

IN THE SHADOW OF THE SHIPS: INDONESIA

Pekerja migran internal di sektor pengolahan makanan laut Indonesia: usaha kecil dan menengah, kerja rumahan, dan pekerjaan berbasis dermaga.



IN THE SHADOW OF THE SHIPS: INDONESIA

Pekerja migran internal di sektor pengolahan makanan laut Indonesia: usaha kecil dan menengah, kerja rumahan, dan pekerjaan berbasis dermaga.

Pendapat yang dikemukakan dalam hasil penelitian ini adalah dari penulis dan tidak mencerminkan pandangan International Organization for Migration (IOM) dan Pemerintah Uni Eropa. Penunjukan yang digunakan dan penyajian materi di seluruh publikasi tidak menyiratkan pernyataan dan pendapat apapun dari pihak IOM mengenai status hukum suatu negara, wilayah, atau otoritas, atau terkait batas wilayah dan perbatasan.

IOM berkomitmen pada prinsip migrasi yang manusiawi, tertib, dan bermanfaat bagi migran dan masyarakat. Sebagai organisasi antar-pemerintah, IOM bekerjasama dengan mitranya di komunitas internasional untuk: membantu dalam memenuhi tantangan operasional migrasi; memajukan pemahaman tentang masalah migrasi; mendorong pembangunan sosial dan ekonomi melalui migrasi; dan menjunjung tinggi martabat manusia dan kesejahteraan para migran.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian yang menjadi dasar laporan ini dilakukan oleh tim Praxis Labs. Laporan ini disusun oleh Hannah Boles, pengumpulan data utama dan analisis dilakukan oleh Nadia Fadhila, analisis kerangka hukum dilakukan dan ditulis oleh Deana Davy. Dorien Braam bertugas sebagai penasihat proyek dan melakukan proses peninjauan internal. Studi ini dilakukan di bawah pengawasan Evie van Uden dan Aleksandra Lasota dari IOM, yang bekerja sama dengan para penulis dan memberikan masukan langsung. Kami juga ingin berterima kasih kepada rekan-rekan IOM lainnya atas masukan konstruktif mereka pada laporan draf, termasuk Among Pundhi Resi, Eny Rofiatul Ngazizah, Sarah Astried, Muhammad Yasser, dan Mia Fitri Lestari.

Penelitian ini dilakukan oleh Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM) melalui program “South East Asia Regional Programme on Labour Migration in the Fishing Sector” (Ship to Shore) yang didukung oleh Pemerintah Uni Eropa (EU).



**Funded by
the European Union**

Publisher: International Organization for Migration (IOM) Indonesia
Sampoerna Strategic Square Building, North Tower, 12A
Jl. Jenderal Sudirman Kav. 45-46, Jakarta 12930
Tel.: +62 21 5795 1275
Fax: +62 21 5795 1274
Email: iomjakarta@iom.int
Website: <https://indonesia.iom.int/>

Publikasi ini dicetak tanpa melalui penyuntingan resmi IOM Publications Unit (PUB).

Kutipan:

International Organization for Migration (IOM), 2023. Menavigasi Awak Kapal Perikanan Migran Indonesia: Sebuah studi proses perekrutan dan penempatan awak kapal perikanan migran Indonesia di Republik Korea.

© IOM 2023



Hak cipta dilindungi Undang-Undang. Karya ini tersedia di bawah Lisensi [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/) (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).

Untuk spesifikasi lebih lanjut silakan lihat [Copyright and Terms of Use](#).

Publikasi ini tidak boleh digunakan, diterbitkan, atau didistribusikan kembali untuk tujuan yang terutama dimaksudkan atau ditujukan untuk keuntungan komersial atau kompensasi uang, dengan pengecualian untuk tujuan pendidikan, misalnya, untuk dimasukkan ke dalam buku pelajaran.

Izin: Permintaan penggunaan komersial atas hak dan lisensi lebih lanjut harus diserahkan ke publikasi@iom.int.

KATA PENGANTAR

Migrasi tenaga kerja di dalam dan dari Asia Tenggara (ASEAN) telah meningkat dan memberikan dampak positif pada pertumbuhan ekonomi dan pembangunan baik bagi negara-negara pengirim pekerja migran (seperti Kamboja, Indonesia, Laos, Myanmar, Filipina, dan Vietnam) maupun negara-negara penerima pekerja migran (Brunei Darussalam, Thailand, Malaysia, dan Singapura). Di ASEAN, migran cenderung bekerja di sektor-sektor yang memerlukan tenaga kerja intensif seperti sektor perikanan.

Negara-negara seperti Indonesia termasuk salah satu produsen dan eksportir utama produk-produk perikanan dan makanan laut di dunia. Uni Eropa (terutama Spanyol, Prancis, Jerman, Italia, dan Swedia) serta Amerika Serikat muncul sebagai tujuan utama bagi produk-produk ini. Situasi ini turut menyoroti pentingnya sektor perikanan ASEAN secara global. Pusat Pengembangan Perikanan Asia Tenggara (SEAFDEC) memperkirakan bahwa 11 persen awak kapal perikanan dunia berasal dari Asia Tenggara, dengan Myanmar dan Indonesia sebagai negara pengirim terbanyak di kawasan tersebut.

Secara khusus, sektor perikanan dan pengolahan makanan laut menjadi sektor penting dari segi ekonomi dan sosial bagi banyak negara di ASEAN, seperti Indonesia. Pada saat yang sama, industrialisasi cepat dalam sektor ini, penurunan stok ikan, penangkapan ikan yang ilegal, polusi laut, persaingan kuat di industri ini, serta perubahan dalam komposisi tenaga kerja, telah mengubah sifat pekerjaan di sektor perikanan. Di Indonesia, banyak dari aktivitas ini dilakukan oleh pekerja harian yang bekerja di pabrik-pabrik usaha kecil menengah (UKM), dermaga, garasi pengolahan, dan rumah. Perlu dicatat bahwa meskipun banyak pekerja di tempat kerja ini adalah warga negara Indonesia, banyak di antara mereka adalah migran internal yang telah bermigrasi dari berbagai daerah di Indonesia demi peluang pekerjaan. Kontribusi penting mereka tidak hanya terasa dalam ekonomi Indonesia, tetapi juga berdampak pada komunitas asal mereka melalui pengiriman uang, yang menjadi penopang pengentasan kemiskinan dan akses yang lebih baik ke layanan penting seperti perawatan kesehatan, pendidikan, dan perumahan.

Untuk mengevaluasi proses migrasi tenaga kerja para pekerja migran internal yang bekerja di rantai pasok tingkat rendah dalam pemrosesan pra dan utama di Indonesia, IOM melakukan penelitian untuk mengisi kesenjangan pengetahuan yang ada. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif kepada Pemerintah Indonesia dan pelaku sektor swasta.

Saya mengucapkan selamat kepada semua yang telah berkomitmen, bekerjasama, dan memberikan kontribusi dalam proses ini, terutama responden dari penelitian ini, perwakilan lembaga pemerintah, pelaku sektor swasta, dan organisasi masyarakat sipil (CSO). Lebih lanjut, pencapaian penting ini terjadi berkat dukungan dari pemerintah Uni Eropa melalui “Program Regional Asia Tenggara tentang Migrasi Tenaga Kerja di Sektor Perikanan”. Dengan senang hati kami mengungkapkan apresiasi tulus kami atas kemitraan ini. Bersama-sama, kita dapat memberantas perdagangan orang dan penyelundupan manusia di Indonesia.

Jakarta, August 2023
Kepala Misi IOM Indonesia,

Jeffrey Labovitz

AKRONIM

APD	Alat Pelindung Diri
BPJS	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
IDR	Mata uang rupiah Indonesia
ILO	<i>International Labour Organization</i> / Organisasi Ketenagakerjaan Internasional
INGO	<i>International non-governmental organization</i> / Organisasi nonpemerintah internasional
IOM	<i>International Organization for Migration</i> / Organisasi Internasional untuk Migrasi
JHT	Jaminan Hari Tua
JK	Jaminan Kematian
JKK	Jaminan Kecelakaan Kerja
JP	Jaminan Pensiun
K3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Kemnaker	Kementerian Ketenagakerjaan
KII	<i>Key informant interview</i> / Wawancara informan kunci
KKP	Kementerian Kelautan dan Perikanan
KNTI	Kesatuan Nelayan Tradisional Indonesia
KPPI	Kesatuan Perempuan Pesisir Indonesia
OMS	Organisasi Masyarakat Sipil
PDB	Produk Domestik Bruto
UKM	Usaha Kecil dan Menengah
USD	Mata uang dolar Amerika

RINGKASAN EKSEKUTIF



"A worker sorted fish at the port in Jakarta"
Photo: © IOM 2019

Indonesia merupakan produsen makanan laut terbesar ketiga di dunia, menghasilkan 6,71 juta ton makanan laut pada tahun 2018.¹ Sektor perikanan memegang peran penting bagi perekonomian Indonesia, yang tercermin pada kontribusi sektor ini sebesar 6,17 miliar dolar Amerika (USD) terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2020.² Setelah hasil tangkapan tiba di pelabuhan atau dipanen dari tambak akuakultur, pemrosesan tahap awal dan primer (*pre- and primary processing*) bisa dilakukan sebelum dijual di pasar basah untuk konsumsi domestik, atau dikirim ke pabrik untuk pemrosesan lebih lanjut. Pada tahun 2015, terdapat lebih dari 60.000 unit pengolahan ikan berskala kecil tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Pemrosesan awal dan primer melibatkan aktivitas seperti pembongkaran, penyortiran, pengklasifikasian, pembersihan, pengeringan, pengasapan, perebusan, pemotongan (*filleting*), pemotongan kepala (*beheading*), pengasinan, dan pengupasan kulit udang. Sebagian besar dari kegiatan ini dilakukan oleh pekerja harian yang bekerja di pabrik Usaha Kecil dan Menengah (UKM), dermaga, gudang pemrosesan, dan rumahan. Meskipun para pekerja ini adalah Warga Negara Indonesia, banyak di antara mereka berasal dari daerah lain di Indonesia yang bermigrasi mencari pekerjaan. Terlepas dari kontribusi penting yang mereka berikan bagi perekonomian Indonesia dan masyarakat di daerah asal, para pekerja ini masih dihadapkan pada berbagai tantangan terkait akses terhadap pekerjaan yang layak, suatu isu yang sudah menjadi perhatian sejak lama.³

Mengacu pada Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia atau [United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights](#) (UNGPR), Kesepakatan Global untuk Migrasi yang Aman, Tertib, dan Teratur atau [Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration \(GCM\)](#), serta Kerangka Pengukuran Pekerjaan Layak dari ILO (International Labour Organization) atau [Framework for Measuring Decent Work](#), penelitian ini bertujuan menganalisis proses migrasi pekerja migran internal yang bekerja pada tingkat rantai pasok yang lebih rendah (*lower-tiers*), khususnya di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi konstruktif kepada Pemerintah Indonesia dan pelaku sektor swasta. Studi ini secara khusus berfokus pada empat jenis tempat kerja, yaitu pabrik UKM, pekerjaan berbasis dermaga,⁴ gudang pemrosesan⁵ dan kerja rumahan.⁶ Metode penelitian yang digunakan adalah campuran antara kualitatif dan kuantitatif. Ini meliputi survei terhadap 201 pekerja (117 laki-laki dan 84 perempuan) di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer, tersebar di enam lokasi pesisir.⁷ Studi ini juga dilengkapi dengan wawancara informan kunci (*key informant interviews-KII*) bersama perwakilan instansi Pemerintah, pelaku sektor swasta, dan Organisasi Non-Pemerintah (*Non-Government Organization/NGO*), desk review dan analisis kerangka hukum Indonesia yang relevan. Temuan penelitian ini telah divalidasi bersama pelaku sektor publik dan swasta dalam tahap penyelesaian studi.

1 Food Agriculture Organization (FAO), *The State of the World Fisheries and Aquaculture 2020*, hal.13 (2020).

2 Kementerian Kelautan dan Perikanan, [Laporan Tahunan 2020](#), hal. 40, (dalam bahasa Indonesia) (Jakarta, 2021).

3 Oxfam International, *Behind the Seafood in Our Markets: Stories of Human Suffering*, tidak bertanggal, dapat diakses di: www.oxfam.org/en/behind-seafood-our-markets-stories-human-suffering.

4 Definisi pekerjaan berbasis dermaga dimaksudkan untuk kejelasan konseptual dan tidak diambil dari bagian-bagian tertentu pada Undang-Undang Republik Indonesia atau instrumen internasional karena definisi resmi dari pekerjaan berbasis dermaga tidak tersedia.

5 Definisi gudang pemrosesan dimaksudkan untuk kejelasan konseptual dan tidak diambil dari bagian-bagian tertentu pada Undang-Undang Republik Indonesia atau instrumen internasional karena definisi resmi dari gudang pemrosesan tidak tersedia.

6 Indonesia belum meratifikasi Konvensi Kerja Rumahan ILO, yang mendefinisikan "kerja rumahan" sebagai: "pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, yang kemudian disebut sebagai buruh rumahan, i) di rumahnya atau di tempat lain sesuai pilihannya, selain tempat kerja pemberi kerja; (ii) untuk mendapatkan upah; (iii) yang menghasilkan suatu produk atau jasa sebagaimana yang ditetapkan oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau masukan lain yang digunakan." Kecuali, "orang ini memiliki derajat otonomi dan kemandirian ekonomi yang diperlukan untuk dianggap sebagai pekerja mandiri berdasarkan Undang-Undang, peraturan, atau putusan pengadilan nasional." ILO, Konvensi kerja Rumahan, 1996 (No. 177), Jenewa, ILC sesi ke-83 (20 Juni 1996), Pasal 1.

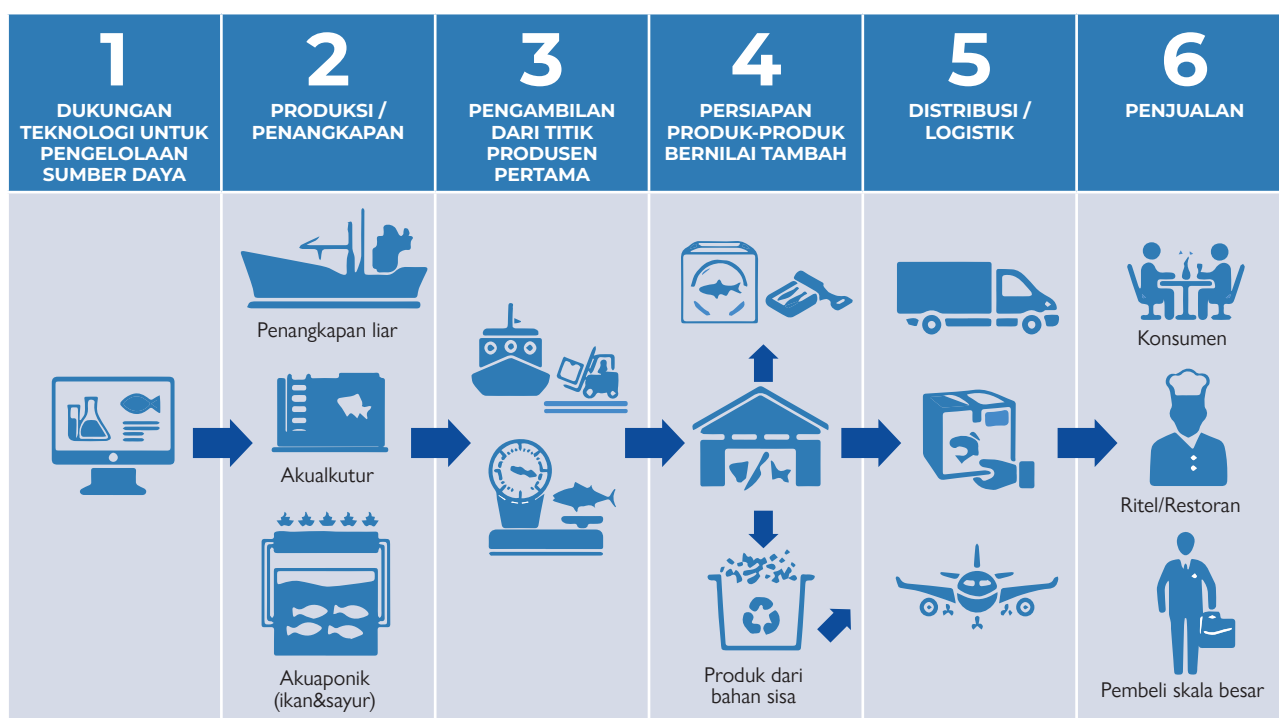
7 Lokasi survei meliputi (1) Muara Angke, Jakarta, (2) Muara Baru, Jakarta, (3) Medan, Sumatera Utara, (4) Tangerang, Banten, (5) Makassar, Sulawesi Selatan, (6) Surabaya, Jawa Timur.

Studi ini berfokus pada perspektif pekerja, dan bukan pada pelaku usaha di sektor pengolahan makanan laut. Oleh karena itu, pelaku usaha tidak diwawancarai dalam studi ini. Namun, pelaku sektor swasta, baik di tingkat internasional maupun nasional, telah terlibat dalam konsultasi untuk validasi temuan penelitian dan pengembangan rekomendasi. Lebih lanjut, mengingat banyaknya pekerja migran internal yang tidak memiliki dokumen, strategi pengambilan sampel yang digunakan tidak dirancang untuk memberikan sampel yang representatif secara statistik seluruh sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer. Sebaliknya, data yang dihimpun mencerminkan tren dan tantangan utama yang dihadapi oleh pekerja migran internal di sektor ini.

Dinamika Rantai Pasok

Dalam studi ini, pekerja migran internal yang diwawancarai bekerja dalam kegiatan pemrosesan makanan laut tahap awal dan primer di tingkatan rantai pasok yang lebih rendah (Gambar 1, tahap 3 dan 4). Para pekerja ini dipekerjakan di berbagai jenis tempat kerja, seperti UKM, dermaga, gudang pemrosesan, dan tempat kerja berbasis rumahan. Pekerjaan yang dilakukan mereka antara lain pembongkaran muatan kapal penangkap ikan atau penyortiran hasil tangkapan, pembersihan, pengupasan, dan pengeringan hasil perikanan.

Gambar 1: Dinamika rantai pasok di sektor pengolahan makanan laut



Ketentuan Proses Migrasi Tenaga Kerja

Pemerintah Indonesia memberlakukan Undang-Undang untuk melindungi hak-hak pekerja di sektor pengolahan makanan laut, baik pemrosesan awal maupun pemrosesan primer, di Indonesia. Ini diatur utamanya oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial, serta UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Pemerintah Indonesia juga telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang memperbarui beberapa pasal pada peraturan sebelumnya.

Meskipun Undang-Undang tersebut dirancang untuk melindungi pekerja selama bekerja, terdapat juga elemen fleksibilitas yang diberikan kepada usaha skala kecil. Hal ini mengakibatkan terjadinya kesenjangan dalam perlindungan bagi pekerja di sektor pengolahan makanan laut, terutama mereka yang dipekerjakan secara informal atau tanpa adanya perjanjian kerja. Kesenjangan tersebut utamanya muncul dalam hal pembayaran upah minimum, standar kesehatan dan keselamatan kerja, serta akses terhadap jaminan sosial. Di samping itu, dalam praktiknya, implementasi Undang-Undang ini sering kali tidak banyak mempengaruhi tingkatan rantai pasok yang lebih rendah, khususnya di UKM, pekerjaan berbasis dermaga, gudang pemrosesan, dan kerja rumahan. Hal ini terjadi karena UKM tidak tercakup dalam pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) yang justru mengandalkan para pekerja untuk melaporkan sendiri masalah yang mereka hadapi ke Kemnaker.

Perjalanan Migrasi

Sebagian besar pekerja migran internal yang disurvei berasal dari Jawa Timur, Sulawesi Selatan, Banten, Jawa Barat, Sumatera Utara, atau Jawa Tengah. Temuan utama studi ini mengindikasikan jalur migrasi yang paling umum seperti dari Jawa Timur ke Surabaya, Banten ke Jakarta, Sulawesi Selatan ke Makassar, Sumatera Utara ke Medan, Jawa Barat ke Jakarta, dan Jawa Barat ke Tangerang. Dengan demikian menunjukkan bahwa pekerja migran internal bermigrasi ke kota atau provinsi tetangga untuk mencari pekerjaan.

Pekerja migran internal yang disurvei rata-rata telah menetap di lokasi tujuan migrasi selama 8,5 tahun dan telah memiliki beberapa pengalaman kerja sejak bermigrasi. Informasi mengenai pekerjaan umumnya diperoleh melalui jaringan pertemanan atau anggota keluarga. Tidak ada dari pekerja yang diwawancarai yang menyatakan menggunakan calo atau agen perekrutan dalam proses migrasi internal mereka. Sebaliknya, mereka bermigrasi sendiri atau dibantu oleh keluarga atau teman, yang membantu mereka mengatur transportasi, akomodasi, memberikan informasi terkait migrasi, dan memperkenalkan mereka kepada pelaku usaha. Dalam hal biaya migrasi, sebagian besar pengeluaran yang harus ditanggung oleh pekerja migran internal adalah biaya transportasi. Oleh karena itu, biaya ini bervariasi tergantung pada jarak migrasi yang ditempuh. Rata-rata biaya yang dikeluarkan yaitu sekitar Rp 573.546,00 (atau setara 39 USD), dan terlihat bahwa pekerja di pabrik UKM membayar biaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok pekerja lainnya (Tabel 1). Faktor biaya migrasi yang relatif rendah menyebabkan rendahnya pinjaman uang atau utang terkait migrasi di antara para pekerja yang diwawancarai.

Tabel 1: Rata-rata biaya perekrutan dan biaya terkait lainnya dalam Rupiah berdasarkan tempat kerja dan gender

Tempat kerja	Semua pekerja	Pekerja laki-laki	Pekerja perempuan
Pabrik UKM	1,092,857	1,228,571	821,429
Berbasis dermaga	545,652	547,727	500,000
Gudang pemrosesan	304,183	277,118	329,054
Kerja rumahan	480,000	no data	480,000
Semua tempat kerja	573,546	640,774	468,750

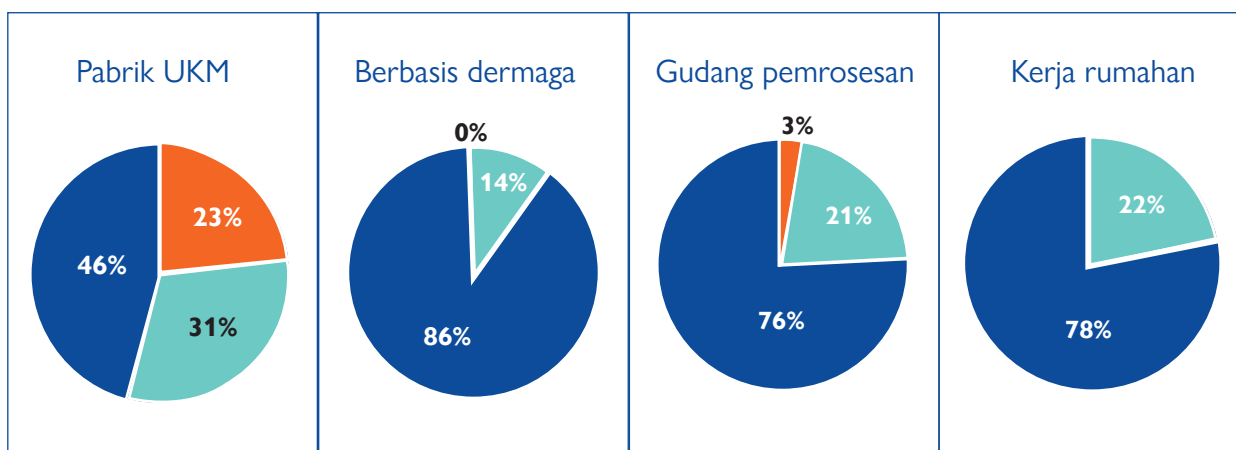
Catatan: perhitungan ini tidak termasuk mereka yang tidak membayar biaya apa pun untuk bermigrasi

Meskipun semua pekerja yang disurvei memiliki KTP atau Kartu Tanda Penduduk, enam pekerja menyatakan bahwa KTP mereka disimpan oleh pemberi kerja mereka. Beberapa dari mereka mengklaim tidak diizinkan mengambil KTP yang disimpan tersebut, mengindikasikan adanya penahanan dokumen. Meskipun demikian, tidak ada dari mereka yang menyatakan bahwa penahanan ini merupakan jaminan agar mereka tidak berhenti dari pekerjaan. Hal ini dimungkinkan karena para pekerja migran internal masih dapat berpergian tanpa dokumen.

Kontrak Kerja

Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2, hanya beberapa pekerja yang diwawancarai memiliki kontrak kerja tertulis dan salinannya. Sebagian besar dari mereka memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), meskipun beberapa pekerja telah bekerja selama lebih dari tiga tahun dan seharusnya berhak atas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁸ Tiga perempat pekerja yang disurvei memiliki kesepakatan lisan dengan pemberi kerja, sementara seperempat pekerja tidak memiliki perjanjian kerja sama sekali. Hal ini mengakibatkan mereka tidak mendapatkan perlindungan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Gambar 2: Kontrak atau perjanjian kerja yang dimiliki oleh pekerja yang disurvei, berdasarkan tempat kerja



■ Kontrak tertulis ■ Kesepakatan lisan ■ Tanpa perjanjian kerja

Sebagian besar pekerja memiliki pemahaman tentang persyaratan pekerjaan sebelum mereka memulai bekerja dan memastikan bahwa kondisi kerja telah sesuai dengan yang dijanjikan. Para pekerja telah berdiskusi dengan pemberi kerja mengenai beberapa hal seperti upah, deskripsi pekerjaan dan waktu kerja sebelum mereka memulai pekerjaan. Faktor ketiadaan kontrak kerja tertulis mungkin berkaitan dengan karakteristik pekerjaan di sektor ini, dimana pekerjaan baik di pemrosesan awal maupun primer bergantung pada volume hasil perikanan yang tersedia untuk diproses. Akibatnya, para pelaku usaha sering mempekerjakan pekerja harian ketika volume hasil perikanan yang tersedia untuk diproses cukup tinggi. Dengan situasi tersebut, lebih dari separuh pekerja yang disurvei, terutama di pekerjaan berbasis dermaga, gudang pemrosesan, dan kerja rumahan, dipekerjakan sebagai pekerja harian. Mereka hanya menerima pembayaran pada saat dipekerjakan. Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2, hari dan waktu kerja mereka sangat bervariasi dan tidak pasti. Waktu kerja mereka bervariasi antara 6,6 hingga 11,1 jam per hari, dan waktu kerja 11,1 jam ini melebihi batas waktu kerja terpanjang yang ditetapkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehubungan dengan rendahnya upah yang

⁸ UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 59. Catatan: berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020, batas tiga tahun untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diperpanjang menjadi lima tahun.

didapat oleh para pekerja di sektor ini, beberapa di antara mereka, terutama pekerja di gudang pemrosesan dan tempat kerja berbasis rumahan, memilih untuk bekerja beberapa *shift* dalam sehari, atau bahkan tujuh hari dalam seminggu untuk meningkatkan penghasilan mereka.

Tabel 2: Rata-rata waktu kerja pada hari kerja terpendek dan hari kerja terpanjang, berdasarkan tempat kerja dan gender

Tempat kerja dan gender	Waktu kerja terpendek dalam satu hari	Waktu kerja terpanjang dalam satu hari
Pabrik UKM	7.4	11.4
Berbasis dermaga	5.8	11.0
Gudang pemrosesan	6.8	11.5
Kerja rumahan	6.2	9.7
Semua tempat kerja	6.6	11.1
Pekerja laki-laki	6.5	12.0
Pekerja perempuan	6.8	10.0

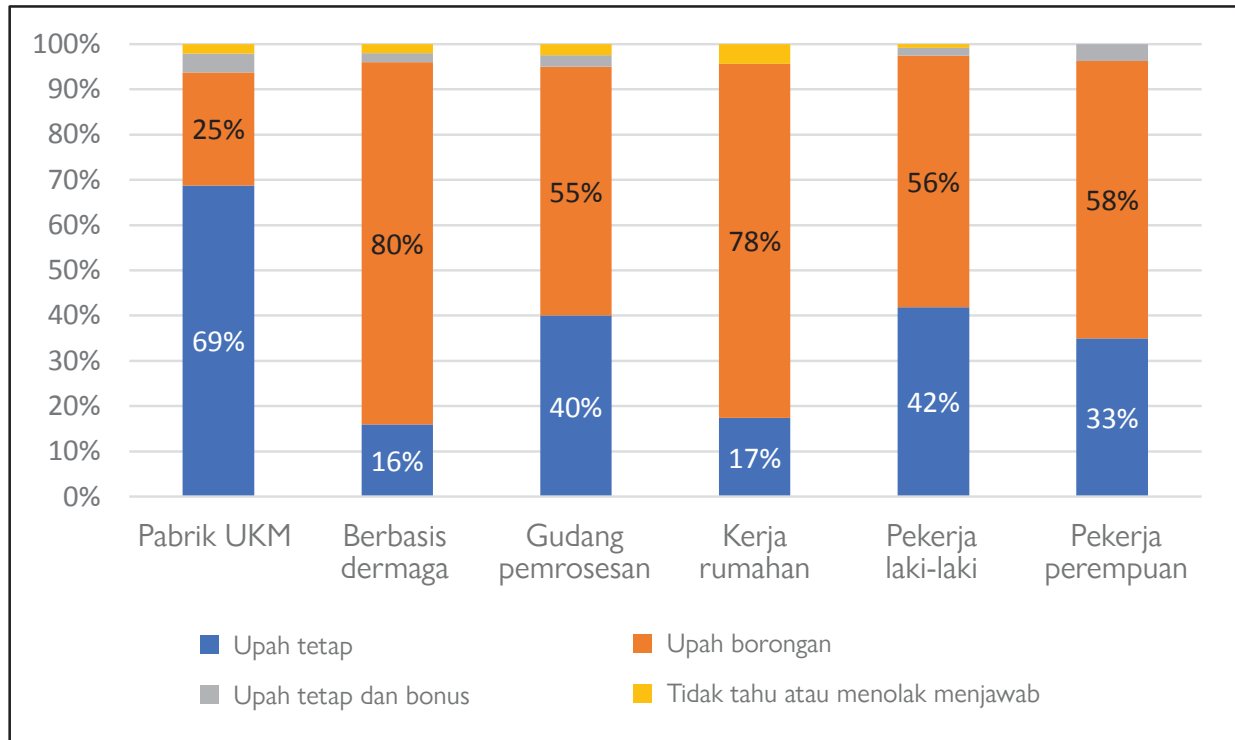
Upah

Upah pekerja dalam studi ini sangat tergantung pada volume hasil perikanan yang dapat diproses, dengan lebih dari separuh pekerja yang disurvei memperoleh upah borongan atau *piece rate* (Gambar 3). Meskipun mereka berhak untuk mendapatkan upah minimum sesuai dengan provinsi atau kabupaten/kota tempat mereka bekerja,⁹ sebagian besar pekerja yang disurvei tidak menerima upah minimum yang berlaku di wilayah tempat mereka bekerja pada saat pembayaran upah terakhir. Pekerja yang bekerja di gudang pemrosesan dan tempat kerja berbasis rumahan dalam survei studi ini, pendapatan mereka bahkan 50 persen lebih rendah dari upah minimum. Hal ini disebabkan oleh Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang membebaskan usaha kecil dan mikro dari kewajiban membayar upah minimum.¹⁰ Penghasilan yang rendah ini membuat pekerja menjadi lebih rentan dan memperburuk stabilitas finansial mereka, terutama ketika volume hasil perikanan yang dapat diproses menurun. Upah yang diberikan dalam bentuk uang tunai sering kali tidak didokumentasikan dengan slip gaji yang menjelaskan rincian pembayaran kepada pekerja di gudang pemrosesan dan tempat kerja berbasis rumahan. Selain itu, hanya sedikit pekerja, di luar pekerja pabrik UKM, yang menyatakan bahwa mereka menerima upah lembur.

9 Ketentuan upah minimum akan diubah dalam UU Cipta Kerja yang baru.

10 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Remunerasi, Pasal 36.

Gambar 3: Jenis pembayaran, berdasarkan tempat kerja dan seks



Rendahnya tingkat upah menimbulkan kekhawatiran yang mendalam di kalangan pekerja, sebab lebih dari separuh responden merasa penghasilan yang diterima tak mampu memenuhi kebutuhan dasar tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok, masalah yang kian memburuk seiring dengan merebaknya virus corona 2019 (COVID-19). Pada masa tersebut pekerja mengalami pemangkasan jam kerja sehingga mengurangi pendapatan. Akibatnya, sepertiga dari seluruh pekerja yang diwawancarai terpaksa berutang, terutama untuk memenuhi kebutuhan makanan atau tempat tinggal. Dengan semakin melebarkan jurang antara upah minimum dan upah yang diperoleh para pekerja, prevalensi utang juga semakin meningkat.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), hanya sepertiga dari pekerja yang disurvei menyatakan telah menerima pelatihan tentang prosedur bekerja dengan aman. Namun, perhatian serius diperlukan mengingat seperempat pekerja yang diwawancarai melaporkan pengalaman kecelakaan di tempat kerja, utamanya akibat permukaan lantai yang licin dan kondisi tubuh yang kelelahan. Sebagian besar pekerja, terutama di dermaga atau rumahan, mengungkapkan bahwa Alat Pelindung Diri (APD) tidak tersedia dan APD sehubungan dengan pandemi COVID-19 tidak diberikan. Lebih lanjut, para pekerja yang di dermaga juga menyatakan bahwa akses ke fasilitas toilet atau wastafel dengan air mengalir terbatas, sehingga mereka kesulitan untuk menggunakan fasilitas tersebut. Sementara di tempat kerja lain menyediakan air minum, para pekerja harus membelinya, bukan diberikan secara cuma-cuma.

