rata pengurangan sebesar Rp 2.038.295. Sebaliknya, hanya 3,4 persen pekerja di kapal kecil yang melaporkan pemotongan gaji yang tidak terkait perekrutan. Namun, rata-rata pemotongan pada kapal kecil adalah yang tertinggi di antara semua kategori, yaitu Rp 2.630.386.

Alasan yang paling umum untuk pemotongan gaji di kapal besar adalah untuk “pembayaran kembali uang muka upah” dan “uang yang terutang untuk pendidikan anak, anggota keluarga, pernikahan, pemakaman, biaya sosial atau kebutuhan keluarga lainnya.” Selain itu, meskipun dengan proporsi yang lebih rendah, ada juga pemotongan untuk kebutuhan makanan tambahan, rekreasi, makanan rutin, APD dan peralatan, serta akomodasi. Sementara itu, nilai rata-rata pemotongan yang lebih tinggi pada kapal kecil mencerminkan beban yang harus ditanggung pekerja untuk menutupi biaya operasional atau membayar utang yang besar.

► **Tabel 19. Pemotongan pembayaran karena alasan selain perekrutan: Bagian pekerja dan jumlahnya**

	Pekerja memiliki pemotongan pembayaran karena alasan lain		Jumlah rata-rata pemotongan pembayaran karena alasan lain (setara bulanan dalam rupiah)		Potongan rekrutmen sebagai bagian dari pendapatan bulanan
	Jumlah	%	Jumlah	Rp	%
Semua pekerja	95 154	25,3	24 070	1.944.405	103,9
Kapal kecil	32 746	3,4	1 128	2.630.386	171,6
Kapal sedang	34 106	25,5	8 712	2.038.295	124,1
Kapal besar	28 302	50,3	14 231	1.164.535	85,7

Catatan: Pembagian yang lebih besar dari 100% dari pendapatan bulanan dapat mengindikasikan bahwa pemotongan biaya dan ongkos rekrutmen terjadi selama beberapa bulan. Pemotongan perekrutan dilaporkan karena jumlah awak kapal perikanan terlalu kecil untuk menyediakan statistik untuk kategori ini.

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

3.7. Perlindungan sosial

Jaminan sosial merupakan aspek penting dari pekerjaan layak, yang berfungsi sebagai jaring pengaman bagi pekerja yang menghadapi keadaan seperti kehilangan pekerjaan atau kecelakaan terkait pekerjaan. Akses terhadap pekerjaan dan asuransi kesehatan sangat penting bagi semua pekerja, tetapi sangat penting khususnya bagi mereka yang bekerja di sektor yang tidak aman dan berisiko tinggi, seperti perikanan.

Selain itu, jaminan sosial tidak hanya menawarkan perlindungan tetapi juga mendorong pekerja untuk memberikan upaya terbaiknya. Mereka yang merasa aman cenderung tidak mudah cemas dan cenderung berkinerja secara maksimal, yang meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, menyediakan pendapatan yang stabil bagi pekerja berdampak positif terhadap perekonomian dengan menciptakan permintaan yang lebih dapat diprediksi dan menyediakan perusahaan dengan tenaga kerja yang fleksibel dan produktif (ILO 2008).

Konvensi No. 188 menguraikan perlunya perlindungan sosial yang komprehensif bagi semua pekerja, termasuk mereka yang bekerja di sektor perikanan. Pasal 35-36 Konvensi No. 188 menetapkan bahwa negara harus mengambil langkah-langkah sesuai dengan konteks nasional mereka untuk memastikan perlindungan sosial bagi semua pekerja di industri perikanan. Selain itu, Pasal 36 menekankan pentingnya kerja sama antarnegara, melalui perjanjian bilateral dan multilateral, untuk menerapkan praktik nasional yang mendukung perlindungan sosial ini. Perlindungan ini harus bersifat universal, artinya harus mencakup semua pekerja di sektor perikanan tangkap, tanpa memandang kewarganegaraan, dan dengan prinsip kesetaraan. Khususnya, hal ini mungkin menimbulkan tantangan bagi pekerja migran internasional yang mungkin tidak memiliki hak atas perlindungan sosial di negara tempat mereka bekerja.

Konvensi No. 188, dalam Pasal 34, menguraikan kewajiban negara-negara anggota untuk memastikan perlindungan jaminan sosial bagi awak kapal perikanan yang biasanya bermukim di wilayah negara tersebut dan tanggungan mereka, sejauh yang ditetapkan oleh hukum nasional, dalam kondisi yang tidak kurang menguntungkan daripada kondisi yang berlaku bagi pekerja lain yang bermukim di wilayah tersebut. Mengakui tantangan yang terkait dengan penjaminan perlindungan sosial bagi semua pekerja. Konvensi, dalam Pasal 35, menyatakan bahwa Negara Anggota harus mengambil langkah-langkah, sesuai dengan keadaan nasional, untuk secara progresif mencapai perlindungan jaminan sosial yang komprehensif bagi semua pekerja perikanan tangkap yang biasanya bermukim di wilayah mereka.

Meskipun Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO No. 188, undang-undang nasionalnya mencakup ketentuan ketenagakerjaan dan asuransi kesehatan untuk semua pekerja, termasuk mereka yang bekerja di sektor perikanan (lihat Kotak 1). Berdasarkan hukum Indonesia, pemilik kapal bertanggung jawab untuk mendaftarkan awak kapal penangkap ikan ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Pemilik kapal harus memastikan bahwa semua pekerja terdaftar dalam skema jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) yang sesuai. Pemberi kerja secara hukum berkewajiban membayar bagian mereka dari kontribusi terhadap program tersebut, dan kegagalan dalam melakukannya dapat mengakibatkan denda atau sanksi lainnya. Para awak kapal perikanan harus menerima kartu anggota, yang mencakup nomor identifikasi unik Nomor Induk Kependudukan (NIK) yang dapat digunakan untuk mengakses layanan kesehatan dan manfaat jaminan sosial. Para awak kapal dapat mengecek status kepesertaan dan iurannya melalui portal daring BPJS atau aplikasi seluler.

Meskipun kerangka hukum ini komprehensif, penerapan skema perlindungan jaminan sosial bagi awak kapal perikanan menghadapi tantangan signifikan, yang menyebabkan terbatasnya cakupan.

► Kotak 1. Ketentuan jaminan sosial di Indonesia

Hukum Indonesia menyatakan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Sistem Jaminan Sosial Nasional Indonesia didirikan berdasarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004. Melalui Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 dibentuklah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang mengamanatkan:

- **BPJS Kesehatan:** Ini adalah program asuransi kesehatan yang memberikan jaminan kesehatan universal bagi seluruh warga negara Indonesia. Program ini mencakup skema iuran dan non iuran, dengan pemerintah menanggung masyarakat kurang mampu (lihat rincian lebih lanjut dalam Lampiran).
- **BPJS Ketenagakerjaan:** Memantau program jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), yang memberikan manfaat atas cedera atau penyakit akibat pekerjaan; Jaminan Hari Tua (JHT) yang memberikan pembayaran dengan jumlah kecil pada saat mencapai usia pensiun atau pada keadaan tertentu lainnya; Asuransi Pensiun (JP), yang memberikan pembayaran pensiun secara berkala kepada peserta pada saat pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris pada saat peserta meninggal dunia; Asuransi dan Kematian (Jaminan) Kematian (JK), yang memberikan manfaat kepada ahli waris jika peserta meninggal dunia (lihat rincian lebih lanjut dalam Lampiran).

Undang-undang tersebut juga mengatur bahwa setiap warga negara Indonesia dan penduduk asing yang bekerja di Indonesia lebih dari enam bulan harus mengikuti program jaminan sosial yang relevan. Strategi komprehensif ini bertujuan untuk menawarkan perlindungan sosial bagi semua pekerja di Indonesia.

Pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya pada BPJS serta memungut dan meneruskan iuran yang diperlukan. Besaran iuran untuk JK adalah 0,3 persen dari gaji bulanan pekerja, sedangkan besaran iuran untuk JKK bervariasi tergantung pada tingkat risiko pekerjaan. Namun, premi proporsional tidak berlaku bagi awak kapal perikanan. Awak kapal perikanan tergabung dalam skema JKK dan JK dengan premi sebesar Rp 16.800 per bulan sebagai peserta, bukan penerima upah (PBU). Premi dibayarkan sebelum berlayar dan ditentukan oleh jumlah bulan yang dihabiskan di laut. Kecuali untuk Benoa, premi bulanan dibayarkan secara proporsional sesuai ketentuan yang berlaku.

Beberapa instrumen hukum lainnya secara khusus mengatur perlindungan sosial di sektor perikanan. **Pasal 34 dari Undang-Undang No. 7 Tahun 2016** tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan dan Petambak Garam di Indonesia membahas kewajiban perlindungan terhadap risiko usaha bagi awak kapal perikanan, pembudidaya ikan dan produsen garam. Undang-undang ini mengamanatkan pemerintah untuk memastikan bahwa para pekerja ini dilindungi dari risiko potensial yang melekat pada profesi mereka. Ini termasuk penerapan langkah-langkah untuk mengurangi dampak bencana alam, perubahan iklim, kerusakan lingkungan dan tantangan lain yang dapat memengaruhi mata pencarian mereka. Artikel ini menekankan peran pemerintah dalam memfasilitasi akses ke sumber daya, teknologi dan informasi untuk meningkatkan ketahanan dan keberlanjutan sektor-sektor ini.¹

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Perikanan No. 33 Tahun 2021. Pasal 183 Peraturan Menteri ini mengamanatkan bahwa jaminan sosial bagi awak kapal perikanan sekurang-kurangnya harus mencakup asuransi kecelakaan kerja untuk menanggung perawatan dan pengobatan bagi awak kapal yang sakit atau cedera ketika bekerja di kapal perikanan; asuransi kematian untuk memberikan dukungan keuangan kepada ahli waris dan keluarga awak kapal perikanan yang meninggal dunia; dan asuransi hari tua untuk memberikan dukungan hidup kepada awak kapal perikanan dan keluarga mereka jika terjadi pemutusan hubungan kerja dan/atau tidak dapat bekerja lagi. Pemilik atau operator kapal perikanan wajib mendaftarkan awak kapal perikanan yang dipekerjakannya ke dalam program jaminan sosial (Pasal 184), dan pemilik atau operator kapal dapat memanfaatkan layanan asuransi, dengan ketentuan bahwa jenis manfaat asuransi yang diterima anak buah kapal perikanan setara dengan manfaat asuransi yang diterima oleh penyelenggara jaminan sosial.

Catatan: ¹ [Undang-Undang No. 7 Tahun 2016](#) | LEXIKAN.

Survei mengungkap bahwa sebagian besar awak kapal perikanan tidak terdaftar dalam program jaminan sosial, yang menekankan rendahnya cakupan jaminan sosial terkait pekerjaan. Tabel 20 menunjukkan bahwa 71,1 persen awak kapal perikanan di 18 pelabuhan tidak memiliki jaminan sosial terkait pekerjaan. Kurangnya cakupan ini berkorelasi dengan ukuran kapal: 86,8 persen awak kapal perikanan di kapal kecil tidak memiliki jaminan sosial ketenagakerjaan, sementara angkanya adalah 75,2 persen untuk kapal sedang dan 48,1 persen untuk kapal besar.

Skema jaminan sosial kesehatan mencakup lebih banyak awak kapal perikanan dibandingkan skema ketenagakerjaan. Namun, lebih dari separuh awak kapal perikanan tidak memiliki akses terhadap kesehatan dan jaminan sosial, dengan variasi minimal di antara berbagai ukuran kapal.

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

► **Tabel 20. Cakupan jaminan sosial bagi awak kapal perikanan**

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Semua pekerja	95 154	100	32 746	100	34 106	100	28 302	100
Persentase pekerja yang tidak memiliki kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan	67 658	71,1	28 423	86,8	25 634	75,2	13 601	48,1
Tidak tahu/menolak	1 740	1,8	106	0,3	746	2,1	908	3,2
Persentase pekerja yang tidak memiliki kepesertaan BPJS Kesehatan	52 325	54,9	18 855	57,6	19 584	57,4	13 886	49,1
Tidak tahu/menolak	1 199	1,3	124	0,4	314	0,9	761	2,7

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

Rendahnya partisipasi dalam jaminan sosial menyebabkan banyak awak kapal perikanan kekurangan keamanan finansial, perawatan kesehatan dan dukungan selama keadaan darurat, yang membuat mereka rentan terhadap ketidakstabilan pendapatan dan kondisi kerja yang berbahaya.

Awak kapal perikanan yang tidak memiliki perlindungan menanggung beban penuh apabila terjadi kecelakaan terkait pekerjaan. Meskipun, seperti terungkap dalam wawancara mendalam, pekerja dapat menerima kompensasi dari pemilik kapal jika terjadi kecelakaan, penting untuk ditekankan bahwa jumlah yang diberikan terbatas dan bergantung pada kemurahan hati pemilik. Hal ini sangat berbeda dengan bantuan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Bila membandingkan premi yang dibayarkan pada Jaminan Kesehatan BPJS Ketenagakerjaan, khususnya Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), terlihat bahwa premi tersebut cukup rendah jika dibandingkan dengan potensi manfaat yang diterima (lihat Tabel A1 pada Lampiran). Hal ini merupakan keuntungan signifikan yang harus dikomunikasikan kepada pemilik dan pekerja di sektor perikanan.

Penelitian kualitatif mengungkap bahwa permasalahan utama yang menyebabkan rendahnya keikutsertaan dalam jaminan sosial, khususnya mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan, muncul

dari beberapa faktor. Pertama, kurangnya kesadaran di kalangan pekerja dan pemilik kapal tentang pentingnya dan fungsi partisipasi dalam sistem. Dalam wawancara mendalam dengan salah satu pemilik kapal dalam penelitian ini, disebutkan bahwa: “Setiap pekerjaan memiliki risikonya sendiri. Apa pun yang terjadi, kita harus menyerahkan diri kepada Yang Maha Kuasa. Jika belum waktunya, kami tidak akan mati.”

