



INDONESIA  
OCEAN JUSTICE  
INITIATIVE



# LINGKARAN SETAN PEKERJAAN DI LAUT: PERJALANAN BERAT PEKERJA PERIKANAN MIGRAN INDONESIA

---





INDONESIA  
OCEAN JUSTICE  
INITIATIVE

# LINGKARAN SETAN PEKERJAAN DI LAUT: PERJALANAN BERAT PEKERJA PERIKANAN MIGRAN INDONESIA

---

**Laporan ini disusun oleh:**

Fadilla Octaviani

Gridanya Mega Laidha

A. M. Lolo Hanafiah Makkasau

Anissa Yusha Amalia

Harimuddin Hary

Suwiryo Ismail

**Saran Penulisan Kutipan:**

Indonesia Ocean Justice Initiative. *Lingkaran Setan Pekerjaan di Laut: Perjalanan Berat Pekerja Perikanan Migran Indonesia*. Jakarta: IOJI, 2022.



# UCAPAN TERIMA KASIH

Laporan ini ditulis oleh Indonesia Ocean Justice Initiative dengan dukungan Kedutaan Inggris di Jakarta, serta konsultasi bersama Stanford Center for Human Rights and International Justice dan Stanford Center for Ocean Solutions. Kami mengungkapkan terima kasih kepada para narasumber yang telah membagikan pengetahuan dan pengalaman dalam penyusunan riset ini, yaitu rekan-rekan ABK Migran dari Tegal, Peralang, dan Bitung. Kami juga berterima kasih kepada peserta NGO antar-organisasi yang diselenggarakan pada 25-26 Maret 2021, yaitu Migrant CARE, SBMI (Serikat Buruh Migran Indonesia), IOM (International Organization for Migration), DFW (Destructive Fishing Watch), ILO (International Labour Organization), KPI (Kesatuan Pelaut Indonesia), Plan Internasional, dan Greenpeace Indonesia. Sudut pandang dan rekomendasi dari penelitian ini tidak serta-merta merefleksikan pandangan organisasi-organisasi tersebut di atas.

# INDONESIA OCEAN JUSTICE INITIATIVE

Perkumpulan Prakarsa Laut Berkelanjutan dan Berkeadilan Indonesia atau *Indonesia Ocean Justice Initiative* (IOJI) merupakan lembaga *think tank* independen Indonesia yang didirikan untuk (i) melakukan advokasi kebijakan di tingkat nasional, regional dan internasional untuk mendukung tata kelola laut yang baik dan berkelanjutan (*good and sustainable ocean governance*) dengan berbasis bukti (*evidence-based*), (ii) memperkuat jaringan kerja sama pemerintah dan masyarakat sipil di tingkat nasional, regional dan internasional untuk mendukung koalisi aksi merealisasikan praktik-praktik pembangunan kelautan yang berkelanjutan termasuk pencapaian tujuan-tujuan dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs), (iii) mendorong dan bekerja sama dengan lembaga-lembaga penegakan hukum di tingkat nasional, regional, dan global terkait penegakan hukum kejahatan terkait kelautan dan kejahatan kelautan lintas negara yang terorganisir, termasuk praktik-praktik kejahatan perikanan, perdagangan orang, perbudakan dan lainnya. IOJI didirikan pada Januari 2020 dalam bentuk perkumpulan dan memperoleh status badan hukum dari Kementerian Hukum dan HAM pada Februari 2020. Pendiri IOJI terdiri dari Hassan Wirajuda, Mas Achmad Santosa, Arif Havas Oegroseno, Yunus Husein, Todung Mulya Lubis, Laode M. Syarif, Josi Khatarina, Aldilla Stephanie, Fadilla Octaviani, Stephanie Pretty Rizka Juwana dan Aditya Salim.