Akses Terhadap Jaminan Sosial

Pekerja migran internal yang disurvei menghadapi tantangan dalam mengakses layanan kesehatan dan perlindungan sosial. Hal ini disebabkan oleh kesenjangan dalam implementasi dan pemberlakuan perlindungan pekerja. Walaupun para pelaku usaha diwajibkan mendaftarkan seluruh pekerjanya yang memiliki hubungan kerja ke dalam skema jaminan sosial, termasuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, kenyataannya masih terdapat perbedaan dalam pelaksanaannya. Perusahaan mikro hanya perlu mendaftarkan pekerjanya dalam skema asuransi kecelakaan dan kematian,¹¹ sementara pekerja yang bekerja secara informal harus secara mandiri mendaftarkan diri dalam skema asuransi kecelakaan, kematian dan opsionalnya, skema asuransi pensiun, dengan membayar iuran sendiri.¹² Oleh karena itu, hanya seperlima dari pekerja yang disurvei melaporkan bahwa pemberi kerja telah mendaftarkan mereka ke dalam skema jaminan sosial, dan partisipasi mandiri dalam skema ini juga rendah. Tidak terdaftarnya pekerja dalam skema jaminan sosial akan sangat membatasi akses mereka ke fasilitas perawatan kesehatan tanpa harus berutang, dan membuat mereka rentan terhadap situasi merugikan, seperti kecelakaan kerja atau terserang penyakit. Situasi ini juga meningkatkan kerentanan pekerja selama masa pandemi COVID-19, karena para pekerja di sektor informal tidak memenuhi syarat untuk menerima Jaminan Kehilangan Pekerjaan selama masa pandemi, kecuali mereka terdaftar dalam skema jaminan sosial.¹³

Akses terhadap Pemulihan yang Efektif

Akses pekerja terhadap perlindungan sosial dan upaya pemulihan yang efektif jika terjadi pelanggaran hak semakin terbatas karena kurangnya penegakan hukum dalam perlindungan tenaga kerja. Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Kemnaker tidak mencakup UKM dalam jangkauannya. Sebaliknya, Pemerintah mengandalkan pekerja untuk melaporkan masalah mereka secara mandiri ke Kemnaker. Namun, hanya satu dari sepuluh pekerja yang disurvei yang menyatakan bahwa mereka mau melaporkan keluhan pekerjaan ke kantor Pemerintah setempat. Para pekerja mengungkapkan bahwa mereka lebih memilih melaporkan masalah kerja ke teman atau keluarga, lalu kepada supervisor dan pemberi kerja. Satu dari setiap 10 pekerja yang disurvei menyatakan akan melapor ke NGO. Namun, selama studi ini, NGO yang teridentifikasi dapat membantu para pekerja di sektor pengolahan makanan laut sangatlah sedikit. Akses pekerja terhadap pemulihan semakin terkendala karena kurangnya serikat pekerja di sektor pengolahan makanan laut yang dapat menaungi para pekerja. Selama studi berlangsung, hampir tidak ada serikat pekerja yang ditemukan di antara pekerja yang disurvei.

Kesetaraan Gender

Secara keseluruhan, ketidaksetaraan gender di tempat kerja tetap ada, dengan sejumlah pekerja perempuan dipekerjakan ditempatkan di posisi yang lebih rentan, termasuk di gudang pemrosesan dan tempat kerja berbasis rumahan, dan ditandai dengan upah yang lebih rendah. Dalam survei ini, teridentifikasi bahwa terdapat kesenjangan upah sebesar 54 persen di antara para pekerja yang terlibat dalam studi ini, di mana pekerja perempuan berpenghasilan jauh lebih kecil daripada pekerja laki-laki yang diwawancarai. Selain itu, pekerja perempuan juga teridentifikasi memiliki beban reproduksi sosial yang lebih berat, dengan rata-rata mengerjakan pekerjaan rumah tangga selama 2,8 jam di luar jam kerja yang dibayar, dan tidur lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja laki-laki.

11 Wawancara 1, Pemerintah.

12 *Ibid.*

13 Wawancara 2, Organisasi Pekerja. Agar memenuhi persyaratan untuk Jaminan Kehilangan Pekerjaan, pekerja harus terdaftar di BPJS kesehatan dan jaminan pensiun. ISSA (2022) *Respons Jaminan Sosial terhadap Pandemi COVID-19: Prioritas untuk jaminan sosial.*

Table 3: Kesenjangan upah, berdasarkan gender

Tempat kerja dan gender	Upah rata-rata, harian	Upah rata-rata, mingguan	Upah rata-rata, bulanan
	IDR	IDR	IDR
Pabrik UKM	122,500	437,500	3,831,429
Berbasis dermaga	113,750	810,000	3,217,857
Gudang pemrosesan	95,271	643,750	2,631,818
Kerja rumahan	65,625	500,000	Data tidak tersedia
Semua tempat kerja	98,183	584,444	3,468,333
Pekerja laki-laki	129,889	642,143	3,636,047
Pekerja perempuan	59,769	547,727	3,044,118
Kesenjangan upah	54%	15%	16%

Meskipun pekerja migran internal menghadapi tantangan dalam mengakses hak asasi manusia dan hak-hak pekerja mereka, mereka cenderung memilih bertahan dalam pekerjaan saat ini. Bagi sebagian pekerja, terutama yang memiliki tanggung jawab merawat anggota keluarga, fleksibilitas dalam kerja rumahan merupakan faktor penarik yang paling utama. Sementara itu, pekerja lain merasa mereka tidak dapat berhenti dari pekerjaan saat ini karena mereka khawatir kehilangan penghasilan di masa depan atau merasa bahwa kesempatan lain belum tentu tersedia bagi mereka. Namun, empat pekerja yang disurvei menyatakan terdapat suatu hambatan untuk berhenti dari pekerjaan mereka yang dapat mengindikasikan adanya kerja paksa: tiga pekerja berbasis dermaga menyatakan bahwa mereka tidak dapat berhenti karena mereka akan kehilangan upah yang belum dibayar, dan satu pekerja gudang pemrosesan menyatakan bahwa berhenti dari pekerjaan saat ini bisa mengakibatkan dirinya tercatat dalam daftar hitam untuk peluang pekerjaan di sektor pengolahan makanan laut.

Kesimpulan

Sebagian besar pekerja migran internal di tingkatan bawah di sektor pengolahan makanan laut Indonesia, seperti usaha kecil dan menengah, tempat kerja berbasis rumahan dan dermaga, umumnya dipekerjakan sebagai pekerja harian dengan perjanjian lisan dan waktu kerja yang fluktuatif, tergantung pada volume hasil tangkapan yang tersedia untuk diproses. Upah yang diterima kebanyakan melalui skema upah borongan yang cenderung lebih dari 50 persen di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah. Situasi ini mengakibatkan tingginya jumlah pekerja yang terlilit utang, karena penghasilan mereka tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pokok. Kesenjangan upah gender juga terlihat, dengan pekerja perempuan mengalami selisih penghasilan 54 persen lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki-laki, meskipun mayoritas pelaku usaha mempekerjakan perempuan.

Sementara formalitas bisnis dapat memberikan perlindungan yang lebih baik, informalitas bisnis dalam sektor ini berdampak pada kurangnya perlindungan terhadap pekerja migran internal. Hal ini tercermin dari minimnya pelatihan tentang praktik kerja aman, termasuk pengadaan APD. Kecelakaan kerja kerap terjadi, terutama di dermaga dan rumahan dengan kondisi lantai licin dan pekerja yang juga kelelahan. Karena dipekerjakan secara informal, hanya seperlima dari pekerja yang disurvei terdaftar dalam skema jaminan sosial seperti BPJS

Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Pendaftaran mandiri dalam skema jaminan sosial ini juga rendah karena kurangnya kesadaran para pekerja tentang berbagai jenis skema jaminan sosial BPJS yang ditawarkan oleh BPJS sesuai dengan status pekerjaan mereka. Serikat pekerja yang mampu mendukung aspirasi pekerja di sektor informal pengolahan makanan laut masih terbatas, terutama karena mayoritas pekerja lebih suka melaporkan masalah kepada supervisor atau melalui mekanisme pengaduan di tempat kerja, dan hanya beberapa yang menceritakannya kepada teman atau kelompok masyarakat tertentu.

Meskipun ada Undang-Undang untuk melindungi pekerja di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer, implementasinya masih kurang memadai, terutama dalam hal pembayaran upah minimum, kesehatan dan keselamatan kerja, serta akses perlindungan sosial dan layanan kesehatan. Diperlukan perubahan terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk memastikan perlindungan yang lebih baik bagi semua pekerja, termasuk mereka yang tidak memiliki perjanjian kerja formal. Selain itu, peraturan perundang-undangan perlu diterapkan secara merata untuk semua usaha, termasuk usaha kecil, sehingga setiap pekerja berhak atas upah minimum dan jaminan sosial. Pemberlakuan pengawasan oleh Kemnaker pada UKM juga penting, agar permasalahan tempat kerja dapat diselesaikan tanpa beban yang berlebihan pada para pekerja, khususnya terkait upah yang di bawah upah minimum atau upah borongan yang meningkatkan kerentanan pekerja terhadap lembur tanpa hari libur atau utang untuk memenuhi kebutuhan dasar.

Rekomendasi

Rekomendasi berdasarkan temuan dalam studi ini diberikan kepada Pemerintah Indonesia dan pelaku sektor swasta untuk mengatasi kesenjangan dalam perlindungan dan pekerjaan yang layak bagi para pekerja migran internal di sektor pengolahan makanan laut tingkat bawah.

IOM merekomendasikan Pemerintah Indonesia agar:

Menjamin seluruh pekerja yang menerima upah untuk pekerjaannya, terlepas dari formalitas pekerjaannya, tercakup dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk melindungi hak-hak semua pekerja, khususnya mereka yang bekerja secara informal, Kemnaker perlu memastikan bahwa setiap pekerja yang menerima upah atau remunerasi atas pekerjaan yang mereka lakukan, sejalan dengan peraturan perundang-undangan lain seperti UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, berhak atas perlindungan yang dinyatakan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menyertakan usaha kecil dan mikro dalam kewenangan pengawasan ketenagakerjaan. Untuk memastikan bahwa hak-hak para pekerja dalam usaha kecil dan mikro tetap dihormati, diperlukan mekanisme penegakkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di luar pelaporan mandiri oleh para pekerja. Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) dan Kemnaker dapat berkolaborasi untuk melakukan inspeksi bersama terhadap fasilitas pengolahan makanan laut, baik pada tahap awal maupun tahap primer, untuk memastikan bahwa semua tempat kerja telah terdaftar sebagai bisnis berlisensi di bawah KKP dan bahwa hak-hak para pekerja dihormati dan ditegakkan yang sejalan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Membentuk forum *multi-stakeholder* untuk membahas kesenjangan perlindungan dan kurangnya pekerjaan yang layak bagi para pekerja migran internal di tingkatan bawah sektor pengolahan makanan laut. Untuk memastikan terpenuhinya hak para pekerja migran internal di tingkatan bawah, KKP, Kemnaker, Kemenkes dan BPJS dapat berkolaborasi untuk membentuk forum *multi-stakeholder* yang melibatkan pemangku kepentingan pemerintah di tingkat provinsi atau daerah untuk membahas kesenjangan perlindungan dan situasi ketenagakerjaan yang dialami oleh mereka yang dipekerjakan secara informal.

Untuk meningkatkan tingkat upah dan perlindungan upah di sektor pengolahan makanan laut,

IOM merekomendasikan Pemerintah Indonesia agar:

Menjamin hak-hak para pekerja atas upah minimum di usaha kecil dan mikro. Kemnaker harus memastikan bahwa seluruh pekerja, terlepas dari ukuran tempat kerja mereka, berhak atas upah minimum yang telah ditentukan. Pemerintah Indonesia dapat menjalin kerja sama dengan *Non-Governmental Organization* (NGO) dan organisasi/serikat pekerja untuk mendukung pekerja yang ingin melaporkan pelanggaran upah kepada Kemnaker. Pemerintah perlu memberikan sanksi kepada pelaku usaha yang menghindari dan/atau melanggar peraturan yang mewajibkan mereka untuk membayar seluruh pekerja dengan standar upah minimum.

Mendorong terbentuknya serikat pekerja di sektor pengolahan makanan laut. Organisasi pekerja harus dapat memperkuat upaya untuk mengorganisir para pekerja di sektor informal pengolahan makanan laut berbasis darat. mengingat tingkat upah di perusahaan kecil dan mikro ditentukan melalui kesepakatan antara pelaku usaha dan pekerja, serikat pekerja yang lebih besar di sektor ini dapat membantu meningkatkan tingkat upah para pekerja.

Untuk menjamin perlindungan sosial bagi seluruh pekerja migran internal,

IOM merekomendasikan Pemerintah Indonesia agar:

Memastikan bahwa seluruh rakyat Indonesia dapat mengakses jaminan sosial. BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan perlu mempertimbangkan untuk memperluas peran Pemerintah dalam membayar iuran jaminan sosial bagi para pekerja di sektor informal untuk menutup 'celah' di antara mereka yang berada di bawah garis kemiskinan dan mereka yang memiliki pekerjaan formal. BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan juga perlu menjangkau para pekerja secara langsung, khususnya mereka yang berada di tingkat yang lebih rendah, untuk meningkatkan kesadaran dan mensosialisasikan skema perlindungan yang tersedia bagi para pekerja di usaha kecil dan mikro.

Meminta pertanggungjawaban pelaku usaha atas kewajiban mereka untuk mendaftarkan para pekerjanya dalam BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Kemnaker perlu melakukan penyebaran informasi bagi para pelaku usaha tentang kewajiban mereka mendaftarkan pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan mereka dalam program jaminan sosial yang berlaku. Kemnaker dan BPJS perlu mengembangkan suatu mekanisme penegakan kewajiban pelaku usaha terkait jaminan sosial, dan memastikan sanksi pidana bagi pelaku usaha yang melanggar kewajiban ini tetap berlaku sebagaimana yang diatur dalam UU

No. 11/2020 tentang Cipta Kerja. Kemnaker dapat berkolaborasi dengan KKP dan BPJS untuk mengidentifikasi tempat kerja dalam sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer yang belum mendaftarkan pekerjaannya dalam skema jaminan sosial yang berlaku atau tidak membayar iuran.

BPJS perlu memastikan bahwa proses pendaftaran mandiri untuk jaminan sosial cukup sederhana dan diketahui secara luas. Bagi pekerja yang harus mendaftar secara mandiri dalam berbagai skema jaminan sosial – karena tidak memiliki hubungan kerja atau karena majikan mereka tidak mendaftarkan mereka – proses pendaftaran perlu disederhanakan dan mudah diakses. Kemnaker, NGO, organisasi pekerja, dan organisasi internasional perlu melakukan sosialisasi secara luas mengenai prosedur pendaftaran BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta manfaat yang diperoleh dari pembayaran iuran jaminan sosial secara berkala.

Untuk mengambil pendekatan responsif gender guna meningkatkan pekerjaan yang layak bagi para pekerja migran internal di sektor pengolahan hasil perikanan,

IOM merekomendasikan Pemerintah Indonesia agar:

Mempromosikan kesempatan dan memberdayakan pekerja perempuan. Untuk mengedepankan kesetaraan gender, para pemangku kepentingan perlu melakukan upaya untuk mengatasi bias gender selama perekrutan, menciptakan kesempatan kerja yang layak bagi pekerja, mengadakan pelatihan keterampilan, dan memastikan bahwa pekerja perempuan dan laki-laki mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan. Pemerintah pusat dan daerah harus memastikan ketersediaan layanan pengasuhan anak yang memadai dan terjangkau sehingga memungkinkan pekerja perempuan untuk berpartisipasi penuh sebagai tenaga kerja.

Memastikan komitmen para pelaku usaha dan menjalin kerja sama dengan para pelaku usaha, NGO, serikat pekerja dan para pekerja untuk mengurangi kesenjangan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki. Untuk mempromosikan prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang setara dan pekerjaan bernilai sama, para pemangku kepentingan termasuk Pemerintah perlu memberikan dukungan dalam pengawasan dan memfasilitasi pembentukan serikat pekerja untuk meningkatkan posisi tawar mereka. NGO dapat mendukung upaya kesetaraan upah melalui kampanye kesadaran terkait hak pekerja, menyediakan layanan bagi individu yang mengalami diskriminasi, dan mengadvokasi kesetaraan upah kepada para pelaku usaha. Pelaku usaha perlu menciptakan lingkungan yang transparan dan bertanggung jawab untuk mendukung kesetaraan upah.

Memastikan pelaksanaan UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual berjalan efektif. Untuk melindungi pekerja migran internal dari segala bentuk kekerasan seksual, pemangku kepentingan di pihak Pemerintah dan petugas garis depan memiliki peran dalam menyediakan ruang aman, akses ke bantuan pemulihan dan bantuan hukum, yang mengacu pada pendekatan non-diskriminatif dan mengutamakan kepentingan terbaik para korban.

Meratifikasi Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan (K190). Untuk mendukung pekerja melaporkan kasus pelecehan seksual di tempat kerja dan mencari akses untuk pemulihan, Kemnaker perlu meratifikasi Konvensi ILO K190 dan menyelaraskan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan standar internasional tentang kekerasan (berbasis gender) dan pelecehan seksual di tempat kerja.

Meningkatkan kapasitas pengawas ketenagakerjaan untuk mengidentifikasi diskriminasi berbasis gender di tempat kerja. Kemnaker perlu melakukan pelatihan untuk para pengawas ketenagakerjaan guna meningkatkan proses identifikasi dan pemulihan atas diskriminasi berbasis gender dan memastikan bahwa para pengawas ketenagakerjaan terlatih untuk mengidentifikasi dan melakukan penanganan kasus pelecehan seksual di tempat kerja.

Untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja, IOM merekomendasikan Pemerintah Indonesia agar:

Memperluas perlindungan K3 yang merupakan hak para pekerja. Kemnaker dapat memperluas kewenangan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 50 Tahun 2012 untuk memasukkan hak atas pelatihan K3 di tempat kerja yang diberikan secara cuma-cuma serta memastikan ketersediaan seluruh APD yang diperlukan yang terkait dengan pekerjaan, agar sejalan dengan standar internasional. Pelaku usaha juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa tempat kerja mereka telah menerapkan manajemen K3.

Untuk mengambil pendekatan berbasis hak asasi manusia terkait tata kelola migrasi pekerja internal, IOM merekomendasikan Pemerintah Indonesia agar:

Memperkuat perlindungan bagi pekerja migran internal di dalam Undang-Undang pemberantasan perdagangan orang yang berlaku. Kemnaker perlu meningkatkan perlindungan yang diberikan kepada pekerja migran internal di Indonesia melalui pengembangan Undang-Undang Republik Indonesia yang mencakup reformasi struktural, pelatihan pra-pemberangkatan, dukungan umum (yaitu tempat tinggal, konseling psikososial, bantuan hukum gratis, dan bantuan repatriasi), serta mekanisme kerja sama antar kementerian terkait perlindungan pekerja (termasuk bagi korban perdagangan orang).

Memperkuat Undang-Undang yang mengatur proses perekrutan, khususnya untuk pekerja migran internal, dan menyesuaikan biaya perekrutan dengan standar internasional. Kemnaker perlu melakukan kolaborasi untuk melarang adanya biaya perekrutan untuk pekerja migran internal, yang sejalan dengan definisi internasional tentang biaya perekrutan. Ini mencakup biaya terkait migrasi dan biaya ini seharusnya ditanggung oleh pelaku usaha atau perekrut jika mereka merekrut pekerja dari daerah asal, dan bukan merekrut ketika mereka telah bermigrasi ke daerah tujuan.

Bagian ini menguraikan rekomendasi yang diajukan pelaku sektor swasta untuk mengatasi tantangan yang teridentifikasi.

Untuk meningkatkan transparansi rantai pasok dan mengidentifikasi risiko yang dihadapi para pekerja yang dipekerjakan dalam rantai pasok, IOM merekomendasikan pelaku usaha agar:

Meningkatkan pelatihan pemetaan rantai pasok untuk meningkatkan pemahaman terkait dinamika dan pelaku rantai pasok: Untuk memastikan pembeli atau perusahaan perlu melakukan uji kelayakan di seluruh rantai pasok secara keseluruhan, pelaku usaha didorong untuk meningkatkan pelatihan pemetaan rantai pasok dan memastikan bahwa informasi terkait dinamika rantai pasok diberikan kepada departemen yang melakukan uji kelayakan.

Merevisi kebijakan audit untuk menyertakan pelaku di tingkat rantai pasok yang lebih rendah di sektor pengolahan awal dan primer dari hasil perikanan dalam audit sosial: Untuk meningkatkan pengawasan di tingkat rantai pasok yang lebih rendah, pembeli dapat merevisi kebijakan audit mereka untuk menyertakan pelaku di tingkat rantai pasok yang lebih rendah dalam audit sosial. Selain itu, proses audit juga harus mencakup pekerja subkontrak dan berbasis rumahan. Untuk memastikan bahwa pelaku di tingkat yang lebih rendah dapat berpartisipasi dalam proses audit, pembeli harus menerapkan model pembagian biaya untuk memfasilitasi audit tersebut.

Untuk meningkatkan tingkat upah dan perlindungan upah di sektor pengolahan makanan laut, IOM merekomendasikan pelaku usaha agar:

Memastikan bahwa harga yang dibayarkan untuk produk hasil perikanan memungkinkan semua pelaku dalam rantai pasok, termasuk di tingkat yang lebih rendah, untuk membayar semua pekerja sekurang-kurangnya sesuai dengan upah minimum. Pembeli perlu melakukan uji kelayakan hak asasi manusia di setiap tingkat rantai pasok mereka dan memverifikasi bahwa penetapan harga produk mereka telah mencakup biaya produksi termasuk pembayaran upah minimum di semua tingkat produksi, yang sejalan dengan hak-hak pekerja berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia dan UNGP untuk menghormati hak asasi manusia di seluruh rantai pasok mereka. Pembeli juga perlu memverifikasi bahwa harga yang dibebankan pemasok kepada mereka sudah mencakup biaya-biaya ini.

Untuk mengatasi kurangnya pekerjaan yang layak bagi para pekerja migran di sektor pengolahan makanan laut, IOM merekomendasikan pelaku usaha agar:

Menjalin kerja sama jangka panjang dengan pemasok, yang dapat meningkatkan kondisi kerja semua pekerja, termasuk pekerja migran internal: Pembeli dapat mempertimbangkan untuk menandatangani perjanjian jangka panjang dengan pemasok, sehingga mereka akan mendapatkan jaminan pendapatan dan tidak perlu menekan biaya, misalnya untuk upah pekerja atau APD, untuk menghemat uang ketika mereka menerima pesanan dengan jumlah yang lebih sedikit.

Untuk meningkatkan akses pekerja migran terhadap pemulihan, IOM merekomendasikan pelaku usaha agar:

Berkolaborasi dengan jaringan lokal dan NGO untuk meningkatkan akses pekerja migran ke pemulihan yang efektif: Untuk meningkatkan akses pekerja migran terhadap pemulihan yang efektif, pembeli dapat bekerja sama dengan jaringan lokal dan NGO yang dapat memberikan pendampingan kepada para pekerja, untuk meningkatkan kapasitas mereka agar dapat menerima keluhan pekerja secara efektif dan memberikan dukungan yang diperlukan, termasuk bantuan hukum jika diperlukan.

Untuk meningkatkan kesadaran dan kapasitas di kalangan bisnis terkait hak asasi manusia dan standar ketenagakerjaan, IOM merekomendasikan pelaku usaha agar:

Semua pelaku, termasuk pelaku sektor swasta, harus meningkatkan upaya peningkatan kesadaran dan peningkatan kapasitas di kalangan bisnis, termasuk di tingkat yang lebih rendah di rantai pasok pengolahan makanan laut: Semua pelaku dalam rantai pasok, termasuk sektor swasta, perlu meningkatkan upaya peningkatan kesadaran dan peningkatan kapasitas terkait standar hak asasi manusia

dan ketenagakerjaan nasional dan internasional. Ini mencakup praktik terbaik dan tantangan yang mungkin terjadi oleh pekerja migran dan pelaku bisnis, termasuk UKM.

Untuk mencapai perubahan yang berarti di tingkat kebijakan dan mengatasi tantangan yang dihadapi oleh pekerja migran di tingkat rantai pasok yang lebih rendah di pengolahan makanan laut, IOM merekomendasikan pelaku usaha agar:

Terlibat dalam dialog bersama lembaga Pemerintah terkait untuk mengatasi tantangan yang dihadapi para pekerja dalam rantai pasok mereka: Pelaku usaha perlu menggunakan pengaruh mereka terhadap Pemerintah dengan terlibat dalam dialog dan membahas tantangan yang dihadapi oleh pekerja di tingkat terendah rantai pasok pengolahan makanan laut, serta membahas tindakan yang diperlukan oleh pelaku sektor publik dan swasta, untuk mencegah terjadinya tantangan dan meningkatkan kondisi para pekerja.

Daftar Isi

KATA PENGANTAR	v
AKRONIM	vi
RINGKASAN EKSEKUTIF	vii
PENDAHULUAN	1
Dasar Pemikiran	2
Ruang Lingkup Penelitian	4
Metodologi.....	6
Struktur Laporan.....	8
BAB 1: KERANGKA HUKUM INDONESIA YANG MENGATUR KETENAGAKERJAAN	9
BAB 2: TEMUAN PENELITIAN	13
Dinamika Pekerja Migran	14
Pekerjaan Dan Tempat Kerja.....	14
Perjalanan Migrasi.....	18
Biaya Migrasi.....	21
Dokumen.....	22
Kontrak Kerja.....	23
Pengetahuan Tentang Kondisi Kerja	24
Waktu Kerja Dan Hari Kerja.....	25
Fasilitas Tempat Kerja.....	29
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	29
Ancaman Dan Paksaan	31
Upah	31
Jenis Dan Frekuensi Pembayaran.....	32
Tingkat Upah.....	34
Dampak Pandemi Covid-19.....	38
Biaya Hidup.....	39
Utang.....	40
Pengiriman Uang.....	42
Akomodasi	43
Pekerjaan Reproduksi Sosial.....	43

Pengasuhan Anak	44
Jaminan Sosial.....	44
Akses Terhadap Pemulihan	46
Organisasi Masyarakat Sipil/Ngo	47
Serikat Pekerja.....	48
KESIMPULAN	49
REKOMENDASI	51
LAMPIRAN 1: KERANGKA HUKUM	59
LAMPIRAN 2: METODOLOGI	69

PENDAHULUAN



“Fish caught unloaded and sorted” Photo: © Photo IOM 2019

Dasar Pemikiran

Indonesia merupakan produsen makanan laut terbesar ketiga di dunia, menghasilkan 6,71 juta ton makanan laut pada tahun 2018.¹⁴ Sektor akuakultur Indonesia yang berkembang pesat juga menghasilkan volume krustasea air asin tertinggi kedua di dunia.¹⁵ Sektor perikanan memiliki peran penting bagi perekonomian Indonesia, di mana pada tahun 2020, total kontribusi dari sektor ini mencapai 6,17 miliar dolar Amerika (USD) terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia.¹⁶ Amerika Serikat adalah importir terbesar hasil perikanan Indonesia, baik yang segar maupun yang beku, diikuti oleh negara lain di antaranya Tiongkok, Jepang, Vietnam, dan Thailand.¹⁷ Setelah hasil tangkapan tiba di pelabuhan Indonesia atau setelah dipanen dari tambak akuakultur, hasil tangkapan tersebut melalui pemrosesan awal dan primer sebelum dijual di pasar basah untuk konsumsi domestik, atau dikirim ke pabrik untuk pemrosesan lebih lanjut. Pada tahun 2015, terdapat lebih dari 60.000 unit pengolahan ikan berskala kecil di seluruh Indonesia.¹⁸ Pemrosesan awal dan primer dari hasil perikanan meliputi pembongkaran dan penyortiran hasil tangkapan, pemeriksaan, pembersihan, pengeringan, pengasapan, perebusan, pemotongan (*filleting*), pemotongan kepala (*beheading*), dan pengasinan, serta pengupasan kulit udang. Banyak dari kegiatan ini dilakukan oleh pekerja harian di pabrik usaha kecil dan menengah (UKM), pekerjaan berbasis dermaga, gudang pemrosesan, dan kerja rumahan. Di saat pekerja tersebut adalah Warga Negara Indonesia, banyak dari mereka merupakan pendatang yang bermigrasi dari daerah lain di Indonesia untuk mencari pekerjaan. Para pekerja ini memberikan kontribusi yang penting terhadap perekonomian Indonesia, di mana pengiriman uang yang mereka lakukan ke daerah asal turut memiliki nilai penting untuk pengentasan kemiskinan dan meningkatkan akses ke kesehatan, pendidikan dan tempat tinggal di daerah asal mereka.

Terlepas dari kontribusi penting yang mereka berikan pada perekonomian Indonesia, para pekerja migran internal yang dipekerjakan di sektor pengolahan makanan laut ini menghadapi berbagai tantangan sehubungan dengan kurangnya pekerjaan yang layak, suatu isu yang telah diketahui secara umum selama bertahun-tahun.¹⁹

Dalam Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) 2015–2035, pengembangan Industri Pengolahan Ikan menjadi prioritas utama di Indonesia. Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir, Pemerintah Indonesia, khususnya Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) telah melakukan upaya penting untuk meningkatkan perlindungan terhadap pekerja di sektor perikanan dan makanan laut, misalnya melalui Peraturan Menteri KKP No. 35 Tahun 2015, yang menyatakan bahwa ‘pengusaha perikanan’ yang beroperasi di sektor ini diwajibkan untuk membentuk skema kepatuhan perusahaan, termasuk (1) kebijakan Hak Asasi Manusia (HAM); (2) mekanisme untuk memfasilitasi uji tuntas HAM; dan (3) mekanisme pemulihan HAM. Selain itu, pada tahun 2017, KKP mengeluarkan Peraturan Menteri KKP No. 02 Tahun 2017 tentang Persyaratan dan Mekanisme Sertifikasi Hak Asasi Manusia untuk Perikanan, yang mengatur proses dan mekanisme sertifikasi. Bersama-sama, kedua peraturan ini membentuk ‘Sistem Sertifikasi Hak Asasi Manusia pada Usaha Perikanan Indonesia’. Apabila pengusaha perikanan gagal mendapatkan sertifikasi sebagaimana tertera dalam peraturan tersebut, mereka dapat dikenakan sanksi berupa pembekuan atau pencabutan izin penangkapan ikan, dan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) akan direkomendasikan untuk mencabut izin penggunaan tenaga kerja.

14 FAO, *The State of the World Fisheries and Aquaculture 2020*, hal. 13 (2020).

15 *Ibid.*, hal. 34–5.

16 Kementerian Kelautan dan Perikanan [Laporan Tahunan 2020](#), hal. 40 (2021).

17 ITC (2021) Peta Dagang: [Daftar pasar pengimpor untuk produk yang diekspor oleh Indonesia: 03 Ikan dan krustasea, moluska dan invertebrata air lainnya](#) (diakses pada 1 November 2021).

18 Informasi diperoleh selama konsultasi dengan pelaku sektor swasta setempat di Indonesia.

19 Oxfam International, *Behind the Seafood in Our Markets: Stories of Human Suffering*, tidak bertanggal, dapat diakses di: www.oxfam.org/en/behind-seafood-our-markets-stories-human-suffering.

Terlepas dari peningkatan penting ini, pada akhir tahun 2018 dan bahkan hingga saat penulisan laporan ini, sistem sertifikasi belum diterapkan secara efektif. Bahkan jika sistem tersebut diterapkan, masih terdapat kekurangan seperti tidak adanya integrasi dengan pengawasan ketenagakerjaan nasional, sehingga dampak positif terhadap kondisi pekerja di sektor ini masih sangat terbatas. Monitoring terhadap tempat kerja tingkat bawah, perekrutan serta kondisi pekerja di dalamnya sering kali sulit dilakukan. Oleh karena itu, kerjasama antara pengawas ketenagakerjaan di bawah Kemnaker dan KKP dimaksudkan untuk memastikan perlindungan pekerja di sektor pengolahan makanan laut melalui pemantauan rutin dan penegakan kebijakan.

Meskipun beberapa studi telah meneliti kondisi kerja di pabrik pengolahan makanan laut di Indonesia, kebanyakan studi tersebut hanya memberikan sedikit informasi mengenai pemrosesan di tingkat yang lebih rendah, di mana kegiatan pemrosesan awal dan pemrosesan primer berlangsung.²⁰ Penelitian yang dilakukan oleh Universitas Coventry dan Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM) meneliti proses perekrutan dan kondisi kerja para pekerja pabrik dan awak kapal perikanan, termasuk melakukan wawancara dengan sebagian kecil pekerja yang dipekerjakan di pelabuhan.²¹ Namun, beberapa studi yang telah dilakukan sering kali tidak merinci apakah mereka membedakan pekerja lokal dan pekerja migran internal. Selain itu, tidak banyak yang diketahui tentang kondisi kerja para pekerja migran internal perempuan, karena studi akademis lebih berfokus pada peran pekerja perempuan dalam sektor pengolahan makanan laut awal dan primer, yang berkaitan dengan usaha perikanan skala kecil. Namun, mereka tidak memasukkan kondisi kerja para pekerja perempuan yang dipekerjakan secara informal dalam usaha perikanan skala kecil.²²

Berpedoman pada Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia atau [United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights](#) (UNGPR), Kesepakatan Global untuk Migrasi yang Aman, Tertib, dan Teratur atau [Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration](#) (GCM) dan mengacu pada Kerangka Pengukuran Pekerjaan Layak atau [Framework for Measuring Decent Work](#) dari Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO), IOM bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan tersebut dengan melihat proses migrasi dari para pekerja migran internal yang dipekerjakan di tingkatan rantai pasok yang lebih rendah di sektor pengolahan makanan laut awal dan primer di Indonesia.

Studi ini dilakukan di bawah [“Program Regional Asia Tenggara tentang Migrasi Tenaga Kerja di Sektor Perikanan” \(Ship to Shore\)](#), sebuah inisiatif bersama yang dilakukan oleh ILO, IOM dan UNDP (United Nations Development Programme), dan didanai oleh Uni Eropa (UE). Melalui studi ini, IOM bertujuan untuk mengumpulkan wawasan terkait tantangan yang dihadapi oleh para pekerja migran internal dan memberikan rekomendasi konstruktif kepada Pemerintah Indonesia untuk mendukung pemangku kepentingan Pemerintah memperkuat Undang-Undang dan kebijakannya untuk melindungi hak-hak para pekerja migran internal dan untuk mengembangkan Industri Pengolahan makanan laut, sebagaimana tertuang dalam RIPIN 2015–2035. Studi ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang membangun kepada para pelaku sektor swasta yang beroperasi dan mengambil

20 Jones, Visser, Prasetya, Nuriyati, *Fish for Export: Working in the wild capture seafood industry Indonesia*, British Academy Mengatasi Perbudakan, Perdagangan Manusia, dan Pekerja Anak dalam Bisnis Modern, laporan akhir (2019); Verité, *Labour Conditions in the Tuna Sector Bitung, Indonesia* (2018), USAID; Oxfam and Sustainable Seafood Alliance Indonesia, *Supermarket Responsibilities for Supply Chain Workers' Rights: Continuing challenges in seafood supply chains and the case for stronger supermarket action* (2018).

21 Jones, Visser, Prasetya, dan Nuriyati, *Fish for Export: Working in the wild capture seafood industry Indonesia*, British Academy Mengatasi Perbudakan, Perdagangan Manusia, dan Pekerja Anak dalam Bisnis Modern, laporan akhir (2019).