Temuan penelitian ini memperkuat gagasan bahwa kesadaran akan pentingnya keikutsertaan jaminan sosial belum sepenuhnya merasuk dalam benak para pengusaha dan pekerja. Sikap pasrah ini telah mengakar kuat dan dianggap sebagai kebenaran yang sudah berlangsung lama. Akibatnya, pemahaman akan pentingnya jaminan sosial menjadi terhambat. Fenomena ini memerlukan upaya sosialisasi yang luas untuk mendidik baik pengusaha maupun pekerja tentang keuntungan kepesertaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Sebagaimana terungkap dalam penelitian ini, kurangnya kesadaran di kalangan pekerja juga tercermin dalam penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Triyono et al (2019), yang menemukan hasil serupa di antara pekerja sektor informal. Untuk mengatasi masalah ini, perubahan pola pikir diperlukan, yang hanya dapat dilakukan melalui pendidikan dan sosialisasi yang berkelanjutan. Hal ini terutama penting dalam industri berisiko tinggi seperti perikanan, di mana pekerja menghadapi bahaya besar, terutama jika kapal tidak memiliki peralatan keselamatan yang memadai.

Faktor kritis lain yang menyebabkan rendahnya partisipasi dalam pekerjaan jaminan sosial adalah tidak memadainya intervensi pemerintah yang ada. Walaupun Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) telah memperoleh partisipasi yang lebih luas karena subsidi pemerintah untuk keluarga berpenghasilan rendah, hal yang sama tidak dapat dikatakan untuk jaminan sosial berbasis pekerjaan. Hal ini menggarisbawahi perlunya tindakan pemerintah yang mendesak, khususnya bagi masyarakat berpendapatan rendah dan mereka yang memiliki pekerjaan rentan. Namun, tidak cukup jika pekerja hanya menerima kartu BPJS Ketenagakerjaan tanpa menjelaskan peruntukannya. Untuk memastikan keberhasilan intervensi tersebut, Pemerintah harus menerapkan kebijakan pendidikan yang komprehensif untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya partisipasi dalam program ini.

Kolaborasi multipemangku kepentingan sangat penting untuk meningkatkan cakupan jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk di antara lembaga pemerintah, organisasi masyarakat sipil dan pemilik kapal. Pemerintah Indonesia telah melaksanakan PERISAI atau Perluasan Kepesertaan Sosial Indonesia, sebuah program perintis di bawah BPJS Ketenagakerjaan yang menggunakan agen independen (agen PERISAI) di tingkat masyarakat untuk memperluas cakupan jaminan sosial, terutama bagi pekerja informal dan kurang terlayani, termasuk awak kapal perikanan.

Hasil diskusi kelompok terpusat (FGD) di Donggala menunjukkan bahwa awak kapal perikanan belum memiliki kesadaran akan pentingnya dan manfaat kepesertaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, meskipun telah dilakukan upaya sosialisasi. Hal ini terkait dengan masih sedikitnya jumlah peserta program sosialisasi dan belum adanya peserta yang berminat menjadi anggota. Seorang tokoh masyarakat yang juga bekerja sebagai pekerja pelabuhan dan menjadi agen PERISAI BPJS Ketenagakerjaan mengatakan, “Permasalahan yang terjadi adalah sosialisasi sudah dilakukan, namun kesadaran masyarakat masih rendah, sehingga jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan masih sangat sedikit” (Donggala, Juli 2024).

Mengingat masalah ini, melibatkan pemilik kapal sebagai tokoh kunci dalam sosialisasi merupakan cara yang efektif untuk mengatasi masalah tersebut.



3.8 Prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja

3.8.1 Keselamatan di atas kapal

Kondisi keselamatan dan kesehatan pekerja di sektor maritim Indonesia, khususnya mereka yang berada di atas kapal penangkap ikan, telah lama menjadi perhatian yang mendesak. Kondisi ini tidak hanya mencakup keselamatan fisik para pekerja tetapi juga kesejahteraan emosional dan psikologis mereka, yang sering kali terganggu oleh lingkungan kerja yang keras di laut. Data yang disajikan dalam Tabel 21 menyoroti berbagai bahaya pekerjaan yang dihadapi oleh para pekerja ini, memberikan gambaran komprehensif tentang risiko yang memengaruhi keselamatan dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

► Tabel 21. Pekerja yang berisiko terhadap bahaya

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal Besar	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Semua pekerja	95 154	100	32.746	100	34.106	100	28.302	100
Bahaya yang berhubungan dengan cuaca (badai, gelombang besar, petir), pemasangan jaring pada cuaca ekstrem	42 504	44,7	12 330	37,6	16 789	49,2	13 385	47,3
Kurangnya akses terhadap peralatan keselamatan di atas kapal, tidak ada APD, tidak ada pengarahan keselamatan di atas kapal, tidak ada pakaian hangat yang disediakan	12 342	13,0	4 234	13,2	5 025	14,7	2 992	10,6
Kondisi teknis di atas kapal (kerusakan mesin, kerusakan kapal), kurangnya stabilitas karena kelebihan muatan, kapal tidak layak berlayar karena kurangnya pemeriksaan rutin, tidak adanya jalur pengaman di toilet	10 405	10,9	4 795	14,6	3 434	10,1	2 176	7,7
Kelelahan/keletihan yang ekstrem	7 055	7,4	1 388	4,2	3 321	9,7	2 345	8,3
Masuk ke dalam air untuk membantu mengangkat jaring	4 522	4,8	978	23,0	2 134	6,3	1 410	5,0
Perkelahian antar awak kapal, konflik pribadi di atas kapal (rekan kerja, kapten)	1 440	1,5	33	0,1	581	1,7	827	2,9
Hewan (buaya, hiu, serangga)	1 157	1,2	1 061	3,2	96	0,3	0	0
Jumlah awak kapal terlalu sedikit untuk mengoperasikan kapal dengan aman	717	0,8	233	0,7	205	0,6	278	1,0
Konflik dengan aktor eksternal (bajak laut, kapal lain, otoritas)	511	0,5	109	0,3	79	0,2	322	1,1
Kondisi buruk di papan (tempat tidur sempit, orang sakit)	113	0,1	0	0	113	0,3	0	0

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

Temuan tersebut mengungkap bahwa pekerja menghadapi berbagai bahaya pekerjaan, beberapa di antaranya lebih umum terjadi pada jenis kapal tertentu dibandingkan dengan yang lain. Hampir 45 persen awak kapal perikanan melaporkan menghadapi kondisi berbahaya terkait dengan peristiwa cuaca, seperti kebutuhan untuk memasang jaring saat cuaca ekstrem atau risiko tinggi dari bahaya yang disebabkan cuaca seperti badai, gelombang besar, atau petir.

Bahaya kedua yang paling umum disebutkan oleh awak kapal perikanan adalah masalah alat pelindung diri (APD) dan risiko terkait keselamatan, termasuk kurangnya akses ke peralatan keselamatan di atas kapal, tidak adanya APD, pengarahannya yang tidak memadai di atas kapal dan kegagalan menyediakan pakaian hangat yang memadai. Bahaya ini dicatat oleh 13 persen awak kapal perikanan. Peralatan keselamatan di atas kapal seperti rompi pelampung, kotak pertolongan pertama dan alat pemadam kebakaran sangat penting untuk meminimalkan dampak kecelakaan dan ketidakterseediaannya menciptakan lingkungan kerja yang tidak aman. APD sangat penting untuk melindungi pekerja dari cedera, bahaya lingkungan dan masalah kesehatan jangka panjang. Kurangnya perlindungan yang memadai menempatkan pekerja pada risiko yang besar, terutama di sektor yang sering terpapar bahaya fisik seperti jaring yang jatuh, peralatan tajam, dan cuaca buruk. Pada kapal yang lebih besar, masalah ini tidak terlalu signifikan (10,6 persen), tetapi jauh lebih signifikan pada kapal berukuran sedang (14,7 persen) dan kecil (13,6 persen).

Kondisi teknis kapal juga merupakan salah satu masalah keselamatan yang paling sering disebutkan. Secara keseluruhan, hampir 11 persen pekerja melaporkan masalah keselamatan terkait kapal. Misalnya saja, risiko yang berkaitan dengan kondisi teknis di atas kapal, seperti kerusakan mesin atau kerusakan kapal, ketidakstabilan akibat kelebihan muatan kapal secara berkala, ketidaklayakan kapal karena kurangnya pemeriksaan rutin, atau tidak adanya tali pengaman di toilet untuk mencegah awak kapal perikanan terjatuh ke laut, sering disebutkan. Kapal penangkap ikan yang kelebihan muatan dapat mengakibatkan hilangnya keseimbangan, meningkatkan risiko kecelakaan dan terbaliknya kapal, yang membahayakan tidak hanya keselamatan awak kapal tetapi juga integritas struktural kapal itu sendiri.

Buruknya kondisi kapal berdampak lebih signifikan terhadap pekerja di kapal berukuran kecil (14,6 persen) dibandingkan di kapal berukuran sedang (10,1 persen) atau besar (7,7 persen). Survei ini menyoroti pentingnya pemeriksaan dan pemeliharaan rutin untuk memastikan keselamatan dan kesiapan operasional kapal, yang sangat penting untuk mencegah kecelakaan dan memperpanjang umur peralatan penangkapan ikan.

Kurangnya tindakan keselamatan untuk toilet di kapal penangkap ikan meningkatkan risiko kecelakaan, karena pekerja dapat terjatuh ke laut, terutama saat laut berombak besar. Banyak toilet yang tidak menawarkan privasi sama sekali, sehingga membuat awak toilet terekspos dan mengorbankan martabat mereka. Kebersihan juga menjadi perhatian utama, dengan terbatasnya akses terhadap air bersih yang memaksa pekerja mengandalkan air laut yang tidak sehat, sehingga meningkatkan risiko kesehatan. Dalam cuaca ekstrem, fasilitas yang tidak memadai ini menjadi lebih berbahaya, membuat sanitasi dasar menjadi sulit dan tidak aman.

Kelelahan dan rasa lelah yang ekstrem memengaruhi 7,4 persen dari seluruh pekerja: 8,3 persen dari mereka yang bekerja di kapal besar dibandingkan dengan 9,7 persen pekerja di kapal sedang dan 4,2 persen di kapal kecil. Jam kerja yang panjang, sering kali dalam kondisi fisik yang menuntut, berdampak buruk pada kesehatan pekerja, mengurangi kemampuan mereka untuk fokus dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan. Kelelahan dapat mengakibatkan terganggunya pengambilan keputusan dan reaksi yang lebih lambat, yang berdampak signifikan terhadap keselamatan awak kapal dan keseluruhan operasi kapal.

Moral dan keselamatan awak kapal juga dipengaruhi oleh konflik antarpribadi di antara para pekerja. Sekitar 1,5 persen dari seluruh pekerja melaporkan mengalami konflik semacam itu, dengan 2,9 persen di kapal besar, 1,7 persen di kapal sedang, dan 0,1 persen di kapal kecil, yang menunjukkan bahwa konflik lebih umum terjadi di kapal besar dengan lebih banyak awak kapal untuk jangka waktu lebih lama. Meski konflik antara awak kapal tidak umum seperti bahaya fisik lainnya, namun konflik dapat mengakibatkan gangguan, komunikasi yang buruk, dan bahkan pertengkaran hebat, yang semuanya berdampak buruk pada keselamatan dan kinerja awak kapal secara keseluruhan.

Bahaya lain yang kurang umum namun tetap perlu diperhatikan yang disebutkan oleh awak kapal perikanan meliputi risiko yang terkait dengan hewan (buaya, hiu, serangga) (1,2 persen), jumlah awak yang tidak mencukupi untuk mengoperasikan kapal (0,8 persen), konflik dengan pihak luar seperti bajak

laut, kapal lain, dan pihak berwenang (0,5 persen), serta kondisi buruk di atas kapal (tempat tidur sempit, awak kapal sakit) (0,1 persen).

Menegakkan standar internasional, seperti yang diuraikan dalam Konvensi ILO No. 155 dan 188, yang mengamankan fasilitas sanitasi yang layak di atas kapal, merupakan langkah penting menuju peningkatan kualitas hidup pekerja di laut. Reformasi semacam itu akan membantu mengurangi beban fisik dan psikologis yang dihadapi pekerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada industri maritim yang lebih sehat dan berkelanjutan.

3.8.2. Kebebasan berserikat dan perundingan bersama

Indonesia meratifikasi Konvensi ILO tentang Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98) melalui Undang-Undang No. 18 Tahun 1956. Selanjutnya, Indonesia meratifikasi Konvensi ILO tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87) melalui Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998. Konvensi No. 87 menetapkan bahwa pekerja dan pengusaha memiliki hak untuk membentuk dan bergabung dengan organisasi pilihan mereka sendiri untuk membela kepentingan mereka, terbebas dari campur tangan yang tidak semestinya oleh negara. Sejalan dengan prinsip-prinsip Konvensi ini, hukum ketenagakerjaan Indonesia menetapkan ambang batas yang sangat rendah bagi pekerja untuk membentuk serikat pekerja, yaitu sebesar 10 pekerja.

Konvensi No. 98 menegaskan hak pekerja untuk berorganisasi dan berunding bersama, terbebas dari campur tangan atau tindakan balasan dari pengusaha karena menjalankan kegiatan serikat pekerja mereka. Perundingan bersama merupakan proses sukarela yang dilakukan oleh organisasi pekerja dengan pengusaha atau organisasi pengusaha untuk mencapai kesepakatan mengenai syarat dan ketentuan ketenagakerjaan serta parameter hubungan antara mitra sosial pada tingkat yang dipilih, baik di tingkat perusahaan, tingkat sektoral, maupun antar perusahaan yang dimiliki pengusaha (ILO, 2015).

Organisasi pekerja memainkan peran utama dalam meningkatkan hak-hak pekerja, mencegah pelanggaran prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja dan membantu para korban.