# RINGKASAN EKSEKUTIF

## LINGKARAN SETAN PEKERJAAN DI LAUT: PERJALANAN BERAT PEKERJA PERIKANAN MIGRAN INDONESIA

Indonesia merupakan salah satu negara pengirim pelaut perikanan (“**ABK Perikanan Migran**”) untuk bekerja ke kapal ikan berbendera asing. Meskipun jumlahnya belum diketahui secara pasti, data Direktorat Perlindungan Warga Negara Indonesia dan Badan Hukum Indonesia, Kementerian Luar Negeri (“**Kementerian Luar Negeri**”) menunjukkan bahwa terdapat sekitar 250.000 ABK Perikanan Migran Indonesia bekerja di kapal ikan asing selama tahun 2013-2015. Data tersebut juga mencatat Taiwan dan Korea Selatan menjadi 2 (dua) negara dengan penempatan ABK Perikanan Migran dari Indonesia tertinggi dengan jumlah masing-masing sebesar 217.655 orang dan 31.792 orang.

Di balik besarnya jumlah ABK Perikanan Migran di atas, ditemukan bahwa banyak dari mereka mengalami permasalahan ketika bekerja di luar negeri. Selama tahun 2012-2015, Kementerian Luar Negeri memfasilitasi penyelesaian permasalahan 2.368 ABK Perikanan Migran Indonesia yang terjerat kasus di luar negeri. Kasus ketenagakerjaan merupakan kasus terbanyak, yaitu sebesar 1.148 kasus (48,4%). Kedua, kasus penyelundupan manusia sebanyak 833 kasus (35,1%) dan perdagangan manusia yang berjumlah 287 kasus (12,1%). Selama Semester I tahun 2020, terdapat 237 ABK Perikanan Migran Indonesia yang bekerja di Kapal Tiongkok, mengalami permasalahan ketenagakerjaan bahkan menjadi korban perdagangan manusia, termasuk di dalamnya kasus pelarungan pelaut perikanan Indonesia dari kapal Long Xing 629.

Merespon hal di atas, *Indonesia Ocean Justice Initiative* (“**IOJI**”) melakukan penelitian untuk mengidentifikasi dan memahami realita, kebutuhan, dan perspektif dari ABK Perikanan Migran di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk memastikan agar rekomendasi kebijakan yang ditujukan kepada

pembuat kebijakan, dalam meningkatkan perlindungan pekerja, benar-benar didasarkan pada kenyataan riil. Penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan sejak November 2020 hingga Februari 2021, dengan menggunakan metode wawancara dan diskusi kelompok (*Focus Group Discussion*) bersama ABK Perikanan Migran, dengan fokus pada 3 (tiga) lokasi di Indonesia yang diidentifikasi merupakan lumbung ABK Perikanan Migran, yaitu di Tegal (Jawa Tengah), Pematang (Jawa Tengah), dan Bitung (Sulawesi Utara).

Penelitian ini mengikutsertakan 48 ABK Perikanan Migran, yang 37 diantaranya memiliki pengalaman bekerja di kapal ikan asing, sementara 11 lainnya memiliki pengalaman bekerja di kapal non-penangkap ikan berbendera Indonesia. Sebagian besar dari 37 ABK Perikanan Migran tersebut memiliki pengalaman di lebih dari 1 (satu) negara bendera (*flag state*) dan di lebih dari 1 (satu) jenis alat tangkap (*fishing gear*). Taiwan menjadi negara bendera dimana ABK Perikanan Migran Indonesia paling banyak bekerja, yaitu 27 orang. Diikuti oleh kapal ikan bendera Tiongkok (8 orang), Spanyol (7 orang), Portugal (6 orang), dan Korea Selatan (4 orang). Negara bendera lainnya adalah: Jepang, Amerika, Trinidad Tobago, Afrika Selatan, Suriname, Belize, Chile, dan Filipina. Sementara, untuk alat tangkap yang paling banyak digunakan oleh kapal-kapal tempat dimana mereka bekerja adalah *longline* (18 orang), *hooks and line* (17 orang), jaring (11 orang), dan *trawl* (7 orang), dan sebagian lainnya dalam bentuk alat tangkap *purse seine*. Beberapa pekerja juga memiliki pengalaman bekerja di kapal pengangkut ikan.