22 Ferguson 'A Rising Tide Does Not Lift All Boats: Intersectional analysis reveals inequitable impacts of the seafood trade in fishing communities', *Frontiers in Marine Science*, Vol. 8 (2021); Kruijssen, McDougall, dan van Asseldonk, 'Gender and aquaculture value chains: A review of key issues and implications for research', *Aquaculture*, Vol. 493 (2018); Athiqah Nur Alami dan Sandy Nur Ikfal Raharjo, 'Mengenal peran nelayan perempuan Indonesia dalam pengelolaan sumber daya perikanan: profil, kebijakan, dan strategi pemberdayaan ekonomi', *Journal of the Indian Ocean Regio*, Vol. 13, No. 1 (2017); Fitriana dan Stacey, 'Peran perempuan di sektor perikanan Pulau Pantar, Indonesia', *Gender in Aquaculture and Fisheries: Moving the Agenda Forward*, *Asian Fisheries Science*, Edisi Spesial Vol. 25S (2012).

sumber daya dari sektor pengolahan makanan laut Indonesia, untuk mendukung mereka melakukan bisnis yang bertanggung jawab di seluruh rantai pasok dan menyelaraskan kebijakan dan praktik mereka dengan standar internasional terkait perekrutan dan pekerjaan yang adil dan beretika. Dengan mendukung perekrutan yang adil dan beretika serta pekerjaan yang layak untuk semua pekerja, termasuk pekerja migran internal dalam rantai pasok di sektor pengolahan makanan laut Indonesia, perusahaan yang beroperasi di Indonesia dan mengambil produk makanan laut Indonesia dapat membangun rantai pasok yang lebih baik, lebih inklusif, dan berkelanjutan, sejalan dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* (SDG), khususnya SDG 8 Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi, SDG 10 Berkurangnya Kesenjangan, dan SDG 12 Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab.

Selain itu, ketika pelaku bisnis menjunjung tinggi HAM dan hak pekerja yang dimiliki semua pekerja, termasuk pekerja migran internal dalam rantai pasok mereka, termasuk di tingkatan yang lebih rendah, mereka dapat melakukan penyelarasan dengan Undang-Undang dan peraturan tentang uji tuntas HAM dan kerja paksa, yang semakin banyak dilakukan oleh pemerintah, seperti melalui *Australian Modern Slavery Act* (2018), *French Loi de Vigilance* (2017), *United Kingdom Modern Slavery Act* (2015), *California Transparency in Supply Chains Act* (2012), *Executive Order “Strengthening Protections Against Trafficking In Persons In Federal Contracts”* (2012) – bersama dengan peraturan yang termasuk dalam Peraturan Akuisisi Federal dan Bea Cukai, dan pada tahun 2021, Parlemen Federal Jerman mengesahkan Undang-Undang Uji Tuntas Rantai Pasok atau *Supply Chain Due Diligence Act*, yang berlaku pada 1 Januari 2023. Baru-baru ini, pada tahun 2022, Komisi Eropa mengadopsi proposal Arahan Uji Tuntas Keberlanjutan Perusahaan atau *Directive on Corporate Sustainability Due Diligence*, yang setelah diterapkan, berlaku untuk semua perusahaan yang ingin memasuki pasar internal Uni Eropa dan 450 juta konsumennya.

Dengan menyadari tantangan yang ada dan mengambil langkah-langkah yang sesuai, maka hal ini dapat diatasi secara efektif, yang akan menguntungkan pekerja dan bisnis.

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menilai proses migrasi pekerja migran internal yang dipekerjakan di perusahaan pengolahan makanan laut awal dan primer di Indonesia. Penelitian ini tidak mencakup awak kapal perikanan migran internal yang dipekerjakan di kapal penangkap ikan. Studi ini secara khusus berfokus pada empat jenis tempat kerja, sebagai berikut:

Pabrik Usaha Kecil dan Menengah (UKM) – Perusahaan UKM yang terdaftar di Indonesia termasuk ke dalam usaha mikro, kecil dan menengah yang diklasifikasikan berdasarkan jumlah aset bersih dan pendapatan tahunannya, hal ini menentukan bagaimana usaha mereka.²³ Pabrik UKM yang mengolah hasil perikanan biasanya beroperasi dalam ekonomi formal. Pekerjaan di pabrik-pabrik UKM yang termasuk dalam studi ini meliputi pemilahan ikan, bongkar muat ikan, pengemasan ikan segar untuk selanjutnya didistribusikan dan pengupasan kulit udang.

23 UU No. 20 Tahun 2008, Pasal 6 mendefinisikan usaha mikro sebagai usaha dengan hasil penjualan tahunan maksimal Rp300 juta; usaha kecil memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300 juta sampai dengan paling banyak Rp2,5 miliar; dan usaha menengah memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2,5 miliar sampai dengan paling banyak Rp50 miliar.

Pekerjaan berbasis dermaga²⁴ – Pekerjaan berbasis dermaga beroperasi di dalam dan sekitar pelabuhan perikanan dan mungkin memiliki keterkaitan dengan pemilik kapal. Pekerjaan berbasis dermaga meliputi kegiatan menurunkan ikan dari kapal, memasukkannya ke dalam kendaraan untuk selanjutnya didistribusikan dan menyortir hasil tangkapan. Beberapa pekerja berbasis dermaga dapat dilakukan oleh pelaku usaha tertentu, sementara yang lain bekerja sebagai pekerja lepas yang bekerja untuk pelaku usaha mana pun yang memiliki penawaran pekerjaan. Banyak pekerja berbasis dermaga bekerja secara berkelompok dengan model bagi hasil. Satu kelompok akan menerima sejumlah uang dan dibagikan ke seluruh anggota kelompok setelah menurunkan hasil tangkapan dari kapal.

Gudang pemrosesan²⁵ – Gudang pemrosesan sering kali berupa lumbung kayu atau garasi dari beton yang beroperasi di sektor informal. Banyak gudang pemrosesan merupakan usaha kecil dan mikro. Dalam gudang pemrosesan, hasil perikanan akan diproses jika dan ketika tersedia. Karena itu, banyak pekerja di gudang pemrosesan yang dipekerjakan sebagai pekerja harian, atau mereka hanya bekerja sesuai kebutuhan. Pekerjaan yang dilakukan di gudang pemrosesan meliputi bongkar muat ikan dari dan ke kendaraan pengangkut, penyortiran ikan, pengupasan dan pembersihan udang, pembersihan ikan, pemotongan ikan, pembersihan cumi-cumi dan pengeringan ikan.

Kerja rumahan²⁶ – Pekerjaan yang dilakukan di tempat selain tempat kerja pemberi kerja, untuk mendapatkan upah, yang menghasilkan suatu produk atau jasa sebagaimana yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Kegiatan pengolahan makanan laut yang dilakukan oleh pekerja berbasis rumahan meliputi pemotongan ikan, pengasinan ikan, pengeringan ikan dan pengupasan kulit udang. Pekerja berbasis rumahan dapat bekerja sendiri atau berkelompok dalam komunitas.

Dari empat tempat kerja ini, studi ini berfokus pada para pekerja berikut:

Pekerja informal – Definisi pekerja informal menurut ILO adalah ‘pekerja yang memiliki pekerjaan informal²⁷ di atau untuk perusahaan formal, atau di atau untuk unit ekonomi di perekonomian informal’ dan ‘pekerja dalam hubungan kerja yang tidak diketahui atau tidak diatur.’²⁸ Di Indonesia, istilah pekerja informal tidak tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁹

Migran internal – Warga negara Indonesia yang bermigrasi dari daerah asalnya ke daerah lain di Indonesia untuk mencari pekerjaan.

24 Definisi pekerjaan berbasis dermaga dimaksudkan untuk kejelasan konseptual dan tidak diambil dari bagian-bagian tertentu pada Undang-Undang Republik Indonesia atau instrumen internasional karena definisi resmi dari pekerjaan berbasis dermaga tidak tersedia.

25 Definisi gudang pemrosesan dimaksudkan untuk kejelasan konseptual dan tidak diambil dari bagian-bagian tertentu pada Undang-Undang Republik Indonesia atau instrumen internasional karena definisi resmi dari gudang pemrosesan tidak tersedia.

26 Indonesia belum meratifikasi Konvensi Kerja Rumahan ILO, yang mendefinisikan “kerja rumahan” sebagai: “pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, yang kemudian disebut sebagai pekerja rumahan, i) di rumahnya atau di tempat lain sesuai pilihannya, selain tempat kerja pemberi kerja; (ii) untuk mendapatkan upah; (iii) yang menghasilkan suatu produk atau jasa sebagaimana yang ditetapkan oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau masukan lain yang digunakan.” Kecuali, “orang ini memiliki derajat otonomi dan kemandirian ekonomi yang diperlukan untuk dianggap sebagai pekerja mandiri berdasarkan undang-undang, peraturan, atau putusan pengadilan nasional.” ILO, Konvensi kerja Rumahan, 1996 (No. 177), Jenewa, ILC sesi ke-83 (20 Juni 1996), Pasal 1.

27 Definisi statistik ILO untuk pekerjaan informal lebih lanjut mengklarifikasi bahwa “Pekerja dianggap memiliki pekerjaan informal jika hubungan kerja mereka, secara hukum atau dalam praktik, tidak tunduk pada undang-undang ketenagakerjaan nasional, pajak penghasilan, perlindungan sosial atau hak atas tunjangan kerja tertentu (dibayar tahunan atau cuti sakit, dll.) karena alasan seperti: pekerjaan atau pekerja tanpa keterangan; pekerjaan lepas atau pekerjaan dengan durasi pendek terbatas; pekerjaan dengan waktu kerja atau upah di bawah ambang batas tertentu (misalnya untuk iuran jaminan sosial); pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berbadan hukum atau oleh orang-orang dalam rumah tangga; pekerjaan di mana tempat kerja pekerja berada di luar lokasi perusahaan pemberi kerja (misalnya pekerja eksternal tanpa kontrak kerja); atau pekerjaan di mana peraturan ketenagakerjaan tidak diterapkan, tidak ditegakkan, atau tidak dipatuhi karena alasan lain. Lihat [ILO Guidelines concerning a statistical definition of informal employment](#).

28 ILO R204 Rekomendasi mengenai Transisi Ekonomi Informal ke Ekonomi Formal, 2015 (No. 204).

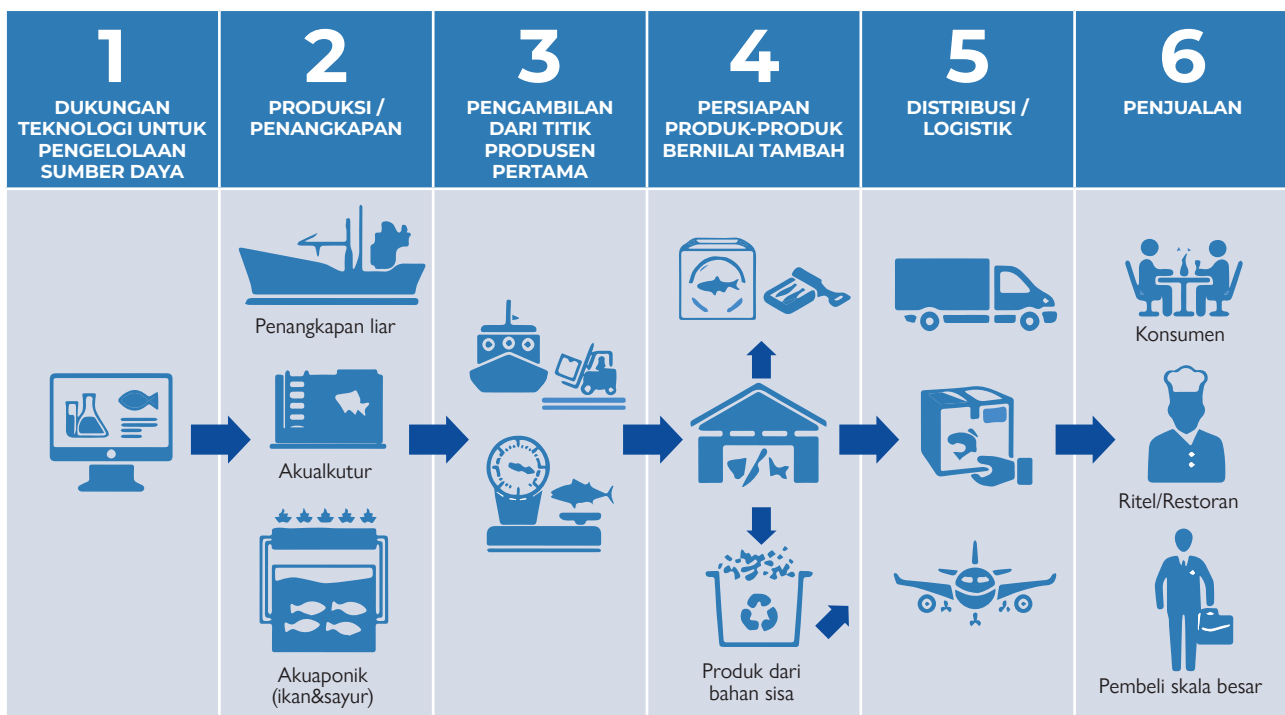
29 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlu dicatat bahwa pekerjaan berbasis dermaga, gudang pemrosesan, dan kerja rumahan biasanya beroperasi di sektor informal.

Sektor informal – Ekonomi atau sektor informal didefinisikan secara internasional sebagai “semua kegiatan ekonomi oleh pekerja dan unit ekonomi yang – dalam Undang-Undang atau dalam praktiknya – tidak tercakup atau tidak tercakup secara memadai oleh pengaturan formal.”³⁰ Di Indonesia, Badan Pusat Statistik (BPS) juga mendefinisikan sektor informal sebagai sektor yang sebagian besar mempekerjakan pekerja tidak tetap, beroperasi pada organisasi tingkat rendah, dan usaha berskala kecil.³¹

Dinamika rantai pasok – Pekerja migran internal Indonesia yang diwawancarai untuk studi ini terlibat dalam kegiatan pengolahan makanan, baik pemrosesan awal maupun primer, di tingkat rantai pasok yang lebih rendah, seperti yang ditunjukkan dalam gambar (Gambar 1, langkah 3 dan 4). Para pekerja ini dipekerjakan di berbagai tempat kerja, termasuk UKM, pekerjaan berbasis dermaga, gudang pemrosesan, dan kerja rumahan. Pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja ini antara lain adalah membongkar muatan kapal penangkap ikan atau menyortir, membersihkan, mengupas, dan mengeringkan hasil perikanan.

Gambar 4: Dinamika rantai pasok di sektor pengolahan makanan laut



Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode penelitian campuran, termasuk survei terhadap 201 pekerja (117 laki-laki dan 84 perempuan) yang bekerja di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer di enam lokasi pesisir, dilengkapi dengan wawancara informan kunci (KII) bersama perwakilan instansi Pemerintah, organisasi pekerja, dan organisasi masyarakat sipil atau *Non-Governmental Organization* (NGO), di samping desk review dan

30 ILO R204 Rekomendasi mengenai Transisi Ekonomi Informal ke Ekonomi Formal, 2015 (No. 204).

31 Badan Pusat Statistik (2014) *Survei Sektor Informal Tahun 2014*.

analisis kerangka hukum Indonesia yang relevan. Pada tahap penyelesaian penelitian ini, seluruh temuan telah divalidasi bersama Pemerintah, pelaku sektor swasta dan masyarakat sipil yang beroperasi di sektor pengolahan makanan laut. Pelaku sektor swasta juga memberikan masukan mereka untuk rekomendasi, terutama yang menyangkut kalangan bisnis. Tabel 4 memberikan gambaran umum metodologi. Metodologi penelitian yang terperinci disajikan di Lampiran 2.

Tabel 4: Gambaran umum metodologi penelitian

Pertanyaan penelitian			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pengalaman migrasi, rekrutmen, dan pekerjaan para pekerja migran internal di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer di Indonesia? 2. Bagaimana kerangka hukum Indonesia melindungi pekerja yang dipekerjakan di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer? 3. Bagaimana perlindungan pekerja migran internal di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer dapat ditingkatkan? 			
Methods			
Primary data collection (December 2021–March 2022)	Worker survey	Locations	Number of interviewees
		<ul style="list-style-type: none"> • Muara Angke, Jakarta • Muara Baru, Jakarta • Medan, North Sumatra • Tangerang, Banten • Makassar, South Sulawesi • Surabaya, East Java 	201 workers: <ul style="list-style-type: none"> • 117 men workers; • 84 women workers;
	Observations	Fieldnotes detailing the researcher’s observations at the six survey locations.	
	Key informant interviews (KIIs)	Online	8 KIIs were conducted with representatives from: <ul style="list-style-type: none"> • 2 Government ministries³² • 3 workers organizations • 2 CSOs • 1 INGO
	Validation workshops	Online	Validation workshops held with: <ul style="list-style-type: none"> - 6 government representatives - 4 civil society representatives - 5 national industry associations
Secondary data collection (October 2021–May 2022)	Desk review	<ul style="list-style-type: none"> • A literature review, focused on recruitment and working conditions in the seafood processing sector • Indonesian seafood production and trade statistics 	
	Review of the legal framework	<ul style="list-style-type: none"> • Analysis of the labour protections for workers in the pre- and primary seafood processing sector • Assessment of the gaps in the legal framework 	

32 Catatan: Lebih dari 20 partisipan dari berbagai departemen di Kementerian Ketenagakerjaan berpartisipasi dalam satu dari dua wawancara Pemerintah.

Batasan

Studi ini berfokus pada perspektif pekerja, dan bukan pada pelaku usaha di sektor ini. Oleh karena itu, pelaku usaha tidak diwawancarai sebagai bagian dari studi ini. Selain itu, strategi pengambilan sampel yang digunakan untuk mengidentifikasi para pekerja tidak dirancang untuk memberikan sampel yang representatif secara statistik dari sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer. Sebaliknya, data yang didapatkan menggambarkan tren dan tantangan utama yang dihadapi pekerja migran internal di sektor ini.

Struktur Laporan

Laporan studi ini dimulai dengan memberikan gambaran singkat mengenai Undang-Undang di Indonesia yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Laporan ini kemudian menyajikan rangkuman temuan penelitian, terkait dengan migrasi pekerja migran internal, dan pengalaman rekrutmen serta pekerjaan mereka di tingkatan bawah sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer. Rekomendasi dimaksudkan untuk memberikan dukungan kepada Pemerintah Indonesia, pelaku sektor swasta, organisasi internasional, dan masyarakat sipil, untuk mengatasi dan memitigasi tantangan yang teridentifikasi yang dihadapi para pekerja migran internal di sektor ini.

BAB 1:

Kerangka Hukum Indonesia yang Mengatur Ketenagakerjaan



Bagian ini menyajikan ikhtisar Undang-Undang yang berlaku bagi pekerja yang dipekerjakan di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer di Indonesia. Dalam laporan ini, aspek-aspek utama dari kerangka hukum juga dianalisis, bersama dengan temuan-temuan yang relevan dari pengumpulan data primer, dan analisis terperinci dari kerangka hukum disajikan di Lampiran 1.

Perlindungan tenaga kerja utamanya tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial. Selain itu, pekerja memiliki hak untuk berserikat sebagaimana dinyatakan dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Perlu dicatat bahwa, pada saat penulisan pada bulan Juni 2022, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah dinyatakan 'inkonstitusional bersyarat'³³ dan sedang ditinjau. Dengan demikian, terdapat kemungkinan bahwa perubahan terhadap peraturan perundang-undangan, yang dapat terjadi sebagai dampak dari penerapan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, tidak dapat dilanjutkan. Bagian dari peraturan perundang-undangan yang ada dalam kaitannya dengan perlindungan pekerja yang akan terpengaruh dengan disahkannya UU Cipta Kerja yang baru diuraikan dalam paragraf berikut.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan Undang-Undang Republik Indonesia terkait ketenagakerjaan yang paling komprehensif, yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja di Indonesia, termasuk pekerja dalam sektor pengolahan makanan laut. Undang-undang ini bertujuan untuk 'memberdayakan' dan memanfaatkan keterampilan pekerja secara efisien dengan cara yang 'manusiawi', dan menciptakan kesempatan kerja yang setara, memperkuat perlindungan pekerja, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Namun, perlindungan hak pekerja yang tercakup dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbatas pada pekerja yang memiliki hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 50, hubungan kerja didefinisikan sebagai 'hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau pekerja'. Berdasarkan Pasal 51, perjanjian kerja ini dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Berdasarkan Pasal 89(1) dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja berhak atas upah minimum, yang dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.³⁴

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur durasi waktu kerja, yakni tujuh jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk enam hari kerja, atau delapan jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk lima hari kerja. Berdasarkan Pasal 77(3), ditentukan bahwa ketentuan waktu kerja tidak berlaku bagi 'sektor usaha atau jenis pekerjaan tertentu' yang tidak didefinisikan. Lembur diperbolehkan bila terdapat persetujuan dari pekerja yang bersangkutan, dan harus dibatasi hingga paling banyak tiga jam dalam satu hari, dan paling banyak 14 jam dalam satu minggu.³⁵ Sementara Pasal 78(2) menentukan bahwa pekerja wajib diberikan kompensasi untuk kerja lembur mereka,³⁶ meskipun jumlah kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja tidak disebutkan.

Undang-Undang tersebut selanjutnya menetapkan berbagai peraturan tentang pemutusan hubungan kerja. Pasal 167 membahas tentang kompensasi atau pesangon bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Pasal 153 menyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil, baru melahirkan, mengalami gugur kandungan, atau perlu menyusui bayinya. Perlindungan pekerja perempuan selanjutnya tercakup dalam Pasal 82(1), yang menyatakan bahwa pekerja perempuan berhak atas cuti berbayar selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan, dan 1,5 bulan sesudah melahirkan. Berdasarkan

33 [Lihat 'Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia'.](#)

Pasal 81(1) pekerja perempuan dapat mengambil cuti haid berbayar pada hari pertama dan kedua pada waktu haid per bulan.³⁷

Berdasarkan Pasal 86, setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan Pasal 99(1) pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial. Perjanjian kerja bersama diperbolehkan berdasarkan Pasal 116 dan pekerja memiliki hak untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja berdasarkan Pasal 104.

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memperkenalkan rangkaian perubahan atas UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berisiko mengancam beberapa perlindungan yang diberikan kepada para pekerja, termasuk dalam area pengaturan kontrak waktu tetap dan outsourcing, penetapan pengupahan, pemberhentian, pesangon, cuti dan waktu kerja. Misalnya, berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kontrak bagi pekerja yang telah bekerja selama tiga tahun harus diubah menjadi kontrak tetap, sedangkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubahnya ketentuan tersebut menjadi lima tahun.

Peraturan dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga melemahkan perlindungan utama bagi tenaga kerja. Salah satunya adalah Pasal 36 dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang patut diperhatikan karena membebaskan usaha kecil dan mikro dari kewajiban membayar upah minimum.

UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menetapkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang berperan menyelenggarakan program jaminan sosial. Bunyi Pasal 1 dalam Undang-Undang ini mengatur bahwa badan pelaksanaannya adalah BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan **UU No. 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial**, semua tenaga kerja berhak atas jaminan sosial. Pasal 18 menguraikan berbagai jenis program jaminan sosial, termasuk pensiun, jaminan kesehatan, asuransi jiwa, dan jaminan kecelakaan kerja. Pasal 20 menyatakan bahwa para pekerja tercakup oleh skema tersebut jika mereka telah membayar iuran, atau jika iuran tersebut dibayarkan oleh Pemerintah. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap UU No. 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial. Misalnya, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mencabut penghapusan sanksi pidana bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program pensiun, yang akan menyebabkan pekerja berpotensi kehilangan akses pada jaminan pensiun karena tidak adanya konsekuensi bagi pelaku usaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya.³⁸

Berdasarkan **UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja**, para pekerja berhak membangun dan bergabung dalam serikat pekerja. UU tersebut menguraikan hak-hak serikat pekerja untuk menjalankan fungsinya dalam melindungi, membela dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Undang-Undang ini juga memberikan perlindungan pada pekerja dari campur tangan dan diskriminasi anti-serikat.

34 Ketentuan upah minimum akan diubah dalam UU Cipta Kerja yang baru.

35 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Pasal 26, yang dikeluarkan setelah UU No. 11 Tahun 2020 disahkan, menetapkan batas kerja lembur selama empat jam per hari atau 18 jam per minggu. Lihat https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/PP352021.pdf.

36 Ketentuan waktu kerja akan diubah dalam UU Cipta Kerja yang baru.

Namun, meskipun Undang-Undang memberikan perlindungan kepada pekerja selama bekerja, peraturan perundang-undangan juga memberikan fleksibilitas bagi usaha kecil dalam melaksanakan pemenuhan hak-hak pekerjanya. Ini menimbulkan adanya ketidaksesuaian perlindungan, dan mengakibatkan pekerja di sektor pengolahan makanan laut, terutama mereka yang bekerja di pekerjaan informal atau tidak memiliki perjanjian kerja, tidak terlindungi. Kesenjangan utamanya terkait dengan pembayaran upah minimum, kesehatan dan keselamatan kerja, serta akses ke jaminan sosial. Selain itu, dalam praktiknya, peraturan perundang-undangan tidak ditegakkan secara memadai di tingkatan rantai pasok yang lebih rendah, yang diuraikan lebih lanjut dalam laporan ini.

37 Cuti haid akan dihapus dalam UU Cipta Kerja yang baru.

38 Lihat PSHK (2018) *Kertas Advokasi Kebijakan atas UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di Bidang Ketenagakerjaan*.

BAB 2: Temuan Penelitian



"Unloaded fish at Muara Baru Port" Photo: © IOM 2019

Bab ini memaparkan temuan studi, terkait dengan perekrutan dan pengalaman kerja para pekerja migran internal yang bekerja di tingkatan bawah sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer di Indonesia, terutama di UKM, pekerjaan berbasis dermaga, gudang pemrosesan, dan tempat kerja rumahan.

Dinamika Pekerja Migran

Sebagian besar pekerja Indonesia (117 laki-laki dan 84 perempuan) yang disurvei untuk penelitian ini – sebanyak 191 responden – adalah pekerja migran internal. Mayoritas pekerja perempuan yang disurvei bekerja di gudang pemrosesan dan tempat kerja berbasis rumahan. Karakteristik pekerja yang diwawancarai diuraikan lebih terperinci pada Tabel 5.

Tabel 5: Gambaran umum pekerja yang disurvei, berdasarkan tempat kerja dan gender

Tempat kerja	Semua pekerja	Pekerja laki-laki	Pekerja perempuan	Pekerja migran internal
Pabrik UKM	48	31 (65%)	17 (35%)	44 (92%)
Berbasis dermaga	50	47 (94%)	3 (6%)	50 (100%)
Gudang pemrosesan	80	38 (48%)	42 (53%)	76 (95%)
Kerja rumahan	23	1 (4%)	22 (96%)	21 (91%)
Total	201	117 (58%)	84 (42%)	191 (95%)

Usia rata-rata pekerja yang disurvei adalah 33 tahun, dimana pekerja perempuan sedikit lebih tua, dengan usia rata-rata 34 tahun. Sekitar dua pertiga dari pekerja yang diwawancarai berstatus menikah, dan dua pertiga di antaranya sudah memiliki anak. Para pekerja yang disurvei memiliki rata-rata 2,1 anak, di mana banyak di antaranya turut bermigrasi secara internal bersama orang tua mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya mengenai migrasi internal di Indonesia, yang menemukan bahwa migran internal sering kali berusia muda (64,9% berusia 15 hingga 34 tahun).³⁹

Pekerjaan dan Tempat Kerja

Dua dari setiap lima pekerja yang diwawancarai menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan pada saat wawancara adalah pekerjaan pertama mereka di industri pengolahan makanan laut. Pekerja berbasis rumahan sebagian besar pernah bekerja sebelumnya di sektor ini, tetapi beralih dari pekerjaan sebelumnya untuk melakukan kerja rumahan yang lebih fleksibel. Satu dari setiap enam pekerja yang diwawancarai, terutama pekerja pabrik UKM, sebelumnya pernah bekerja di pabrik pengolahan makanan laut yang lebih besar, dan sebagian besar dari mereka menyatakan bahwa mereka kehilangan pekerjaan sebelumnya akibat pandemi COVID-19.

Sebagian besar pekerja yang disurvei menyatakan bahwa mereka telah melakukan pekerjaan yang mereka miliki pada saat wawancara selama lima tahun terakhir, dengan kurang dari setengah pekerja menyatakan bahwa mereka telah bekerja kurang dari tiga tahun (Tabel 6).

39 UNESCO, UNDP, IOM, & UN Habitat (tidak bertanggal) [Overview of Internal Migration in Indonesia](#).

Tabel 6: Durasi para pekerja bekerja dalam pekerjaan mereka pada saat pengumpulan data, di sektor pengolahan makanan laut berbasis darat

Tempat kerja	Lebih dari 10 tahun		4-9 tahun		Kurang dari 3 tahun	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Pabrik UKM	6	13%	16	33%	26	54%
Berbasis dermaga	10	20%	22	44%	18	36%
Gudang pemrosesan	15	19%	29	36%	36	45%
Kerja rumahan	6	26%	8	35%	9	39%
Semua tempat kerja	37	18%	75	37%	89	44%
Pekerja laki-laki	24	21%	46	39%	47	40%
Pekerja perempuan	13	15%	29	35%	42	50%

Menurut perwakilan dari organisasi pekerja yang diwawancarai, banyak pekerja bermigrasi secara internal untuk mencari pekerjaan tetapi tidak secara khusus mencari pekerjaan di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer: *“Mereka bermigrasi. Mereka tidak bertujuan untuk secara khusus melamar pekerjaan ini. Mereka mencari pekerjaan apa saja.”*⁴⁰ Perwakilan organisasi masyarakat sipil atau NGO yang diwawancarai menyatakan bahwa di sektor informal, banyak perekrutan dilakukan melalui mulut ke mulut.⁴¹ Pelaku usaha sering merekrut pekerja baru berdasarkan rujukan dari karyawan mereka saat ini dan/atau dengan mengiklankan pekerjaan dalam komunitas migran di sekitar pelabuhan.⁴²

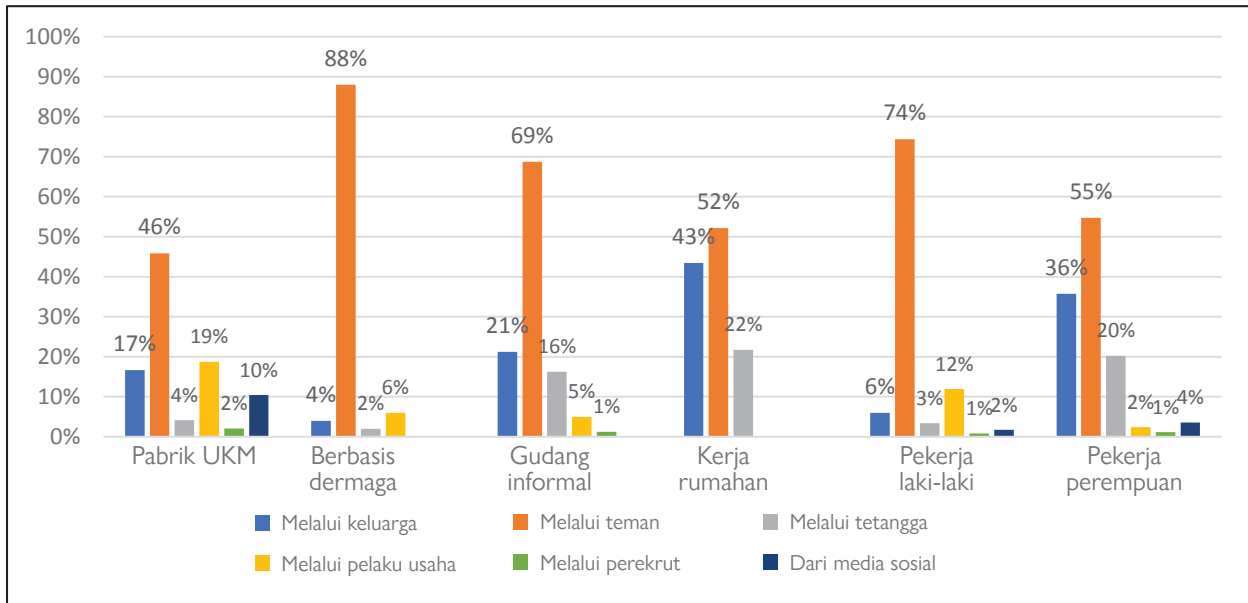
Karena proses perekrutan biasanya terjadi secara informal melalui rekomendasi dari mulut ke mulut, sekitar dua pertiga pekerja yang diwawancarai mengatakan bahwa mereka mengetahui tentang pekerjaan saat ini melalui teman (Gambar 5). Selain itu, beberapa pekerja yang diwawancarai, khususnya pekerja UKM, mengetahui tentang pekerjaan mereka langsung dari pemberi kerja mereka. Akibatnya, sekitar tiga dari setiap empat pekerja yang diwawancarai (143 responden), khususnya pekerja berbasis dermaga dan berbasis rumahan, mendapatkan pekerjaan yang mereka miliki pada saat pengumpulan data melalui teman atau anggota keluarga yang sudah bekerja di tempat tersebut (Gambar 6). Satu dari setiap lima pekerja yang diwawancarai, khususnya pekerja pabrik UKM, melamar pekerjaan secara langsung ke pelaku usaha.

40 Wawancara 2, Organisasi Pekerja.

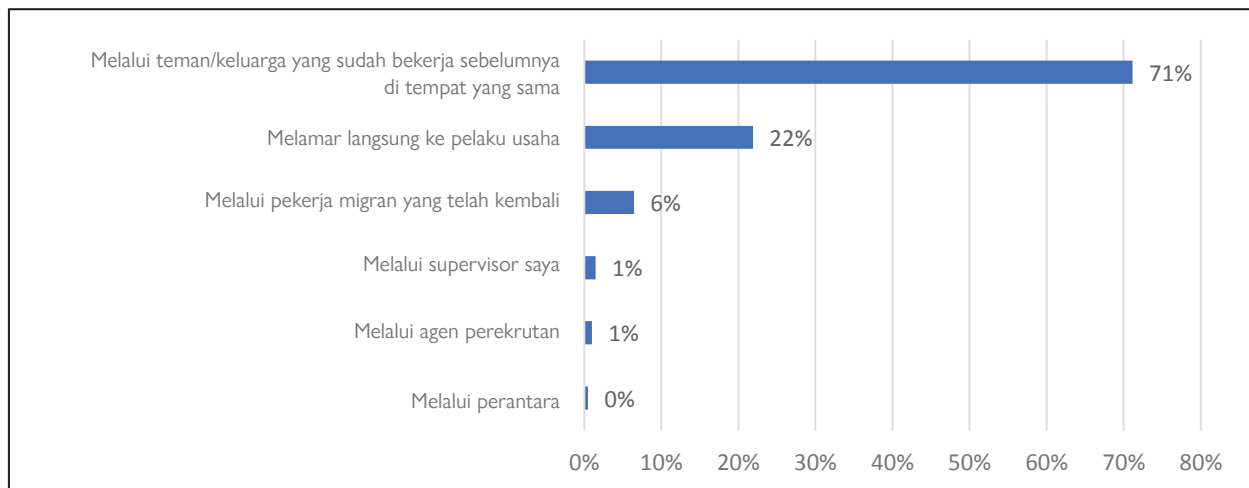
41 Wawancara 1, OMS.