Di beberapa negara, perjanjian kerja bersama (PKB) digunakan untuk menetapkan dan mengatur ketentuan kerja bagi awak kapal perikanan atau kelompok awak kapal perikanan tertentu. Perjanjian ini merupakan kontrak formal yang dinegosiasikan antara pengusaha, seperti pemilik atau operator kapal penangkap ikan, dan perwakilan awak kapal perikanan, sering kali melalui serikat pekerja. PKB mencakup berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk upah, jam kerja, standar keselamatan dan ketentuan lain yang berkaitan dengan kesejahteraan awak kapal perikanan. Saat ini, tidak ada PKB yang memberikan perlindungan bagi pekerja nasional di bidang perikanan laut.

Survei tahun 2024 mengungkapkan tingkat keanggotaan serikat pekerja di kalangan awak kapal perikanan sangat rendah, yaitu rata-rata 10,3 persen. Awak kapal perikanan di kapal sedang melaporkan tingkat keanggotaan serikat terendah sebesar 8,6 persen, sementara tingkat keanggotaan sedikit lebih tinggi sebesar 9,6 persen untuk awak kapal perikanan di kapal besar (Tabel 22). Awak kapal di kapal sedang dan besar biasanya berasal dari daerah di luar wilayah pelabuhan, terkadang dari kabupaten atau provinsi yang sama sekali berbeda. Akibatnya, mereka tidak memiliki hubungan erat dengan serikat pekerja perikanan tangkap setempat. Ketika kontrak mereka berakhir, para pekerja ini meninggalkan pelabuhan, sehingga membatasi waktu dan kesempatan mereka untuk terlibat dalam kegiatan serikat pekerja. Fenomena ini terlihat jelas di Pelabuhan Benoa, Cilacap, Ternate, Nizam Zachman dan daerah lain yang banyak tenaga kerjanya berasal dari berbagai pulau. Fokus utama mereka adalah mencari nafkah dan setelah kontrak mereka selesai, mereka kembali ke rumah.

Sebaliknya, awak kapal perikanan kapal kecil lebih cenderung berpartisipasi dalam asosiasi pekerja perikanan tangkap, meskipun keanggotaan serikat pekerja masih relatif rendah, hanya 12,6 persen. Perbedaan ini menyoroti bagaimana perbedaan geografis dan kontraktual secara signifikan memengaruhi partisipasi pekerja dalam serikat pekerja atau asosiasi.

► **Tabel 22. Persentase awak kapal perikanan yang tergabung dalam serikat pekerja**

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Semua pekerja	95 154	100	32 746	100	34 106	100	28 302	100
Cakupan serikat pekerja: persentase pekerja perikanan laut dalam serikat pekerja	9 801	10,3	4 126	12,6	2 946	8,6	2 729	9,6
Tidak tahu/menolak menjawab	24	0	0	0	24	0	0	0

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

Diskusi kelompok terpumpun (FGD) menunjukkan beberapa faktor yang membantu menjelaskan rendahnya tingkat serikat pekerja di sektor perikanan laut.

Pertama, kelompok pekerja sering kali dibentuk terutama untuk memenuhi persyaratan menerima bantuan pemerintah dan bukan untuk mengadvokasi hak-hak pekerja. Selama FGD di Donggala, yang melibatkan pemilik kapal, manajer pelabuhan dan perwakilan dari PPI Donggala, para peserta mengkaji berbagai aspek pekerjaan layak di sektor ini. Salah seorang peserta mengungkapkan, “Organisasi yang dibentuk hanya bersifat sementara, dibentuk ketika bantuan pemerintah mengharuskan pekerja untuk dikelompokkan bersama. Awak kapal perikanan hanya membentuk kelompok pada saat itu.” Ketika bantuan atau program berakhir, organisasi-organisasi ini sering kali berhenti beroperasi karena kurangnya ikatan yang kuat di antara para anggotanya. Jika organisasi tidak didirikan untuk memperjuangkan kesejahteraan dan hak pekerja dan tujuan mereka hanya terpaku pada bantuan pemerintah, organisasi tersebut sering kali tidak dapat bertahan lama.

Kedua, banyak awak kapal perikanan menghadapi utang besar kepada bank formal dan pemberi pinjaman swasta, yang memaksa mereka bekerja berjam-jam tanpa istirahat—terkadang mengakhiri satu minggu penuh di tempat kerja. Jadwal yang melelahkan ini mungkin membuat mereka kehilangan kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan serikat pekerja. Temuan dari FGD yang dilakukan di beberapa daerah mengungkapkan bahwa utang yang meluas di kalangan awak kapal perikanan membatasi kemampuan mereka untuk berorganisasi. Akibatnya, mereka mengutamakan perolehan pendapatan ketimbang aksi kolektif, sehingga memperparah kerentanan mereka terhadap kondisi kerja yang eksploitatif.

Ketiga, kurangnya sosialisasi dan pendidikan yang konsisten tentang peran dan manfaat serikat pekerja berkontribusi secara signifikan terhadap kurangnya minat awak kapal perikanan untuk berserikat. Bahkan di pelabuhan-pelabuhan besar tempat terdapatnya serikat pekerja—seperti Pelabuhan Benoa—hasil pengamatan dan wawancara mendalam menunjukkan bahwa masih banyak pekerja yang belum menyadari manfaat menjadi anggota serikat pekerja. Di pelabuhan-pelabuhan yang lebih kecil tanpa perwakilan serikat pekerja, perbedaan ini bahkan lebih terlihat.

Keempat, konflik internal dalam serikat pekerja, termasuk pertikaian kepemimpinan dan persaingan untuk mendapatkan anggota, memperburuk masalah ini. Seperti yang dicatat oleh Triyono (2016), tantangan-tantangan semacam itu melemahkan solidaritas dan arah gerakan serikat pekerja dan selanjutnya mengurangi kepercayaan dan keinginan pekerja untuk terlibat dengan serikat pekerja. Terlebih lagi, penelitian terbaru (Hashiyalloh, Prabawaningtyas, dan Isjchwansyah, tidak dipublikasikan (2024) telah menyoroti kurangnya kejelasan dalam prosedur penyelesaian sengketa, khususnya mengenai kompetensi otoritas. Studi ini menekankan perlunya pendekatan antarlembaga untuk menjembatani kesenjangan antara undang-undang ketenagakerjaan maritim khusus dan umum, memastikan penyelesaian sengketa dan mekanisme pengaduan yang efektif dan adil bagi semua pekerja perikanan

tangkap. Baru-baru ini, ILO mendukung peluncuran Jejaring Serikat Pekerja di Sektor Perikanan untuk “membina suara bersama antara serikat pekerja dan memperkuat dialog sosial bilateral dan tripartit di sektor perikanan”. Keenam konfederasi serikat pekerja nasional—KSPSI, KSPI, KSBSI, K-SARBUMUSI, KSPN dan SBMI—berkomitmen untuk mempromosikan pekerjaan layak dan menghapuskan kerja paksa dan pekerja anak di sektor perikanan.

Kelima, tantangannya adalah terbatasnya waktu dan minimalnya interaksi awak kapal perikanan dengan jaringan eksternal, termasuk sumber daya daring, yang semakin menghambat keterlibatan mereka dalam serikat pekerja. Meskipun pelantar digital sudah dapat diakses untuk berorganisasi di era modern (Nawawi, Triyono, dan Ngadi 2023), masih banyak pekerja perikanan tangkap yang belum terhubung dengan jaringan, sehingga upaya penjangkauan dan pendidikan tradisional menjadi semakin penting dalam mendorong partisipasi serikat pekerja.

Keenam, sistem pembayaran berbasis saham di Indonesia mempersulit hubungan kerja dan membatasi kemampuan pekerja untuk mengadvokasi kondisi yang lebih baik. Sistem ini memengaruhi dinamika kekuasaan antara pemilik kapal dan pekerja, sehingga menyulitkan awak kapal perikanan untuk memperjuangkan kondisi kerja yang adil. Model bisnis sektor perikanan sering kali mengutamakan minimalisasi biaya, mengorbankan hak-hak pekerja dan sangat membatasi kesempatan berserikat (Stringer, Burmester dan Michailova 2022). Akibatnya, para awak kapal perikanan menghabiskan waktu berjam-jam tanpa ada waktu untuk berorganisasi.

Terakhir, persyaratan membayar iuran keanggotaan merupakan faktor penghambat lebih lanjut, yang membuat pekerja enggan bergabung dengan serikat pekerja meskipun ada potensi manfaat.

3.8.3. Pekerja anak

Pekerja anak dalam penangkapan ikan laut di Indonesia memiliki berbagai akar dan penyebab serta ditandai dengan risiko pekerjaan yang tinggi (ILO 2004). Anak-anak biasanya terlibat dalam kegiatan perikanan dan kegiatan berbasis daratan yang selaras dengan peran gender, khususnya di sektor perikanan kecil (Kiranantika 2018). Anak laki-laki menangkap ikan di perairan pantai, sering kali bersama ayah atau saudara mereka, sebagai bagian dari komunitas pekerja perikanan tangkap berbasis budaya. Anak-anak perempuan dilibatkan dalam proses pengolahan dan pemasaran hasil tangkapan serta mengerjakan tugas-tugas rumah tangga bersama perempuan dewasa dalam keluarga. Anak perempuan (dan perempuan dewasa) umumnya melakukan aktivitas pemanenan berbasis pantai, seperti mengumpulkan rumput laut atau kerang. Anak-anak yang berpartisipasi dalam industri perikanan laut terpapar pada berbagai risiko dan bahaya. Mereka menghadapi berbagai bahaya terkait dengan berada di dalam, di luar dan di dalam air. Aktivitas di dalam air meliputi menyelam untuk melepaskan jaring, mengejar ikan ke dalam jaring atau menyelam mencari kerang. Kegiatan-kegiatan ini mengandung risiko tenggelam, cedera akibat mesin kapal dan kecelakaan kerja lainnya. Terlepas dari kegiatan apa yang dilakukan anak-anak, jam kerja yang panjang di laut mencegah mereka untuk bersekolah (ILO 2004; Kiranantika 2018; Siadari 2022)

Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138) dan Konvensi Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, 1999 (No. 182) adalah Konvensi ILO yang mengatur mengenai pekerjaan untuk anak. Anak-anak dilarang terlibat dalam pekerjaan yang terlalu muda bagi mereka atau yang dapat membahayakan kesehatan atau kesejahteraan mereka secara fisik atau psikologis. Karena risiko yang cukup tinggi terkait dengan penangkapan ikan di laut, industri ini dianggap berbahaya, artinya semua anak (didefinisikan sebagai individu di bawah usia 18 tahun) yang dipekerjakan dalam penangkapan ikan dianggap melakukan pekerjaan berbahaya dan, lebih jauh lagi, terlibat dalam pekerja anak.

Indonesia, yang telah meratifikasi Konvensi No. 138 dan 182, menetapkan perlindungan tenaga kerja yang kuat untuk mencegah eksploitasi anak dan memastikan kondisi kerja yang aman, terutama dalam industri berisiko tinggi seperti perikanan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan secara tegas melarang pemberi kerja mempekerjakan anak di bawah umur 18 tahun. Namun, Pasal 68 dan 69 memberikan pengecualian terbatas bagi anak usia 13 hingga 15 tahun, yaitu memperbolehkan

anak untuk melakukan pekerjaan ringan yang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental dan sosialnya. Ketentuan ini bertujuan untuk menyeimbangkan kebutuhan ekonomi dengan kesejahteraan anak guna memastikan bahwa pekerja muda tidak terpapar pada kondisi yang berbahaya.

Prinsip-prinsip ini berlaku juga pada industri perikanan, di mana kondisi tenaga kerja bisa sangat keras. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 33 Tahun 2021, Pasal 100 (Ayat 1) menguraikan persyaratan ketat bagi awak kapal penangkap ikan (ABK) untuk memastikan keselamatan dan kompetensi mereka. Menurut peraturan ini, setiap awak kapal harus berusia minimal 18 tahun dan memiliki kartu identitas. Mereka juga diharuskan memiliki Buku Pelaut Perikanan, sertifikasi kompetensi dan bukti kebugaran fisik dan mental. Sebagaimana dibahas sebelumnya, untuk lebih melindungi pekerja, para awak kapal harus terdaftar dalam skema jaminan sosial, memiliki perjanjian kerja laut (PKL) yang sah dan memperoleh sertifikat keselamatan dan kompetensi yang diperlukan sebelum mereka diizinkan bekerja di kapal penangkap ikan.

Langkah-langkah hukum ini bertujuan untuk melindungi anak-anak dan pekerja muda dari lingkungan kerja yang berbahaya seraya menegaskan hak dan kesejahteraan pekerja di industri perikanan.

Menurut survei tahun 2024, di 18 pelabuhan yang menjadi perhatian, 0,7 persen awak kapal perikanan yang diwawancarai melaporkan bahwa mereka berusia di bawah 18 tahun, terutama anak laki-laki berusia 15-17 tahun yang bekerja di pelabuhan kecil dan menengah. Ini berarti bahwa untuk setiap 1.000 awak kapal perikanan, sekitar tujuh di antaranya adalah anak-anak. Persentase ini sesuai dengan perkiraan 636 anak yang bekerja di bidang perikanan laut di 18 pelabuhan yang tercakup dalam survei. Akan tetapi, survei ini tidak sepenuhnya mampu menangkap pekerja anak di industri perikanan laut. Jika anak-anak bekerja di sektor tersebut secara informal, mungkin hanya musiman atau hanya membantu anggota keluarga, mereka mungkin tidak muncul dalam daftar awak yang diajukan secara resmi dan tidak akan dijadikan sampel atau dipilih untuk diwawancarai dengan metodologi ini. Karena mempekerjakan anak-anak dalam penangkapan ikan tidaklah sah, pengusaha cenderung tidak melaporkan pekerja di kapal mereka yang berusia di bawah 18 tahun.

Cara lain untuk menangkap informasi tentang prevelansi pekerja anak di sektor ini adalah dengan menganalisis waktu ketika pekerja yang diwawancarai mulai bekerja di bidang penangkapan ikan laut. Ada alasan untuk percaya bahwa pekerja dewasa akan melaporkan kebenaran tentang waktu mulai mereka, karena tidak ada akibat dari pekerjaan masa lalu sebagai pekerja anak di bidang penangkapan ikan laut.