IOJI mengidentifikasi alasan-alasan dibalik tingginya minat ABK Perikanan Migran Indonesia bekerja di kapal asing. Alasan utamanya adalah karena tidak tersedianya lapangan kerja di dalam negeri yang mampu menyerap tenaga kerja dan tidak pastinya penghasilan dari bekerja di kapal lokal Indonesia. Sementara, bekerja di kapal ikan asing dianggap dapat memberikan pendapatan yang lebih stabil dengan tawaran gaji yang lebih tinggi dibandingkan bekerja di dalam negeri. Walaupun pada praktiknya hal ini tergantung pada di kapal bendera apa mereka ditempatkan.

Informasi lowongan pekerjaan untuk bekerja di kapal ikan asing umumnya diperoleh calon ABK Perikanan Migran dari media sosial (*facebook* dan *whatsapp*) maupun melalui calo/perantara. Calo atau *broker* ini merupakan keluarga dekat ataupun kerabat yang sudah pernah memiliki pengalaman bekerja di kapal ikan asing sebelumnya. Sehingga, calon ABK Perikanan Migran sepenuhnya mempercayai informasi yang diberikan kepadanya dan tidak mengecek lebih lanjut apakah perusahaan yang akan mempekerjakan mereka itu memiliki izin yang sah atau menerapkan praktik-praktik kerja



yang bersifat eksploitatif. Tidak tersedianya akses informasi terhadap perusahaan perekrut yang ‘nakal’ kadang membuat calon ABK Perikanan Migran terjerumus bekerja di perusahaan-perusahaan tersebut.

Biaya yang harus dikeluarkan oleh calon ABK Perikanan Migran pun relatif besar dan bervariasi, tergantung pada bendera kapal mereka akan bekerja. Selain itu, ditemukan paling tidak 9 (sembilan) jenis biaya penempatan yang harus ditanggung oleh calon pekerja. Seringkali biaya-biaya tersebut tidak diberitahukan di awal oleh calon pekerja kepada pekerja. Ketika diketahui, jumlahnya melampaui standar yang ditentukan dalam regulasi, sehingga calon ABK Perikanan Migran terpaksa harus berhutang atau bahkan menjaminkan harta bendanya demi dapat bekerja di luar negeri. Hutang atas biaya-biaya pra kerja ini seringkali dibayarkan melalui pemotongan gaji sehingga banyak ABK Perikanan Migran yang tidak menerima pembayaran gaji sama sekali pada 6 (enam) bulan pertama mereka bekerja.

Praktik yang ditemukan pada pra-keberangkatan adalah penahan dokumen pribadi calon ABK Perikanan Migran berupa KTP, Kartu Keluarga, Akta Kelahiran, Ijazah, bahkan sampai dengan dokumen kepemilikan tanah. Dokumen-dokumen ini ditahan oleh perusahaan perekrut dengan alasan agar calon ABK Perikanan Migran tidak ‘kabur’ selama masa kerja atau untuk menjamin hutang-hutang atas biaya penempatan dibayar oleh ABK Perikanan Migran. Selain itu, ditemukan praktik pemalsuan dokumen identitas pekerja sehingga merugikan keselamatan dan keamanan ABK Perikanan Migran itu sendiri.

Selama bekerja, ABK Perikanan Migran mengalami perlakuan dan pengalaman kerja yang tidak manusiawi. Dari tidak ada jam istirahat, ruang tinggal dan makanan yang tidak layak, fasilitas kesehatan di atas kapal yang tidak tersedia apabila sakit ataupun mengalami kecelakaan kerja hingga kekerasan verbal dan fisik. Berdasarkan hasil interview, terlihat bahwa bendera, jenis, dan alat tangkap kapal menentukan resiko eksploitasi pekerja. Misalnya, kapal yang tidak menggunakan alat penangkapan ikan yang modern cenderung pekerjaannya akan terus menerus bekerja sampai ikan yang ditangkap memenuhi target.