42 Jones et al. (2019) *Fish for Export: Working in the wild capture seafood industry Indonesia*, hal. 23.

Gambar 5: Bagaimana pekerja yang disurvei mengetahui tentang pekerjaan mereka saat ini



Gambar 6: Bagaimana pekerja yang disurvei mendapatkan pekerjaan mereka saat ini



Jumlah tenaga kerja di tempat kerja para narasumber cukup bervariasi, di mana sebagian besar berkisar antara 2 hingga 10 pekerja dan antara 150 hingga 200 pekerja (Tabel 7). Gudang pemrosesan dan pekerjaan berbasis rumahan cenderung merupakan operasi yang lebih kecil dibandingkan dengan pekerjaan berbasis dermaga atau pabrik UKM, dan gudang pemrosesan umumnya mempekerjakan kurang dari 100 pekerja. Pekerja berbasis rumahan yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka bekerja bersama pekerja berbasis rumahan lainnya atau bekerja sendirian.

Tabel 7: Jumlah pekerja di tempat kerja narasumber

Kerja rumahan, bekerja sendiri	6
2–10 pekerja	31
11–25 pekerja	34
26–50 pekerja	32
51–100 pekerja	37
101–150 pekerja	32
151–200 pekerja	21
200+ pekerja	4
Tidak tahu	4

Di tempat kerja yang dinilai pada studi ini, pekerja yang disurvei melakukan berbagai pekerjaan di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer berbasis darat, termasuk membongkar muatan ikan dari kapal, menyortir ikan, mengupas kulit udang, membersihkan ikan, memotong ikan, mengasinkan ikan, dan membersihkan cumi-cumi (Tabel 8). Pekerja di pabrik UKM yang diwawancarai bertugas menyortir ikan dan mengemasnya ke dalam kotak-kotak; pekerja berbasis dermaga menurunkan hasil tangkapan dari kapal dan menyortirnya; pekerja gudang pemrosesan menurunkan dan menyortir ikan, mengupas udang, membersihkan, memotong dan mengasinkan ikan, dan membersihkan cumi-cumi, sementara pekerja berbasis rumahan memotong dan mengasinkan ikan, mengupas dan membersihkan udang, dan mengeringkan hasil perikanan.

Tabel 8: Deskripsi pekerjaan para pekerja yang disurvei.
Catatan: pekerja dapat melakukan lebih dari satu pekerjaan dalam pekerjaan mereka

Bongkar/muat hasil perikanan	75	Mengklasifikasikan ikan/hasil perikanan	10
Menyortir hasil perikanan	45	Memenggal kepala ikan	9
Mengupas kulit udang	23	Mengeluarkan isi perut ikan	8
Membersihkan ikan	21	Mengeringkan cumi-cumi	6
Memotong ikan	18	Mengeringkan hasil perikanan	6
Mengasinkan ikan	12	Membekukan hasil perikanan	3
Mengemas hasil perikanan segar ke dalam kotak	12	Pengalengan tuna	3
Membersihkan udang	11	Pengalengan makerel	3
Membersihkan cumi-cumi	11	Mengemas hasil perikanan olahan ke dalam kotak	1

Selama proses rekrutmen pekerja migran yang diwawancarai, hampir tidak ada persyaratan untuk menjalani tes kehamilan. Hanya satu pekerja pabrik UKM yang menyatakan bahwa ia diminta untuk melakukan tes kehamilan, dengan alasan yang tidak jelas. Temuan ini bertentangan dengan penelitian pelaksanaan rekrutmen di pabrik pengolahan makanan laut formal, di mana skrining kehamilan selama rekrutmen telah dipersyaratkan.⁴³ Hasil

43 Oxfam & Sustainable Seafood Alliance Indonesia (2018) *Supermarket Responsibilities for Supply Chain Workers' Rights*, hal. 26.

penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kontrak para pekerja yang hamil tidak akan diperpanjang atau mereka yang melamar kembali setelah melahirkan akan dipekerjakan sebagai pekerja magang dengan upah yang lebih rendah.⁴⁴

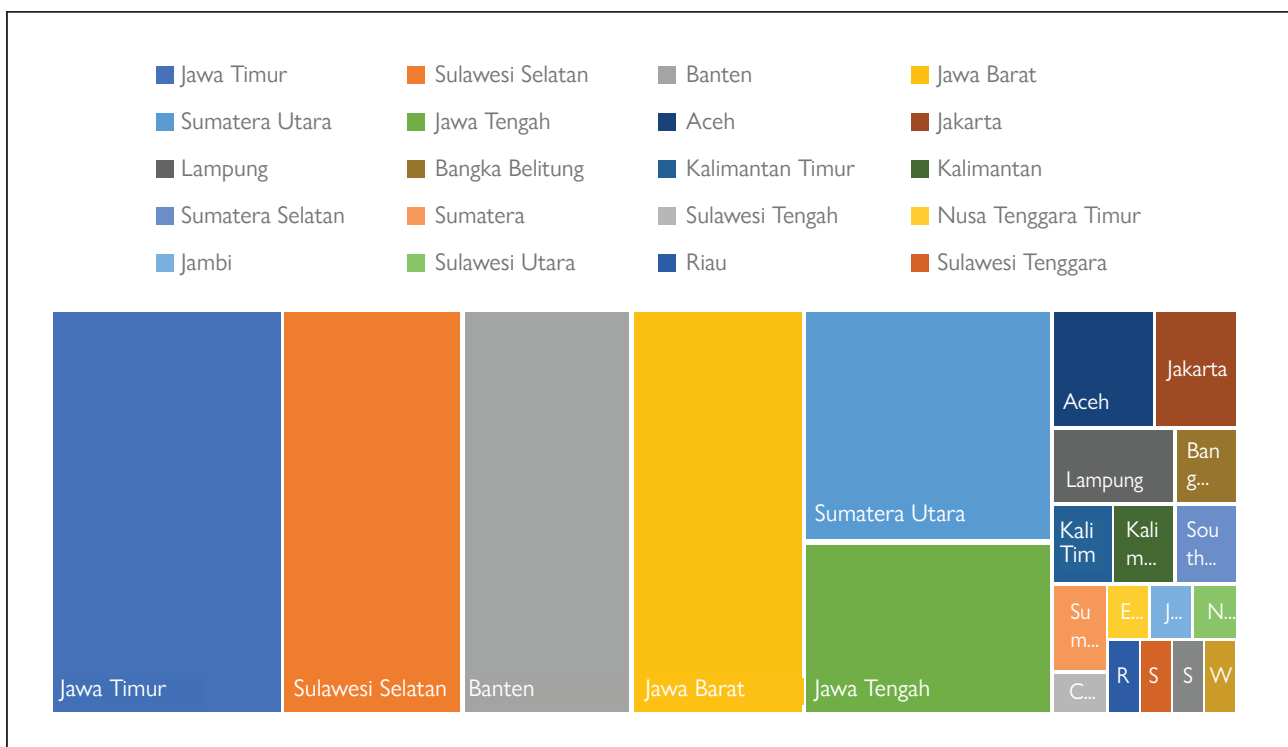
Dari hasil wawancara, satu dari setiap enam pekerja (32 responden) menyatakan bahwa pemberi kerja mereka mengambil dokumen identitas mereka selama proses perekrutan. Namun demikian, semua kecuali satu pekerja menyatakan bahwa dokumen mereka segera dikembalikan setelah proses selesai; namun, jangka waktu dan proses penyimpanan dokumen tidak ditentukan.



Perjalanan Migrasi

Mayoritas pekerja migran internal yang disurvei berasal dari daerah Jawa Timur, Sulawesi Selatan, Banten, Jawa Barat, Sumatera Utara, atau Jawa Tengah (Gambar 7). Jalur migrasi yang paling umum digunakan selama studi ini adalah dari Jawa Timur ke Surabaya, Banten ke Jakarta, Sulawesi Selatan ke Makassar, Sumatera Utara ke Medan, Jawa Barat ke Jakarta, dan Jawa Barat ke Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja migran internal tidak melakukan perpindah terlalu jauh untuk mencari pekerjaan, melainkan hanya bermigrasi ke kota atau provinsi tetangga yang berdekatan dengan daerah asal mereka.

Gambar 7: Daerah asal pekerja migran internal yang disurvei



44 Ibid.

Karena para pekerja yang diwawancarai bermigrasi pada waktu yang berbeda-beda (Tabel 9), tidak ada pola migrasi tertentu yang teridentifikasi secara jelas. Terlihat, lebih banyak pekerja perempuan yang telah bermigrasi lebih dari 10 tahun yang lalu, dibandingkan laki-laki. Pekerja pabrik UKM adalah yang paling banyak bermigrasi baru-baru ini, sementara pekerja berbasis rumahan umumnya tidak bermigrasi baru-baru ini: hampir separuh pekerja berbasis rumahan yang diwawancarai bermigrasi lebih dari 15 tahun yang lalu.

Sebagian kecil dari pekerja yang disurvei di Surabaya telah melakukan migrasi baru-baru ini, sementara sebagian besar pekerja yang diwawancarai di Medan bermigrasi dalam tiga tahun terakhir.

Tabel 9: Kisaran waktu pekerja bermigrasi secara internal di Indonesia

Tempat kerja dan gender	Lebih dari 10 tahun		4–9 tahun		Kurang dari 3 tahun	
Pabrik UKM	11	23%	16	33%	21	44%
Berbasis dermaga	13	26%	21	42%	16	32%
Gudang pemrosesan	26	33%	26	33%	28	35%
Kerja rumahan	13	57%	5	22%	5	22%
Semua tempat kerja	63	31%	68	34%	70	35%
Pekerja laki-laki	30	26%	47	40%	40	34%
Pekerja perempuan	33	39%	21	25%	30	36%
Tujuan migrasi:						
Muara Angke, Jakarta	15	34%	15	34%	14	32%
Muara Baru, Jakarta	12	21%	22	39%	23	40%
Belawan, Medan	6	23%	2	8%	18	69%
Dadap, Tangerang	8	40%	4	20%	8	40%
Paotere, Makassar	8	32%	12	48%	5	20%
Surabaya	14	48%	13	45%	2	7%

Meskipun pekerja migran internal yang diwawancarai bermigrasi pada waktu yang berbeda-beda, namun rata-rata mereka telah tinggal di daerah tujuan migrasi mereka selama 8,5 tahun (Tabel 10), pada saat data diambil. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja migran internal di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer relatif menetap di daerah tujuan mereka, daripada menjadi migran jangka pendek. Terlihat secara jelas, pekerja yang bekerja di tempat kerja berbasis rumahan dan gudang pemrosesan telah tinggal di daerah tujuan migrasi mereka paling lama. Namun, mereka mungkin telah melakukan berbagai pekerjaan yang berbeda selama bertahun-tahun tinggal di daerah tersebut.

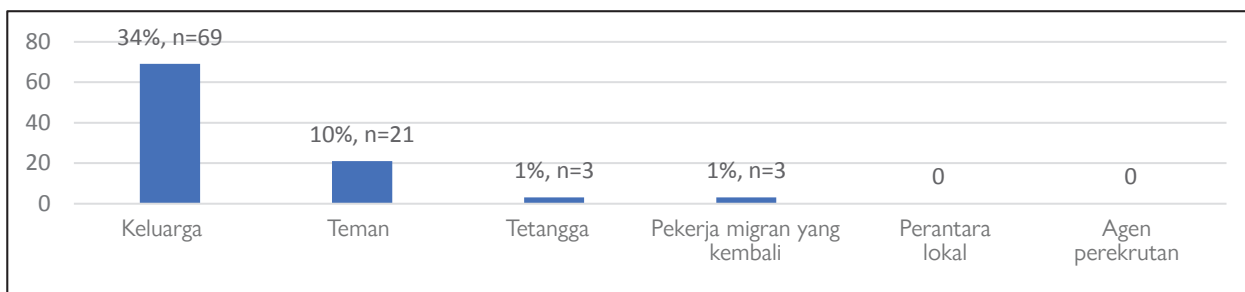
Tabel 10: Durasi rata-rata pekerja tinggal di lokasi mereka saat ini (tahun)

Pabrik UKM	5.9
Berbasis dermaga	7.4
Gudang pemrosesan	8.9
Kerja rumahan	14.4
Semua tempat kerja	8.5
Pekerja laki-laki	7.6
Pekerja perempuan	9.7

Sebagian besar pekerja yang disurvei menyatakan bahwa faktor penarik yang mendorong mereka melakukan migrasi secara internal di Indonesia adalah untuk mencari peluang baru dan mendapatkan penghasilan yang lebih banyak dibanding di daerah asal mereka. Alasan lainnya, para pekerja mengaku termotivasi untuk bermigrasi karena kebutuhan untuk mengirimkan uang kepada anggota keluarga yang tetap tinggal di daerah asal mereka. Beberapa pekerja yang diwawancarai juga menyatakan bahwa mereka bermigrasi karena mengikuti keluarga atau teman. Selama wawancara, pekerja perempuan yang telah menikah pada saat migrasi cenderung mengatakan bahwa mereka bermigrasi bersama, atau mengikuti, suami mereka; *“Saya mengikuti suami saya untuk bekerja di kota ini”* dan *“Saya mengikuti suami saya karena keluarganya tinggal di sini.”* Selain itu, satu dari 10 pekerja yang diwawancarai menyatakan bahwa tidak ada peluang kerja di daerah asal, dan hal tersebut yang menjadi faktor kuat pendorong migrasi.

Lebih dari separuh pekerja yang diwawancarai (115 responden) menyatakan bahwa mereka bermigrasi sendiri tanpa bantuan, sementara 85 pekerja menyatakan bahwa mereka mendapatkan bantuan seseorang untuk bermigrasi.⁴⁵ Terlihat secara jelas, perantara lokal atau agen perekrutan tidak terlibat dalam proses migrasi internal para responden. Pekerja perempuan lebih mungkin menerima bantuan untuk bermigrasi daripada pekerja laki-laki, terutama dari anggota keluarga atau teman. Berdasarkan tempat kerja, pekerja yang dipekerjakan di tempat kerja berbasis rumahan dan gudang pemrosesan menyatakan bahwa mereka mendapatkan bantuan dari seseorang untuk bermigrasi, kemungkinan karena konsentrasi pekerja perempuan yang lebih tinggi di tempat kerja ini dan karena banyak perempuan yang bermigrasi bersama dengan anggota keluarga. Dari hasil wawancara, mayoritas pekerja pabrik UKM dan pekerja berbasis dermaga tidak menerima bantuan selama proses migrasi internal mereka.

Gambar 8: Pelaku migrasi yang terlibat dalam proses migrasi tenaga kerja yang disurvei

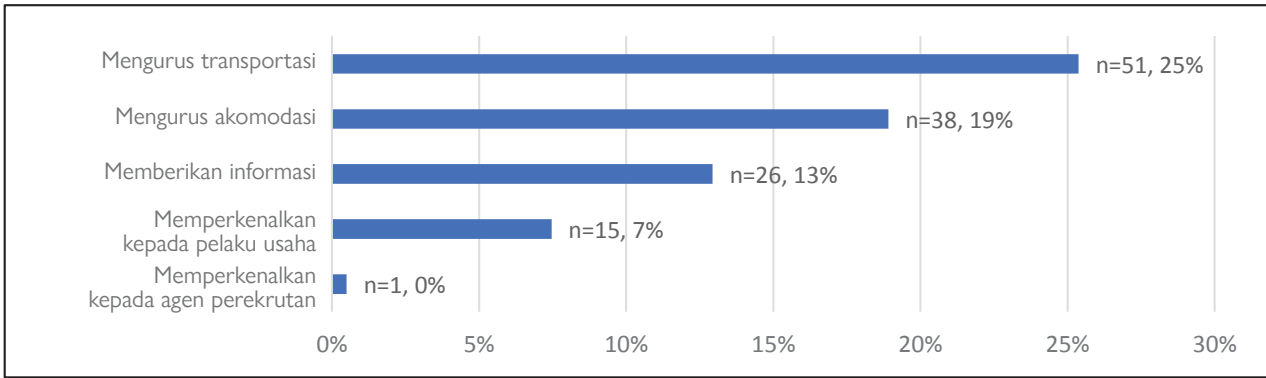


Dalam Gambar 9, terlihat bahwa bentuk bantuan yang paling umum diterima oleh pekerja yang diwawancarai meliputi pengurusan transportasi, pengurusan akomodasi, penyediaan informasi tentang migrasi internal, dan perkenalan kepada pelaku usaha.⁴⁶ Pekerja perempuan lebih banyak menerima bantuan dalam mengurus transportasi, akomodasi, dan diperkenalkan kepada pelaku usaha, sedangkan pekerja laki-laki lebih banyak menerima bantuan dalam bentuk informasi atau pengurusan transportasi.

45 Satu pekerja yang disurvei bermigrasi saat ia masih kecil dan tidak diberikan pertanyaan terkait pelaku migrasi atau biaya terkait.

46 Catatan: pekerja dapat memiliki beberapa alasan untuk bermigrasi.

Gambar 9: Bentuk bantuan terkait migrasi yang diterima oleh semua pekerja yang disurvei



Biaya Migrasi

Rata-rata biaya yang diperlukan untuk migrasi internal yang dinyatakan oleh pekerja yang disurvei adalah Rp573.546 (atau setara 39 USD),⁴⁷ yang jauh lebih kecil dari Rp5 juta (atau setara 343 USD) untuk nelayan migran Indonesia yang ditempatkan secara resmi di luar negeri.⁴⁸ Biaya migrasi yang dibayarkan oleh pekerja migran internal sebagian besar merupakan biaya transportasi, sehingga biaya tersebut bervariasi berdasarkan jarak migrasi, di mana pekerja yang bermigrasi antar provinsi mengeluarkan biaya yang lebih tinggi daripada mereka yang bermigrasi dalam provinsi. Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 7, pekerja pabrik UKM yang diwawancarai menghabiskan jumlah uang paling tinggi untuk memfasilitasi proses migrasi mereka, sementara pekerja gudang pemrosesan mengeluarkan biaya yang paling rendah. Temuan ini juga menunjukkan bahwa pekerja perempuan membayar biaya yang lebih rendah daripada pekerja laki-laki untuk bermigrasi.

Selain biaya transportasi untuk migrasi, beberapa pekerja yang diwawancarai (3 responden) menyatakan bahwa mereka telah membayar biaya sebesar Rp10.000 (atau setara 0,70 USD) untuk mendapatkan pekerjaan mereka saat ini. Satu pekerja menyatakan bahwa biaya tersebut adalah untuk transportasi, sementara yang lain mengatakan bahwa biaya tersebut adalah untuk peralatan. Pekerja ketiga menolak untuk menyebutkan jumlah dan maksud dari biaya tersebut, tetapi mengatakan bahwa uang tersebut kemudian diganti oleh pemberi kerja mereka. Meskipun biaya perekrutan dan biaya terkait lainnya yang dibayarkan oleh pekerja yang disurvei sangat sedikit, tapi hal ini tidak termasuk biaya yang terkait dengan migrasi internal yang ditanggung oleh pekerja itu sendiri.

Tabel 11: Rata-rata biaya perekrutan dan biaya terkait lainnya dalam Rupiah, berdasarkan tempat kerja dan gender

Tempat kerja	Semua pekerja	Pekerja laki-laki	Pekerja perempuan
Pabrik UKM	1 092 857	1 228 571	821 429
Berbasis dermaga	545 652	547 727	500 000
Gudang pemrosesan	304 183	277 118	329 054
Kerja rumahan	480 000	no data	480 000
Semua tempat kerja	573 546	640 774	468 750

Catatan: perhitungan mengecualikan mereka yang tidak membayar biaya apa pun untuk bermigrasi

47 Dalam laporan ini, nilai tukar yang digunakan adalah Rp14.600 untuk 1 USD.

48 ILO (2019) *ILO working paper: Study on the recruitment and placement of migrant fishers from Indonesia*, hal. 17. Catatan: banyak nelayan migran membayar lebih dari Rp5 juta.

Menariknya, lamanya waktu berlalu sejak pekerja yang diwawancarai bermigrasi tampaknya tidak terlalu mempengaruhi biaya perekrutan dan biaya terkait lainnya, jika dibandingkan daerah tujuan migrasi mereka. Temuan dalam studi ini menunjukkan bahwa pekerja migran internal yang bermigrasi ke Jakarta mengeluarkan jumlah uang paling banyak, sementara mereka yang bermigrasi ke Makassar mengeluarkan uang paling sedikit (Tabel 12). Perbedaan biaya untuk setiap daerah tujuan kemungkinan disebabkan oleh jarak antara daerah asal dan daerah tujuan, di mana mayoritas pekerja yang disurvei di Makassar bermigrasi di dalam provinsi, sementara pekerja yang disurvei di Jakarta bermigrasi antarprovinsi, misalnya dari Banten, Jawa Barat, dan Jawa Tengah.

Tabel 12: Rata-rata biaya perekrutan dan biaya terkait lainnya dalam Rupiah, berdasarkan tujuan migrasi dan gender

Lokasi	Semua pekerja	Pekerja laki-laki	Pekerja perempuan
Muara Angke, Jakarta	770 833	878 103	531 538
Muara Baru, Jakarta	807 827	800 167	840 000
Belawan, Medan	410 870	400 000	419 231
Dadap, Tangerang	350 833	550 000	293 929
Paotere, Makassar	122 500	122 500	No data
Surabaya	378 947	200 000	388 889

Catatan: perhitungan mengecualikan mereka yang tidak membayar biaya apa pun untuk bermigrasi

Mengingat biaya migrasi dan biaya perekrutan serta biaya terkait lainnya dalam migrasi internal tidak terlalu tinggi, tercatat hanya 11 pekerja yang diwawancarai yang menyatakan bahwa mereka berutang untuk memenuhi kebutuhan, khususnya untuk transportasi dan akomodasi. Dari 11 pekerja ini, lima di antaranya meminjam uang dari keluarga dan empat di antaranya meminjam dari teman atau tetangga. Selain itu, dua pekerja mengaku terpaksa berutang kepada pemberi kerja mereka pada saat migrasi, dengan meminjam uang untuk pergi bersama keluarga mereka, dan juga untuk alasan yang berkaitan dengan kesehatan. Pekerja ketiga memilih untuk meminjam uang dari perantara lokal untuk modal usaha. Jadi, meskipun tiga pekerja berutang kepada perantara atau pemberi kerja mereka pada saat mereka bermigrasi, tidak ada pekerja yang disurvei yang berutang kepada pemberi kerja mereka atau kepada perantara untuk membayar biaya perekrutan dan biaya terkait lainnya.

Dokumen

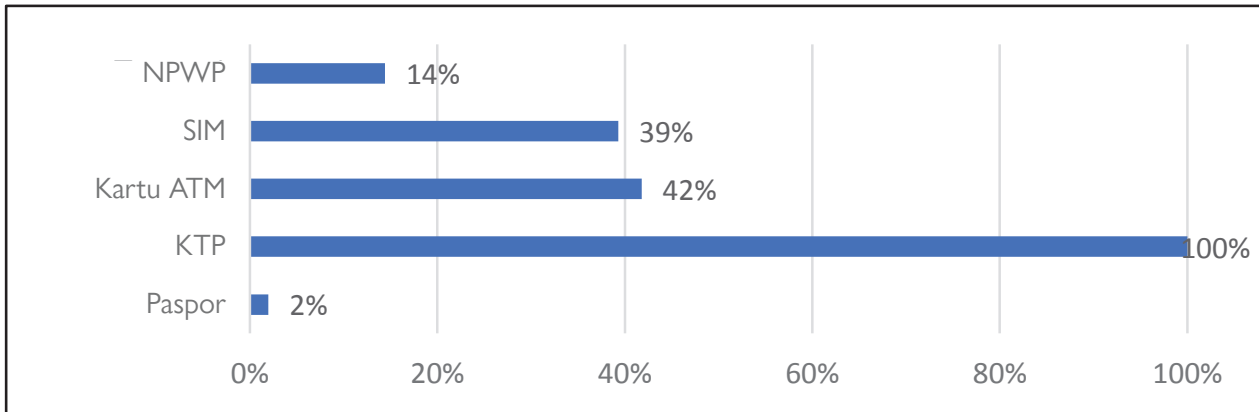
Perwakilan organisasi pekerja yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka yang ingin bermigrasi untuk mencari pekerjaan diharuskan memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan membawa surat keterangan dari Kepala Desa. Surat ini diperlukan sebagai verifikasi bahwa calon pekerja migran internal mendapatkan izin dari keluarga mereka untuk bermigrasi. Namun, perwakilan yang diwawancarai menyatakan bahwa banyak pekerja di sektor informal yang tidak membawa persyaratan ini,⁴⁹ karena para pekerja mungkin tidak mengetahui persyaratan terkait surat keterangan dari Kepala Desa dan KTP.⁵⁰ Namun, semua pekerja yang disurvei untuk studi ini memiliki KTP dan sebagian kecil dari mereka memiliki paspor (Gambar 10). Sebagian besar pekerja yang diwawancarai (195 responden) menyatakan bahwa mereka menyimpan sendiri dokumen identitas mereka, dan enam pekerja mengaku tidak menyimpan sendiri dokumen mereka, karena dokumen-dokumen tersebut

49 Wawancara 2, Organisasi Pekerja.

50 Wawancara 2, Organisasi Pekerja.

disimpan oleh pemberi kerja. Dalam hal ini, separuh dari mereka mengatakan bahwa mereka dapat mengambil dokumen mereka ketika dibutuhkan. Hal ini mengindikasikan bahwa dokumen milik tiga pekerja yang disurvei kemungkinan besar ditahan. Tidak ada satu pun pekerja yang dokumen identitasnya disimpan oleh pemberi kerja mereka menyatakan bahwa dokumen tersebut disimpan sebagai jaminan untuk tidak berhenti bekerja. Hal ini mungkin karena pekerja migran internal memiliki kebebasan untuk pergi dan pulang tanpa dokumen mereka, di mana kondisi ini berbeda dengan pekerja migran dari luar negeri.

Gambar 10: Dokumen yang dimiliki oleh pekerja yang disurvei

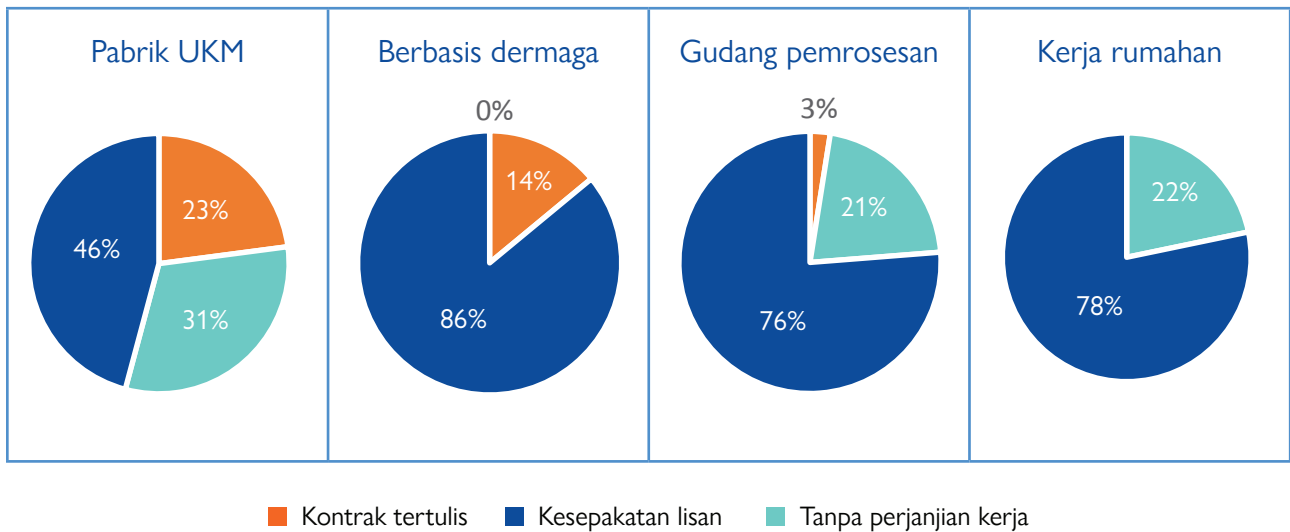


Kontrak Kerja

Hanya sebagian pekerja, atau sebanyak 13 responden yang menerima kontrak kerja tertulis, sementara 12 di antaranya menerima salinannya. Seperti yang terlihat pada Gambar 11, sebagian besar pekerja migran internal bekerja di pabrik-pabrik UKM yang berlokasi di Jakarta. Sekitar seperempat pekerja pabrik UKM yang diwawancarai telah menerima kontrak tertulis. Dengan kata lain, pekerja laki-laki yang disurvei cenderung memiliki kontrak tertulis dibandingkan pekerja perempuan yang juga menjadi subjek survei. Beberapa pekerja yang disurvei sebelumnya memiliki kontrak kerja tertulis, namun karena masa kontrak tersebut telah berakhir, mereka yang pada saat pengumpulan data studi ini hanya memiliki kesepakatan lisan dengan pemberi kerja mereka. Ketidakadaan kontrak kerja tertulis mungkin berkaitan dengan karakteristik pekerjaan di sektor ini, di mana ketersediaan pekerjaan di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer, bergantung pada volume hasil perikanan yang tersedia untuk diproses. Konsekuensinya, pelaku usaha cenderung mempekerjakan pekerja harian ketika mendapat cukup banyak hasil perikanan untuk diproses.

Di antara semua pekerja yang disurvei, sekitar tiga dari setiap empat pekerja memiliki kesepakatan lisan dengan pemberi kerja mereka. Namun, sekitar satu dari setiap lima pekerja yang diwawancarai (44 responden) tidak memiliki kontrak tertulis ataupun kesepakatan lisan dengan pemberi kerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa para pekerja tidak terlindungi oleh hukum ketenagakerjaan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Gambar 11: Kontrak atau perjanjian kerja yang dimiliki oleh pekerja yang disurvei, berdasarkan tempat kerja



Pada penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Coventry University antara tahun 2017 dan 2019, menemukan bahwa pekerja di industri pengolahan makanan laut sering kali dipekerjakan dengan PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, meskipun mereka telah berhak atas PKWTT atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, karena mereka telah bekerja selama lebih dari tiga tahun.⁵¹ Di antara para pekerja yang diwawancarai yang memiliki kontrak tertulis, 12 di antaranya terikat dengan PKWT, meskipun beberapa dari mereka telah bekerja selama lebih dari tiga tahun, yang mana mereka semua berhak atas PKWTT.⁵²

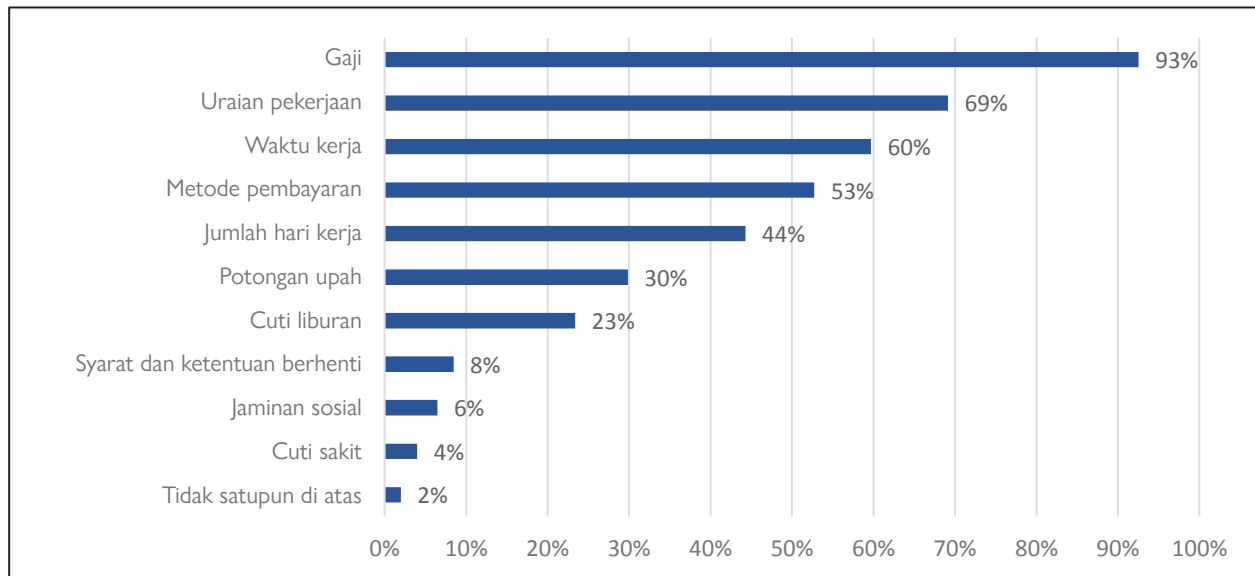
Pengetahuan tentang Kondisi Kerja

Pekerja yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka mendiskusikan berbagai syarat dan ketentuan dengan pemberi kerja mereka sebelum memulai pekerjaan mereka. Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 12, bahwa aspek yang paling banyak dibahas adalah mengenai gaji, dilanjutkan dengan uraian pekerjaan, dan waktu kerja. Hanya beberapa pekerja yang diwawancarai yang menyatakan bahwa mereka tidak mendiskusikan kondisi apa pun sama sekali.

51 Jones et al. (2019) *Fish for Export: Working in the Wild Capture Seafood Industry in Indonesia*.

52 UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 59. Catatan: berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020, batas tiga tahun untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diperpanjang menjadi lima tahun.

Gambar 12: Syarat dan ketentuan kerja yang didiskusikan dengan pemberi kerja sebelum pekerjaan dimulai



Karena mayoritas pekerja yang disurvei mendiskusikan kondisi pekerjaan sebelum menerima pekerjaan, sebagian besar dari mereka (191 responden) menyatakan bahwa mereka telah memahami syarat dan ketentuan pekerjaan sebelum mengambilnya.

Selain itu, sebagian besar pekerja yang diwawancarai (192 responden) menyatakan bahwa kondisi kerja yang mereka alami sesuai dengan apa yang telah disepakati sebelumnya. Namun, beberapa pekerja yang disurvei, yang bekerja di pabrik UKM dan gudang pemrosesan, mengatakan bahwa kondisi kerja mereka berbeda dari yang telah disepakati di awal.⁵³ Perbedaan tersebut mencakup gaji atau upah borongan yang lebih rendah dari yang disepakati, dan satu orang pekerja bahkan dikenai biaya transportasi yang tidak pernah dibicarakan sebelumnya.

Waktu Kerja dan Hari Kerja

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, standar waktu kerja yang ditetapkan adalah tujuh jam dalam satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu, atau delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.⁵⁴ Waktu kerja maksimum per minggu adalah 40 jam, atau 58 jam dengan lembur.⁵⁵ Pekerja yang bekerja tujuh jam sehari untuk enam hari kerja dalam satu minggu berhak atas satu hari libur per minggu, sedangkan pekerja yang bekerja selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam satu minggu berhak atas dua hari libur per minggu.⁵⁶ Karena waktu dan hari kerja di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer terkait dengan volume hasil perikanan yang akan diproses, banyak pekerja yang disurvei menyatakan bahwa mereka bekerja selama enam hari dalam satu minggu. Pada situasi di mana hasil tangkapan yang harus diproses berjumlah besar, waktu kerja bahkan dapat melebihi batas maksimal waktu kerja yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

53 1 persen (2) tidak yakin dan 1 persen (2) menolak untuk menjawab.

54 UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 77.

55 UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 77, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Pasal 26.