Tabel 23 menunjukkan persentase pekerja yang mulai bekerja di sektor perikanan laut saat masih anak-anak berdasarkan kelompok usia saat ini. Hasil ini menunjukkan bahwa hampir 47 persen dari semua pekerja mulai bekerja di sektor perikanan laut ketika mereka berusia di bawah 18 tahun. Persentase ini dipilih berdasarkan kelompok usia untuk melihat apakah ada tren positif di mana pekerja muda lebih kecil kemungkinannya untuk mulai bekerja sebagai pekerja anak dibandingkan pekerja yang lebih tua. Namun, tren positif ini tidak terlihat, menyoroti praktik umum untuk terlibat dalam penangkapan ikan di laut sebelum berusia 18 tahun, bahkan dalam beberapa waktu terakhir mengonfirmasi bahwa survei tahun 2024 mungkin meremehkan porsi pekerja anak saat ini di sektor perikanan jika melihat jumlah orang yang diwawancarai berusia di bawah 18 tahun. Ada pula bukti yang menunjukkan bahwa awak kapal perikanan yang mulai bekerja lebih awal cenderung tetap rentan dalam pekerjaan mereka selanjutnya: karena mereka mungkin memiliki lebih sedikit keterampilan, mereka cenderung bertahan di sektor ekonomi informal (tidak memiliki kontrak tertulis atau dalam beberapa kasus, bahkan tidak memiliki perjanjian lisan).¹⁹

Statistik ini menyoroti kenyataan yang mengkhawatirkan bahwa masih terlalu banyak anak yang terlibat dalam penangkapan ikan, yang dapat memberikan implikasi jangka panjang bagi kesehatan, pendidikan

¹⁹ ILO tentang Transisi dari Ekonomi Informal ke Ekonomi Formal, 2015 (No. 204) menekankan keuntungan dari formalisasi sektor tersebut.

dan perkembangan mereka secara keseluruhan. Sementara anak-anak mungkin mulai bekerja di sektor ini sebagai pekerja musiman atau paruh waktu, tingginya persentase awak kapal perikanan yang mulai bekerja di usia dini menimbulkan pertanyaan penting tentang faktor-faktor sosial-ekonomi yang mendorong pekerja anak di sektor ini dan efektivitas kebijakan saat ini yang bertujuan untuk membatasinya. Data ini memberikan dasar untuk penyelidikan lebih lanjut mengenai akar penyebab pekerja anak di sektor perikanan laut Indonesia dan perlunya intervensi yang tepat sasaran untuk melindungi anak-anak yang rentan.

► **Tabel 23. Pekerja anak pada awal bekerja, berdasarkan kelompok usia saat ini**

	Pekerja tersebut berusia di bawah 18 tahun saat ia mulai bekerja di kapal penangkap ikan			
	Jumlah	%	Semua pekerja	%
Total	43 515	46,5	93 502	100
<18	636	100,0	636	100
18-24	5 465	48,0	11 388	100
25-30	5 420	42,4	12 774	100
31-50	24 397	47,8	51 078	100
51+	7 597	43,1	17 625	100

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

3.8.4. Kerja paksa

Menurut Konvensi ILO tentang Kerja Paksa, 1930 (No. 29), pekerja dianggap ada dalam situasi kerja paksa jika mereka dipaksa bekerja tanpa persetujuan bebas dan sadar, yang berarti tanpa sukarela dan di bawah ancaman atau ancaman hukuman yang merupakan paksaan.

Pekerjaan yang tidak sukarela mengacu pada pekerjaan apa pun yang dilakukan tanpa persetujuan yang bebas dan berdasarkan informasi dari pekerja (ILO 2018). Keadaan yang dapat menimbulkan kerja paksa meliputi situasi ketika pekerja direkrut secara paksa atau ditipu pada saat perekrutan (risiko kerja paksa pada saat perekrutan) atau ketika mereka diharuskan bekerja dalam kondisi di mana mereka tidak memberikan persetujuan secara bebas dan berdasarkan informasi (risiko kerja paksa pada saat bekerja).

Ancaman dan hukuman apa pun berfungsi sebagai sarana pemaksaan yang digunakan untuk memaksa pekerja melakukan tugas yang bertentangan dengan keinginannya. Seorang pekerja dapat menjadi sasaran paksaan, diancam dengan paksaan atau menjadi saksi paksaan yang dilakukan terhadap rekan kerja lainnya. “Unsur-unsur pemaksaan dapat mencakup, antara lain, ancaman atau kekerasan terhadap pekerja atau keluarga dan kerabat pekerja atau rekan dekat; pembatasan pergerakan pekerja; perbudakan utang atau manipulasi utang; menahan upah atau tunjangan lain yang dijanjikan; menahan dokumen berharga (seperti dokumen identitas atau izin tinggal); dan penyalahgunaan kerentanan pekerja melalui penolakan hak atau keistimewaan, ancaman pemecatan atau deportasi” (ILO 2018).

Indonesia telah membuat langkah signifikan dalam memerangi kerja paksa dan perdagangan manusia dengan meratifikasi Konvensi internasional utama dan memberlakukan hukum nasional untuk melindungi individu yang rentan. Sebagai bagian dari komitmennya untuk menegakkan hak asasi manusia dan standar ketenagakerjaan, Indonesia meratifikasi Konvensi No. 29 pada 1950 dan Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105) pada 1999. Selain itu, Indonesia meratifikasi Konvensi

Perserikatan Bangsa-Bangsa Menentang Tindak Pidana Transnasional yang Terorganisasi (UNTOC) pada 2009, bersama dengan Protokol untuk Mencegah, Menindak dan Menghukum Perdagangan Orang, terutama Perempuan dan Anak-anak (Protokol Palermo). Perjanjian internasional ini membentuk kerangka kerja bagi Indonesia untuk mencegah perdagangan manusia, melindungi korban dan mengadili pelaku. Di tingkat nasional, Undang-Undang No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang ditetapkan untuk mengkriminalisasi semua bentuk perdagangan manusia, termasuk kerja paksa dan eksploitasi seksual. Undang-undang ini memperkuat perlindungan bagi perempuan, anak-anak dan pekerja migran, yang seringkali paling rentan terhadap jaringan perdagangan manusia.

Dengan meratifikasi konvensi internasional dan memperkuat hukum dalam negeri, Indonesia telah menunjukkan komitmennya untuk menghapuskan kerja paksa dan perdagangan manusia. Namun, upaya berkelanjutan diperlukan untuk memastikan penegakan penuh, memberikan perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja yang berisiko dan meminta pertanggungjawaban pelaku. Analisis komprehensif survei 2024 tentang kerentanan pekerja terhadap paksaan dan kondisi yang mengarah pada kerja paksa di sektor perikanan laut Indonesia memungkinkan identifikasi indikator kerja paksa dan estimasi awak kapal perikanan yang mungkin terjebak dalam situasi kerja paksa.²⁰

Tabel 24 menggambarkan bahwa 1,5 persen pekerja perikanan tangkap yang dipekerjakan di 18 pelabuhan yang disurvei kemungkinan terjebak dalam situasi kerja paksa saat survei dilakukan. Persentase ini lebih rendah untuk kapal kecil dan sedang sebesar 1,1 persen, dan lebih tinggi untuk kapal besar sebesar 2,1 persen. Angka-angka ini, sesuai dengan estimasi keseluruhan 1.050 nelayan yang berpotensi mengalami kerja paksa.

Penting untuk mengakui bahwa kerja paksa merupakan kejahatan dan pelanggaran berat hak asasi manusia, tidak ada seorang pun boleh mengalami kerja paksa—setiap pekerja berhak mendapatkan martabat, perlakuan yang adil, dan kondisi kerja yang aman. ILO memperkirakan sekitar 128.000 awak kapal perikanan terjebak dalam kerja paksa di kapal penangkap ikan di seluruh dunia. Namun, estimasi global mengenai kerja paksa di sektor perikanan kemungkinan besar diremehkan secara substansial karena kesulitan yang ada dalam mengukurnya dalam industri ini dan sifat estimasi global yang berupaya mencakup fenomena tersebut di semua sektor.

Dalam konteks ini, survei 2024 menghadirkan peluang unik untuk menerapkan metode yang disesuaikan untuk menangkap secara lebih baik keberadaan pekerja paksa di sektor ini. Sebagai negara pertama yang melakukan survei komprehensif ini, Indonesia menjadi preseden global dalam mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam industri perikanan. Studi ini menunjukkan komitmen Indonesia yang berkelanjutan untuk menghapuskan kerja paksa dan melindungi hak-hak awak kapal perikanan dalam industri perikanan.

► **Tabel 24. Awak kapal perikanan yang berada dalam situasi kerja paksa**

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Semua pekerja	68 375	100	8 114	100	32 407	100	27 853	100
Kerja paksa	1 050	1,5	91	1,1	370	1,1	589	2,1

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

20 Kerja paksa dalam penelitian ini, seperti halnya indikator kerja layak lainnya, diidentifikasi melalui tanggapan survei nelayan. Pendekatan penelitian ini mengandalkan indikator kerja paksa yang menyoroti tanda-tanda atau faktor risiko. Jumlah orang yang diperkirakan berada dalam kerja paksa melalui metode penelitian tidak secara otomatis sama dengan kasus yang diakui secara hukum atau resmi berdasarkan kriteria hukum atau peraturan yang telah ditetapkan. Namun demikian, metode ini memberikan estimasi statistik tentang kerja paksa di sektor ini dan karakteristik utamanya, yang sangat penting untuk memberi informasi kepada para pembuat kebijakan dan memandu inspeksi yang lebih tepat sasaran.

Awak kapal perikanan yang berada dalam situasi kerja paksa dipaksa bekerja tanpa persetujuan yang bebas dan berdasarkan informasi. Survei tahun 2024 menunjukkan bahwa paksaan dapat terwujud dalam berbagai bentuk dan dapat muncul baik pada saat perekrutan maupun selama masa kerja (lihat Tabel 25).

Terkait dengan paksaan, awak kapal perikanan yang berada dalam situasi kerja paksa paling sering menghadapi kondisi di mana dokumen identitas mereka (seperti paspor, buku pelaut atau yang serupa) ditahan (34,1 persen). Metode umum lain untuk memaksa pekerja agar melaksanakan tugas mereka tanpa persetujuan bebas dan sadar adalah dengan mengancam akan memberikan konsekuensi negatif jika mereka menyuarkan keluhan tentang kondisi kerja mereka: 28 persen awak kapal perikanan melaporkan bahwa mereka tidak dapat menyuarkan keluhan di kapal penangkap ikan mereka tanpa menanggung risiko kehilangan pekerjaan, mengalami pemotongan gaji, tidak diberi makanan, air atau istirahat atau menghadapi kekerasan fisik. Selanjutnya 12,1 persen menghadapi paksaan untuk mencegah mereka berhenti karena terlilit utang kepada pemilik kapal, kapten atau agen (Tabel 26). Ini termasuk awak kapal perikanan yang upahnya ditahan, sebagaimana dibahas dalam bagian 3.6.3 di atas terkait pembayaran. Angka-angka ini menyoroti bahwa situasi kerja paksa, di mana pekerja mengalami manipulasi atau paksaan di berbagai tahap siklus kerja mereka, terus berlanjut di industri perikanan Indonesia.

► **Tabel 25. Deskripsi terperinci tentang jenis-jenis pemaksaan pada berbagai tahap siklus ketenagakerjaan**

Jenis-jenis pemaksaan	
Perekrutan yang menipu atau dipaksakan	Awak kapal penangkap ikan tidak dapat menolak pekerjaan tersebut selama perekrutan karena utang kepada majikan atau ancaman kekerasan fisik.
Kekerasan di tempat kerja	Awak kapal penangkap ikan menghadapi ancaman pribadi, ancaman terhadap keluarga, kekerasan fisik, kebutuhan dasar mereka tidak dipenuhi atau men-yaksikan kekerasan terhadap rekan kerja di tempat kerja.
Tidak bisa mengeluh	Awak kapal penangkap ikan akan kehilangan pekerjaan, menerima gaji sebagian, mogok kerja atau tidak diberi makanan, air atau istirahat jika mereka mengeluh tentang kondisi kerja.
Dokumen identifikasi yang dimiliki	Pialang, perekrut, kapten atau pemilik kapal menahan dokumen identifikasi awak kapal penangkap ikan dan menolak akses mereka terhadap dokumen-dokumen tersebut.
Paksaan untuk mencegah berhenti	Awak kapal penangkap ikan tidak dapat meninggalkan pekerjaannya karena mereka memiliki utang kepada pemilik kapal, kapten atau perekrut; mereka dapat dilaporkan ke pihak berwenang; mereka bisa menjadi korban kekerasan fisik; mereka mungkin tidak dibayar untuk pekerjaan yang diselesaikan; mereka mungkin menerima laporan buruk di buku pelaut mereka; atau mereka berisiko kehilangan uang jaminan mereka

► **Tabel 26. Prevalensi pemaksaan yang dialami awak kapal perikanan dalam situasi kerja paksa**

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Pekerja yang melakukan kerja paksa	1 050	100	91	100	370	100	589	100
Perekrutan yang menipu atau dipaksakan	45	4,3	8	8,4	0	0	37	6,3
Kekerasan di tempat kerja	48	4,6	0	0	48	12,9	0	0
Tidak bisa mengeluh	294	28,0	42	46,0	70	18,9	182	30,9
Dokumen identifikasi yang dimiliki	358	34,1	0	0	167	45,1	191	32,4
Paksaan untuk mencegah berhenti	127	12,1	21	23,5	43	11,5	63	10,7

Catatan: Pekerja mungkin mengalami lebih dari satu bentuk paksaan.