Dalam hal terjadi pelanggaran hak atau kekerasan, pekerja telah mencoba berbagai cara untuk mencari bantuan ke perusahaan perekrut di Indonesia atau manning agency di negara penempatan, instansi pemerintah hingga serikat pekerja, dengan respon yang berbeda-beda. Namun, umumnya penyelesaian suatu permasalahan dilakukan melalui mediasi. Sangat jarang pekerja menempuh gugatan secara perdata maupun melaporkan kepada pihak kepolisian untuk proses pidana. Salah satu alasannya karena proses hukum yang memakan lama, sehingga mengakibatkan pekerja

menjadi tidak dapat mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya.

Dalam penelitian ini, kami telah mengidentifikasi dan merumuskan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perlindungan sesuai dengan keinginan pekerja. Rekomendasi-rekomendasi ini telah dikategorisasikan atas dasar kepada siapa rekomendasi tersebut ditujukan: pemilik/operator kapal, perusahaan perekrut pekerja di luar negeri, perusahaan perekrut pekerja di Indonesia, Pemerintah Indonesia, dan kepada kelompok masyarakat sipil.

Melihat berbagai permasalahan yang dialami oleh ABK Perikanan Migran di kapal ikan asing mulai dari permasalahan perekrutan hingga pembayaran gaji dan pengaduan masalah, terdapat paling tidak 3 (tiga) permasalahan struktural. *Pertama*, relasi kuasa yang tidak seimbang, sehingga ABK Perikanan Migran memiliki posisi tawar yang lemah terhadap perusahaan perekrut di Indonesia dan operator kapal. *Kedua*, lemahnya pengawasan Pemerintah dalam memastikan pemenuhan hak-hak pekerja baik sebelum, selama, dan setelah bekerja. *Ketiga*, ketiadaan kesepakatan bilateral antara Pemerintah RI dengan negara bendera kapal dalam melindungi warga negaranya, sehingga praktik-praktik eksploitatif masih terus terjadi dan beberapa kasus pelanggaran HAM tidak diproses hukum di negara bendera kapal (*flag state*).

Mengingat tingginya resiko dan rentannya ABK Perikanan Migran Indonesia dalam bekerja di kapal ikan asing, diperlukan kerjasama multi-pihak dalam memastikan diberikannya perlindungan yang efektif. Pemerintah Indonesia harus memperbaiki tata kelola perlindungan terhadap ABK Perikanan migran dan memperkuat pengawasan atas pelaksanaan perlindungan yang diemban oleh perusahaan perekrut Indonesia dan pemangku kepentingan lainnya. Peningkatan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan melalui pelatihan-pelatihan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan posisi tawar ABK Perikanan Migran. Pemerintah juga perlu membuat perjanjian bilateral dengan negara penempatan untuk meningkatkan pengawasan perlindungan ABK Perikanan Migran Indonesia di luar negeri.

# Daftar Isi

Profil <i>Indonesia Ocean Justice Initiative</i>	4
Ringkasan Eksekutif	5
Daftar Istilah	11
A. ABK Migran yang Diikutkan dalam Diskusi Komunitas	13
B. Hasil Diskusi dengan Para ABK Migran	15
Temuan: Sebelum Keberangkatan	15
Motivasi/Kelompok Masyarakat	15
Perekrutan	18
Perjanjian Kerja	25
Persiapan Sebelum Keberangkatan	28
Temuan: Selama Bekerja	31
Pekerjaan/Kondisi Kerja	31
Temuan: Setelah ABK Migran Pulang dari Bekerja	40
Penggajian	40
Pengaduan / Restitusi	43
Temuan: Masukan dan Rekomendasi	49
Masukan dan Rekomendasi dari ABK Migran	49



## Daftar Istilah

**Pelatihan Dasar Keselamatan** atau *BST* adalah seperangkat pelatihan dan sertifikasi yang wajib diikuti ABK sebelum bekerja, yang terfokus pada prosedur kesehatan dan keselamatan tempat kerja di atas Kapal.

**BP2MI** adalah singkatan dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

**Broker** berarti individu yang dipekerjakan oleh Manning Agency untuk merekrut calon ABK Migran di daerah yang tidak terjangkau, umumnya mereka sendiri adalah mantan ABK Migran.