56 UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 79.

Tabel 13: Rata-rata waktu kerja per hari dan hari kerja per minggu, berdasarkan tempat kerja dan gender

Tempat kerja dan gender	Rata-rata waktu kerja dalam satu hari	Rata-rata hari kerja dalam satu minggu
Pabrik UKM	8.5	5.7
Berbasis dermaga	8.5	6.0
Gudang pemrosesan	8.6	6.7
Kerja rumahan	8.0	6.8
Semua tempat kerja	8.5	6.3
Pekerja laki-laki	8.5	6.2
Pekerja perempuan	8.5	6.5

Sebagian besar pekerja yang disurvei menyatakan bahwa mereka bekerja delapan atau sembilan jam dalam sehari, di mana di semua tempat kerja pekerja yang diwawancarai bekerja rata-rata 8,5 jam per hari (Tabel 13). Namun, pekerja gudang pemrosesan bekerja sedikit lebih lama dengan rata-rata 8,6 jam per hari. Pekerja yang diwawancarai di Muara Angke, Jakarta, bekerja dalam waktu kerja paling lama dengan rata-rata sembilan jam per hari, diikuti oleh pekerja yang disurvei di Makassar, yang bekerja rata-rata 8,7 jam per hari.

Tabel 14: Rata-rata waktu kerja pada hari kerja terpendek dan hari kerja terpanjang, berdasarkan tempat kerja dan gender

Tempat kerja dan gender	Waktu kerja terpendek dalam satu hari	Waktu kerja terpanjang dalam satu hari
Pabrik UKM	7.4	11.4
Berbasis dermaga	5.8	11.0
Gudang pemrosesan	6.8	11.5
Kerja rumahan	6.2	9.7
Semua tempat kerja	6.6	11.1
Pekerja laki-laki	6.5	12.0
Pekerja perempuan	6.8	10.0

Waktu kerja di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer sering kali tidak dapat diprediksi, karena bergantung pada volume tangkapan yang tersedia untuk diproses. Di antara para pekerja yang disurvei, pekerja di Makassar memiliki kisaran waktu kerja yang paling konsisten, berkisar antara 7 hingga 9,7 jam per hari. Namun di Jakarta, waktu kerja berkisar antara 6,2 dan 11,7 jam, dan di Surabaya antara 6,1 dan 10 jam. Terlihat jelas, beberapa pekerja berbasis rumahan di Tangerang menyatakan mereka bekerja dalam dua *shift*, dimulai dari dini hari, sampai pukul 10 pagi dan bekerja kembali pada sore hari, karena rendahnya upah borongan yang mereka terima untuk pekerjaan mereka.

Dalam studi ini, tidak teramati adanya perbedaan yang signifikan antara rata-rata waktu kerja harian pekerja laki-laki dan perempuan. Namun, hari kerja terlama yang diungkapkan oleh pekerja laki-laki yang diwawancarai rata-rata satu jam lebih lama dari hari kerja terlama yang diungkapkan oleh pekerja perempuan. Hal ini kemungkinan karena sifat pekerjaan berbasis dermaga, pekerjaan yang dimiliki oleh sebagian besar pekerja laki-laki yang disurvei, yang memiliki waktu kerja terpanjang selama puncak musim penangkapan ikan ketika hasil tangkapan yang harus diturunkan dari kapal bervolume lebih besar.

Pekerja pabrik UKM yang diwawancarai memiliki hari kerja mingguan yang masih sesuai dengan batasan hukum, yakni rata-rata 5,7 hari per minggu. Namun, pekerja di tempat kerja berbasis rumahan dan gudang pemrosesan yang disurvei bekerja tujuh hari per minggu, melampaui batas hukum (Gambar 13). Banyak pekerja yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka bekerja lebih dari enam hari per minggu, dan bahkan banyak yang tidak mendapatkan hari libur, seperti yang diungkapkan oleh dua dari setiap lima pekerja yang disurvei (80 responden). Dari semua pekerja berbasis dermaga yang diwawancarai, sekitar seperempat pekerja mengungkapkan bahwa mereka mendapatkan satu hari libur per minggu, sementara sekitar sepertiga pekerja mengungkapkan tidak mendapatkan hari libur. Pekerja berbasis dermaga yang diwawancarai berpendapat bahwa sebagai pekerja informal, mereka dapat mengambil hari libur kapan pun mereka mau.

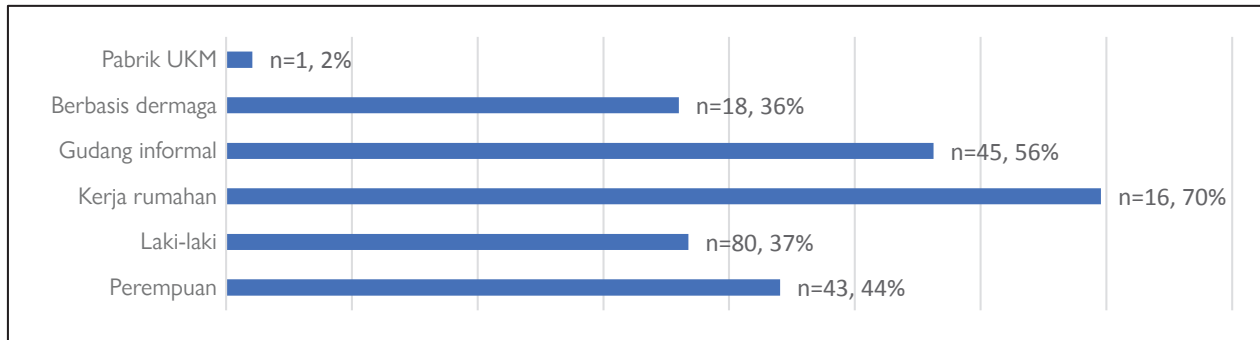
Rata-rata, pekerja perempuan yang diwawancarai bekerja lebih lama daripada pekerja laki-laki; yaitu masing-masing 6,5 hari per minggu dan 6,2 hari per minggu. Hal ini mungkin terkait dengan perbedaan jenis tempat kerja yang mempekerjakan pekerja laki-laki dan perempuan, di mana laki-laki yang disurvei lebih cenderung bekerja di pabrik UKM dan pekerjaan berbasis dermaga, sementara pekerja perempuan yang disurvei bekerja di gudang pemrosesan dan kerja rumahan. Pekerja yang disurvei di Jakarta, di mana semua yang disurvei bekerja di pabrik UKM, cenderung bekerja kurang dari enam hari dalam seminggu, sementara di lokasi survei lainnya, pekerja biasanya bekerja setiap hari (Tabel 15).

Tabel 15: Rata-rata hari kerja per minggu, hari kerja terpendek per bulan, dan hari kerja terpanjang per bulan, berdasarkan lokasi

Lokasi	Jumlah rata-rata hari kerja dalam satu minggu	Hari kerja terpendek dalam satu bulan	Hari kerja terpanjang dalam satu bulan
Muara Angke, Jakarta	5.7	16.6	24.3
Muara Baru, Jakarta	5.9	21.6	25.5
Belawan, Medan	6.9	26.9	30.9
Dadap, Tangerang	6.7	25.1	30.6
Paotere, Makassar	6.7	24.8	30.0
Surabaya	7.0	29.6	30.3

Karena semua pekerja yang memiliki hubungan kerja berhak atas hari libur minimal satu hari per minggu, maka tidak adanya hari libur tersebut merupakan pelanggaran terhadap UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, perlu dicatat bahwa karena rendahnya upah yang diberikan kepada para pekerja di sektor ini, membuat beberapa pekerja rela untuk bekerja setiap hari demi meningkatkan upah mereka.

Gambar 13: Pekerja yang disurvei yang mengungkapkan tidak ada hari libur, berdasarkan tempat kerja dan gender



Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Coventry University menyebutkan bahwa musim memiliki dampak terhadap volume tangkapan yang mendarat di pelabuhan, dan selanjutnya, berpengaruh pula terhadap jumlah hari kerja selama musim sepi. Hal ini membuat para pelaku usaha mengurangi jumlah hari kerja menjadi hanya tiga hari kerja per minggu.⁵⁷ Untuk menilai dampak musiman dan fluktuasi volume tangkapan yang tersedia untuk diproses, pekerja yang disurvei diberikan pertanyaan sehubungan dengan jumlah hari kerja mereka per bulan selama musim sepi dan jumlah hari kerja mereka per bulan selama musim ramai pada tahun 2021, yang ditunjukkan pada Tabel 16. Kisaran hari kerja para pekerja yang disurvei bervariasi di seluruh tempat kerja dan lokasi yang dinilai di Indonesia. Pekerja pabrik UKM mengungkapkan jumlah hari kerja paling sedikit, secara rata-rata, selama musim sepi dengan lebih sedikit pekerjaan yang tersedia, meskipun mereka memiliki pekerjaan yang paling aman dan formal. Temuan ini mungkin dipengaruhi oleh pandemi COVID-19 yang melanda pada tahun 2021.⁵⁸

Tabel 16: Rata-rata waktu kerja per hari dan hari kerja per minggu, hari kerja terpendek per bulan, dan hari kerja terpanjang per bulan, berdasarkan tempat kerja dan gender

Tempat Kerja	Hari kerja paling sedikit dalam satu bulan	Hari kerja terbanyak dalam satu bulan
Pabrik UKM	19.5	23.4
Berbasis dermaga	20.3	27.6
Gudang pemrosesan	25.3	29.6
Kerja rumahan	28.8	30.2
Semua tempat kerja	23.1	27.7
Pekerja laki-laki	22.4	27.1
Pekerja perempuan	24.1	28.5

57 Jones et al. (2019) *Fish for Export: Working in the Wild Capture Seafood Industry in Indonesia*, hal. 32.

58 Pekerja pabrik UKM tampaknya menjadi satu-satunya pekerja yang memiliki akses ke fasilitas pengujian COVID-19; 13 persen (6) pekerja pabrik UKM memiliki hasil tes positif dibandingkan dengan tidak ada pekerja berbasis dermaga yang positif dan hanya satu persen (1) pekerja gudang pemrosesan yang positif.



Fasilitas Tempat Kerja

Sebagian besar pekerja yang disurvei (166 responden) menyatakan memiliki akses ke toilet, sementara akses wastafel dengan air mengalir juga tersedia bagi sebagian besar pekerja (159 responden) di tempat kerja. Namun, kondisi berbeda terlihat di kalangan pekerja berbasis dermaga, di mana hanya separuh dari pekerja mereka yang disurvei yang mengindikasikan akses ke toilet atau wastafel dengan air mengalir di tempat kerja. Meski mayoritas responden mengungkapkan bisa memperoleh air minum di tempat kerja, nyatanya air tersebut biasanya diperoleh secara mandiri, bukan disediakan oleh pemberi kerja.

Hasil survei juga mengungkapkan bahwa semua pekerja berbasis rumahan dan sebagian besar pekerja di pabrik UKM dapat dengan leluasa menggunakan fasilitas kamar kecil sesuai kebutuhan. Bahkan hampir seluruh pekerja di gudang pemrosesan melaporkan kemampuan serupa. Namun, situasi ini kontras pada pekerja berbasis dermaga, di mana kurang dari separuh dari mereka yang disurvei menyatakan kemampuan serupa, yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan akses mereka terhadap fasilitas kamar kecil.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Penelitian sebelumnya oleh Oxfam dan Verité tentang K3 di pabrik pengolahan makanan laut menemukan banyak risiko kondisi kerja. Pekerja di sana sering terpapar bahan kimia, suhu ekstrem, lantai licin, dan mesin berbahaya tanpa penggunaan APD yang memadai.⁵⁹ Hampir seperempat pekerja yang disurvei mengakui mengalami kecelakaan di tempat kerja, terutama di kalangan pekerja pabrik UKM. Kecelakaan ini kebanyakan disebabkan oleh kelelahan dan lantai yang licin. Pekerja di dermaga juga menyebut kelelahan sebagai penyebab umum kecelakaan, terutama seperlima dari yang diwawancarai. Keseluruhannya, laki-laki lebih sering mengalami kecelakaan kerja akibat kelelahan dibandingkan perempuan.

59 Jones et al. (2019) *Fish for Export: Working in the wild capture seafood industry Indonesia*, hal. 32–33; Verité (2018) *Labour Conditions in the Tuna Sector Bitung, Indonesia*, hal. 31.



Tabel 17: Persentase pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, berdasarkan tempat kerja dan gender

Tempat kerja	Kecelakaan kerja		Tidak ada kecelakaan kerja		Dilengkapi dengan APD		Menerima pelatihan K3	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Pabrik UKM	20	42%	28	58%	44	92%	17	35%
Berbasis dermaga	14	28%	36	72%	9	18%	28	56%
Gudang pemrosesan	17	21%	63	79%	30	38%	19	24%
Kerja rumahan	3	13%	20	87%	1	4%	6	26%
Semua tempat kerja	54	27%	147	73%	84	42%	70	35%
Pekerja laki-laki	32	27%	85	73%	54	46%	53	45%
Pekerja perempuan	22	26%	62	74%	30	36%	17	20%

Hanya sepertiga dari pekerja yang disurvei (70 responden) mengungkapkan bahwa mereka telah mendapatkan pelatihan terkait keselamatan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Pekerja berbasis dermaga adalah kelompok yang paling aktif mengikuti berbagai jenis pelatihan keselamatan (Tabel 17).

Kurang dari separuh pekerja yang disurvei (84 responden) melaporkan menerima APD untuk pekerjaan mereka. Seperti terlihat pada Tabel 13, mayoritas pekerja pabrik UKM memiliki akses ke APD, sementara jumlah pekerja berbasis dermaga atau kerja rumahan yang diberikan APD sangat terbatas. Menariknya, hanya satu dari setiap delapan responden yang menyatakan mendapatkan APD untuk pekerjaan sekaligus APD terkait COVID-19. Sebaliknya, mayoritas pekerja yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka harus membeli APD sendiri, baik untuk pekerjaan umum maupun yang berkaitan dengan COVID-19.

Ancaman dan Paksaan

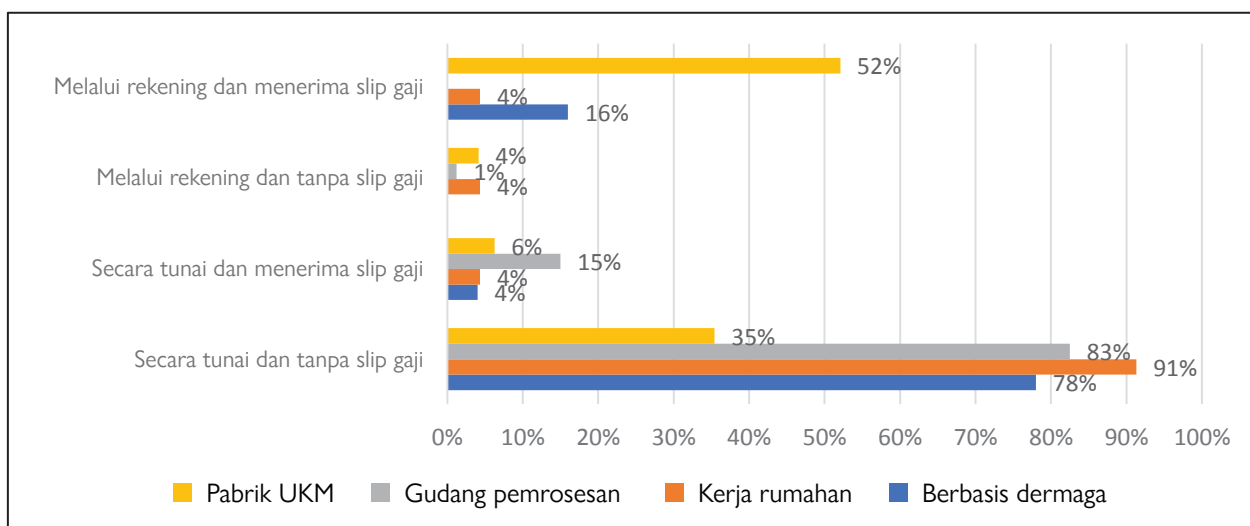
Secara keseluruhan, hanya tiga responden dalam kelompok pekerja berbasis dermaga yang melaporkan pengalaman ancaman atau paksaan, dengan tiga diantaranya mengungkapkan penahanan dokumen pribadi mereka. Ancaman dan paksaan yang diungkapkan oleh pekerja ini mencakup ancaman pemberi kerja untuk menahan KTP, insiden diteriaki oleh supervisor atau majikan, bahkan hingga tindakan fisik yaitu dipukul oleh majikan.

Seperlima dari pekerja yang disurvei (40 responden) mengungkapkan kesulitan untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Alasan utamanya adalah takut kehilangan sumber pendapatan di masa depan dan kekurangan alternatif lapangan pekerjaan.⁶⁰ Namun, empat responden mengindikasikan hambatan yang lebih serius, yang mungkin menunjukkan adanya situasi kerja paksa. Di antaranya, tiga pekerja berbasis dermaga menyatakan bahwa mereka terikat untuk tetap bekerja karena risiko kehilangan upah yang belum dibayar, sementara seorang pekerja gudang pemrosesan menyatakan bahwa berhenti dari pekerjaannya saat ini akan menyebabkan dirinya dihapus dari daftar peluang kerja lain di sektor pengolahan makanan laut. Seorang pekerja pabrik UKM juga mengakui bahwa utang pribadi kepada teman, keluarga, tetangga, dan rekan kerja menjadi hambatan bagi keputusan untuk berhenti. Namun, perlu dicatat bahwa pada saat pengumpulan data untuk studi ini, utang tersebut tidak terkait dengan pemberi kerja.

Upah

Berdasarkan hasil studi ini, tampak bahwa upah para pekerja sering kali diberikan dalam bentuk tunai oleh pemberi kerja atau supervisor tanpa adanya slip gaji sebagai bukti pembayaran. Mayoritas responden dalam survei (161 responden), terutama yang bekerja di gudang pemrosesan dan rumahan, mengindikasikan menerima pembayaran dalam bentuk tunai. Di sisi lain, satu dari setiap lima responden survei, khususnya pekerja pabrik UKM, menyatakan bahwa upah mereka ditransfer langsung ke rekening bank pribadi.⁶¹ Hanya seperempat dari keseluruhan responden yang disurvei menerima slip gaji bukti pembayaran. Hal ini lebih jelas terlihat dalam Gambar 14, yang menunjukkan bahwa mayoritas penerima slip gaji adalah pekerja pabrik UKM.

Gambar 14: Metode pembayaran berdasarkan tempat kerja



60 Catatan: beberapa pekerja mengungkapkan lebih dari satu alasan.

61 Dua pekerja mengindikasikan bahwa hal ini tergantung pada pilihan pribadi mereka tetapi tidak mengatakan apakah mereka dibayar secara tunai atau melalui transfer ke rekening bank.

Sekitar seperlima pekerja yang diwawancarai mengungkapkan menerima upah lembur, khususnya terlihat pada pekerja pabrik UKM. Meski begitu, hanya satu dari setiap enam pekerja gudang pemrosesan dan satu dari setiap 12 pekerja berbasis dermaga yang disurvei melaporkan menerima upah lembur. Secara rata-rata, para pekerja ini mengungkapkan upah lembur mereka adalah sekitar Rp 23.442 per jam atau sekitar 1,60 USD. Namun, pekerja yang berbasis di rumah yang diwawancarai menyebutkan bahwa mereka menerima upah lembur hanya sebesar Rp2.000 per jam atau sekitar 0,14 USD. Dalam kelompok yang menerima upah lembur, pekerja laki-laki rata-rata menerima upah lembur yang lebih tinggi daripada pekerja perempuan. Meskipun sebagian kecil pekerja yang diwawancarai mengungkapkan adanya pemotongan upah, lima responden mengungkapkan bahwa mereka akan dikenakan sanksi finansial jika terlambat bekerja, yang kemudian akan dipotong dari gaji mereka. Selain itu, sejumlah kecil pekerja (tiga responden) juga melaporkan adanya pemotongan upah untuk iuran jaminan sosial, yang nantinya akan dijelaskan lebih lanjut dalam laporan ini.

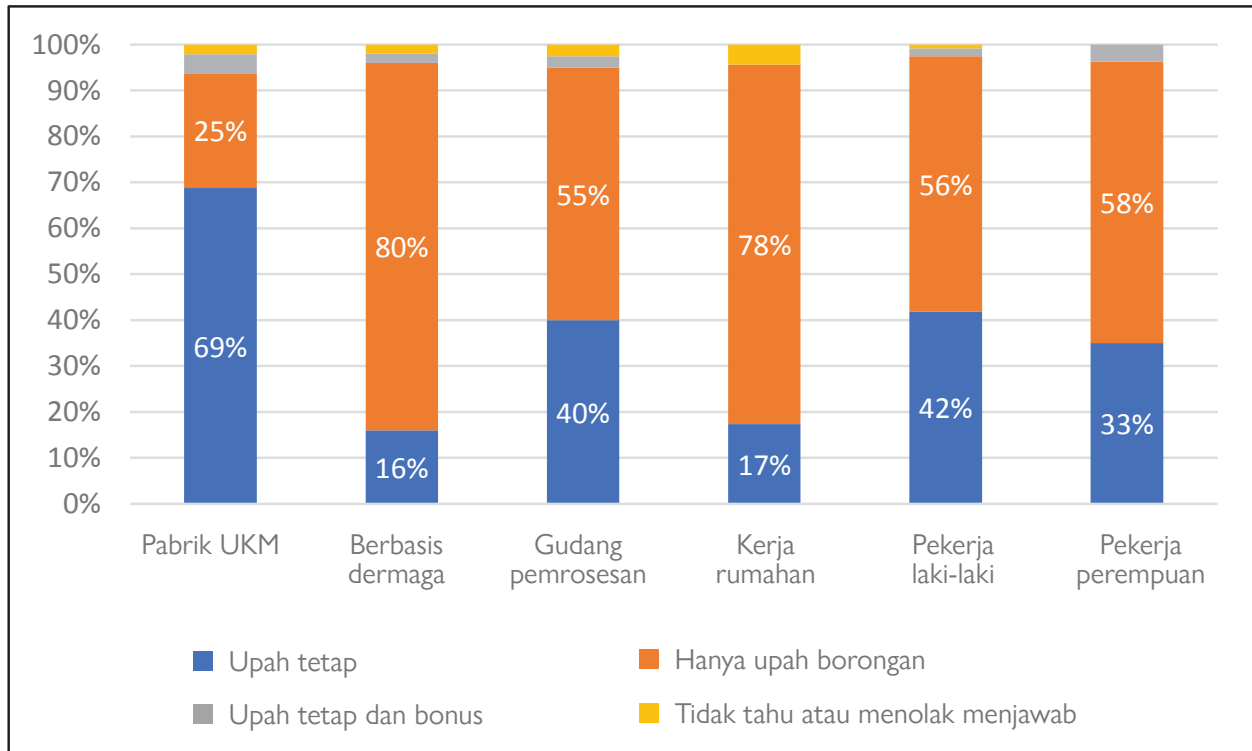
Jenis dan Frekuensi Pembayaran

Pada sektor pengolahan hasil perikanan tahap awal dan primer, pemberian upah sering menggunakan skema borongan, di mana pekerja diberi pembayaran sesuai dengan pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Temuan ini terefleksi dalam hasil studi ini, di mana lebih dari separuh responden (114 responden) dalam survei ini melaporkan menerima penghasilan melalui skema upah borongan. Khususnya, tren ini dominan di antara pekerja berbasis dermaga, pekerja rumahan, dan gudang pemrosesan, seperti terlihat dalam Gambar 15. Beberapa responden, terutama mereka yang berbasis dermaga, mengungkapkan penggunaan pengaturan pembagian kolektif, di mana sekelompok pekerja bekerja bersama menyelesaikan tugas tertentu (seperti menurunkan hasil tangkapan dari kapal), dan hasil borongan kemudian dibagi di antara anggota kelompok. Model penghasilan yang hanya berasal dari upah borongan menempatkan para pekerja dalam kondisi yang tidak pasti, karena penghasilan mereka sejalan dengan jumlah hasil perikanan yang tersedia untuk diproses. Temuan ini mendukung pandangan dari Coventry University, yang menyebutkan bahwa skema pembayaran upah borongan umumnya lebih ditemukan di lingkungan pabrik dan pekerjaan yang berpusat di pelabuhan, yang memerlukan fleksibilitas lebih – seperti gudang pemrosesan.⁶²

Walaupun sebagian besar responden mengakui bahwa mereka dibayar berdasarkan skema upah borongan, dua dari setiap lima responden menyatakan menerima penghasilan tetap. Pekerja gudang pemrosesan mengungkapkan bahwa mereka diberi upah harian yang telah ditetapkan untuk setiap hari kerja mereka.

62 Jones et al. (2019) *Fish for Export: Working in the wild capture seafood industry Indonesia*, hal. 28.

Gambar 15: Jenis pembayaran, berdasarkan tempat kerja dan gender



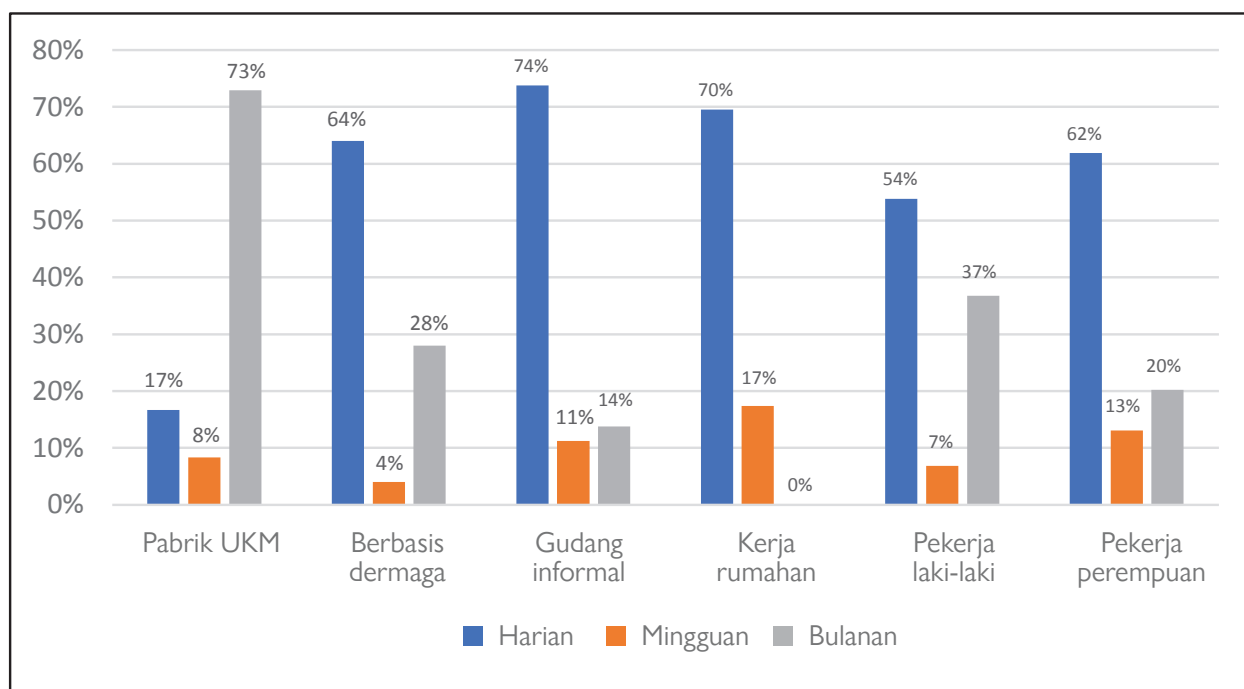
Dalam sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer, di mana sifat pekerjaan tidak dapat diprediksi dengan pasti, praktik yang umum adalah mempekerjakan pekerja harian sesuai kebutuhan.⁶³ Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa fasilitas pemrosesan primer di sekitar dermaga perlu memiliki fleksibilitas untuk menangani berbagai volume tangkapan, sehingga cenderung mengandalkan pekerja harian.⁶⁴ Hal ini juga terkonfirmasi oleh temuan dalam studi ini, di mana lebih dari separuh responden (115 responden) adalah pekerja harian. Mayoritas dari mereka terlibat dalam gudang pemrosesan, kerja rumahan, dan pekerjaan berbasis dermaga. Dari semua pekerja yang diwawancarai, terlihat bahwa perempuan lebih banyak mengambil peran pekerja harian dibandingkan laki-laki.

Dalam konteks ini, tiga dari empat pekerja pabrik UKM yang diwawancarai mengungkapkan bahwa mereka menerima pembayaran setiap bulan, dengan hanya seperlima dari mereka yang menerima upah harian. Dalam gambaran yang lebih luas, dalam kelompok pekerja yang disurvei, penerima upah bulanan didominasi oleh laki-laki. Temuan ini dipengaruhi oleh karakteristik jenis pekerjaan di sektor ini, di mana sekitar sepertiga pekerja berbasis dermaga yang diwawancara menerima upah bulanan, dan mayoritas dari mereka adalah laki-laki. Namun, di pabrik-pabrik UKM, tidak ada perbedaan gender yang mencolok di antara para pekerja yang menerima upah bulanan.

63 Jones et al. (2019) *Fish for Export: Working in the wild capture seafood industry Indonesia*, hal. 22.

64 *Ibid.*

Gambar 16: Frekuensi pembayaran upah di antara pekerja yang disurvei, berdasarkan tempat kerja dan gender



Akibat sifat variabel dari upah borongan dan upah harian, sekitar dua pertiga dari responden yang diwawancarai (121 responden) mengalami fluktuasi pendapatan dari minggu ke minggu. Terutama, pekerja perempuan yang menjadi lebih dominan dalam pekerjaan harian dan yang menerima pendapatan melalui skema upah borongan, melaporkan tingkat fluktuasi pendapatan yang lebih tinggi daripada pekerja laki-laki. Situasi ini menciptakan ketidakpastian dalam perencanaan keuangan para pekerja yang diwawancarai, seperti yang mereka ungkapkan.

Tingkat Upah

Dikarenakan variasi pendapatan yang beragam, menghitung rata-rata penghasilan bulanan para pekerja menjadi tidak mungkin. Meskipun begitu, dengan memilah data tingkat upah berdasarkan frekuensi pembayaran, kita bisa menghitung rata-rata penghasilan yang diterima pekerja pada pembayaran terakhir.

Seperti terlihat dalam Tabel 18, responden pekerja harian yang beroperasi di tempat kerja berbasis rumahan dan gudang pemrosesan cenderung mendapatkan penghasilan paling rendah. Hal ini menggambarkan bahwa pekerja dalam rantai pasok hasil perikanan yang lebih awal cenderung menerima kompensasi yang lebih minim. Sementara itu, pekerja berbasis dermaga yang diwawancarai, terutama yang berada di Muara Baru, Jakarta, yang menerima upah minimum lokasi yang lebih tinggi, tampaknya memiliki penghasilan tertinggi di antara rekan-rekan mereka yang bekerja harian atau mingguan. Dalam hal ini, pekerja pabrik UKM yang menerima upah bulanan melaporkan penghasilan yang paling besar.

Tabel 18: Upah rata-rata yang diperoleh pekerja terakhir kali dalam Rupiah, berdasarkan frekuensi pembayaran, tempat kerja dan gender.

Tempat kerja	Upah rata-rata, harian	Upah rata-rata, mingguan	Upah rata-rata, bulanan
Pabrik UKM	122 500	437 500	3 831 429
Berbasis dermaga	361 250	810 000	3 217 857
Gudang pemrosesan	95 271	643 750	2 631 818
Kerja rumahan	65 625	500 000	No data
Semua tempat kerja	167 052	584 444	3 468 333
Pekerja laki-laki	255 603	642 143	3 636 047
Pekerja perempuan	59 769	547 727	3 044 118

Menariknya, ketika data upah dianalisis berdasarkan apakah pekerja menerima upah borongan atau upah tetap, pekerja harian dengan upah borongan yang terlibat dalam disurvei yang bekerja di pabrik-pabrik UKM, pekerjaan berbasis dermaga, dan gudang pemrosesan tampaknya memiliki penghasilan lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja harian yang menerima upah tetap. Di semua tempat kerja, pekerja harian dengan upah borongan rata-rata mendapatkan Rp107.783 (sekitar 7,4 USD), sementara pekerja harian dengan upah tetap rata-rata menerima Rp73.333 (sekitar 5 USD). Temuan ini menunjukkan bahwa upah tetap yang diberikan kepada pekerja harian cenderung rendah, dan skema upah borongan mampu meningkatkan potensi pendapatan pekerja. Namun, faktor waktu bekerja juga berperan: sekitar dua dari setiap lima pekerja harian dengan upah borongan yang diwawancarai mengungkapkan bekerja sembilan jam atau lebih pada hari kerja normal, berbeda dengan satu dari setiap tujuh buruh harian dengan upah tetap yang disurvei. Namun, di antara kelompok pekerja yang menerima upah bulanan, pekerja tetap memperoleh penghasilan jauh lebih tinggi daripada pekerja borongan; dengan rata-rata 38 persen lebih banyak pendapatan daripada pekerja borongan yang dibayar bulanan.

Ketika hasil dilihat berdasarkan lokasi, pekerja yang diwawancarai di Surabaya dan Tangerang melaporkan penghasilan paling rendah, sementara pekerja di Jakarta memiliki penghasilan yang lebih tinggi (Tabel 19).

Tabel 19: Upah rata-rata yang diperoleh pekerja terakhir kali, berdasarkan frekuensi pembayaran dan lokasi

Lokasi	Upah rata-rata, harian	Upah rata-rata, mingguan	Upah rata-rata, bulanan
Muara Angke, Jakarta	117 087	593 750	3 506 667
Muara Baru, Jakarta	204 211	565 000	3 897 059
Belawan, Medan	84 063	508 333	2 700 000
Dadap, Tangerang	56 737	Data tidak tersedia	Data tidak tersedia
Paotere, Makassar	69 583	700 000	2 335 714
Surabaya	56 154	600 000	625 000

Pada Tabel 19, terlihat bahwa pekerja perempuan yang terlibat dalam disurvei memiliki penghasilan yang jauh lebih rendah daripada pekerja laki-laki. Dalam kategori pekerja harian, perbedaan upah berdasarkan gender terdeteksi sebesar 54 persen, sebagian karena pekerja perempuan yang terlibat cenderung melakukan pekerjaan di rumah dan gudang pemrosesan. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang mengungkapkan adanya kesenjangan upah berdasarkan gender sekitar 50 persen dalam sektor informal di Indonesia.⁶⁵ Kesenjangan upah yang signifikan ini menunjukkan bahwa pekerja harian perempuan yang dipekerjakan secara informal ketika pekerjaan tersedia merupakan kelompok yang paling rentan dan rawan di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer di Indonesia.

Adapun kesenjangan upah yang ditemukan di antara pekerja yang menerima upah mingguan (dengan kesenjangan sebesar 15%) atau upah bulanan (dengan kesenjangan sebesar 16%) tidak begitu mencolok.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, usaha kecil dan mikro dikecualikan dari kewajiban membayar upah minimum.⁶⁶ Peraturan ini menetapkan bahwa pada usaha kecil dan mikro, besaran upah dapat ditentukan melalui kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, dengan persyaratan bahwa jumlahnya tidak kurang dari 50 persen dari rata-rata kebutuhan konsumsi provinsi atau biaya hidup, dan setidaknya 25 persen di atas garis kemiskinan provinsi.⁶⁷ Di sisi lain, usaha menengah – seperti misalnya pabrik UKM tempat pekerja yang disurvei – diwajibkan membayar upah minimum.