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

Survei menunjukkan bahwa tidak adanya persetujuan yang bebas dan berdasarkan informasi dapat timbul dari beberapa faktor yang saling tumpang tindih. Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 27, sebagian besar pekerja dalam kerja paksa memiliki kebebasan terbatas atau tidak sama sekali untuk mengakhiri kontrak kerja mereka. Mereka melaporkan bahwa mereka tidak dapat pergi karena terlilit utang, meskipun mereka akan melakukannya seandainya mereka tidak menanggung utang tersebut. Temuan ini menyoroti kerentanan banyak awak kapal perikanan. Mereka memiliki pilihan yang terbatas untuk meminjam uang yang dibutuhkan untuk menutup biaya memulai pekerjaan perikanan mereka dan dengan akibatnya sering terjebak dalam kondisi kerja yang buruk setelah mereka meminjam sejumlah besar uang dari majikan mereka. Menariknya, temuan ini berlaku untuk pekerja di kapal kecil dan besar.

Proporsi yang signifikan dari pekerja yang ada dalam situasi kerja paksa melaporkan kondisi berbahaya yang menyebabkan mereka takut akan keselamatan dan kesehatan mereka (27,6 persen), menghadapi tuntutan jam kerja berlebihan yang sebelumnya tidak mereka setujui (21,4 persen) dan menghadapi kondisi yang merendahkan terkait ketersediaan makanan dan air di kapal (17,5 persen). Beberapa awak kapal penangkap ikan mengalami perekrutan yang menipu, di mana mereka tidak menyadari bahwa mereka akan bekerja di kapal penangkap ikan. Mereka merasa bahwa para calo, perekrut atau pemilik/kapten kapal mengambil keuntungan dari mereka. Hal ini terutama terjadi pada kapal-kapal besar, di mana proses perekrutannya cenderung lebih rumit.

► **Tabel 27. Kondisi yang menyebabkan tidak adanya persetujuan yang bebas dan berdasarkan informasi**

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Pekerja dalam situasi kerja paksa	1 050	100	91	100	370	100	589	100
Perekrutan yang menipu: tidak tahu bahwa dirinya bekerja di kapal penangkap ikan	18	1,7	0	0	0	0	18	3,1
Persyaratan untuk jam kerja berlebih	225	21,4	7	8,1	131	35,5	86	14,6
Bekerja dalam kondisi berbahaya	290	27,6	7	8,1	81	21,9	202	34,2
Bekerja dalam kondisi yang merendahkan martabat (makanan atau air)	184	17,5	42	46,0	67	18,2	75	12,8
Bekerja tanpa kebebasan atau kebebasan terbatas untuk mengakhiri kontrak kerja	407	38,8	42	45,9	91	24,5	275	46,7

Catatan: Pada “Pekerjaan dengan kebebasan terbatas atau tidak ada kebebasan untuk mengakhiri kontrak kerja”, ketidaksukarelaan dan paksaan diidentifikasi dalam satu indikator. Awak kapal perikanan dapat mengalami lebih dari satu jenis keterpaksaan dan jumlahnya mungkin tidak mencapai 100 persen.

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

Durasi rata-rata kerja paksa adalah 17,4 bulan. Awak kapal perikanan di kapal kecil memiliki durasi rata-rata tertinggi, mengakhiri kerja paksa selama rata-rata 59,7 bulan, dibandingkan dengan 18,9 bulan bagi mereka yang berada di kapal sedang dan 8,0 bulan bagi mereka yang berada di kapal besar (Tabel 28). Angka-angka ini menggambarkan pengalaman pekerja yang berbeda tergantung pada konteks pekerjaan mereka, dengan awak kapal perikanan yang bekerja di kapal kecil berpotensi menghadapi eksploitasi yang lebih lama.

Durasi rata-rata kerja paksa diperkirakan dengan menghitung waktu yang dihabiskan awak kapal perikanan yang mengalami kerja paksa. Ini mungkin merupakan perkiraan yang berlebihan atas waktu yang dihabiskan dalam kerja paksa, seandainya aspek tidak sukarela atau paksaan di tempat kerja muncul di kemudian hari dalam pekerjaan dan tidak ada sejak awal.

► **Tabel 28. Rata-rata durasi kerja paksa (bulan)**

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	Bulan	Jumlah	Bulan	Jumlah	Bulan	Jumlah	Bulan
Rata-rata durasi kerja paksa	1 050	17,4	82	59,7	300	18,9	415	8,0

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

Banyak pekerja dalam situasi kerja paksa terjebak dalam hubungan kerja terikat utang. Kerja terikat utang merupakan suatu bentuk kerja paksa yang spesifik, di mana seseorang dipaksa bekerja akibat terlilit 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 sering kali tidak adil, tidak jelas atau melanggar hukum, sehingga memungkinkan pengusaha menggunakan utang sebagai alat pemaksaan untuk memaksa pekerja melakukan kerja paksa hingga utang dilunasi sepenuhnya.

Tabel 29 menunjukkan bahwa 0,7 persen dari seluruh pekerja adalah pekerja ijon, dengan pekerja di kapal besar merupakan proporsi terbesar (1,1 persen). Awak kapal penangkap ikan sering kali tidak dapat meninggalkan pekerjaannya akibat terlilit utang kepada pemberi kerja atau perekrut. Utang ini dapat dimulai selama tahap perekrutan ketika awak kapal perikanan dipaksa membayar biaya perekrutan yang melanggar hukum dan biaya terkait. Situasi ini menempatkan mereka dalam posisi rentan terhadap pemberi kerja atau perekrut mereka.

► **Tabel 29. Tenaga kerja ijon**

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Semua pekerja	68 375	100	8 114	100	32 407	100	27 853	100
Pekerja terikat utang	447	0,7	63	0,8	91	0,3	293	1,1

Sumber: Survei tentang Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut Tahun 2024 di Indonesia.

Perdagangan manusia untuk kerja paksa didefinisikan sebagai “perekrutan, transportasi, pemindahan, penampungan atau penerimaan seseorang, dengan ancaman atau penggunaan bentuk-bentuk paksaan lainnya [...] untuk tujuan kerja paksa” (Protokol Palermo, 2000). Di sektor perikanan di Indonesia, perdagangan manusia untuk kerja paksa merupakan masalah yang signifikan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 30, dengan 1,2 persen awak kapal perikanan melaporkan diperdagangkan untuk kerja paksa. Awak kapal perikanan yang bekerja paksa dan tinggal di kapal (penampungan) merupakan kelompok terbesar yang diperdagangkan. Perdagangan manusia untuk kerja paksa paling banyak terjadi di kapal-kapal besar, di mana selain penampungan, pengangkutan yang melibatkan penipuan atau tipu daya untuk tujuan kerja paksa merupakan bentuk perdagangan manusia yang umum lainnya.

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

► Tabel 30. Perdagangan manusia untuk kerja paksa

	Semua pekerja		Kapal kecil		Kapal sedang		Kapal besar	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Semua pekerja	68 375	100	8 114	100	32 407	100	27 853	100
Total pekerja yang diperdagangkan untuk kerja paksa	802	1,2	77	1,0	300	0,9	424	1,5
Dilabuhkan di kapal dengan paksa untuk tujuan kerja paksa	706	1,0	77	1,0	300	0,9	329	1,2
Rekrutmen dengan paksaan untuk tujuan kerja paksa	45	0,1	8	0,1	0	0	37	0,1
Transportasi dengan penipuan atau tipu daya untuk tujuan kerja paksa	96	0,1	0	0	0	0	96	0,3
Dipaksa bekerja di kapal lain untuk tujuan kerja paksa	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber: Survei Pekerjaan Layak di Sektor Perikanan Laut di Indonesia Tahun 2024.

4

Tindakan prioritas untuk dipertim- bangkan



► 4. Tindakan prioritas untuk dipertimbangkan

Bab terakhir laporan ini menyajikan sepuluh tindakan prioritas berdasarkan wawasan dari Survei Pekerjaan Layak dan konsultasi dengan pemangku kepentingan nasional. Tindakan prioritas ini dimaksudkan untuk memfasilitasi diskusi lebih lanjut di antara para pemangku kepentingan utama sekaligus menyediakan bukti kuat tentang keadaan terkini sektor perikanan laut Indonesia. Mereka juga berfungsi sebagai tolok ukur untuk menilai kemajuan kebijakan yang ada saat ini dan kebijakan yang akan dilaksanakan dalam waktu dekat.

1. **Analisis latar belakang nasional dan kerangka hukum studi ini menyoroti perlunya menyelaraskan undang-undang nasional dan menyelaraskannya dengan standar ketenagakerjaan internasional, khususnya mengenai pekerjaan layak di sektor perikanan laut.** Saat menyelaraskan dengan standar internasional, perhatian harus diberikan pada masalah yurisdiksi yang tumpang tindih di antara berbagai kerangka hukum dan otoritas. Hal ini akan memperjelas kompetensi dan tanggung jawab berbagai pihak, terutama terkait implementasi dan penegakan. Pengesahan Konvensi No. 188 dan 181, dan Protokol Konvensi No. 29, akan menjadi langkah penting dalam mempromosikan pekerjaan layak bagi awak kapal perikanan. Ini akan membantu menyelaraskan hukum nasional dengan standar ketenagakerjaan internasional dan memperkuat perlindungan terhadap pelanggaran hak-hak pekerja, termasuk kerja paksa. Akan tetapi, tanpa penegakan hukum yang efektif, undang-undang dan peraturan tetap tidak memadai. Untuk memastikan penerapan dan penegakan hukum, Indonesia dapat mempertimbangkan untuk memprioritaskan mekanisme koordinasi antara otoritas terkait di tingkat nasional dan daerah, seperti yang dipromosikan oleh Konvensi ILO No. 188. Dalam konteks ini, ILO, melalui Program Ship to Shore Rights Southeast Asia²¹ dan Proyek 8.7 Accelerator Lab²² telah berkolaborasi untuk mendukung Pemerintah Indonesia dalam memperkuat kerja sama antara Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Kelautan dan Perikanan dan kantor-kantor provinsi setempat. Kolaborasi ini bertujuan untuk membangun inspeksi bersama di sektor perikanan, guna memastikan bahwa peraturan dipantau dan ditegakkan secara efektif.
2. **Hasil survei menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan dalam menegakkan standar perekrutan yang adil dalam hukum nasional dan sejalan dengan standar internasional.** Meskipun ada undang-undang dan peraturan yang jelas yang melarang biaya perekrutan dan biaya terkait, masih terdapat kesenjangan dalam penagakannya, yang membuat banyak awak kapal perikanan rentan terhadap eksploitasi. Karena perekrutan langsung merupakan hal yang umum di sektor perikanan Indonesia, meningkatkan kesadaran di kalangan awak kapal perikanan dan pengusaha tentang larangan biaya perekrutan sangatlah penting, terutama di sektor di mana perekrutan sering kali terjadi secara informal. Menetapkan mekanisme pengaduan yang dapat diakses akan memungkinkan awak kapal perikanan melaporkan pelanggaran, sementara menerapkan program pemulihan untuk mengganti kerugian mereka yang telah membayar biaya ilegal dapat membantu menentukan pelanggaran di masa mendatang. Karena banyak awak kapal perikanan yang dipekerjakan langsung oleh pemilik kapal atau operator kecil, kolaborasi dengan organisasi masyarakat sipil dan serikat pekerja sangat penting untuk mempromosikan praktik

21 [Hak Kapal ke Pantai Asia Tenggara - Indonesia.](#)

22 [8.7 Inisiatif Lab Akselerator.](#)

perekrutan yang adil. Lebih jauh lagi, peningkatan pengawasan ketenagakerjaan dan mekanisme penegakan hukum akan menjadi kunci untuk memastikan kepatuhan dan akuntabilitas dalam lanskap perekrutan yang sebagian besar bersifat informal ini. Modul pelatihan Inisiatif Perekrutan yang Adil dari ILO tentang pengawasan ketenagakerjaan dan pemantauan untuk perekrutan pekerja migran yang adil (ILO, nd) merupakan alat penting dalam hal ini.

3. Hasil survei menyerukan penanganan tingginya tingkat informalitas di sektor perikanan.

Meskipun semua awak kapal perikanan diharuskan memiliki Perjanjian Kerja Laut (PKL), sebagian besar awak kapal perikanan bekerja berdasarkan perjanjian lisan dan hanya 10 persen yang memiliki kontrak tertulis. Sesuai Rekomendasi ILO tentang Transisi dari Ekonomi Informal ke Formal, 2015 (No. 204), kurangnya formalisasi ini meningkatkan risiko eksploitasi, termasuk upah yang tidak adil, jam kerja yang berlebihan, kondisi keselamatan yang buruk dan perlindungan sosial yang tidak memadai. 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 awak kapal perikanan skala kecil. Solusi digital, seperti sistem e-kontrak berbasis seluler, dapat lebih menyederhanakan manajemen kontrak dan meningkatkan pengawasan pemerintah. Meningkatkan kesadaran di kalangan awak kapal perikanan dan pemilik kapal tentang manfaat kontrak formal juga penting. Insentif yang lebih kuat, seperti hibah, pengurangan pajak dan subsidi bahan bakar untuk kapal yang mematuhi undang-undang ketenagakerjaan, akan mendorong lapangan kerja formal. Mengadopsi perjanjian kolektif yang menetapkan kondisi ketenagakerjaan yang mengikat secara hukum di seluruh sektor telah terbukti efektif di negara lain dan dapat menawarkan solusi terstruktur bagi Indonesia. Mekanisme penanganan keluhan harus dikembangkan bekerja sama dengan mitra sosial. Selain mekanisme formal, aksesibilitas dapat ditingkatkan dengan pusat dukungan pekerja, mekanisme pelaporan anonim (seperti kotak pengaduan di pelabuhan, saluran siaga bebas pulsa, layanan SMS/WhatsApp), perantara oleh perwakilan masyarakat terpercaya (seperti pemimpin agama dan serikat pekerja), serta formulir tertulis di tempat berkumpul umum. Pendekatan terbaik harus diidentifikasi dan dirancang oleh mitra sosial. Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan di pelabuhan dan masyarakat pekerja perikanan tangkap juga akan menjadi kunci untuk menegakkan persyaratan kontrak dan meningkatkan kondisi kerja.

4. Hasilnya menyoroti pentingnya berinvestasi 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. Namun, untuk mewujudkan potensi mereka sepenuhnya, pekerja harus menerima pelatihan untuk mengoperasikan dan memelihara alat-alat ini secara efektif. Program pelatihan praktis dan langsung sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja dapat menggunakan teknologi modern dengan aman dan produktif. Teknologi juga memainkan peran penting dalam memerangi kerja paksa, pekerja anak, dan pelanggaran pekerjaan layak lainnya. Ada kebutuhan untuk menetapkan standar teknologi, menyediakan infrastruktur pendukung, memfasilitasi pembiayaan bagi usaha kecil dan menawarkan pelatihan gratis bagi awak kapal di sektor perikanan untuk memastikan operasi dan pemeliharaan yang tepat dari teknologi ini. Sistem pemantauan digital, seperti catatan penangkapan ikan elektronik, dapat melacak kondisi pekerja dan memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan, sehingga memudahkan identifikasi dan penanganan eksploitasi. Lebih jauh lagi, teknologi satelit dapat membantu dalam pelacakan penangkapan ikan ilegal, tidak dilaporkan, dan tidak diatur (IUU), yang merupakan kontributor signifikan terhadap pelanggaran berat hak-hak awak kapal perikanan, termasuk kerja paksa dan perdagangan manusia untuk kerja paksa. Melalui investasi dalam pengembangan teknologi dan keterampilan, industri perikanan yang lebih aman dan berkelanjutan dapat dikembangkan sambil mengatasi pelanggaran ketenagakerjaan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

5. **Sebaiknya diambil langkah-langkah proaktif untuk memperluas cakupan jaminan sosial bagi pekerja di sektor perikanan.** Untuk meningkatkan kepesertaan dalam jaminan sosial, perlu diutamakan upaya peningkatan kesadaran untuk meningkatkan pemahaman tentang manfaat jaminan sosial, penyederhanaan proses pendaftaran dan pengurangan hambatan administratif sehingga memudahkan awak kapal perikanan, khususnya di sektor informal untuk mendaftar. Insentif keuangan, seperti subsidi atau kontribusi pemerintah sebagian terhadap premi jaminan sosial, dapat mendorong lebih banyak awak kapal perikanan dan pemilik kapal untuk berpartisipasi. Selain itu, peningkatan kesadaran melalui program penjangkauan yang terarah akan membantu awak kapal perikanan memahami manfaat perlindungan sosial, memastikan kepatuhan yang lebih besar dan keamanan jangka panjang bagi pekerja di sektor tersebut. BPJS harus mengkaji ulang Perluasan Kepesertaan Jaminan Sosial Indonesia (PERISAI) atau program lain untuk mengevaluasi efektivitasnya dan mengidentifikasi perbaikan yang memaksimalkan dampaknya dan mewujudkan potensinya sepenuhnya.
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 awak perikanan tangkap tentang prosedur darurat, protokol keselamatan dan penggunaan peralatan pelindung. Selain itu, inspeksi berkala terhadap kapal penangkap ikan harus dilakukan untuk memastikan kepatuhan terhadap standar K3. Investasi dalam program dukungan kesehatan mental dan promosi inisiatif kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas sanitasi pribadi yang aman dan waktu istirahat yang cukup, juga penting. Terakhir, kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, serikat pekerja dan masyarakat sipil harus dibina untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya K3 dan memastikan bahwa pekerja perikanan tangkap dididik tentang hak-hak mereka dan sumber daya pendukung yang tersedia.
7. **Hasil survei menggarisbawahi pentingnya peningkatan upaya untuk mengatasi hambatan struktural terhadap pembentukan serikat pekerja dan meningkatkan suara pekerja melalui serikat pekerja dan perundingan bersama.** Serikat pekerja harus tanggap terhadap kebutuhan khusus awak kapal perikanan, memastikan bahwa layanan mereka mengatasi masalah seperti pembayaran yang adil, kondisi kerja yang aman, jaminan sosial dan perlindungan hukum. Membina kerja sama dengan instansi pemerintah, pemangku kepentingan industri dan organisasi internasional dapat lebih meningkatkan dampak serikat pekerja dalam meningkatkan kondisi kerja dan mata pencarian awak kapal perikanan. 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. Konfederasi serikat pekerja nasional—seperti KSPSI, KSPI, KSBSI, K-SARBUMUSI, KSPN dan SBMI—berkomitmen untuk mempromosikan pekerjaan layak dan memberantas kerja paksa dan pekerja anak di sektor perikanan. Misalnya, jaringan tersebut memperkuat suara pekerja perikanan tangkap di seluruh Indonesia dan Migrant Resource Centre di Pemalang serta menanggapi keluhan dari lebih dari 100 awak kapal perikanan migran sejak diluncurkan pada 2024. Namun, kebijakan penyelesaian sengketa saat ini di sektor perikanan masih kurang jelas terkait prosedur dan kementerian atau lembaga yang bertanggung jawab. Untuk mengatasi hal ini, kolaborasi antar lembaga yang lebih kuat diperlukan guna menjembatani kesenjangan antara undang-undang ketenagakerjaan maritim khusus dan umum, memastikan penyelesaian sengketa dan mekanisme pengaduan yang efektif dan adil bagi semua awak kapal perikanan. Tindakan tambahannya meliputi peningkatan kesadaran tentang manfaat keanggotaan serikat pekerja, penguatan dukungan pekerja dalam menegosiasikan kondisi kerja yang menawarkan perlindungan terhadap risiko pendapatan yang tidak stabil dan pengurangan hambatan finansial terhadap keanggotaan, seperti subsidi biaya atau program insentif bagi pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja, untuk mendorong partisipasi yang lebih besar.

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 untuk kerja paksa di sektor perikanan.** Survei tersebut mengungkapkan bahwa kasus pekerja anak, kerja paksa dan perdagangan manusia masih terus terjadi di industri perikanan Indonesia, yang menyoroti kebutuhan mendesak untuk meningkatkan upaya untuk memberantas pelanggaran serius terhadap hak-hak pekerja untuk selamanya. Hasil survei ini memberikan dasar untuk penyelidikan lebih lanjut mengenai akar penyebab pekerja anak dan perlunya intervensi yang tepat sasaran untuk melindungi anak-anak yang rentan di sektor perikanan laut Indonesia. Langkah tegas harus diambil untuk menghapuskan kerja paksa di sektor perikanan dengan menyelaraskan kebijakan nasional dengan Konvensi ILO No. 29 dan Protokol Tahun 2014 (P29) dan Rekomendasi 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. Protokol P29 harus diratifikasi untuk memperkuat komitmen pemberantasan kerja paksa dan memastikan bahwa hukum yang ada ditegakkan secara efektif. Selain itu, memperkuat dialog sosial, memperluas akses ke perlindungan sosial dan meningkatkan praktik perekrutan akan membantu mencegah eksploitasi dan menciptakan industri perikanan yang lebih etis dan berkelanjutan.
9. **Sebaiknya promosikan dan terlibat dalam studi yang mengadopsi pendekatan rantai pasok perikanan dilakukan untuk memahami tantangan dan peluang struktural yang lebih luas di sektor ini, serta peran krusial para pemangku kepentingan di sektor ini.** Pendekatan rantai pasok yang strategis dapat berfungsi sebagai pendorong utama pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi inklusif dengan mengungkap insentif rantai pasok yang mempromosikan praktik ketenagakerjaan yang adil dan kondisi kerja yang lebih baik. Misalnya, peran gender memengaruhi dinamika tenaga kerja di seluruh rantai pasok karena perempuan sering kali terkonsentrasi pada pekerjaan pengolahan yang kurang dihargai dan informal, yang menyoroti perlunya kebijakan ketenagakerjaan yang adil di luar kapal penangkap ikan. Selain itu, perjanjian perdagangan dapat menciptakan peluang bagi industri perikanan untuk mengakses pasar ekspor, yang memungkinkan bisnis menawarkan pekerjaan yang lebih stabil sambil mematuhi standar pekerjaan layak. Bersamaan dengan itu, penguatan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan akan meningkatkan reputasi industri sebagai industri yang etis dan berkelanjutan—pertimbangan yang semakin penting bagi pelanggan dan mitra dagang global. Dalam beberapa tahun terakhir, sektor industri telah membuat kemajuan signifikan dalam hal ini. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Asosiasi Perikanan Pole & Line dan Handline Indonesia (AP2HI) dan Asosiasi Longline Tuna Indonesia (ATLI) membentuk kelompok kerja sektor swasta untuk mempromosikan pekerjaan layak dan pertumbuhan berkelanjutan dalam industri perikanan Indonesia. AP2HI juga menerapkan Kode Etik yang mengamanatkan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan nasional, termasuk mengadopsi kebijakan terhadap kerja paksa dan kerja anak. Upaya juga dilakukan pada pendidikan dan pelatihan keuangan bagi para pekerja perikanan tangkap dan keluarga mereka. Namun, pemberi kerja dan organisasi pemberi kerja memerlukan panduan dan dukungan dalam memenuhi standar internasional dan persyaratan uji tuntas, yang semakin menuntut. Selain itu, keberlanjutan lingkungan dan tuntutan pasar global saling terkait erat dengan hak-hak pekerja, karena penangkapan ikan yang berlebihan, perubahan iklim dan tekanan rantai pasok dapat mendorong praktik eksploitatif, sehingga pendekatan komprehensif menjadi penting bagi pengelolaan perikanan yang berkelanjutan dan etis.
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 awak kapal perikanan. Basis data yang terpusat dan mudah diakses, termasuk data dari registrasi kapal, catatan ketenagakerjaan dan jaminan sosial, otoritas pelabuhan serta sistem penegakan dan pemantauan akan memudahkan pemantauan kondisi ketenagakerjaan, kepatuhan terhadap regulasi

dan pelaksanaan program jaminan sosial, yang pada akhirnya mendorong industri perikanan yang lebih transparan, berkelanjutan dan bertanggung jawab.

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 dialog kebijakan dan menerjemahkan prioritas menjadi tindakan konkret yang akan membantu menjadikan sektor perikanan lebih sejahtera sekaligus memastikan kondisi kerja layak bagi semua pekerja yang bekerja di sektor tersebut.



Bibliografi

► Bibliografi

- Asiedu, Berchie, Pierre Failler, Samuel KK Amponsah, Paulina Okpei, Seyramsarah Mekar Setufe, dan Abigail Annan. 2022. "Migrasi Pekerja Perikanan Tangkap di Perikanan Pelagis Kecil Ghana: Kasus Manajemen Perikanan Skala Kecil". *Manajemen Kelautan dan Pesisir* 229. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ocecoaman.2022.106305>.
- Budiastanti, Dhanier Eka, Galih Puji Mulyono, Dewi Ayu Rahayu, Bintang Ulya Kharisma, dan Selvi Andriani. 2023. "Permasalahan Normatif dalam Jaminan Hak Pekerja Perikanan Tangkap Buruh dalam UU Cipta Kerja." *Jurnal Cakrawala Hukum* 14 (2): 167–176. DOI: doi.org/10.26905/idjch.v14i2.10864.
- ESCAP (Komisi Ekonomi dan Sosial untuk Asia dan Pasifik). 2025. "Profil Negara Indonesia". DOI: <https://www.population-trends-asiapacific.org/data/IDN>
- FAO (Organisasi Pangan dan Pertanian). 2020. *Keadaan Perikanan dan Akuakultur Dunia 2020*, diekstrak dari tabel 12: "Pekerjaan dunia bagi Pekerja Perikanan Tangkap dan pembudidaya ikan menurut wilayah pada tahun-tahun tertentu, 1995-2020", <https://www.fao.org/3/cc0461en/online/sofia/2022/fisheries-aquaculture-employment.html>.
- _____. 2024. "FishStat : Produksi Tangkapan Global 1950–2022". Dari FishStatJ (aplikasi web): www.fao.org/fishery/en/statistics/software/fishstatj.
- Gokkon, Basten. Tahun 2023a. "Pekerja Perikanan Tangkap Indonesia Tidak Menerima Kebijakan Baru yang Dianggap Merugikan Mereka." *Mongabay*, 16 Agustus 2023.
- _____. tahun 2023b. "Indonesia Menunda Penegakan Kebijakan Perikanan yang Banyak Dikecam." *Mongabay*, 17 Desember 2023.
- Hasbiyalloh, Benni Yusriza, Shiskha Prabawaningtyas, dan Yokie Isjchwansyah. "Tahun 2024." "Sistem Sengketa Perburuhan dan Mekanisme Pengaduan yang Berlaku bagi Pekerja Perikanan Tangkap Domestik dan Migran di Indonesia", studi Lab Akselerator ILO 8.7, tidak diterbitkan.
- ILO. 2004. *Pekerja Anak di Perikanan Lepas Pantai, Sumatera Utara: Penilaian Cepat*. Kantor ILO Jakarta.
- _____. 2008. *Menetapkan Standar Jaminan Sosial dalam Masyarakat Global: Analisis Keadaan dan Praktik Saat Ini dan Pilihan Masa Depan untuk Penetapan Standar Jaminan Sosial Global di Organisasi Perburuhan Internasional*.
- _____. 2015. *Perundingan Bersama, Panduan Kebijakan*.
- _____. 2018. *Pedoman tentang Pengukuran Kerja Paksa*. Jurnal Internasional Ilmu Politik dan Keamanan Publik (ICLS/20/2018).
- _____. 2019. *Prinsip Umum dan Pedoman Operasional untuk Rekrutmen yang Adil dan Penentuan Biaya Rekrutmen dan Biaya Terkait*.
- _____. 2023. *Pedoman Etika untuk Penelitian tentang Kerja Paksa*.
- _____. 2024. *Penyelarasan Hukum, Kebijakan Indonesia, dan Penegakannya dengan Standar Perburuhan Internasional ILO tentang Kerja Paksa: Analisis Situasi dan Kesenjangan*.
- _____. *Kit Pelatihan tentang Membangun Proses Perekrutan yang Adil*, Modul 6: "Pengawasan dan Pemantauan Ketenagakerjaan untuk Perekrutan Pekerja Migran yang Adil". wcms.863951.pdf.