Mayoritas responden dalam disurvei (191 responden) menyatakan bahwa mereka menerima upah kurang dari upah minimum terakhir yang mereka terima, dengan tidak satupun responden perempuan yang menerima upah sesuai upah minimum provinsi. Demikian pula, tidak ada pekerja yang disurvei di Medan, Tangerang, atau Surabaya yang menerima upah sesuai dengan upah minimum daerah masing-masing. Karena angka-angka ini mencerminkan pembayaran terakhir yang diterima pekerja pada saat survei (lihat Tabel 20), mereka tidak mewakili penghasilan bulanan atau tahunan para pekerja. Oleh karena itu, dari 10 responden yang menyatakan menerima upah minimum atau di atasnya dalam pembayaran terakhir mereka, belum tentu semuanya mendapatkan upah minimum bulanan.⁶⁸

Tabel 20: Persentase pekerja yang memperoleh upah minimum kali terakhir mereka dibayar, berdasarkan tempat kerja dan gender

Lokasi	% di bawah upah minimum
Muara Angke, Jakarta	38%
Muara Baru, Jakarta	26%
Belawan, Medan	39%
Dadap, Tangerang	63%
Paotere, Makassar	42%
Surabaya	68%

65 Monash University (2017) *Women's Economic Participation in Indonesia: A study of gender inequality in employment, entrepreneurship, and key enablers for change*. Kemitraan Australia Indonesia untuk Tata Kelola Ekonomi.

66 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 36.

67 *Ibid.*

68 UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 88.

Temuan survei menunjukkan bahwa di tingkatan rantai pasok yang lebih rendah, kesenjangan antara pendapatan pekerja dan upah minimum provinsi semakin besar. Pekerja pabrik UKM yang diwawancarai rata-rata memperoleh upah yang 26 persen lebih rendah dari upah minimum. Di sisi lain, pekerja dalam pekerjaan berbasis dermaga, seperti teridentifikasi dalam survei, menerima 37 persen lebih rendah dari upah minimum. Para pekerja yang bekerja di gudang pemrosesan dan rumahan mengalami pendapatan kurang dari setengah upah minimum, dengan masing-masing kesenjangan mencapai 52 persen dan 55 persen lebih rendah dari upah minimum.

Ketika mengacu pada perbedaan gender, dan dengan pekerja perempuan dalam survei yang memiliki penghasilan lebih rendah daripada pekerja laki-laki, kesenjangan antara upah yang mereka terima dan upah minimum tampak lebih signifikan. Secara rata-rata, pekerja perempuan mengalami kesenjangan 54 persen lebih rendah dari upah minimum yang mereka terima dalam pembayaran terakhir, sedangkan pekerja laki-laki menghadapi kesenjangan rata-rata 33 persen lebih rendah dari upah minimum.

Kesenjangan antara upah minimum dan upah yang diterima oleh pekerja dalam survei juga bervariasi di seluruh wilayah Indonesia yang disurvei (Tabel 21). Sebagai contoh, di Surabaya, kesenjangan upah mencapai 68 persen lebih rendah dari upah minimum, sementara di Muara Baru, Jakarta hanya 26 persen pekerja yang memiliki upah lebih rendah dari upah minimum.

Tabel 21: Selisih rata-rata antara upah minimum dan upah yang diperoleh kali terakhir pekerja dibayar, berdasarkan lokasi

Tempat kerja dan gender	Menerima upah minimum		Tidak menerima upah minimum	
Pabrik UKM	2	4%	46	96%
Berbasis dermaga	5	10%	45	90%
Cudang pemrosesan	3	4%	77	96%
Kerja rumahan	0	0%	23	100%
Semua tempat kerja	10	5%	191	95%
Pekerja laki-laki	10	9%	107	91%
Pekerja perempuan	0	0%	84	100%

Dalam kaitannya dengan hasil studi ini, ditemukan bahwa terdapat kesenjangan antara penghasilan pekerja dan upah minimum yang lebih signifikan, yang berkaitan dengan tingkat informalitas pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerja yang mendapatkan upah harian rata-rata memperoleh upah yang lebih rendah sebesar 53 persen dari upah minimum yang mereka terima dalam pembayaran terakhir. Namun, bagi pekerja yang memiliki jenis pekerjaan yang lebih stabil, seperti mereka yang menerima upah bulanan atau memiliki upah tetap, kesenjangan antara upah minimum dan upah yang diterima cenderung lebih kecil (Tabel 22).

Tabel 22: Selisih rata-rata antara upah minimum dengan upah yang diperoleh kali terakhir pekerja dibayar, di antara mereka yang berpenghasilan lebih rendah dari upah minimum, berdasarkan frekuensi pembayaran dan jenis upah.

Mekanisme Pembayaran	% di bawah upah minimum
Upah harian	53%
Pembayaran upah setiap 3 hari	44%
Upah mingguan	43%
Upah dua mingguan	35%
Upah bulanan	23%
Pekerja upah borongan	50%
Pekerja upah tetap	30%

Apakah Anda merasa penghasilan Anda cukup untuk menutupi kebutuhan pokok Anda?

Karena upah yang berada di bawah upah minimum provinsi di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer di Indonesia, hanya dua dari setiap lima pekerja yang diwawancarai (81 dari 201 responden) yang merasa penghasilan mereka cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka.

Mayoritas pekerja yang diwawancarai dan beroperasi di dermaga, gudang pemrosesan, dan pekerjaan berbasis rumahan menyatakan bahwa penghasilan mereka tidak mencukupi pemenuhan kebutuhan pokok mereka. Mengingat adanya kesenjangan upah gender yang signifikan, pekerja perempuan yang disurvei lebih banyak mengungkapkan bahwa penghasilan mereka tidak cukup untuk menutupi kebutuhan pokok mereka dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Seperti yang telah ditekankan dalam beberapa bagian laporan ini, banyak pekerja yang kesulitan membeli makanan dan membayar tempat tinggal karena pendapatan yang rendah.

Dampak Pandemi COVID-19

Banyak pekerja di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer mengalami penurunan pendapatan akibat pandemi COVID-19. Secara keseluruhan, dua dari setiap tiga pekerja yang diwawancarai (135 responden) mengungkapkan pengurangan pendapatan mereka akibat pandemi. Ini juga berlaku bagi sebagian besar pekerja berbasis dermaga, gudang pemrosesan, dan rumahan. Mereka mengungkapkan bahwa volume pekerjaan menurun, terutama bagi pekerja berbasis dermaga dan rumahan, dan juga karena pengurangan waktu kerja. Sekitar separuh dari pekerja gudang pemrosesan dan pekerja berbasis dermaga yang diwawancarai mengungkapkan adanya pengurangan waktu kerja. Pengurangan waktu kerja secara langsung mempengaruhi kemampuan pekerja yang menerima upah harian dan upah borongan untuk memperoleh penghasilan.

65 Monash University (2017) *Women's Economic Participation in Indonesia: A study of gender inequality in employment, entrepreneurship, and key enablers for change*. Kemitraan Australia Indonesia untuk Tata Kelola Ekonomi.

66 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 36.

67 *Ibid.*

68 UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 88.

Perwakilan dari instansi Pemerintah yang diwawancarai mengakui penurunan produktivitas di pelabuhan, yang berdampak pada pendapatan pekerja di sektor pengolahan informal.⁶⁹ Namun, pekerja di sektor informal tidak memenuhi syarat untuk menerima Jaminan Kehilangan Pekerjaan selama masa pandemi kecuali mereka telah terdaftar dalam skema jaminan sosial,⁷⁰ yang kebanyakan pekerja dalam survei ini tidak memenuhinya. Dengan demikian, pandemi memperburuk tantangan yang dihadapi oleh para pekerja dalam sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di seluruh sektor informal di Indonesia, pendapatan pekerja mengalami penurunan sebesar 80 persen selama pandemi, yang diperparah oleh kurangnya jaring pengaman bagi pekerja informal.⁷¹ Di samping itu, perwakilan organisasi pekerja yang diwawancarai mengungkapkan bahwa pandemi COVID-19 dimanfaatkan oleh pelaku usaha sebagai peluang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja lama dan merekrut pekerja baru dengan upah yang lebih rendah.⁷² Seperti yang dijelaskan sebelumnya, beberapa pekerja dalam survei ini mengalami kehilangan pekerjaan di pabrik pengolahan makanan laut yang lebih besar sebagai akibat pandemi.

Biaya Hidup

Berdasarkan hasil wawancara, rata-rata pengeluaran bulanan pekerja mencapai Rp2.586.440 (atau setara 177 USD) untuk kebutuhan hidup mereka. Meskipun demikian, angka ini tidak memperhitungkan variasi jenis pekerjaan, gender serta lokasi, dan juga tidak mempertimbangkan jumlah anggota keluarga yang turut bekerja. Pekerja laki-laki yang disurvei cenderung melaporkan pengeluaran bulanan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja perempuan.

Tabel 23: Pengeluaran bulanan rata-rata dan jumlah tanggungan rata-rata, berdasarkan tempat kerja dan gender

Tempat kerja dan gender	Pengeluaran bulanan rata-rata (IDR)	Jumlah tanggungan rata-rata
Pabrik UKM	3 495 45	2.5
Berbasis dermaga	2 834 030	1.8
Cudang pemrosesan	2 013 291	1.9
Kerja rumahan	2 158 696	2.0
Semua tempat kerja	2 586 440	2.0
Pekerja laki-laki	2 775 875	2.1
Pekerja perempuan	2 321 687	1.9

Pengeluaran bulanan yang diungkapkan oleh para pekerja bervariasi di setiap lokasi survei. Rata-rata biaya hidup di Jakarta mencapai lebih dari Rp3.000.000 (atau setara 205 USD)), sementara di lokasi lain seperti Medan, Tangerang dan Surabaya, rata-rata pengeluaran bulanan kurang dari Rp2.000.000 (atau setara 137 USD).

Seperti yang diilustrasikan pada Gambar 17, biaya akomodasi dan pengasuhan anak menjadi pengeluaran bulanan terbesar yang dilaporkan oleh pekerja dalam survei. Diikuti oleh biaya makanan, pengiriman uang dan biaya rumah tangga.

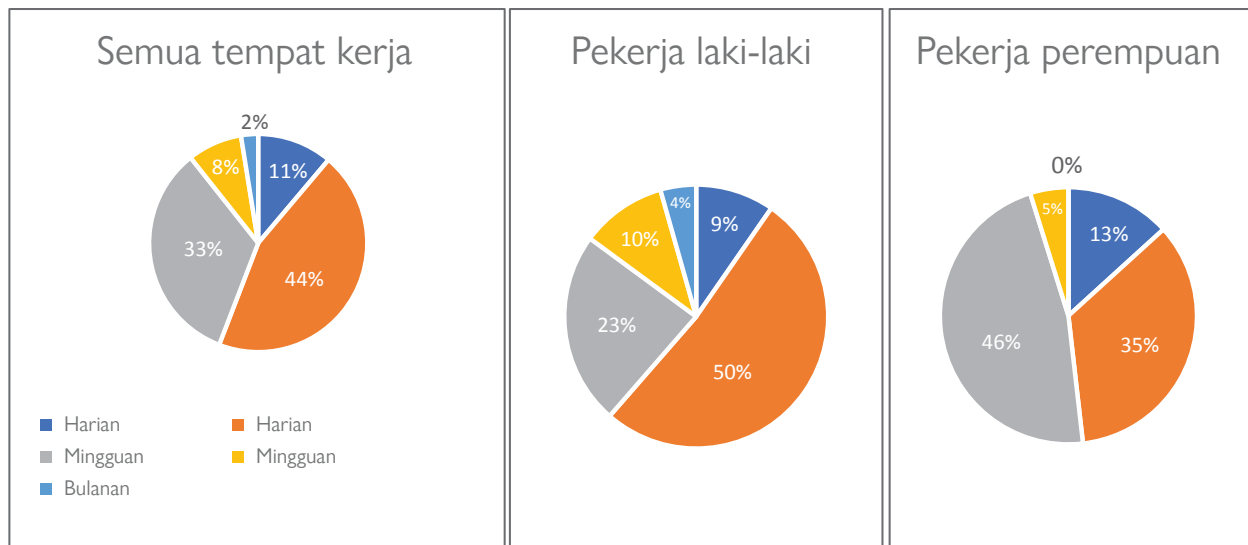
69 Wawancara 2, Pemerintah.

70 Wawancara 2, Organisasi Pekerja. Agar memenuhi persyaratan untuk Jaminan Kehilangan Pekerjaan, pekerja harus terdaftar di BPJS kesehatan dan jaminan pensiun. ISSA (2022) *Respons Jaminan Sosial terhadap Pandemi COVID-19: Prioritas untuk jaminan sosial.*

71 J. Octavia (2020) 'Building Back Better: COVID-19 and Informal Workers in Indonesia', LSE Blog, diakses pada 10 Mei 22.

72 Wawancara 2, Organisasi Pekerja.

Gambar 17: Pengeluaran bulanan terbesar dari pekerja yang disurvei, berdasarkan gender



Utang

Karena ketidakpastian waktu kerja dan upah yang berada di bawah upah minimum provinsi, pekerja, sebagaimana diungkapkan dalam wawancara, merasa kesulitan memenuhi kebutuhan mereka. Akibatnya, sekitar sepertiga pekerja (58 responden) mengungkapkan bahwa mereka terpaksa berutang pada saat wawancara. Seperti yang diungkapkan oleh perwakilan organisasi pekerja, “ketika air pasang laut tinggi, mereka [pekerja] tidak bisa mendapatkan pendapatan sama sekali, dan inilah yang mendorong mereka terlilit utang.”⁷³

Pekerja yang diwawancarai sebagian besar berutang untuk membayar biaya akomodasi dan makanan.⁷⁴ Selain itu, beberapa pekerja yang mengungkapkan bahwa mereka meminjam uang untuk membayar perawatan kesehatan, karena mayoritas dari mereka tidak memiliki akses ke jaminan sosial. Kondisi ini para menunjukkan bahwa pendapatan yang mereka terima tidak mencukupi pemenuhan kebutuhan pokok mereka.

Utang pekerja sebagian besar berasal dari teman, tetangga, anggota keluarga, pemilik akomodasi atau rekan kerja mereka. Meskipun ada dua pekerja yang mengatakan bahwa mereka meminjam uang dari majikan mereka untuk membeli makanan, mereka tidak mengindikasikan bahwa ini memengaruhi kemampuan mereka untuk berhenti bekerja.

Prevalensi utang bervariasi berdasarkan gender, lokasi dan jenis pembayaran pekerja, apakah itu harian ataupun bulanan. Tabel 24 menunjukkan bahwa pekerja di gudang pemrosesan memiliki tingkat utang tertinggi. Hal ini disebabkan oleh kombinasi upah yang rendah dan sifat pekerjaan yang tidak stabil, yang kemungkinan besar berperan dalam tingkat utang mereka yang lebih tinggi.

73 Wawancara 2, Organisasi Pekerja.

74 Catatan: beberapa pekerja meminjam uang untuk membayar sewa dan makanan.

Tabel 24: Prevalensi utang yang diungkapkan, berdasarkan tempat kerja dan gender

Tempat kerja dan gender	Saat ini memiliki utang		Saat ini tidak memiliki utang	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Pabrik UKM	3	6%	45	94%
Berbasis dermaga	11	22%	39	78%
Gudang pemrosesan	40	50%	40	50%
Kerja rumahan	4	17%	19	83%
Semua tempat kerja	58	29%	143	71%
Pekerja laki-laki	25	21%	92	79%
Pekerja perempuan	33	39%	51	61%

Pekerja perempuan cenderung lebih sering berutang dibandingkan pekerja laki-laki (Tabel 24). Hal ini menegaskan bahwa kesenjangan upah berdasarkan gender di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer, serta potensi penghasilan yang lebih rendah bagi perempuan, mendorong mereka untuk mengambil utang sebagai upaya memenuhi kebutuhan pokok mereka. NGO yang diwawancarai juga mengungkapkan bahwa pekerja perempuan sering kali menanggung beban pinjaman untuk keluarga. Contohnya, jika suami atau anak laki-laki mereka bekerja di luar negeri dan memerlukan biaya agen atau paspor, kerabat perempuan yang tetap tinggal di Indonesia sering kali terlibat dalam utang kepada rentenir.⁷⁵

Daerah di mana tingkat utang pekerja lebih tinggi juga berkaitan dengan daerah di mana pendapatan pekerja cenderung lebih rendah dari upah minimum (Tabel 25). Sebagai contoh, pekerja yang diwawancarai di Tangerang memiliki rata-rata pendapatan yang lebih rendah 63 persen dari upah minimum, yang mana sebagian besar dari mereka juga mengungkapkan memiliki utang pada saat survei dilakukan. Di sisi lain, pekerja di Jakarta dan Medan memiliki tingkat utang yang lebih rendah dibandingkan dengan lokasi lain.

Tabel 25: Prevalensi utang dan persentase pekerja dengan upah di bawah upah minimum, kali terakhir mereka dibayar, berdasarkan lokasi survei

Locations	Currently owe money	% below minimum wage ⁷⁶
Muara Angke, Jakarta	6	14%
Muara Baru, Jakarta	6	11%
Belawan, Medan	5	19%
Dadap, Tangerang	17	85%
Paotere, Makassar	11	44%
Surabaya	13	45%

Seperti terlihat pada Tabel 25, tingkat prevalensi utang juga dipengaruhi oleh tingkat ketidakpastian yang dialami oleh para pekerja. Pekerja yang disurvei dan menerima pendapatan bulanan memiliki kepastian penghasilan yang lebih teratur, memungkinkan mereka untuk merencanakan keuangan dengan lebih baik, sehingga peluang untuk

75 Wawancara 2, OMS.

76 Catatan: perhitungan ini tidak termasuk 11 pekerja yang memperoleh upah minimum atau lebih kali terakhir mereka dibayar.

berutang menjadi lebih kecil. Oleh karena itu, jumlah pekerja yang diwawancarai dan mendapat upah bulanan yang mengungkapkan bahwa mereka terlilit utang pada saat survei dilakukan jauh lebih sedikit dibandingkan jumlah pekerja harian yang disurvei.

Tabel 26: Prevalensi utang saat ini di kalangan pekerja, berdasarkan frekuensi pembayaran dan jenis upah

Mekanisme pembayaran	Saat ini memiliki utang		Saat ini tidak memiliki utang	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Upah harian	45	39%	70	61%
Pembayaran upah setiap 3 hari	2	50%	2	50%
Upah mingguan	6	32%	13	68%
Upah dua mingguan	0	0%	2	100%
Upah bulanan	5	8%	55	92%
Pekerja upah borongan	34	30%	80	70%
Pekerja upah tetap	20	26%	57	74%

Pengiriman Uang

Hampir separuh dari para pekerja yang diwawancarai (92 responden) mengaku mengirimkan uang ke daerah asal mereka. Praktik ini bervariasi berdasarkan gender, jenis tempat kerja, dan lokasi para pekerja yang diwawancarai, sebagaimana terlihat dalam Tabel 27. Pekerja laki-laki cenderung lebih sering dan dalam jumlah yang lebih besar mengirimkan uang dibandingkan dengan pekerja perempuan. Selain itu, pekerja di pabrik-pabrik UKM dan dermaga lebih cenderung terlibat dalam pengiriman uang daripada mereka yang bekerja di gudang pemrosesan atau berbasis rumahan. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh perbedaan penghasilan dan durasi migrasi. Para pekerja berbasis rumahan dan gudang pemrosesan yang disurvei telah tinggal lebih lama di tempat tujuan migrasi mereka dibandingkan dengan pekerja berbasis dermaga atau pabrik UKM. Fakta ini mengindikasikan hilangnya ikatan dengan daerah asal mereka. Terlihat jelas, untuk seperlima pekerja pabrik UKM, pengiriman uang merupakan salah satu pengeluaran bulanan terbesar mereka.

Tabel 27: Rata-rata pengiriman uang dalam tiga bulan terakhir sebelum survei, berdasarkan tempat kerja dan gender

Tempat kerja	Melakukan pengiriman uang		Rata-rata pengiriman uang dalam tiga bulan terakhir (IDR)
	Jumlah	Persentase	
Pabrik UKM	31	65%	1 344 040
Berbasis dermaga	25	50%	1 616 717
Gudang pemrosesan	32	40%	1 634 673
Kerja rumahan	4	17%	575 000
Semua tempat kerja	92	46%	1 472 649
Pekerja laki-laki	69	59%	1 750 052
Pekerja perempuan	23	27%	684 242

Dalam tiga bulan sebelum survei, pekerja yang disurvei di Jakarta dan Makassar mengirimkan uang dalam jumlah paling besar, dengan rata-rata masing-masing sebesar Rp1.984.232 (atau setara 136 USD) dan Rp1.700.110 (atau setara 116,5 USD). Pengiriman uang oleh pekerja yang diwawancarai di lokasi lain, seperti Medan, Tangerang dan Surabaya, jauh lebih rendah, yakni rata-rata Rp600.000 (atau setara 41 USD), Rp400.000 (atau setara 27,4 USD) dan Rp266.700 (atau setara 18,3 USD). Perbedaan ini selain mencerminkan perbedaan pendapatan di berbagai daerah, juga mungkin dipengaruhi oleh fakta bahwa sebagian besar pekerja yang disurvei di Medan, Tangerang, dan Surabaya mengatakan bahwa anak-anak mereka juga ikut bermigrasi, sedangkan hal ini berbeda di Makassar atau Jakarta.

Akomodasi

Sebagian besar pekerja migran internal dalam survei ini menempati hunian sewaan berupa kamar dengan kamar mandi bersama. Di beberapa daerah, misalnya Tangerang, para pekerja yang disurvei bahkan tinggal dalam rumah panggung kayu yang berada di atas air, dengan kondisi tempat tinggal yang sering kali tidak memadai bagi kesehatan. Bahkan, seorang perwakilan dari organisasi pekerja menyatakan bahwa di daerah pesisir, akomodasi pekerja rentan terhadap banjir bandang yang semakin sering terjadi.⁷⁷

Sejumlah pekerja yang terlibat dalam survei (18 responden) menyatakan bahwa mereka tinggal di tempat yang disediakan oleh majikan sebagai bagian dari pekerjaan mereka, terutama pekerja di gudang pemrosesan, dermaga, dan pabrik UKM. Namun, dari para pekerja yang menempati akomodasi yang diberikan oleh tempat kerja, hanya satu pekerja yang mengungkapkan membayar sewa, sementara beberapa pekerja di gudang pemrosesan menjelaskan bahwa akomodasi dan makanan diberikan sebagai bentuk kompensasi karena upah yang mereka terima berada di bawah standar. Beberapa pekerja di dermaga yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka menganggap akomodasi yang mereka tempati merupakan bagian dari pengaturan pekerjaan, karena mereka bersama sekelompok rekan kerja lainnya juga menyewa akomodasi tersebut.

Mayoritas pekerja yang tinggal di akomodasi yang disediakan oleh tempat kerja merasa bahwa kualitas akomodasi tersebut sesuai harapan. Meskipun demikian, ada dua pekerja yang mengatakan bahwa akomodasi yang mereka tempati lebih baik dari yang diantisipasi, sementara satu orang menyatakan bahwa kondisinya justru lebih buruk. Di antara pekerja yang tinggal dalam akomodasi yang disediakan oleh majikan, ada dua pekerja yang merasa terbatas dalam kebebasan untuk meninggalkan tempat tersebut. Salah seorang pekerja mengungkapkan bahwa majikannya melarangnya keluar akomodasi karena pandemi COVID-19, sementara pekerja lain mengatakan bahwa ia tidak memiliki izin dari suaminya untuk pergi.

Pekerjaan Reproduksi Sosial

Selain pekerjaan berbayar, banyak pekerja yang disurvei, khususnya pekerja perempuan, melibatkan diri dalam tugas reproduksi sosial yang cukup besar. Tiga dari setiap empat pekerja yang diwawancarai (144 responden) mengatakan bahwa mereka memiliki tanggung jawab rumah tangga yang perlu diselesaikan sebelum dan/atau sesudah bekerja.

77 Wawancara 1, Organisasi Pekerja, dan umpan balik pada lokakarya validasi.

Pekerja perempuan yang diwawancarai memikul beban kerja reproduksi sosial yang lebih berat dibandingkan pekerja laki-laki. Mereka juga menghabiskan lebih banyak waktu dalam sehari untuk tugas reproduksi sosial yakni rata-rata 2,8 jam per hari dibandingkan dengan 2,1 jam yang diungkapkan oleh pekerja laki-laki.

Karena waktu yang lebih lama untuk tugas reproduksi sosial, pekerjaan perempuan tidak hanya memenuhi pekerjaan berbayar di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer, tetapi juga memiliki waktu tidur yang terbatas, lebih sedikit daripada pekerja laki-laki.

Pengasuhan Anak

Biaya untuk membesarkan anak – termasuk pendidikan dan kebutuhan sehari-hari – merupakan beban pengeluaran utama yang diungkapkan oleh sepertiga pekerja yang diwawancarai, terutama perempuan. Pekerja yang diwawancarai di tempat kerja berbasis rumahan dan gudang pemrosesan umumnya melaporkan bahwa biaya perawatan anak merupakan pengeluaran terbesar mereka. Ini kemungkinan dipengaruhi oleh pembagian kerja berdasarkan gender di tempat kerja dan faktor penarik, seperti fleksibilitas yang lebih tinggi untuk mengurus anggota keluarga, yang menjadikan pekerjaan informal⁷⁸ di sektor ini menarik bagi pekerja perempuan. Sejumlah pekerja berbasis rumahan yang diwawancarai mencatat bahwa mereka beralih ke pekerjaan tersebut untuk menjaga pendapatan sambil merawat anak-anak mereka, beberapa di antaranya sebelumnya bekerja di sektor pengolahan makanan laut dengan jenis pekerjaan yang berbeda.

Jaminan Sosial

Dua Lembaga utama yang mengawasi jaminan sosial di Indonesia adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.⁷⁹ Keduanya diawasi oleh lembaga pengawas independen, yakni Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Sejak didirikan pada tahun 2014, BPJS Kesehatan mengelola skema asuransi kesehatan nasional yang dapat diikuti oleh seluruh masyarakat Indonesia.⁸⁰ Bagi pekerja dengan ikatan kerja formal, baik pelaku usaha dan pekerja harus membayar iuran asuransi kesehatan, sementara pemerintah mengambil tanggung jawab membayar iuran bagi mereka yang hidup di bawah garis kemiskinan. Namun, mereka tanpa ikatan kerja formal dan di luar garis kemiskinan – seperti pekerja sektor informal – diharuskan mendaftarkan diri dalam skema jaminan kesehatan nasional. Iuran BPJS Kesehatan yang dibayarkan oleh pelaku usaha adalah sebesar 2 persen dari upah bulanan pekerja, sedangkan iuran yang dibayarkan pekerja adalah sebesar 1 persen dari upah bulanan pekerja. Setelah terdaftar dan membayar iuran, manfaat jaminan kesehatan yang meliputi akses ke layanan kesehatan, baik preventif maupun kuratif, rehabilitasi, obat-obatan dan pasok medis dapat dinikmati.⁸¹

Didirikan pada tahun 2015, BPJS Ketenagakerjaan menyediakan berbagai skema asuransi meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Hari Tua (JHT).⁸² Iuran JKK

78 Cassirer & Addati (2007) *Expanding women's employment opportunities: Informal economy workers and the need for childcare*. Kertas Kerja ILO.

79 TNP2K (2018) *Sistem Perlindungan Sosial Indonesia ke Depan: perlindungan sosial sepanjang hayat untuk semua*. Kantor Wakil Presiden Republik Indonesia.

80 *Ibid.*

81 UU No. 40 Tahun 2004, Pasal 22.

82 TNP2K (2018), hal. 683 UU No. 40 Tahun 2004, Pasal 13.

sebesar 0,54 persen dari upah bulanan pekerja, JK 0,3 persen, dan JP 1 persen dari upah bulanan pekerja, dengan kontribusi pelaku usaha sebesar 2 persen. Untuk JHT, iuran yang perlu dibayarkan pelaku usaha adalah 3,7 persen, sementara pekerja berkontribusi sebesar 2 persen.

Pelaku usaha wajib mendaftarkan seluruh pekerja dengan ikatan kerja formal ke BPJS Ketenagakerjaan.⁸³ Namun, persyaratan jaminan sosial bagi pekerja formal bergantung pada ukuran perusahaan. Perusahaan menengah dan besar harus memastikan bahwa pekerjanya terdaftar pada keempat skema jaminan sosial, sementara perusahaan kecil hanya perlu mendaftarkan pekerjanya pada skema jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan pensiun.⁸⁴ Usaha mikro hanya perlu memastikan pekerjanya terdaftar dalam skema jaminan kecelakaan kerja dan kematian.⁸⁵ Pekerja yang dipekerjakan secara informal perlu mendaftarkan diri mereka sendiri pada jaminan kecelakaan kerja dan kematian serta secara opsional dalam skema jaminan pensiun, dengan membayar iuran secara mandiri ke BPJS Ketenagakerjaan.⁸⁶ Terlepas dari ketentuan hukum, saat ini Pemerintah mengakui bahwa BPJS Ketenagakerjaan hanya menjangkau sebagian kecil pekerja sektor formal.⁸⁷

Di antara pekerja yang diwawancarai, hanya seperlima (42 responden) yang mengungkapkan bahwa pemberi kerja mereka telah mendaftarkan mereka dalam skema jaminan sosial pemerintah, meskipun tidak disebutkan secara rinci. Pekerja pabrik UKM dalam studi ini menjadi paling banyak terdaftar, dengan separuh dari mereka terdaftar, diikuti oleh pekerja berbasis dermaga, di mana seperempat dari mereka terdaftar. Sedangkan pekerja gudang pemrosesan yang diwawancarai hanya sedikit terdaftar, dan tidak ada pekerja berbasis perumahan yang disurvei yang terdaftar dalam skema jaminan sosial. Selain itu, seperti disebutkan sebelumnya, hanya tiga pekerja yang disurvei mengungkapkan bahwa mereka memiliki pemotongan upah untuk kontribusi jaminan sosial, menunjukkan bahwa meskipun telah terdaftar, pekerja mungkin belum bertanggung oleh jaminan sosial.

Di antara para pekerja yang disurvei, sepertiga (58 responden) mengungkapkan memiliki kartu jaminan sosial. Beberapa pekerja yang tidak didaftarkan oleh majikan pada jaminan sosial namun mereka memiliki kartu jaminan sosial mengungkapkan memiliki kartu Penerima Bantuan Iuran (PBI), yang memberikan akses tunjangan sosial seperti bantuan makanan dan bantuan tunai bersyarat, khususnya ditargetkan untuk sekitar 10 persen penduduk Indonesia yang telah diklasifikasikan oleh Pemerintah sebagai masyarakat yang hidup di bawah garis kemiskinan nasional.⁸⁸ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pekerja yang diwawancarai belum mendaftarkan diri secara mandiri ke salah satu skema BPJS dan tetap berada di luar program tersebut, meskipun semua masyarakat Indonesia berhak mendaftarkan diri pada BPJS Kesehatan. Studi ini, serta penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa pekerja informal di Indonesia berada dalam kondisi *'missing middle'* atau belum bertanggung perlindungan sosial Indonesia. Kontribusi iuran jaminan sosial mereka tidak ditanggung oleh pemerintah atau pemberi kerja, dan sering kali sulit membayar iuran sendiri karena besarnya biayanya yang relatif mahal bagi mereka.⁸⁹ Meskipun banyak pekerja yang tidak terdaftar dalam skema jaminan sosial apa pun,

83 UU No. 40 Tahun 2004, Pasal 13.

84 Wawancara 1, Pemerintah.

85 *Ibid.*

86 *Ibid.*

87 TNP2K (2018), hal. 7

88 TNP2K (2018), *Sistem Perlindungan Sosial Indonesia ke Depan: perlindungan sosial sepanjang hayat untuk semua.*

89 Teguh Dartanto et al. (2016) 'Participation of Informal Sector Workers in Indonesia's National Health Insurance System', *Journal of Southeast Asian Economies*, Vol. 33, No. 3, hal. 317–342.

mayoritas pekerja yang disurvei (190 responden) mengungkapkan bahwa mereka masih bisa mengakses layanan kesehatan. Namun, mereka yang kesulitan mengakses perawatan kesehatan menyambakan hambatan utama yaitu biaya yang cukup tinggi.

Akses terhadap Pemulihan

Tiga dari setiap empat pekerja yang diwawancarai (147 responden) mengetahui adanya mekanisme pengaduan di tempat kerja mereka, umumnya melibatkan pelaporan masalah kepada supervisor atau langsung kepada pemberi kerja. Namun, meskipun kepercayaan pada mekanisme pengaduan ini terungkap, banyak pekerja yang tampak tidak menggunakannya. Hanya seperempat dari pekerja yang disurvei mengatakan akan menyampaikan keluhan terkait pekerjaan kepada supervisor, sementara seperlima akan menyampaikan secara langsung kepada pemberi kerja.

Pekerja pabrik UKM yang disurvei adalah yang paling banyak melaporkan masalah kepada supervisor mereka, diikuti oleh pekerja gedung pemrosesan yang diwawancarai. Sementara pekerja berbasis dermaga yang disurvei lebih cenderung menyampaikannya secara langsung ke pemberi kerja. Pekerja laki-laki yang disurvei lebih cenderung menyampaikan secara langsung ke pemberi kerja dibandingkan pekerja perempuan. Hal ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh sifat gender dari karakteristik pekerjaan berbasis dermaga. Sebaliknya, pekerja perempuan yang diwawancarai cenderung lebih memilih melapor ke supervisor, karena mereka sering menganggap supervisor sebagai mediator antara mereka dan pemberi kerja. Beberapa pekerja yang diwawancarai, terutama di pabrik UKM, cenderung berbicara tentang masalah pekerjaan kepada rekan kerja mereka.

Meskipun mengetahui adanya mekanisme pengaduan di tempat kerja, sebagian besar pekerja yang diwawancarai, terutama pekerja perempuan, mengungkapkan bahwa mereka lebih memilih untuk berbicara dengan teman atau anggota keluarga daripada menggunakan mekanisme aduan tersebut. Pekerja berbasis rumahan hampir



“Fishes dried in front of the home” Photo: © IOM 2022

secara eksklusif mengatakan bahwa mereka akan berbicara dengan teman atau keluarga ketika menghadapi masalah, daripada mencari dukungan dari pihak eksternal seperti kantor pemerintah, serikat pekerja, NGO atau kelompok agama. Jawaban ini dapat dipengaruhi oleh kurangnya keberadaan organisasi pekerja dan keterbatasan partisipasi kelompok masyarakat di kalangan pekerja berbasis rumahan.