- ———, Walk Free Foundation, dan Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM). 2022. *Estimasi Global tentang Perbudakan Modern. Kerja Paksa dan Pernikahan Paksa*. Jenewa.
- Jones, Katharine, David Visser, dan Agnes Simic. 2019. “Memancing untuk Ekspor: Kalori, Perekrut, Informalitas, dan Utang dalam Rantai Pasokan Internasional”. *Jurnal Akademi Inggris* 7 (s1): 107–130. DOI: <https://doi.org/10.5871/jba/007s1.107>.
- Khan, Muhammad Imran, Majed D. Alharthi, Ansarul Haque, dan Asheref Illiyan. 2023. “Analisis Statistik Faktor Pendorong dan Penarik Migrasi: Studi Kasus India”. *Jurnal Universitas Raja Saud – Sains* 35(3): 102859. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jksus.2023.102859>.
- Kiranantika, Anggaunita. 2018. “Konstruksi Sosial Toko roti Mengenai Industri Perikanan”. *Sawwa : Jurnal Belajar Jenis Kelamin* 13 (1): 45–66. DOI: <http://dx.doi.org/10.21580/sa.v13i1.2216>.
- KKP (Kementerian Kelautan dan Perikanan). 2025. Situs web. https://portaldata.kkp.go.id/portals/data-statistik/jumlah_kapal/tbl-statistik/d/54
- Masri, A.miruddin 2017. “Pendidikan Anak Pekerja Perikanan Tangkap Pesisir Pantai Donggala ” (Pendidikan Bagi Anak Pekerja Perikanan Tangkap Pesisir di Donggala). *Jurnal Lingkungan, Sejarah dan Warisan Asia* 1(1): 223–227.
- Nawawi, Triyono, dan Ngadi. 2023. “Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja dan Digitalisasi: Tantangan terhadap Intensifikasi Kerja, Hubungan Ketenagakerjaan, dan Serikat Pekerja di Indonesia”. Dalam *Tata Kelola dalam Masyarakat Transisi di Asia Timur dan Tenggara*, diedit oleh Chi Zhang dan Binh Thi An Trinh, 51–76. Singapura: Palgrave Macmillan.
- Pramoda, Radityo, Irwan Muliawan, Tenny Apriliani, Cornelia M. Witomo, dan Maharani Yulisti. 2021. “Kompetensi Petugas Jaga Kapal Penangkap Ikan dari Indonesia dalam Kerangka Standar Pelatihan, Sertifikasi, dan Jaga bagi Personel Kapal Penangkap Ikan 1995 (STCW-F 1995).” *Seri Konferensi IOP: Ilmu Bumi dan Lingkungan* 860 (1) 012088.
- SEAFDEC (Statistik Perikanan Asia Tenggara). 2025. “Profil Negara Perikanan – Indonesia.” Basis Data.
- Siadari, Hamidah. 2022. “Ide masa depan pekerjaan pekerjaan kasar anak di jermal. ” *Dharmasisya ” Jurnal Program Magister Hukum FHUI* 2: art. 33. <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya/vol2/iss1/33>.
- Stringer, Christina, Brent Burmester, dan Snejina Michailova, 2022. “Perbudakan Modern dan Tata Kelola Eksploitasi Tenaga Kerja di Industri Perikanan Thailand.” *Jurnal Produksi Bersih* 371: art.133645. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.133645>
- Thet, Kyaing Kyaing. 2014. “Faktor Penarik dan Pendorong Migrasi: Studi Kasus di Wilayah Perkotaan Kotapraja Monywa, Myanmar”. *Berita dari Dunia Statistik* 1 (24), 1–14.
- Triyono, Triyono. 2016. “ Analisis Prospek Politik Buruh Pasca Pemilu 2014”. *Jurnal Review Politik* 6(1): 119–139.
- Triyono, Andy A., Zaelany, Fadji Alihar, Ngadi, Sentiela O. Ocktaviana, Lengga Pradipta, Vera B. Barid, Fikri Muslim, Norman L. Aruan, Fuat Kurniawan, Yulinda N. Aini, Ruth Meilianna, dan Yanti A. Purba. 2019. *Perluasan Akses untuk Partisipasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk Mendukung Produk Penduduk*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Urbanski, Mariusz. 2022. “Membandingkan Faktor Pendorong dan Penarik yang Mempengaruhi Migrasi”. *Ekonomi* 10 (1): 21. DOI: <https://doi.org/10.3390/economies10010021>.
- Wanyonyi, Innocent Ngao, Andrew Wamukota, Simeon Mesaki, Tomas Almeida, Almeida Guissamulo, dan Jacob Ochiewo. 2016. “Pola Migrasi Pekerja Perikanan Tangkap Tradisional di Pesisir Afrika Timur”. *Manajemen Kelautan dan Pesisir* 119:: 93–108. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ocecoaman.2015.09.006>.



SUMBER
REJEKI

Lampiran



► Lampiran

Lampiran 1: Desain pengambilan sampel: Ukuran sampel dan bobot sampel yang diperlukan

1. Persyaratan ukuran sampel

Mengukur kerja paksa dan perdagangan manusia untuk kerja paksa sangat menantang karena fenomena tersebut sangat langka, termasuk di dalam populasi sasaran pekerja perikanan.

Dengan demikian, persyaratan ukuran sampel ditentukan dengan mengacu pada prevalensi kerja paksa, karena jika kerja paksa dapat diidentifikasi, maka hal itu menyediakan kondisi yang cukup untuk mengukur semua indikator pekerjaan layak lainnya.

Perkiraan global ILO tentang kerja paksa memperkirakan sekitar 128.000 orang pekerja perikanan tangkap terjebak dalam kerja paksa di atas kapal penangkap ikan (ILO, Walk Free Foundation, dan IOM 2022, 33). Angka ini dianggap jauh meremehkan besarnya masalah tersebut, mengingat tantangan unik yang ditimbulkan oleh pengukuran kerja paksa di atas kapal penangkap ikan. Namun, saat ini merupakan satu-satunya perkiraan global mengenai kerja paksa dalam penangkapan ikan laut yang tersedia. Jika dibandingkan dengan estimasi global FAO tahun 2020 tentang ketenagakerjaan di sektor perikanan, yang setara dengan 37.882.000, diperoleh estimasi global tentang tingkat prevalensi kerja paksa di sektor perikanan sebesar 0,3 persen (diperoleh sebesar 128.000/37.882.000). Artinya, sekitar 3 dari 1.000 orang yang bekerja di bidang perikanan pernah mengalami kerja paksa selama lima tahun terakhir, suatu angka yang kecil namun signifikan.²³

Jumlah minimum pekerja sampel yang diperlukan untuk mencapai presisi tertentu dari estimasi prevalensi kerja paksa di antara pekerja di bidang penangkapan ikan laut dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{z_{1-\alpha/2}^2 \times p(1-p) \times deff}{ME^2 \times RR}$$

Di mana:

- p merupakan nilai acuan prevalensi kerja paksa di sektor perikanan laut di Indonesia yang ditetapkan sebesar $p = 0,003$, nilai global ini dihitung berdasarkan estimasi pekerja perikanan yang terlibat dalam kerja paksa dalam Global Estimates of Forced Labor terbaru;
- $deff$ adalah efek desain dan mengukur sejauh mana kesalahan pengambilan sampel yang diharapkan dalam estimasi menyimpang dari kesalahan pengambilan sampel yang dapat diharapkan dalam pengambilan sampel acak sederhana. Efek desain biasanya ditetapkan pada $deff = 2$ dalam survei angkatan kerja konvensional. Dalam konteks Indonesia yang memiliki garis pantai sangat panjang dan beragam pelabuhan perikanan, efek desain dapat ditetapkan pada tingkat yang lebih tinggi, yaitu 2,5;

²³ Ini adalah perkiraan perkiraan berdasarkan data terbatas yang tersedia saat ini dan digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang diperlukan untuk survei tahun 2024. Iterasi mendatang dari Survei Pekerjaan Layak dalam Perikanan Laut, bersama dengan survei lain yang mengukur kerja paksa di sektor perikanan, akan memungkinkan estimasi fenomena yang lebih akurat baik di tingkat nasional maupun global.

- ME merupakan margin kesalahan estimasi yang ditentukan, ditetapkan pada $ME = 0,003$, sehingga interval keyakinan estimasi prevalensi kerja paksa memiliki panjang yang kira-kira sama dengan estimasi yang ditentukan;
- RR adalah tingkat respons, ditetapkan pada $RR = 0,90$, yang sesuai dengan tingkat non-respons sekitar 10 persen, dengan asumsi bahwa sekitar 10 persen pekerja sampel yang memenuhi syarat tidak akan berpartisipasi dalam survei; Dan
- $z_{1-\alpha/2}$ adalah nilai ekor distribusi normal standar, ditetapkan pada $z_{1-\alpha/2}=1.96$, yang sesuai dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5$ persen.

Perhitungan ini memberikan persyaratan ukuran sampel minimum survei dalam hal jumlah pekerja,

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.003 \times (1 - 0.003) \times 2.5}{0.003^2 \times 0.90} = 3,546 \text{ workers}$$

Persyaratan ukuran sampel dalam hal jumlah pekerja diuji dalam hal unit sampel efektif, yaitu persyaratan ukuran sampel dalam hal jumlah kapal dan persyaratan ukuran sampel dalam hal jumlah PSU (unit pengambilan sampel primer). Misalkan w_1 adalah jumlah pekerja sampel yang akan dipilih per kapal sampel, dan w_2 ^{adalah} jumlah rumah tangga sampel dengan pekerja perikanan laut yang akan dipilih per PSU sampel, maka kita dapat menyatakan persyaratan ukuran sampel dalam hal jumlah kapal, n_1 , sebagai ^{berikut}:

$$n_1 \times w_1 = \lambda n$$

dan persyaratan ukuran sampel dalam hal jumlah PSU, n_2 , sebagai

$$n_2 \times w_2 = (1 - \lambda)n$$

di mana λ merupakan fraksi ukuran sampel total yang dialokasikan untuk pengambilan sampel kapal dan $(1 - \lambda)$ merupakan fraksi yang dialokasikan untuk sampel PSU. Pada ekspresi di atas diasumsikan bahwa rumah tangga sampel hanya mempunyai seorang pekerja di bidang penangkapan ikan laut, atau apabila ada lebih dari seorang maka hanya dipilih satu orang saja dalam sampel. Ekspresi tersebut juga mengasumsikan bahwa tidak ada tumpang tindih antara sampel pekerja yang diperoleh dari sampel kapal dan sampel yang diperoleh dari sampel BUMN.²⁴

Untuk memperbaiki gagasan tersebut, anggaplah total ukuran sampel yang dibutuhkan dalam hal jumlah pekerja adalah 3.546 dan ditetapkan pada $\lambda = 0,5$, maka diputuskan untuk mengambil setengah sampel pekerja dari tempat kerja mereka (kapal) dan setengahnya lagi dari tempat tinggal mereka (BUMN). Misalkan, lebih jauh, bahwa diputuskan untuk mengambil lima pekerja sampel per bejana sampel ($w_1 = 5$), dan lima pekerja sampel per PSU sampel ($w_2 = 5$), maka kebutuhan ukuran sampel dalam hal jumlah bejana adalah sekitar $n_1 = 345$ bejana dan kebutuhan ukuran sampel dalam hal jumlah PSU adalah sekitar $n_2 = 345$ PSU.

24 Asumsi tidak adanya tumpang tindih sampel tidak selalu berarti tidak ada tumpang tindih bingkai.

Selama analisis data, bobot sampel digunakan untuk mengekstrapolasi hasil sampel ke populasi pekerja perikanan tangkap yang sesuai di 18 pelabuhan yang dicakup oleh survei.

2. Perhitungan bobot survei

Tujuan bobot sampel adalah untuk mengekstrapolasi hasil sampel ke agregat populasi yang sesuai. Perhitungan sampel secara umum melibatkan tiga langkah: (1) bobot desain; (2) penyesuaian untuk non-respon; dan (3) kalibrasi untuk memastikan konsistensi dengan total yang diketahui. Perhitungan dilakukan secara terpisah untuk pekerja yang dipilih dari kapal dan untuk pekerja yang dipilih dari tempat tinggal.

Pekerja dipilih dari kapal

Bobot desain pekerja sampel yang dipilih dari kapal merupakan kebalikan dari probabilitas pemilihan pekerja berdasarkan desain pengambilan sampel survei. Karena pemilihan sampel melibatkan dua tahap: pemilihan sampel kapal (v) dan pemilihan sampel pekerja (w) di kapal sampel, maka probabilitas pemilihan pekerja dari kapal dihitung sebagai hasil perkalian probabilitas pemilihan pada tahap pertama pengambilan sampel dan probabilitas pemilihan pada tahap kedua pengambilan sampel,

$$Prob(w \in s) = \frac{m}{n} \times Prob(w \in s | v \in sample)$$

di mana merupakan sampel pekerja, n merupakan jumlah total kapal yang terdaftar di pelabuhan dan m merupakan jumlah kapal dalam sampel. Karena pemilihan sampel pekerja di dalam kapal dikelompokkan berdasarkan jenis pekerja: (a) awak kapal non pelaut; dan (b) awak pelaut, probabilitas bersyarat pemilihan awak non pelaut tertentu w_A , dalam kapal sampel, v diperoleh dengan

$$Prob(w_A \in s | v \in sample) = \frac{1}{k_A}$$

di mana k_A jumlah awak kapal yang bukan pelaut. Jika kapal sampel tidak memiliki awak non-pelaut, $k_A = 0$, kemungkinan pemilihan ditetapkan nol. Dalam kasus awak kapal, pemilihan sampel bergantung pada jumlah total pekerja di kapal. Dengan demikian, jika jumlah total pekerja di kapal tersebut adalah k , maka peluang bersyarat untuk memilih awak kapal tertentu w_B , di kapal sampel dihitung sebagai berikut:

$$Prob(w_B \in s | v \in sample) = \begin{cases} 1 & \text{if } 1 \leq k \leq 4 \\ 1/(5-1) & \text{if } 5 \leq k \leq 19 \\ 1/(10-1) & \text{if } 20 \leq k \leq 99 \\ 1/(10-1) & \text{if } k \geq 100 \end{cases}$$

di mana k jumlah total pekerja di kapal tersebut. Jika kapal sampel tidak menyertakan awak non-pelaut, $k_A = 0$, nilai dalam penyebut perhitungan probabilitas dimodifikasi menjadi 1/5, 1/10, dan 1/10, masing-masing.

Langkah berikutnya dalam perhitungan bobot sampel adalah menyesuaikan bobot desain untuk kemungkinan tidak adanya respons unit sampel karena penolakan, sakit, tidak tersedianya atau alasan lainnya. Hal ini dilakukan dengan cara menggelembungkan bobot desain untuk nonrespons unit sampel yang memenuhi syarat, yakni dengan membagi bobot desain dengan tingkat respon unit yang memenuhi syarat. Perbedaan dibuat antara tidak adanya respons dari pelaut dan tidak adanya respons dari awak

non-pelaut, dan penyesuaian dilakukan secara terpisah untuk setiap kelompok: tingkat respons sampel non-pelaut di semua kapal sampel; dan tingkat respons sampel pelaut di semua kapal sampel.

Bobot yang dihasilkan kemudian dikalibrasi untuk memastikan bahwa bobot pengambilan sampel akhir konsisten dengan jumlah total kapal yang mendarat atau berlayar dari pelabuhan atau jumlah total pekerja di kapal yang mendarat atau berlayar dari pelabuhan. Di sini metode sederhana, estimasi rasio, digunakan untuk mengkalibrasi bobot sampel terhadap jumlah total pekerja di kapal-kapal yang terdaftar di pelabuhan sampel.

Penyesuaian berat lebih lanjut dilakukan untuk memperhitungkan elemen waktu survei. Kapal-kapal yang terdaftar di suatu pelabuhan pada waktu tertentu mewakili kapal-kapal lain yang tidak berlabuh di pelabuhan tersebut pada waktu itu. Mereka mungkin sedang berada di laut, atau sedang diperbaiki, atau sekadar menganggur. Untuk memperhitungkan elemen waktu, bobot sampel dikalikan dengan faktor,

$$\frac{365}{u \times t}$$

di mana menunjukkan rata-rata jumlah hari kapal berlabuh di pelabuhan sebelum meninggalkan pelabuhan, dan menunjukkan rata-rata tingkat perputaran kapal, yang merupakan rata-rata jumlah kali kapal kembali ke pelabuhan dalam setahun. Nilai dan ditentukan oleh port dan bobot sampel yang dihasilkan dianggap sebagai bobot akhir.

Pekerja dipilih dari daerah pemukiman

Seperti halnya pada kasus pekerja yang dipilih dari kapal, berat sampel pekerja yang dipilih dari daerah tempat tinggal dihitung menggunakan tiga langkah: (1) perhitungan berat desain; (2) penyesuaian untuk non-respons menggunakan kelompok homogenitas respons; dan (3) kalibrasi terhadap agregat yang diketahui dianggap lebih akurat dibandingkan estimasi survei yang sesuai.

Bobot desain pekerja sampel k di rumah tangga j yang bermukim di suatu wilayah tempat tinggal atau lebih tepatnya RT_i dihitung sebagai kebalikan dari probabilitas pemilihan pekerja berdasarkan desain pengambilan sampel survei. Sesuai dengan desain pengambilan sampel tiga tahap survei, probabilitas pemilihan pekerja adalah hasil perkalian dari tiga probabilitas,

$$\pi_{ijk} = \pi_i \times \pi_{j|i} \times \pi_{k|ij}$$

di mana π_i adalah probabilitas pemilihan area hunian atau RT_i ; $\pi_{j|i}$ adalah probabilitas bersyarat pemilihan rumah tangga j di wilayah tempat tinggal sampel i ; dan $\pi_{k|ij}$ adalah probabilitas bersyarat pemilihan pekerja k di rumah tangga sampel j di wilayah tempat tinggal sampel i .

Ketiga probabilitas tersebut dihitung sebagai berikut:

$$\pi_i = \frac{\min(10, RT_i)}{RT_i}$$

di mana adalah jumlah RT pada area tempat tinggal i . Dengan demikian, jika jumlah RT di suatu kawasan hunian i kurang dari atau sama dengan 10, π_i , dan semua RT dimasukkan dalam sampel. Jika tidak, jika jumlah RT lebih dari 10, maka peluang pemilihan tempat tinggal adalah i kurang dari 1, $\pi_i = \frac{10}{RTS_i} < 1$;

$$\pi_{j|i} = \frac{Y}{X_{RTi}}$$

di mana Y adalah jumlah rumah tangga sampel yang dipilih dari sampel RTi , dan X_{RTi} adalah jumlah total rumah tangga yang tinggal di $RT i$; Dan

$$\pi_{k|ij} = \frac{1}{n_{HHij}}$$

di mana n_{HHij} jumlah pekerja yang bekerja di bidang perikanan laut pada rumah tangga sampel j yang tinggal di $RT sampel i$. Probabilitas keseluruhan pemilihan pekerja k di rumah tangga j yang tinggal di $RT i$ diperoleh dengan perkalian ketiga probabilitas ini, $\pi_{ijk} = \pi_i \times \pi_{j|i} \times \pi_{k|ij}$. Bobot desain kemudian diperoleh dengan kebalikan dari probabilitas pemilihan.

Langkah berikutnya dalam perhitungan bobot sampel adalah menyesuaikan bobot desain untuk kemungkinan tidak adanya respons pekerja sampel karena penolakan, sakit, tidak tersedianya atau alasan lainnya. Penyesuaian bobot untuk non-respon dilakukan dengan membagi bobot desain dengan tingkat respon rumah tangga yang merespon, dikelompokkan ke dalam kelompok yang homogen. Dalam konteks saat ini, kelompok homogenitas respons dibentuk dalam hal pekerja yang tinggal di rumah tangga sekitar pelabuhan yang sama. Dengan demikian, diasumsikan bahwa semua pekerja yang tinggal di area sekitar pelabuhan yang sama memiliki kecenderungan yang sama untuk berpartisipasi dalam survei. Tingkat respons pekerja di setiap kelompok homogenitas respons, yaitu, di setiap wilayah survei, dihitung dengan hanya menghitung jumlah respons sebagai rasio terhadap jumlah total pekerja sampel. Tingkat respons pekerja yang tinggal di RT sekitar pelabuhan survei A adalah,

$$RR_A = \frac{\# \text{ responding workers in port A}}{\# \text{ sample workers in port A}}$$

Langkah terakhir perhitungan berat secara umum adalah kalibrasi. Tujuan kalibrasi adalah untuk memastikan bahwa bobot sampel akhir konsisten dengan beberapa agregat yang diketahui seperti jumlah total pekerja perikanan laut yang tinggal di sekitar pelabuhan survei yang diperoleh dari statistik resmi. Karena statistik tersebut tidak dapat diperoleh dengan mudah, kalibrasi tidak dilakukan dalam perhitungan berat sampel pekerja yang dipilih dari daerah tempat tinggal.

Perhitungan bobot sampel pekerja yang dipilih dari kapal atau dari daerah tempat tinggal dan rumah tangga diimplementasikan dalam templat khusus di Excel.

Lampiran 2: Premi dan manfaat BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan

Skema BPJS	Tingkat kontribusi premi (per bulan)	Manfaat
BPJS Kesehatan (BPJS Kesehatan)	5%*upah (4% pemberi kerja, 1% pekerja)	Perlindungan kesehatan. Pelayanan dari tingkat pertama, rawat jalan sampai rawat inap
Asuransi Kecelakaan Kerja (WAI)	Bagi pekerja penerima upah tetap, iuran iuran JKK dibayarkan oleh pemberi kerja. Tingkat risiko sangat rendah: 0,24% dari gaji bulanan Tingkat risiko rendah: 0,54% dari gaji bulanan Tingkat risiko rata-rata: 0,89% dari upah bulanan Tingkat risiko tinggi: 1,27% dari gaji bulanan Tingkat risiko sangat tinggi: 1,74% dari gaji bulanan 1%*Pendapatan Penerima Tanpa Upah (BPU)	Pelayanan kesehatan meliputi pemeriksaan dasar dan lanjutan, perawatan primer dan khusus, serta perawatan rawat inap. Perawatan di rumah disediakan bagi mereka yang tidak dapat mengunjungi rumah sakit, dengan batasan satu tahun dan batasan biaya Rp20.000.000. Penggantian biaya transportasi Manfaat cacat sementara mencakup 100% gaji untuk 12 bulan pertama dan 50% setelahnya. Kompensasi cacat didasarkan pada tingkat keparahan, dengan cacat tetap total senilai 70% × 80 × gaji bulanan. Santunan kematian meliputi santunan sekaligus sebesar 60% × 80 × gaji (minimal santunan JKM) dan santunan pemakaman sebesar Rp10.000.000. Dukungan rehabilitasi meliputi prostetik dan ortotik dengan harga rumah sakit pemerintah, ditambah markup 40%, rehabilitasi medis, dan tunjangan untuk prostetik gigi (Rp 5.000.000), alat bantu dengar (Rp 2.500.000), dan kacamata (Rp 1.000.000). Beasiswa untuk maksimal dua orang anak peserta cacat atau meninggal dunia berkisar antara Rp1.500.000,00 per tahun (TK/SD) hingga Rp12.000.000,00 per tahun (Universitas/Pelatihan) dengan jangka waktu maksimal lima tahun. Klaim diajukan setiap tahun dan berhenti ketika anak berusia 23 tahun, menikah, atau mulai bekerja. Program Kembali Bekerja (RTW) mendukung pekerja yang terluka untuk kembali bekerja melalui perawatan kesehatan, rehabilitasi, dan pelatihan kerja. Hal ini memerlukan kepatuhan pemberi kerja terhadap kontribusi, rekomendasi medis, dan persetujuan dari pemberi kerja dan pekerja.
Jaminan Hari Tua (JHT)	5,7%*upah (3,7% pengusaha, 2% pekerja) 2%*pendapatan (BPU)	Peserta berhak atas pembayaran sekaligus jika mencapai usia 56 tahun, mengundurkan diri secara sukarela, pemutusan hubungan kerja (keduanya tanpa pekerjaan aktif), meninggalkan Indonesia secara permanen, mengalami cacat tetap total, atau meninggal dunia. Peserta dengan setidaknya 10 tahun keanggotaan dapat menarik hingga 10% dana mereka untuk persiapan pensiun atau 30% untuk kepemilikan rumah, dengan batas penarikan satu kali.

Skema BPJS	Tingkat kontribusi premi (per bulan)	Manfaat
Asuransi Pensiun (JP)	3%*upah (2% pemberi kerja, 1% pekerja)	Peserta menerima manfaat pensiun bulanan berdasarkan formula yang telah ditentukan sebelumnya. Pensiun hari tua diberikan sejak peserta pensiun sampai dengan peserta meninggal dunia. Pensiun cacat diberikan kepada mereka yang mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan atau penyakit, hingga meninggal dunia. Dana pensiun bagi yang ditinggalkan dibayarkan kepada pasangan hidup peserta yang masih hidup hingga mereka menikah lagi atau meninggal dunia. Selain itu, pensiun anak diberikan kepada maksimal dua anak terdaftar hingga mereka berusia 23 tahun, memperoleh pekerjaan, atau menikah. Jika peserta tidak mempunyai pasangan atau anak, pensiun orang tua diberikan kepada salah satu orang tua yang masih hidup hingga mereka meninggal. Sebagai alternatif, peserta dapat menerima pembayaran sekaligus, yang terdiri dari total akumulasi kontribusi bersama dengan hasil investasi. Untuk tahun 2024, manfaat pensiun bulanan minimum ditetapkan sebesar Rp393.500,00, sedangkan manfaat maksimumnya sebesar Rp4.718.200,00.
Jaminan Kematian (JKM)	0,3%*upah (pekerja) Rp 6.800 (BPU)	Jaminan Kematian (JKM) diberikan kepada peserta yang meninggal dunia saat masih aktif terdaftar dalam program. Ini mencakup beberapa komponen, yang memastikan dukungan keuangan bagi penerima manfaat peserta. Pertama, program ini menyediakan santunan kematian sebesar Rp20.000.000 sebagai pembayaran sekaligus. Selain itu diberikan pula santunan berkala sekaligus sejumlah Rp12.000.000,00. Untuk menanggung biaya pemakaman, program ini juga menyediakan dana sebesar Rp10.000.000. Lebih jauh lagi, bantuan beasiswa tersedia untuk maksimal dua orang anak dari peserta yang meninggal dunia, dengan syarat peserta telah berkontribusi selama minimal tiga tahun dan tidak meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Beasiswa diberikan setiap tahun berdasarkan tingkat pendidikan anak. Untuk pendidikan awal, siswa taman kanak-kanak menerima Rp1.500.000 per tahun hingga dua tahun. Siswa sekolah dasar menerima Rp1.500.000 per tahun untuk maksimal enam tahun, sedangkan siswa sekolah menengah pertama menerima Rp2.000.000 per tahun hingga tiga tahun. Siswa SLTA diberikan bantuan sebesar Rp3.000.000,00 per tahun, untuk jangka waktu maksimal tiga tahun. Untuk pendidikan tinggi, beasiswa ini mencakup studi sarjana (Sarjana) atau pelatihan vokasional, dengan jumlah dana sebesar Rp12.000.000 per tahun untuk jangka waktu maksimal lima tahun. Beasiswa tersebut diklaim setiap tahun, dan jika anak peserta belum berusia sekolah atau masih duduk di bangku sekolah dasar pada saat peserta meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap, dana akan dicairkan setelah anak mencapai usia sekolah. Dukungan beasiswa berakhir ketika anak mencapai usia 23 tahun, menikah, atau mulai bekerja.

Sumber: BPJS 2025.



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

**Governance and Tripartism Department
(GOVERNANCE)**

International Labour Organization
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Switzerland
T: +41 (0) 22 799 6111
E: forcedlabour@ilo.org

► www.ilo.org/forcedlabour

**National Research and Innovation Agency of
Indonesia (BRIN)**

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

► www.brin.go.id/en