Pekerja memiliki opsi untuk melaporkan keluhan terkait pekerjaan secara langsung ke kantor Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) atau secara daring melalui portal resmi Pemerintah.⁹⁰ Narasumber dari pihak Pemerintah menyatakan bahwa kantor Kemnaker tersedia di setiap provinsi, kabupaten dan kota, mencakup 34 kantor provinsi dan sekitar 500 kantor daerah.⁹¹ Meskipun begitu, hanya satu dari setiap sembilan pekerja yang disurvei yang menyatakan akan memilih melaporkan masalah pekerjaan ke kantor Pemerintah setempat.

Kantor Kemnaker provinsi bertanggung jawab atas pengawasan ketenagakerjaan; akan tetapi, narasumber dari pihak Pemerintah mencatat penurunan jumlah pengawasan ketenagakerjaan karena keterbatasan kapasitas.⁹² Mereka juga mengakui bahwa pengawas ketenagakerjaan membutuhkan peningkatan kapasitas dalam melindungi pekerja perempuan yang lebih baik.⁹³ Terdapat pemahaman bahwa sumber daya yang tersedia belum mencukupi untuk pekerja perempuan yang ingin melaporkan kasus pelecehan seksual di tempat kerja ke kantor Kemnaker, dan bahwa ada keperluan untuk mendorong pekerja perempuan melaporkan kasus tersebut sambil memastikan ketersediaan mekanisme pelaporan yang tepat.⁹⁴

Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan saat ini tidak mencakup usaha kecil dan mikro, mengakibatkan keterbatasan Pemerintah dalam mengawasi dan menegakkan hak-hak pekerja di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer, di mana mayoritas usaha kecil dan mikro beroperasi.⁹⁵ Salah seorang perwakilan organisasi pekerja yang diwawancarai menjelaskan bahwa akibat kurangnya pengawasan ketenagakerjaan di sektor informal, ketika terjadi kecelakaan atau konflik hubungan industrial, "Pemerintah tidak campur tangan. Mereka membiarkan majikan dan pekerjanya berunding sendiri."⁹⁶

Mereka menambahkan bahwa bagi pekerja di sektor informal, melaporkan keluhan kepada Kemnaker akan menjadi lebih sulit karena mereka tidak terdaftar sebagai karyawan dan tidak tercatat dalam basis data Kemnaker. Selain itu, dalam banyak kasus, operasi pengolahan hasil perikanan tahap awal dan primer sering kali beroperasi tanpa lisensi resmi.⁹⁷ Oleh karena itu, sifat informalitas bisnis dan pekerjaan dalam sektor ini menjadi hambatan bagi pekerja untuk melaporkan keluhan mereka kepada Pemerintah setempat.

Organisasi Masyarakat Sipil/NGO

Terdapat beberapa pusat nelayan yang dikelola NGO di mana anggota masyarakat dapat melaporkan keluhan terkait pekerjaan, meskipun jarang dilakukan oleh pekerja pengolahan makanan laut berbasis darat. Hanya satu dari setiap sepuluh pekerja yang diwawancarai yang menyatakan akan menyampaikan keluhan terkait pekerjaan kepada NGO lokal.⁹⁸ Hal ini dapat terjadi karena terbatasnya jumlah NGO yang bekerja secara langsung dengan pekerja pengolahan makanan laut berbasis darat atau karena khawatir akan pembalasan dari tempat kerja.

90 Wawancara 1, Pemerintah.

91 *Ibid.*

92 Wawancara 1, Pemerintah.

93 *Ibid.*

94 *Ibid.*

95 *Ibid.*

96 Wawancara 2, Organisasi Pekerja.

97 *Ibid.*

98 Catatan: hanya satu dari 11 pekerja yang diminta untuk berpartisipasi dalam kajian ini melalui NGO.

Di enam lokasi yang disurvei, NGO yang bekerja langsung dengan pekerja di sektor ini sangat terbatas. Sebagaimana diakui oleh salah satu perwakilan NGO yang diwawancarai, *“organisasi yang bekerja dalam sektor ini belum terlalu banyak. Ini merupakan masalah.”*⁹⁹ Perwakilan NGO lainnya berpendapat bahwa perhatian lebih besar perlu diberikan pada kebutuhan pekerja perempuan, dan diperlukan upaya pemberdayaan untuk membantu mereka menyampaikan keluhan, karena opsi ini masih belum tersedia saat ini. Mereka juga mengungkapkan *“akan lebih baik jika terdapat staf perempuan, bukan laki-laki, sehingga proses berbagi masalah dapat lebih mungkin terjadi. Sayangnya, mayoritas staf kami adalah laki-laki, yang menciptakan jarak dalam menangani masalah ini.”*¹⁰⁰

Salah satu perwakilan NGO yang diwawancarai memberikan alasan lain mengapa pekerja di sektor ini kemungkinan besar tidak akan melaporkan keluhan terkait pekerjaan mereka, yakni karena pekerja pengolahan hasil perikanan berbasis darat memiliki kesempatan kerja yang terbatas, agar tercipta keterbukaan dalam membicarakan masalah. Sayangnya, mayoritas staf adalah laki-laki, yang membuat ada jarak dalam menangani isu ini.¹⁰¹ Seorang perwakilan NGO yang diwawancarai juga memberikan alasan lain mengapa pekerja di sektor ini mungkin enggan melaporkan keluhan terkait pekerjaan mereka, yaitu karena kesempatan kerja di bidang pengolahan makanan laut berbasis darat terbatas. Hal ini mengakibatkan keterbatasan dalam melaporkan keluhan karena khawatir akan dampaknya terhadap pekerjaan mereka. Ia juga menyoroti bahwa meskipun mereka berusaha menjaga kerahasiaan pelapor, pekerja masih merasa takut bahwa NGO akan meneruskan keluhan mereka kepada pejabat pemerintah setempat. Ini menjadi perhatian karena informasi tersebut dapat sampai ke pemberi kerja yang pada akhirnya dapat mengancam mereka dipecat dari pekerjaan.¹⁰² Perwakilan NGO lainnya menggambarkan kompleksitas situasi, dalam kasus yang melibatkan nelayan yang sering kali tidak terselesaikan,¹⁰³ yang berpotensi merusak kepercayaan dan menghambat pekerja lain untuk melaporkan keluhan mereka.

Serikat Pekerja

Meskipun banyak serikat pekerja di Indonesia yang dapat memberikan dukungan pada pekerja di sektor pengolahan makanan laut, khususnya awak kapal perikanan Indonesia yang bermigrasi ke luar negeri, namun hanya sedikit yang memusatkan perhatian pada pekerja di sektor pengolahan makanan laut berbasis darat di Indonesia.¹⁰⁴ Selain itu, serikat pekerja yang mendukung pekerja berbasis darat cenderung berfokus pada sektor formal daripada pekerja di sektor informal.¹⁰⁵ Misalnya, Kesatuan Perempuan Pesisir Indonesia (KPPI) membantu dan memberdayakan perempuan yang terlibat dalam pengolahan tahap awal dan primer di wilayah pesisir, namun perhatian utama mereka lebih tertuju pada pengusaha skala kecil daripada para pekerja.¹⁰⁶

Meskipun kehadiran serikat pekerja bagi para pekerja pengolahan makanan laut tahap awal dan primer masih terbatas, sepertiga dari pekerja yang diwawancarai mengungkapkan keinginan mereka untuk bergabung dengan serikat pekerja di masa mendatang, terutama bagi pekerja berbasis dermaga dan gudang pemrosesan. Perbandingan antara pekerja perempuan dan laki-laki menunjukkan bahwa lebih banyak pekerja laki-laki yang menyatakan keinginan bergabung dengan serikat pekerja di masa mendatang.

99 Wawancara 2, NGO.

100 Wawancara 1, NGO.

101 *Ibid.*

102 *Ibid.*

103 Wawancara 2, NGO.

104 dalam Wawancara 2, Organisasi Pekerja.

105 Wawancara 3, Organisasi Pekerja.

106 Wawancara 1 Organisasi Pekerja, Wawancara 2 Organisasi Pekerja; Wawancara 3 Organisasi Pekerja; Wawancara 1, NGO.

KESIMPULAN



"The caught fish brought to processing factory by the worker in Jakarta"
Photo: © IOM 2019

Sebagian besar pekerja migran internal di tingkatan bawah di sektor pengolahan makanan laut Indonesia, seperti usaha kecil dan menengah, tempat kerja berbasis rumahan dan dermaga, umumnya dipekerjakan sebagai pekerja harian dengan perjanjian lisan dan waktu kerja yang fluktuatif, tergantung pada volume hasil tangkapan yang tersedia untuk diproses. Upah yang diterima kebanyakan melalui skema upah borongan yang cenderung lebih dari 50 persen di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah. Situasi ini mengakibatkan tingginya jumlah pekerja yang terlilit utang, karena penghasilan mereka tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pokok. Kesenjangan upah gender juga terlihat, dengan pekerja perempuan mengalami selisih penghasilan 54 persen lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki-laki, meskipun mayoritas pelaku usaha mempekerjakan perempuan.

Sementara formalitas bisnis dapat memberikan perlindungan yang lebih baik, informalitas bisnis dalam sektor ini berdampak pada kurangnya perlindungan terhadap pekerja migran internal. Hal ini tercermin dari minimnya pelatihan tentang praktik kerja aman, termasuk pengadaan APD. Kecelakaan kerja kerap terjadi, terutama di dermaga dan rumahan dengan kondisi lantai licin dan pekerja yang juga kelelahan. Karena dipekerjakan secara informal, hanya seperlima dari pekerja yang disurvei terdaftar dalam skema jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Pendaftaran mandiri dalam skema jaminan sosial ini juga rendah karena kurangnya kesadaran para pekerja tentang berbagai jenis skema jaminan sosial BPJS yang ditawarkan oleh BPJS sesuai dengan status pekerjaan mereka. Serikat pekerja yang mampu mendukung aspirasi pekerja di sektor informal pengolahan makanan laut masih terbatas, terutama karena mayoritas pekerja lebih suka melaporkan masalah kepada supervisor atau melalui mekanisme pengaduan di tempat kerja, dan hanya beberapa yang menceritakannya kepada teman atau kelompok masyarakat tertentu.

Meskipun ada Undang-Undang untuk melindungi pekerja di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer, implementasinya masih kurang memadai, terutama dalam hal pembayaran upah minimum, kesehatan dan keselamatan kerja, serta akses perlindungan sosial dan layanan kesehatan. Diperlukan perubahan terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk memastikan perlindungan yang lebih baik bagi semua pekerja, termasuk mereka yang tidak memiliki perjanjian kerja formal. Selain itu, peraturan perundang-undangan perlu diterapkan secara merata untuk semua usaha, termasuk usaha kecil, sehingga setiap pekerja berhak atas upah minimum dan jaminan sosial. Pemberlakuan pengawasan oleh Kemnaker pada UKM juga penting, agar permasalahan tempat kerja dapat diselesaikan tanpa beban yang berlebihan pada para pekerja, khususnya terkait upah yang di bawah upah minimum atau upah borongan yang meningkatkan kerentanan pekerja terhadap lembur tanpa hari libur atau utang untuk memenuhi kebutuhan dasar.

REKOMENDASI



"Fish sorted and brought to factory"
Photo: © Photo IOM 2018

Rekomendasi kepada Pemerintah Indonesia

Bagian ini menyajikan rekomendasi berdasarkan temuan pada studi ini untuk Pemerintah Indonesia.

1. Mengatasi kesenjangan perlindungan dan kurangnya pekerjaan yang layak bagi para pekerja migran internal di tingkatan bawah sektor pengolahan makanan laut.

Rekomendasi 1.1: Menjamin semua pekerja yang menerima upah untuk pekerjaan mereka, terlepas dari formalitas pekerjaannya, tercakup dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Saat ini, Pasal 50 dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa 'hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh'. Namun, tidak semua pekerja memiliki hubungan kerja yang terikat dengan pemberi kerja mereka, baik dalam bentuk kontrak tertulis maupun kesepakatan lisan. Hal ini mengakibatkan beberapa pekerja dikecualikan dari perlindungan hak-hak ketenagakerjaan yang diamanatkan oleh hukum di Indonesia. Untuk melindungi hak-hak semua pekerja, khususnya mereka yang bekerja secara informal, Kemnaker perlu memastikan bahwa setiap pekerja yang menerima upah atau imbalan atas pekerjaan mereka, sejalan dengan peraturan perundang-undangan lain seperti UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja, memiliki akses terhadap perlindungan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Rekomendasi 1.2: Menyertakan usaha kecil dan mikro dalam kewenangan pengawasan ketenagakerjaan. Saat ini, lebih dari 98 persen fasilitas pengolahan makanan laut di Indonesia diklasifikasikan sebagai usaha kecil dan mikro, sehingga berada di luar lingkup pengawasan ketenagakerjaan. Untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dalam usaha kecil dan mikro tetap dihormati, perlu dikembangkan mekanisme yang dapat menegakkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan selain dari upaya mandiri para pekerja. Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) dan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) dapat berkolaborasi untuk melakukan inspeksi bersama terhadap fasilitas pengolahan makanan laut, baik pada tahap awal maupun tahap primer. Tujuannya adalah memastikan bahwa setiap tempat kerja terdaftar sebagai bisnis berlisensi di bawah KKP dan bahwa hak-hak para pekerja dihormati dan ditegakkan sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Meningkatkan tingkat upah dan perlindungan upah di sektor pengolahan makanan laut

Rekomendasi 2.1: Menjamin hak para pekerja atas upah minimum di usaha kecil dan mikro. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, sebagian besar pekerja di sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer tidak lagi memenuhi syarat untuk upah minimum. Hal ini dimungkinkan karena upah yang diberikan di sektor ini sering kali di bawah standar yang ditetapkan. Kemnaker perlu memastikan bahwa hak-hak pekerja, terlepas dari ukuran tempat kerja mereka, berhak atas upah minimum. Upaya ini diperlukan untuk memastikan bahwa semua pekerja memiliki kehidupan yang layak dan dapat memenuhi kebutuhan dasarnya tanpa menghadapi beban utang. NGO dan organisasi pekerja perlu mendukung pekerja yang ingin melaporkan pelanggaran upah kepada Kemnaker. Selain itu, asosiasi industri, organisasi pekerja, NGO dan organisasi internasional dapat bekerjasama mendukung Kemnaker untuk mengedukasi pelaku usaha tentang kewajiban mereka untuk membayar upah setidaknya sesuai dengan upah minimum – misalnya melalui kampanye informasi

dan peningkatan kapasitas. Pelaku usaha yang terus-menerus membayar pekerja di bawah upah minimum pun perlu ditindaklanjuti secara tegas.

Rekomendasi 2.2: Mendorong terbentuknya serikat pekerja di sektor pengolahan makanan laut. Berdasarkan UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja, semua pekerja, terlepas dari formalitas hubungan kerja mereka, berhak untuk bergabung dengan serikat pekerja di Indonesia. Organisasi pekerja perlu memperkuat upaya untuk mengorganisir pekerja di sektor informal pengolahan makanan laut berbasis darat. Karena tingkat upah di perusahaan kecil dan mikro sering ditentukan melalui kesepakatan antara pelaku usaha dan pekerja,¹⁰⁷ serikat pekerja yang memiliki kekuatan lebih besar di sektor ini dapat membantu meningkatkan tingkat upah. Pemerintah Indonesia melalui Kemnaker juga perlu mendorong partisipasi aktif pekerja perempuan dalam serikat pekerja, atau membantu dalam pembentukan serikat pekerja. Ini akan secara kolektif mempromosikan pekerjaan inklusif dan melindungi hak-hak pekerja.

3. Menjamin perlindungan sosial bagi seluruh pekerja migran

Rekomendasi 3.1: Memastikan bahwa seluruh rakyat Indonesia dapat mengakses jaminan sosial. BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan perlu mempertimbangkan peran lebih aktif Pemerintah dalam membayar iuran jaminan sosial bagi pekerja di sektor informal untuk mengisi kesenjangan di antara mereka yang berada di bawah garis kemiskinan dan mereka yang memiliki pekerjaan formal. BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan juga perlu menjangkau para pekerja secara langsung, khususnya mereka yang berada di tingkatan terbawah, untuk mendaftar langsung dalam skema perlindungan dan meningkatkan kesadaran tentang manfaat perlindungan bagi para pekerja di usaha kecil dan mikro.

Rekomendasi 3.2: Meminta pertanggungjawaban pelaku usaha atas kewajiban mereka untuk mendaftarkan para pekerjanya dalam BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Kemnaker dapat melakukan penyebaran informasi bagi para pelaku usaha tentang kewajiban mereka mendaftarkan pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan mereka dalam program jaminan sosial yang berlaku. Kemnaker dan BPJS perlu mengembangkan suatu mekanisme penegakan kewajiban pelaku usaha terkait jaminan sosial, dan memastikan sanksi pidana bagi pelaku usaha yang melanggar kewajiban ini tetap berlaku sebagaimana yang diatur dalam UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja. Kemnaker dapat berkolaborasi dengan KKP dan BPJS untuk mengidentifikasi tempat kerja dalam sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer yang belum mendaftarkan pekerjanya dalam skema jaminan sosial yang berlaku atau tidak membayarkan iuran.

Rekomendasi 3.3: BPJS perlu memastikan bahwa proses pendaftaran mandiri untuk jaminan sosial mudah dan diketahui secara luas. Bagi pekerja yang harus mendaftar secara mandiri dalam berbagai skema jaminan sosial – karena tidak memiliki hubungan kerja atau karena majikan mereka tidak mendaftarkan mereka – proses pendaftaran perlu disederhanakan dan mudah diakses. Kemnaker, NGO, organisasi pekerja, dan organisasi internasional perlu melakukan sosialisasi secara luas mengenai prosedur pendaftaran BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta manfaat yang diperoleh dari pembayaran iuran jaminan sosial secara berkala.

107 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, Pasal 36

4. Mengambil pendekatan responsif gender guna meningkatkan pekerjaan yang layak bagi para pekerja migran internal di sektor pengolahan makanan laut,

Rekomendasi 4.1: Mempromosikan kesempatan dan memberdayakan pekerja perempuan.

Para pemangku kepentingan seperti Pemerintah, organisasi pekerja dan pelaku usaha memiliki peran dalam memajukan kesetaraan gender dalam sektor pengolahan makanan laut tahap awal dan primer. Ini mencakup Upaya untuk mengatasi bias gender selama perekrutan dalam rekrutmen, menciptakan kesempatan kerja yang layak untuk perempuan, mengadakan pelatihan keterampilan, dan memastikan bahwa pekerja perempuan dan laki-laki mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan. Organisasi pekerja dan NGO perlu berinvestasi dalam upaya pemberdayaan pekerja perempuan melalui pelatihan keterampilan yang mendukung partisipasi mereka dalam ekonomi formal. Pemerintah pusat dan daerah perlu memastikan ketersediaan layanan pengasuhan anak yang memadai dan terjangkau, sehingga memungkinkan pekerja perempuan untuk berpartisipasi penuh dalam dunia kerja. Organisasi pelaku usaha, organisasi pekerja dan organisasi internasional seperti IOM perlu berkolaborasi dalam edukasi pelaku usaha tentang bias gender dalam perekrutan dan pekerjaan, serta langkah-langkah mengatasinya.

Rekomendasi 4.2: Memastikan komitmen para pelaku usaha dan menjalin kerja sama dengan para pelaku usaha, NGO, serikat pekerja dan para pekerja untuk mengurangi kesenjangan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki.

Untuk mempromosikan prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang setara dan pekerjaan bernilai sama, para pemangku kepentingan termasuk Pemerintah perlu memberikan dukungan dalam pengawasan dan memfasilitasi pembentukan serikat pekerja untuk meningkatkan posisi tawar mereka. NGO dapat mendukung upaya kesetaraan upah melalui kampanye kesadaran terkait hak pekerja, menyediakan layanan bagi individu yang mengalami diskriminasi, dan mengadvokasi kesetaraan upah kepada para pelaku usaha. Pelaku usaha perlu menciptakan lingkungan yang transparan dan bertanggung jawab untuk mendukung kesetaraan upah.

Rekomendasi 4.3: Memastikan pelaksanaan UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual berjalan efektif.

Untuk melindungi pekerja migran internal dari segala bentuk kekerasan seksual, Pemerintah dan petugas garis depan memiliki peran dalam menyediakan ruang aman, akses ke pemulihan dan bantuan hukum yang non-diskriminatif dan memprioritaskan kepentingan terbaik para korban. Pemerintah Indonesia perlu memastikan pelaksanaan efektif UU No. 12 Tahun 2022 dengan mengembangkan peraturan teknis di bawah Undang-Undang ini. Hal ini dapat diawasi oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Rekomendasi 4.4: Meratifikasi Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan (K190).

Untuk mendukung pekerja (baik laki-laki dan perempuan) yang melaporkan kasus pelecehan seksual di tempat kerja dan mencari akses untuk pemulihan, Kemnaker perlu meratifikasi Konvensi ILO K190 dan mengharmonisasikan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan standar internasional tentang kekerasan (berbasis gender) dan pelecehan seksual di tempat kerja.

Rekomendasi 4.5: Meningkatkan kapasitas pengawas ketenagakerjaan untuk mengidentifikasi diskriminasi berbasis gender di tempat kerja.

Kemnaker perlu memberikan pelatihan kepada para pengawas ketenagakerjaan (baik laki-laki dan perempuan) untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengidentifikasi dan menangani diskriminasi berbasis gender. Kemnaker juga perlu memastikan bahwa para

pengawas ketenagakerjaan juga terlatih mengidentifikasi dan menangani kasus pelecehan seksual di tempat kerja. Kemnaker perlu memastikan kehadiran petugas perempuan untuk memberikan dukungan yang sesuai bagi pekerja perempuan. Organisasi internasional juga perlu mendukung lokakarya pelatihan bagi pengawas ketenagakerjaan Kemnaker dengan menyediakan materi pelatihan yang sensitive terhadap isu gender dan memberikan saran teknis untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja.

5. Meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja

Rekomendasi 5.1: Memperluas perlindungan K3 yang merupakan hak para pekerja. Untuk meningkatkan keselamatan dan Kesehatan kerja, Kemnaker dapat memperluas kewenangan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan PP 50/2012 untuk mencakup hak atas pelatihan K3 di tempat kerja yang diberikan secara gratis, serta memastikan ketersediaan APD yang diperlukan sesuai dengan standar internasional. Pelaku usaha juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan tempat kerja menerapkan manajemen K3, memberikan pelatihan K3 yang memadai, dan menyediakan APD yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan aman.

6. Mengambil pendekatan berbasis hak asasi manusia terkait tata kelola migrasi pekerja internal

Rekomendasi 6.1: Memperkuat perlindungan bagi pekerja migran internal di dalam Undang-Undang anti-perdagangan orang yang berlaku. Saat ini, tata kelola migrasi dan perlindungan hukum bagi korban perdagangan orang lebih tertuju pada pekerja migran Indonesia di luar negeri. Kemnaker dapat meningkatkan perlindungan bagi pekerja migran internal melalui pengembangan undang-undang yang mencakup reformasi struktural, pelatihan pra-pemberangkatan, dukungan umum (seperti tempat tinggal, konseling psikososial, bantuan hukum gratis, dan repatriasi), serta mekanisme kerja sama antar kementerian terkait perlindungan migran dan korban perdagangan orang.

Rekomendasi 6.2: Memperkuat regulasi yang mengatur proses perekrutan, khususnya untuk pekerja migran internal, dan menyelaraskan biaya perekrutan dengan standar internasional. Saat ini, larangan bagi pelaku usaha yang menggunakan agen perekrutan untuk memungut biaya penempatan kepada pekerja telah diterapkan.¹⁰⁸ Meski demikian, belum jelas apakah pelaku usaha di Indonesia diizinkan secara langsung membebankan biaya terkait perekrutan kepada pekerja migran internal – misalnya, untuk peralatan – dan apakah pelaku usaha atau pekerja migran internal bertanggung jawab untuk membayar biaya migrasi. Kemnaker dan Kementerian Sosial perlu berkolaborasi untuk melarang adanya biaya perekrutan untuk pekerja migran internal, mengikuti definisi internasional tentang biaya perekrutan yang mencakup biaya migrasi.¹⁰⁹ Hal ini berlaku saat pelaku usaha atau perekrut merekrut pekerja dari daerah asal mereka, bukan setelah mereka sudah bermigrasi ke daerah tujuan.

108 Peraturan Menteri No. 230 Tahun 2003, Pasal 6.

109 Lihat ILO (tidak bertanggal) '[Definition of recruitment fees and related costs](#)'.

Rekomendasi kepada pelaku sektor swasta

Dalam rentang waktu antara Juni 2022 hingga Maret 2023, temuan studi ini telah divalidasi bersama pelaku sektor publik dan swasta. Empat belas pelaku sektor swasta, termasuk perusahaan nasional dan internasional yang beroperasi di sektor pengolahan makanan laut, telah berbagi pandangan mereka atas temuan studi ini serta memberikan masukan untuk Rekomendasi yang diajukan, terutama yang berfokus pada pembeli.

Bagian ini menguraikan rekomendasi yang disampaikan oleh pelaku sektor swasta untuk mengatasi tantangan yang telah teridentifikasi.

1. Meningkatkan transparansi rantai pasok dan mengidentifikasi risiko yang dihadapi para pekerja migran yang dipekerjakan dalam rantai pasok.

Rekomendasi 1.1: Meningkatkan transparansi rantai pasok untuk mengidentifikasi pelaku yang terlibat dan memahami risiko hak asasi manusia dan hak pekerja: Karena rantai pasok sering kali rumit dan melibatkan banyak pihak, sering kali pembeli tidak memiliki informasi tentang entitas yang terlibat dalam rantai pasok untuk produk yang mereka beli, di luar pemasok langsung mereka. Selain itu, ada potensi kesenjangan pengetahuan antar personel teknis yang mengawasi operasi dan departemen yang bertanggung jawab atas uji kelayakan. Oleh karena itu, langkah-langkah uji kelayakan yang diambil oleh pembeli sering kali tidak mencakup seluruh rantai pasok, terutama di bagian bawah rantai yang melibatkan tahap awal dan primer pengolahan makanan laut. Untuk memastikan pembeli atau perusahaan dapat melakukan uji kelayakan di seluruh rantai pasok, disarankan bagi mereka untuk meningkatkan pelatihan pemetaan rantai pasok dan memastikan bahwa informasi terkait dinamika rantai pasok diteruskan kepada departemen yang melakukan uji kelayakan.

Rekomendasi 1.2: Merevisi kebijakan audit untuk menyertakan pelaku di tingkatan yang lebih rendah di sektor pengolahan hasil perikanan dalam audit sosial: Pembeli biasanya meminta pemasok mereka untuk menjalankan audit sosial untuk memastikan kepatuhan terhadap persyaratan dan kode etik pembeli. Namun, audit semacam ini hanya difokuskan pada pemasok langsung mereka dan pemasok tingkat-1 yang memiliki perjanjian dengan pembeli, dan tidak diterapkan pada pelaku rantai pasok di tingkatan yang lebih rendah. Untuk meningkatkan pemantauan di tingkatan rantai pasok yang lebih rendah, pembeli dapat merevisi kebijakan audit mereka untuk menyertakan pelaku di tingkatan rantai pasok yang lebih rendah dalam audit sosial. Kebijakan audit ini juga perlu mencakup pekerja subkontrak dan berbasis rumahan. Untuk memastikan bahwa pelaku di tingkatan yang lebih rendah dapat berpartisipasi dalam audit, pembeli perlu menerapkan model pembagian biaya yang memfasilitasi pelaksanaan audit tersebut. Namun, tantangan melibatkan pelaku di tingkatan yang lebih rendah dalam audit tetap ada, terutama karena pembeli yang melakukan audit sering kali tidak memiliki hubungan langsung dengan pemasok ini, sehingga memiliki keterbatasan pengaruh yang dapat dijalankan.

2. Meningkatkan tingkat upah dan perlindungan upah di sektor pengolahan hasil perikanan

Rekomendasi 2.1: Memastikan harga produk makanan laut mendukung upah yang layak untuk semua pekerja rantai pasok, termasuk di tingkatan bawah. Agar semua pelaku di rantai pasok, termasuk di tingkatan bawah, dapat membayar upah setidaknya sesuai dengan upah minimum, pembeli perlu mengintegrasikan uji kelayakan hak asasi manusia pada setiap tingkatan rantai pasok mereka. Ini diperlukan untuk

memastikan bahwa harga produk yang ditetapkan juga mencakup biaya produksi, termasuk upah minimum di semua tingkatan produksi, sejalan dengan hukum Indonesia dan Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNGP). Pembeli juga harus memverifikasi bahwa biaya-biaya ini sudah termasuk dalam harga yang diberikan oleh pemasok kepada mereka. Meski demikian, memahami dampak praktik pembelian terhadap upah pekerja di tingkat lebih rendah dan mengalirnya harga ke tingkat tersebut tetap merupakan tantangan.

3. Mengatasi kurangnya pekerjaan yang layak bagi para pekerja di sektor pengolahan makanan laut

Rekomendasi 3.1: Menjalinkan kerja sama jangka panjang dengan pemasok untuk kondisi kerja yang lebih baik: Meskipun perjanjian jangka pendek antara pembeli dan pemasok memenuhi kebutuhan saat ini, perjanjian semacam ini tidak memberikan kepastian pendapatan yang stabil bagi pemasok lokal. Perjanjian jangka panjang dapat memberikan jaminan pendapatan dan mengurangi tekanan pada pemasok untuk memotong biaya, termasuk upah pekerja atau APD, dalam situasi pesanan yang lebih kecil.

4. Meningkatkan akses pekerja migran terhadap pemulihan

Rekomendasi 4.1: Kolaborasi dengan jaringan lokal dan NGO untuk meningkatkan akses pekerja ke pemulihan yang efektif: Meskipun beberapa pembeli memiliki sistem dan mekanisme yang dapat dihubungi oleh pekerja migran yang dipekerjakan dalam rantai pasok mereka, pekerja migran mungkin tidak mengetahuinya, tidak mempercayai mereka, atau kesulitan untuk mengaksesnya. Selain itu, bahkan ketika keluhan dilaporkan, pembeli mungkin menghadapi tantangan dalam menanganinya, khususnya di tingkat rantai pasok yang lebih rendah, karena pembeli tidak memiliki perjanjian langsung dengan pemasok ini. Untuk meningkatkan akses pekerja migran terhadap pemulihan yang efektif, pembeli perlu bekerja sama dengan jaringan lokal dan organisasi masyarakat sipil atau NGO yang dapat memberikan pendampingan kepada para pekerja migran, untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam menerima keluhan dan memberikan dukungan yang diperlukan, seperti bantuan hukum. Yang terpenting, tidak satu pun dari upaya ini – yang dilakukan oleh pembeli, pelaku usaha, atau perantara (informal) – yang dapat menghalangi hak pekerja untuk mengakses mekanisme pengaduan berbasis negara.

5. Meningkatkan kesadaran dan kapasitas di kalangan bisnis terkait hak asasi manusia dan standar ketenagakerjaan

Rekomendasi 5.1: Semua pelaku, termasuk pelaku sektor swasta, perlu meningkatkan upaya peningkatan kesadaran dan peningkatan kapasitas di kalangan bisnis, termasuk di tingkatan yang lebih rendah di rantai pasok pengolahan hasil perikanan: Pelaku sektor swasta yang beroperasi di tingkat rantai pasok yang lebih rendah mungkin tidak mengetahui standar hak asasi manusia dan ketenagakerjaan nasional dan internasional yang harus mereka patuhi. Meskipun mereka mengetahui standar tersebut, mereka memerlukan panduan teknis tentang bagaimana mematuhi. Karena itu, semua pelaku, termasuk pelaku sektor swasta, perlu meningkatkan upaya peningkatan kesadaran dan peningkatan kapasitas terkait standar hak asasi manusia dan ketenagakerjaan nasional dan internasional, praktik terbaik dan tantangan, dalam hal terjadinya ketidakpatuhan oleh pekerja migran dan pelaku bisnis.

6. Mencapai perubahan yang berarti di tingkat kebijakan dan mengatasi tantangan yang dihadapi oleh pekerja migran di tingkatan rantai pasok yang lebih rendah di pengolahan makanan laut

Rekomendasi 6.1: Pelaku sektor swasta perlu secara kolektif terlibat dalam dialog kebijakan bersama lembaga Pemerintah untuk mengatasi tantangan yang dihadapi para pekerja dalam rantai pasok mereka:

Kalangan bisnis perlu bersama-sama berdialog dengan lembaga Pemerintah terkait untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh pekerja dalam rantai pasok mereka. Ini diperlukan untuk kemudian dapat merumuskan tindakan yang perlu diambil baik oleh sektor publik maupun swasta guna meningkatkan kondisi para pekerja.

7. Berkontribusi untuk meningkatkan posisi tawar (*bargaining position*) pekerja

Rekomendasi 7.1: Pelaku sektor swasta perlu meningkatkan keterlibatan lulusan pendidikan perikanan dalam pekerjaan pengolahan makanan laut:

Pendidikan perikanan memiliki peran penting dalam memajukan pekerjaan yang layak di sektor perikanan dan pengolahan makanan laut. Sebagian besar lulusan umumnya terlibat dalam pekerjaan berbasis laut dan masih terbatas pada sektor pengolahan makanan laut. Pelibatan sumber daya manusia dengan latar belakang yang sesuai dengan sektor perikanan upayanya dapat memberikan kontribusi positif terhadap posisi tawar pekerja dan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia.

LAMPIRAN 1: Kerangka Hukum



"Measuring fish"
Photo: © IOM 2018

Indonesia merupakan Negara Anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (ASEAN), Forum Global tentang Migrasi dan Pembangunan, Forum Konsultasi Regional para Menteri Negara-Negara Pengirim Tenaga Kerja se-Asia (Proses Colombo), dan Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Promosi Hak-Hak Pekerja Migran. Indonesia telah menandatangani dan meratifikasi **Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya**, yang diadopsi pada tahun 1990 (Resolusi Majelis Umum PBB 45/158). Indonesia meratifikasi **Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan** atau *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* pada tahun 1984 dan **Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial** atau *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD)* pada tahun 1999. Indonesia telah meratifikasi seluruh Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), yang melindungi prinsip dan hak dasar pekerja di tempat kerja. Indonesia juga menjadi pihak dalam **Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947**. Sebagai penandatanganan konvensi tersebut, dan mekanisme serta hukum kerja sama internasional dan regional yang mengikat dan tidak mengikat lainnya, Indonesia terikat oleh berbagai standar dan perjanjian internasional, serta perjanjian multilateral dan bilateral mengenai perlindungan pekerja.

Kerangka hukum nasional Indonesia tentang perlindungan pekerja

Sejumlah Undang-Undang Republik Indonesia menetapkan tanggung jawab negara sehubungan dengan perlindungan pekerja di sektor perikanan dan pengolahan hasil perikanan Indonesia. Analisis hukum ini berfokus pada Undang-Undang Republik Indonesia berikut:

- UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
- UU No. 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial;
- UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;
- UU No. 45 Tahun 2009 tentang Perubahan atas UU No. 31 Tahun 2004 tentang Perikanan;
- UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; dan
- UU No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang.

Di Indonesia, ketentuan ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja di Indonesia – termasuk pekerja pengolahan hasil perikanan berbasis darat – dinyatakan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial. Berdasarkan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, pekerja memiliki hak untuk berserikat. Pekerja yang menjadi korban perdagangan orang berhak atas mekanisme perlindungan dan bantuan berdasarkan UU No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang. Tinjauan hukum ini lebih lanjut mempertimbangkan ketentuan perlindungan bagi pekerja – atau kekurangannya – berdasarkan UU No. 45 Tahun 2009 tentang Perubahan atas UU No. 21 Tahun 2004 tentang Perikanan; dan perubahan yang akan terjadi terhadap Undang-Undang Republik Indonesia dengan disahkannya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang baru.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Indonesia merupakan Undang-Undang Republik Indonesia terkait ketenagakerjaan yang paling luas yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja di Indonesia, termasuk pekerja dalam sektor pengolahan hasil perikanan. Undang-Undang ini bertujuan untuk ‘memberdayakan’ dan memanfaatkan keterampilan pekerja secara efisien dengan cara yang ‘manusiawi’, dan menciptakan kesempatan kerja yang setara, memperkuat perlindungan pekerja, serta

meningkatkan kesejahteraan para pekerja dan juga keluarganya. Undang-Undang ini terdiri dari 17 bab; Bab 1 menetapkan definisi. Bab 2 menetapkan landasan, asas dan tujuan. Bab 3 menetapkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi, dan untuk menerima perlakuan yang sama dari pemberi kerja. Bab 4 menetapkan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan. Bab 5 menetapkan pelatihan kerja. Bab 6 mengatur penempatan tenaga kerja. Bab 7 menetapkan perluasan kesempatan kerja. Bab 8 menetapkan penggunaan tenaga kerja asing. Bab 9 mengatur hubungan kerja. Bab 10 menetapkan perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan. Bab 11 menetapkan hubungan industrial. Bab 12 menetapkan pemutusan hubungan kerja. Bab 13 menetapkan pembinaan tenaga kerja. Bab 14 mengatur pengawasan ketenagakerjaan. Bab 15 menetapkan penyidikan. Bab 16 menetapkan ketentuan pidana dan mengatur sanksi administratif, dan terakhir, Bab 17 menetapkan ketentuan peralihan. Perlu diketahui bahwa dalam hal UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan konstitusional - dalam rancangannya yang sekarang - beberapa pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menetapkan pengupahan dan perlindungan lainnya kepada pekerja, akan dicabut, termasuk pengaturan kontrak waktu tetap dan outsourcing, penetapan pengupahan, pemberhentian, pesangon, cuti, dan juga waktu kerja. Beberapa rincian dari perubahan tersebut terdapat dalam ringkasan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Pasal 74 dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan jelas mengatur **larangan kerja paksa** di Indonesia.

Pasal 88 menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan Pasal 89(1) dalam UU Ketenagakerjaan, pekerja berhak atas upah minimum, yang dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.¹¹⁰

Berdasarkan Pasal 51, **selain kontrak tertulis, perjanjian kerja diperbolehkan dalam bentuk lisan**. Persyaratan kontrak tertulis diatur dalam Pasal 54; namun, Undang-Undang ini tidak menjelaskan apakah persyaratan yang sama diterapkan juga untuk kesepakatan lisan.¹¹¹

Pasal 62 menyatakan bahwa jika salah satu pihak dalam perjanjian kerja (yaitu pekerja atau pemberi kerja) mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya. Meskipun pasal ini memberikan tingkatan perlindungan kepada pekerja, pasal ini juga berfungsi untuk mengikat pekerja dengan majikan mereka sampai tanggal berakhirnya perjanjian kerja.

Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, **waktu kerja** bagi pekerja meliputi tujuh jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk enam hari kerja, atau delapan jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk lima hari kerja. Berdasarkan Pasal 77(3) ketentuan waktu kerja tidak berlaku untuk ‘sektor usaha atau jenis pekerjaan tertentu’ tetapi tidak ada informasi lebih lanjut mengenai sektor atau jenis pekerjaan apa yang dikecualikan. Lembur diperbolehkan bila terdapat persetujuan dari pekerja yang bersangkutan. **Lembur** harus dibatasi hingga paling banyak tiga jam dalam satu hari, dan paling banyak 14 jam dalam satu minggu. Berdasarkan Pasal 78(2), pekerja wajib diberikan kompensasi untuk kerja lembur mereka.¹¹²

110 Ketentuan upah minimum akan diubah dalam UU Cipta Kerja yang baru.

111 Ketentuan upah minimum akan diubah dalam UU Cipta Kerja yang baru.

112 Ketentuan waktu kerja akan diubah dalam UU Cipta Kerja yang baru

Perlindungan pekerja perempuan tercakup dalam berbagai Pasal, terutama Pasal 76. Pasal 76(3) menyatakan bahwa pelaku usaha wajib menyediakan makanan dan minuman ‘bergizi’ kepada pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Berdasarkan Pasal 76(4), pelaku usaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 5.00 pagi. Berdasarkan Pasal 76(6), perempuan berhak atas perlakuan tanpa diskriminasi dari majikan mereka. Berdasarkan Pasal 82(1), pekerja perempuan berhak atas **cuti hamil** berbayar selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan, dan 1,5 bulan sesudah melahirkan. Berdasarkan Pasal 81(1), pekerja perempuan dapat mengambil **cuti haid** berbayar pada hari pertama dan kedua pada waktu haid per bulan.¹¹³

Sejalan dengan standar internasional, Pasal 69 menetapkan bahwa usia minimum untuk bekerja di Indonesia adalah 15 tahun. Sejalan dengan Hukum Internasional, Pasal 74 yang menyatakan bahwa usia minimum untuk melakukan pekerjaan berbahaya di Indonesia adalah 18 tahun.

Berdasarkan Pasal 86, setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas **keselamatan dan kesehatan kerja**. Berdasarkan Pasal 99(1), setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh **jaminan sosial**. **Perjanjian kerja bersama** diperbolehkan berdasarkan Pasal 116. Pekerja memiliki hak untuk membentuk atau bergabung dengan **serikat** pekerja berdasarkan Pasal 104.

Undang-Undang ini selanjutnya menetapkan berbagai peraturan tentang **larangan pemutusan hubungan kerja**. Pasal 153 menyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil, baru melahirkan, mengalami gugur kandungan, atau perlu menyusui bayinya. Pasal 167 mencakup kompensasi/pesangon bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Pasal 176 menyatakan bahwa **pengawasan ketenagakerjaan** harus dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan Pemerintah.

Dengan memperhatikan standar internasional seperti Konvensi ILO No. 87, dan No. 98 tentang Kebebasan Berserikat; Konvensi ILO No. 100 dan No. 111 tentang Larangan Diskriminasi; Konvensi ILO No. 29 dan No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa; dan Konvensi ILO No. 138 dan No. 182 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan telah sejalan dengan Hukum Internasional terkait kesempatan dan perlakuan yang sama; perjanjian kerja bersama; perlindungan pekerja (Keselamatan dan Kesehatan Kerja; ketentuan khusus bagi pekerja perempuan; pengupahan; jaminan sosial). Namun, perlu diperhatikan bahwa UU Cipta Kerja akan mencabut beberapa perlindungan utama yang diberikan kepada pekerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga mengakibatkan Undang-Undang tersebut tidak lagi sejalan dengan ketentuan Hukum Internasional tentang perlindungan pekerja, terutama terkait pengaturan kontrak waktu tetap dan outsourcing, penetapan pengupahan, pemberhentian, pesangon, cuti, dan waktu kerja.

Namun, beberapa sumber sekunder mengkritik aspek penegakan pengawasan ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan. Beberapa laporan telah menyoroiti masalah **kurangnya sumber daya manusia dan**

113 Cuti haid akan dihapus dalam UU Cipta Kerja yang baru.

keuangan di badan-badan pemerintah utama, seperti Kementerian Ketenagakerjaan, yang berarti bahwa badan-badan Pemerintah terkait, ketika termotivasi untuk melakukannya, tidak mampu menegakkan hukum secara memadai melalui pengawasan ketenagakerjaan.¹¹⁴

UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang ini menetapkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang berperan menyelenggarakan program jaminan sosial. Pasal 1 dalam Undang-Undang ini mengatur bahwa badan pelaksanaannya adalah BPJS.

UU No. 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial

UU No. 40 tentang Jaminan Sosial mengatur penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional Indonesia. Undang-Undang ini dibagi menjadi sembilan bab, termasuk:

Bab 2: Asas, tujuan dan prinsip penyelenggaraan;

Bab 3: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;

Bab 4: Dewan Jaminan Sosial Nasional;

Bab 5: Kepesertaan dan iuran; dan

Bab 7: Pengelolaan Dana Jaminan Sosial.

Sehubungan dengan perlindungan pekerja – termasuk pekerja pengolah hasil perikanan – Undang-Undang ini pada dasarnya menetapkan bahwa warga negara Indonesia (dan pekerja asing yang memenuhi syarat) memiliki hak atas jaminan sosial. Namun, kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial tidak jelas. Pasal 13, misalnya, menetapkan bahwa “pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”. Pasal 17 menyatakan bahwa setiap pemberi kerja wajib memungut iuran dari pekerjanya, menambahkan iuran yang menjadi kewajibannya, dan membayarkan iuran tersebut kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial secara berkala.

Pasal 18 menguraikan **berbagai jenis program jaminan sosial**, antara lain jaminan kesehatan, asuransi jiwa, dan jaminan kecelakaan kerja. Pasal 20 menyatakan bahwa peserta jaminan kesehatan adalah setiap orang yang telah membayar iuran, atau iurannya dibayar oleh Pemerintah.

Penjelasan singkat tentang bagaimana UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat mempengaruhi jaminan sosial tenaga kerja disajikan di bagian selanjutnya dari analisis hukum ini.

UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

Sebagai langkah kunci menuju reformasi hubungan industrial di Indonesia, dan sesuai dengan ratifikasi Konvensi ILO No. 87, Pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, pada tanggal 4 Agustus 2000.

114 United States Bureau of International Affairs (2016) Indonesia: Child labour: <https://www.refworld.org/pdfid/5a0021f30.pdf>

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja merupakan peraturan perundang-undangan yang mencakup hubungan ketenagakerjaan dan serikat pekerja secara luas. Bab 3 menetapkan pembentukan serikat, memberikan setiap pekerja hak untuk membentuk atau menjadi anggota serikat. Bab 4 menetapkan keanggotaan dan menetapkan, antara lain, bahwa serikat pekerja tidak boleh mendiskriminasi calon anggota atas dasar aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin. Bab 6 menetapkan hak dan kewajiban serikat pekerja termasuk, antara lain, hak untuk merundingkan perjanjian kerja bersama, mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial, dan kewajiban untuk membela anggota dari setiap pelanggaran hak mereka. Bab 7 menetapkan larangan campur tangan terhadap hak pekerja untuk berorganisasi dan berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Bab 13 menetapkan hak kebebasan berserikat dan berorganisasi bagi pegawai negeri.

UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menjamin:

- Hak pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat;
- Hak serikat pekerja untuk berfungsi dalam rangka melindungi, memperjuangkan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya; dan
- Perlindungan bagi pekerja dari tindakan diskriminasi dan campur tangan anti-serikat.

Undang-Undang ini mengatur serikat pekerja untuk terdaftar pada instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan harus memenuhi persyaratan dasar tertentu terkait Undang-Undang dan peraturan yang berlaku, hak dan kewajiban anggota dan serikat pekerja, administrasi keuangan, kepemilikan kekayaan, dan pembubaran.

Berdasarkan Undang-Undang ini, pekerja memiliki hak untuk memilih serikat mana yang ingin mereka ikuti. Terakhir, Undang-Undang ini menetapkan bahwa pekerja memiliki hak untuk membuat perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang mempekerjakan mereka.

UU No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang

Korban perdagangan orang juga mendapatkan perlindungan berdasarkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang. Pasal 51 dan 52 menyatakan bahwa korban berhak mendapatkan tempat tinggal, bantuan medis, serta bantuan rehabilitasi dan reintegrasi sosial dari pemerintah Indonesia dan LSM. Pasal 48 menguraikan hak korban atas restitusi. Berdasarkan pasal ini, korban dapat menerima ganti rugi atas; kehilangan kekayaan atau penghasilan, penderitaan, biaya untuk tindakan perawatan medis dan/atau psikologis serta kerugian relevan lainnya.

UU No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang lebih lanjut menguraikan **larangan perdagangan anak** (Pasal 55, 56).

UU No. 45 Tahun 2009 tentang Perubahan atas UU No. 31 Tahun 2004 tentang Perikanan

Beberapa Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah lainnya¹¹⁵ tentang perikanan mengecualikan pekerja pengolah hasil perikanan berbasis darat dan/atau tidak memuat ketentuan perlindungan tenaga kerja. Misalnya, UU No. 45 Tahun 2009 yang mengubah UU No. 31 Tahun 2004 tentang Perikanan tidak memuat ketentuan perlindungan tenaga kerja bagi pekerja.

UU No. 45 Tahun 2009 mengubah UU No. 31 Tahun 2004 tentang Perikanan dengan melakukan perubahan pada beberapa pasal dan memasukkan ketentuan baru. Perubahan yang dimaksud mencakup berbagai isu tentang pengembangan, pengelolaan dan konservasi perikanan meliputi; pengelolaan dan konservasi sumber daya ikan, alat tangkap dan cara penangkapan ikan, akuakultur, kapal penangkap ikan dan pelabuhan perikanan, ketentuan yang memihak kepada nelayan kecil dan pembudidaya ikan kecil, pengendalian dan penegakan hukum dalam penanganan tindak pidana di bidang perikanan, serta penerapan sanksi.

Undang-Undang ini tampaknya tidak mencakup pekerja pengolah hasil perikanan berbasis darat. Dalam UU No. 45 Tahun 2009 tentang Perikanan, istilah nelayan diartikan sebagai orang yang 'menangkap' ikan sebagai mata pencahariannya dan bukan mengolahnya.

Bagaimanapun, ini bukanlah Undang-Undang Republik Indonesia yang berbasis hak asasi manusia, dan tidak memberikan ketentuan perlindungan apa pun kepada pekerja. UU No. 45 Tahun 2009 tentang Perikanan berfokus pada pengelolaan perikanan Indonesia, dan menguraikan aturan dan peraturan bagi orang yang terlibat dalam bisnis perikanan. Undang-Undang ini tidak mengatur ketentuan perlindungan bagi pekerja, seperti upah minimum, persyaratan kontrak, kondisi kerja, dan sebagainya. Lebih lanjut, Undang-Undang ini tidak membahas hak-hak pekerja perempuan, larangan mempekerjakan anak, dan sebagainya.

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law)

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi pertimbangan dalam analisis hukum ini; namun, saat ini belum ada keputusan terkait kesesuaiannya dengan Konstitusi Negara Indonesia. Mahkamah Konstitusi RI pada 25 November 2021 menyatakan bahwa UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945. MK mengizinkan Undang-Undang tersebut tetap berlaku sampai amendemen dibuat dalam waktu dua tahun setelah putusan dibacakan, atau akan dianggap "inkonstitusional permanen".¹¹⁶

Undang-Undang yang disahkan pada 5 Oktober 2020 ini bertujuan untuk mendorong penanaman modal asing langsung dan pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan kemudahan berusaha. Undang-Undang ini memperkenalkan kerangka kerja baru untuk perizinan usaha. Hal yang penting adalah, UU Cipta Kerja mengubah 77 Undang-Undang Republik Indonesia yang ada yang mencakup berbagai masalah termasuk, tetapi tidak terbatas pada; perlindungan lingkungan, tata ruang, kawasan ekonomi khusus, usaha kecil dan menengah, hak atas tanah, transportasi, energi, pertanian, perikanan, dan perpajakan. Secara khusus, UU Cipta Kerja telah memperkenalkan berbagai perubahan terhadap UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain,

115 Misalnya UU No. 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudidaya Ikan, dan Petambak Garam; Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000 tentang Kelautan; Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Kelautan dan Perikanan

116 Lihat: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-legal-aid-foundation-deems-courts-ruling-on-omnibus-law-vague-indecisive/>

pengaturan kontrak waktu tetap dan *outsourcing*, penetapan pengupahan, pemberhentian, pesangon, cuti, waktu kerja, dan penggunaan tenaga kerja asing – yang sebagian besar mengurangi perlindungan tenaga kerja yang sudah ada. Undang-undang ini juga memperkenalkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan sebagai bentuk tambahan dari skema jaminan sosial tenaga kerja, dan mengubah beberapa aspek dari Undang-Undang Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri tahun 2017.¹¹⁷ Undang-Undang Cipta Kerja juga berpotensi membawa dampak negatif terhadap UU No. 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial.

Dalam hal perubahan dari UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap ketentuan kontrak kerja, Undang-Undang ini mencabut Pasal 59 dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pencabutan ini menghapuskan jangka waktu maksimum perjanjian kerja waktu tertentu, jangka waktu maksimum perpanjangan, dan persyaratan lain yang terkait dengan perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia membedakan antara perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu di mana, selain jaminan masa kerja, perbedaan utama antara kedua jenis kontrak tersebut terkait dengan pembayaran pesangon. Pada umumnya pekerja dengan kontrak PKWT berhak atas penggantian upah yang hilang jika kontraknya diakhiri lebih awal oleh majikannya, sedangkan pekerja dengan kontrak PKWTT berhak atas pembayaran pesangon dan penghargaan. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan pelaksanaannya, mengatur bahwa jika pekerjaan yang masih harus dilakukan setelah tiga tahun, perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbarui asalkan setidaknya terdapat jeda 30 hari di antara kedua perjanjian kerja tersebut, dan kemudian hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama dua tahun.¹¹⁸ Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perjanjian kerja waktu tertentu dibatasi hanya untuk pekerjaan musiman atau pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu; perjanjian kerja yang tidak memenuhi kriteria ini akan dianggap sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.¹¹⁹ Namun, periode maksimum untuk PKWT ini telah dihapus seluruhnya dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, beserta segala pembatasan perpanjangannya. Sementara penghapusan batas waktu maksimum pada PKWT ini dimaksudkan untuk memberi pelaku usaha lebih banyak fleksibilitas, ada kemungkinan bahwa pelaku usaha akan menggunakan aturan baru ini untuk menghindari pemberian hak kepada para pekerja.¹²⁰

Terkait dengan perubahan penetapan pengupahan berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang baru ini berisiko menurunkan upah pekerja. Pertama, Undang-Undang ini telah memperkenalkan pengecualian dari kewajiban pembayaran upah minimum untuk usaha kecil dan mikro.¹²¹ Pengupahan di perusahaan-perusahaan adalah untuk memenuhi persentase tertentu dari konsumsi rata-rata, dengan perhitungan yang tepat akan ditentukan dalam peraturan pelaksana. Belum ada definisi yang diberikan untuk perusahaan-perusahaan ini dan diperlukan peraturan pelaksana untuk mendefinisikannya (termasuk untuk bagian lain dari UU Cipta Kerja).

117 Mahy, P. (2021) *Omnibus Law Indonesia tentang penciptaan lapangan kerja: Mengurangi perlindungan tenaga kerja di masa COVID-19*.

118 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59(6); Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 100/2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 3.

119 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mengubah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59. Lihat juga Putusan Mahkamah Konstitusi No. 7/PUU-XII/2014 tentang bagaimana pekerja dapat mengajukan kontraknya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

120 Mahy, P. (2021) *Omnibus Law Indonesia tentang penciptaan lapangan kerja: Mengurangi perlindungan tenaga kerja di masa COVID-19*.

121 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 81(28), memperkenalkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 90B baru.

Kedua, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga menghapuskan Pasal 91 dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berarti dihapuskannya kewajiban pelaku usaha untuk membayar pekerja dengan upah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam hal pengaturan pengupahan antara pekerja, dan pelaku usaha yang lebih rendah dari standar pengupahan yang ditetapkan oleh Undang-Undang.

Amnesty International menyatakan bahwa ketentuan baru terkait pengupahan akan memukul rata standar upah minimum di semua kota dalam satu provinsi.¹²² Upah minimum provinsi secara umum akan ditentukan oleh Gubernur. Pengenalan pasal ini juga berdampak pada besaran upah minimum regional yang sebelumnya lebih tinggi dari upah minimum kota/kabupaten.¹²³

Ketiga, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menambahkan Pasal 88B yang memberikan kebebasan kepada pelaku usaha untuk menentukan satuan hasil yang diberikan kepada pekerja sebagai dasar penghitungan upah (sistem borongan).

Dalam hal waktu kerja dan cuti, berdasarkan Undang-Undang yang baru, beberapa perubahan telah dilakukan terhadap waktu kerja dan cuti. Undang-Undang ini menambahkan Pasal 77A, yang memungkinkan penambahan waktu kerja lembur untuk sektor tertentu di mana jumlah kompensasi untuk waktu kerja tambahan akan ditentukan oleh pemberi kerja perorangan melalui skema masa kerja daripada tarif yang ditetapkan Pemerintah. Sementara pilihan antara menggunakan pola lima atau enam hari kerja dalam satu minggu tetap ada (keduanya dengan total 40 jam), sekarang hanya wajib memberi pekerja satu hari libur per minggu.¹²⁴ Sebelumnya, dengan pola lima hari kerja dalam satu minggu diharuskan memberikan dua hari libur. Jumlah waktu lembur yang diizinkan telah ditingkatkan dari tiga menjadi empat jam per hari, dan dari 14 menjadi 18 jam per minggu.

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah ketentuan cuti berbayar dalam Pasal 93(2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan ini menghapuskan beberapa bentuk cuti berbayar termasuk cuti haid, cuti acara keluarga seperti perkawinan, khitanan, pembaptisan, atau kematian anggota keluarga, dan juga cuti melahirkan. Saat ini bentuk-bentuk cuti tersebut merupakan tambahan dari cuti tahunan berbayar selama 12 hari yang diberikan kepada pekerja.

122 Amnesty International (2020) *Komentar Klaster Ketenagakerjaan dalam RUU Cipta Kerja*.

123 *Ibid*

124 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 81(23), mengubah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79.

LAMPIRAN 2: Metodologi



“Fish sold in the wet market”
Photo: © IOM 2022

Studi ini bermaksud untuk menjawab tiga pertanyaan utama tentang migrasi dan pengalaman kerja pekerja migran internal di sektor pengolahan hasil perikanan tahap awal dan primer berbasis darat.

Pertanyaan penelitian 1: Bagaimana kondisi kerja dari pekerja migran internal yang bekerja di perusahaan pengolahan hasil perikanan tahap awal dan primer?

Pertanyaan penelitian pertama difokuskan pada kondisi kerja bagi para pekerja migran internal dalam operasi pemrosesan primer. Untuk memahami proses migrasi pekerja migran internal, studi ini mengkaji pertanyaan berikut:

1. Seperti apa proses migrasi internal, khususnya tahap perekrutan dan penempatan, pekerja berbasis darat yang dipekerjakan dalam kegiatan pemrosesan hasil perikanan primer dan sekunder di Indonesia?
2. Jenis kegiatan apa yang paling banyak dilakukan oleh pekerja migran internal?
3. Pelanggaran hak pekerja dan hambatan apa yang dihadapi para pekerja ini?
 - a. Apa pelanggaran hak dan hambatan yang dihadapi pekerja perempuan?
 - b. Apa pelanggaran hak dan hambatan yang dihadapi pekerja informal?
 - c. Apa hambatan yang dihadapi para pekerja ini dalam mengakses pemulihan yang efektif?
4. Bagaimana pandemi COVID-19 di Indonesia memperburuk tantangan dan pelanggaran yang dihadapi para pekerja?

Pertanyaan penelitian 2: Bagaimana kerangka hukum melindungi pekerja pengolahan hasil perikanan tahap awal dan primer?

Pertanyaan penelitian kedua berfokus pada kerangka hukum yang mengatur pekerjaan di sektor pengolahan hasil perikanan tahap awal dan primer di Indonesia. Untuk mengidentifikasi kesenjangan perlindungan, studi ini mengkaji pertanyaan berikut:

1. Kendala hukum apa yang dihadapi pekerja migran internal selama proses migrasi?
2. Kerangka hukum apa yang berlaku untuk pekerja darat yang bekerja di sektor pengolahan hasil perikanan di Indonesia?
 - a. Bagaimana Undang-Undang ini berlaku untuk migran internal?
 - b. Bagaimana Undang-Undang ini berlaku untuk pekerja informal?
3. Apakah kerangka hukum ini ditegakkan secara efektif di sektor pengolahan hasil perikanan?
4. Kesenjangan perlindungan apa yang ada dalam hukum dan kebijakan ini dengan mengacu pada hukum dan standar internasional?

Pertanyaan penelitian 3: Bagaimana perlindungan pekerja migran internal di sektor pengolahan hasil perikanan tahap awal dan primer dapat ditingkatkan?

Pertanyaan penelitian ketiga berfokus pada peran dan tindakan berbagai pemangku kepentingan dalam memajukan perlindungan pekerja informal di sektor pengolahan hasil perikanan. Studi ini mengkaji pertanyaan berikut:

1. Upaya apa yang saat ini dilakukan oleh pemangku kepentingan terkait untuk menghadapi pelanggaran yang dihadapi para pekerja ini?
2. Bagaimana Pemerintah Indonesia, masyarakat sipil, pelaku sektor swasta, dan komunitas pembangunan internasional dapat berkontribusi dalam upaya mengatasi tantangan dan pelanggaran yang dihadapi para pekerja ini secara efisien dan efektif?

Metode

Penelitian yang mendasari laporan ini menggunakan metodologi metode campuran yang melibatkan pengumpulan data primer dan sekunder. Pengumpulan data kuantitatif dilakukan dengan melakukan survei pekerja sedangkan pengumpulan data kualitatif meliputi wawancara informan kunci dan metode observasi lapangan. Pengumpulan data sekunder terdiri dari tinjauan literatur yang ada dan statistik perdagangan dan produksi, serta tinjauan kerangka hukum.

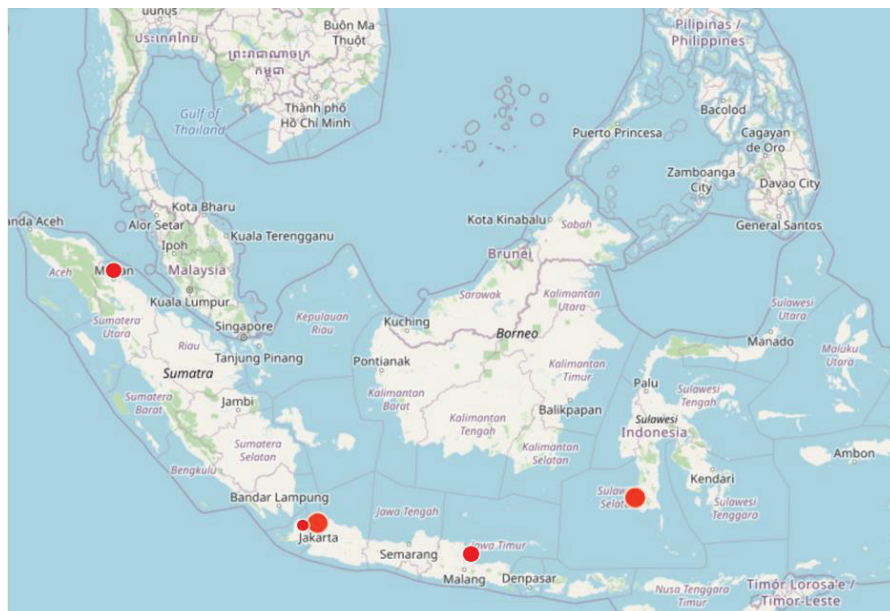
Survei pekerja

Survei pekerja yang ekstensif dirancang untuk studi ini berdasarkan desk review dan analisis alat survei yang ada. Survei ini mencakup modul tentang migrasi, rekrutmen, dokumentasi, pemotongan pendapatan dan upah, pengeluaran, kondisi kerja, pekerjaan reproduksi sosial, akomodasi, jaminan sosial, utang, paksaan, mekanisme pengaduan, dan dampak pandemi COVID-19.

Peneliti dan penerjemah turut berpartisipasi dalam lokakarya pelatihan tentang susunan kata dan terminologi yang digunakan dalam alat survei, guna meningkatkan konsistensi pengumpulan data. Setelah percontohan di Makassar, Sulawesi Selatan pada Desember 2021, alat survei tersebut direvisi dan diselesaikan.

Antara Desember 2021 dan Maret 2022, sebanyak 201 pekerja pengolahan hasil perikanan tahap awal dan primer di lima provinsi di Indonesia menjadi responden untuk studi ini. Para pekerja diwawancarai dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti Indonesia di enam lokasi: Muara Angke dan Muara Baru di Jakarta; Belawan di Medan, Sumatera Utara; Tangerang di Banten; Makassar di Sulawesi Selatan; dan Surabaya di Jawa Timur, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 15.

Gambar 18: Lokasi penelitian



Pekerja yang disurvei untuk studi ini diidentifikasi baik melalui NGO, serikat pekerja, atau pekerja lain, atau diundang oleh tim peneliti dalam komunitas migran. Sebanyak 23 persen pekerja diundang untuk berpartisipasi dalam studi melalui NGO (n=47), sebanyak satu persen (n=3) diundang melalui serikat pekerja, dan satu persen (n=2) diidentifikasi melalui *snowballing* dari pekerja lain. Sebagian besar pekerja, yakni 74 persen (n=149), diundang untuk berpartisipasi oleh peneliti tanpa seleksi. Survei dilakukan menggunakan KoBoToolbox, di mana data dimasukkan secara langsung ke alat survei secara elektronik.

Observasi lapangan

Karena sebagian besar pekerja diwawancarai di rumah dan komunitas mereka, peneliti memiliki kesempatan untuk mengamati kondisi kehidupan mereka. Sebagian besar pekerja berbasis rumahan diwawancarai saat melakukan pekerjaan mereka, yang selanjutnya memberikan kesempatan bagi para peneliti untuk mengamati sifat pekerjaan berbasis rumahan. Observasi ini didokumentasikan dengan menggunakan catatan lapangan.

Wawancara informan kunci

Antara Desember 2021 dan Maret 2022, dilakukan delapan wawancara dengan informan kunci, dua dengan kementerian Pemerintah, tiga dengan organisasi pekerja, dua dengan NGO, dan satu dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) internasional.¹²⁵ Wawancara dilakukan dalam bahasa Inggris dengan interpretasi Bahasa Indonesia. Wawancara informan kunci dilakukan untuk mendukung kontekstualisasi dan triangulasi data pekerja yang dikumpulkan dan analisis kerangka hukum Indonesia.

Desk review

Studi dimulai dengan tinjauan literatur – baik jurnal akademik maupun laporan yang dikeluarkan oleh organisasi internasional dan organisasi masyarakat sipil. Namun demikian, literatur yang tersedia yang berfokus pada pekerjaan di sektor pengolahan hasil perikanan tahap awal dan primer di Indonesia masih terbatas. Oleh karena itu, tinjauan literatur mencakup laporan yang lebih luas tentang pekerjaan informal, pemrosesan informal dalam konteks perikanan skala kecil, dan kondisi kerja di sektor pengolahan hasil perikanan formal. Tinjauan ini melengkapi alat penelitian, khususnya survei pekerja, dan selanjutnya digunakan untuk triangulasi temuan survei. Desk review juga mencakup eksplorasi data perdagangan dan produksi, untuk memahami di mana produk hasil perikanan Indonesia berakhir.

Tinjauan kerangka hukum

Kerangka hukum yang mengatur perlindungan tenaga kerja, usaha kecil dan menengah, dan perlindungan sosial di Indonesia telah ditinjau untuk melengkapi temuan laporan ini. Analisis yang dilakukan berfokus pada perlindungan yang berlaku bagi pekerja yang dipekerjakan di sektor pengolahan hasil perikanan tahap awal dan primer, dan di pabrik UKM formal berbasis darat. Tinjauan ini juga difokuskan pada kesenjangan dalam perlindungan hukum, khususnya bagi pekerja di sektor informal.

Survei pekerja

Data kuantitatif dari alat survei diunduh dari KoBoToolbox dalam format Excel. Penyaringan data awal dilakukan oleh peneliti lapangan Indonesia, dengan penyaringan data lebih lanjut dilakukan oleh peneliti utama dengan masukan dari peneliti lapangan. Setiap pertanyaan yang timbul selama penyaringan data didiskusikan dan disepakati bersama, dengan referensi silang ke catatan kualitatif yang dibuat selama pengumpulan data. Kemudian

dilakukan analisis data oleh peneliti utama menggunakan Excel. Data dipilah berdasarkan tempat kerja, gender, dan lokasi survei, untuk menilai tren utama. Temuan analisis ini menjadi dasar dari laporan ini.

Data kualitatif

Catatan dibuat oleh peneliti utama selama wawancara informan kunci (KII). Catatan wawancara yang dibersihkan dan dianonimkan dimasukkan ke dalam OneNote, dan kerangka pengodean dikembangkan. Kerangka pengodean berfokus pada tema-tema utama yang sedang diteliti, termasuk pekerjaan informal, migrasi, rekrutmen, pendapatan, utang, jaminan sosial, kondisi kerja, kondisi kehidupan, gender, dampak pandemi COVID-19, dan akses ke layanan-layanan. Dalam setiap tema, dikembangkan sub-kode. Data KII kemudian dikodekan dalam OneNote menggunakan kerangka pengodean, dan temuan kunci digunakan untuk triangulasi dan kontekstualisasi temuan penelitian kuantitatif.

Batasan

Keenam lokasi survei dipilih atas dasar merupakan tujuan populer untuk migrasi internal dan daerah di mana sejumlah besar hasil tangkapan didaratkan dengan sejumlah besar fasilitas pengolahan hasil perikanan. Strategi pengambilan sampel yang digunakan untuk mengidentifikasi pekerja tidak dirancang untuk memberikan sampel yang representatif secara statistik. Dengan demikian, data survei pekerja yang diuraikan di seluruh laporan ini digunakan untuk mengilustrasikan isu-isu utama dan tren di kalangan pekerja di sektor pengolahan hasil perikanan tahap awal dan primer, namun tidak mewakili semua pekerja migran internal secara statistik di sektor informal pengolahan hasil perikanan berbasis darat.

Karena pandemi COVID-19 varian Omicron melanda Indonesia pada awal tahun 2022, diskusi kelompok terfokus dengan pekerja tidak dapat dilakukan. Oleh karena itu, temuan kuantitatif dari data survei pekerja dilakukan triangulasi dengan wawancara informan kunci, observasi lapangan, dan studi literatur.

Studi ini berfokus pada perspektif dan pengalaman hidup para pekerja di sektor pengolahan hasil perikanan tahap awal dan primer di Indonesia. Meskipun asosiasi pelaku usaha diundang untuk berpartisipasi dalam studi ini, namun mereka tidak diwawancarai. Dengan demikian, studi ini tidak memasukkan perspektif pelaku usaha di sektor pengolahan hasil perikanan tahap awal dan primer.



International Organization for Migration (IOM) in Indonesia

Sampoerna Strategic Square Building North Tower 12 A, Jl. Jenderal Sudirman Kav. 45 – 46, Jakarta 12930

Tel: +62 21 5795 1275 | Fax: +62 21 5795 1274 | Email: iomjakarta@iom.int | Web: <https://indonesia.iom.int/>