**Chain Broker** berarti tiap individu yang dipekerjakan oleh Broker untuk merekrut calon ABK Migran di area yang lebih sulit dijangkau, umumnya mereka sendiri pernah bekerja sebagai ABK Migran.

**Biaya Penempatan** atau **Uang Charge** berarti biaya yang wajib dibayarkan oleh sebagian besar ABK Migran untuk ditempatkan di Negara Tujuan tertentu.

**Deposit** atau **Uang Jaminan** berarti setiap potongan terhadap gaji atau upah ABK Migran, yang ditahan sebagai jaminan bagi ABK Migran untuk menyelesaikan masa kerjanya sebagaimana ditentukan dalam Perjanjian Kerja terkait, yang akan dibayarkan kembali setelah mereka menyelesaikan Perjanjian Kerja atau digunakan untuk membayar tiket pesawat ABK Migran tersebut jika mereka tidak menyelesaikan masa kerjanya.

**Negara Tujuan** mengacu pada negara tempat ABK Migran ditempatkan.

**Perjanjian Kerja** mengacu pada perjanjian kerja pelaut perikanan yang dibuat antara ABK Migran dan *Manning Agency* Indonesia, atau dalam beberapa kasus dibuat antara ABK Migran dan *Manning Agency* asing atau Pemilik Kapal.

**FGD** mengacu pada *Focus Group Discussion*.

**Alat Tangkap** mengacu pada alat yang digunakan oleh ABK Migran untuk menangkap hasil laut.

**Negara Bendera** atau **Flag State** mengacu pada yurisdiksi hukum negara dimana suatu Kapal terdaftar atau memperoleh izin, yang dianggap sebagai kewarganegaraan Kapal tersebut.

**Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia** mengacu pada instansi

Pemerintah Indonesia yang ditempatkan di Negara Tujuan, seperti Kedutaan Besar Republik Indonesia, Konsulat Jenderal Republik Indonesia, dan Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia.

**Manning Agency** mengacu pada perusahaan perekrutan dan penempatan yang mengelola keseluruhan proses perekrutan, penempatan, dan/atau pembayaran gaji terhadap ABK Migran untuk bekerja di Kapal asing; *Manning Agency* dapat dipisahkan menjadi *Manning Agency* Indonesia yang berlokasi di Indonesia dan *Manning Agency* Asing yang berada di Negara Tujuan.

**NGO** atau **LSM** mengacu pada lembaga swadaya masyarakat (*Non-Governmental Organization*), organisasi internasional, dan asosiasi yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi dalam upaya perlindungan dan pemberdayaan ABK Migran.

**SKCK** mengacu pada Surat Keterangan Catatan Kepolisian yang menyatakan ada atau tidak adanya catatan kriminal mengenai seorang Warga Negara Indonesia, yang diterbitkan oleh lembaga Kepolisian Negara Republik Indonesia.

**Kapal** atau **Kapal Penangkap Ikan** mengacu pada kapal penangkap ikan.

**Pemilik Kapal** mengacu pada Pemilik Kapal penangkap ikan dimana ABK Migran bekerja.

**ABK Migran** atau **ABK Perikanan Migran** mengacu pada pelaut perikanan yang merupakan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan ABK Migran Indonesia.

**Asosiasi Pekerja** atau **Serikat Pekerja** mengacu pada setiap kelompok, asosiasi, atau serikat Pekerja yang terdiri atas sekelompok ABK Migran, yang diorganisir untuk saling membantu, melindungi, dan memberdayakan anggotanya atau tujuan lain yang relevan dengan pekerjaan mereka secara kolektif. Asosiasi Pekerja atau Serikat Pekerja dapat berkedudukan atau didirikan di Indonesia atau di Negara Tujuan.





# ABK Migran yang Diikutkan dalam Diskusi Komunitas

Penelitian atau wawancara dilakukan dengan melibatkan 48 ABK Migran, 37 diantaranya berpengalaman bekerja di Kapal berbendera asing sedangkan 11 lainnya memiliki pengalaman di kapal non-penangkap ikan berbendera Indonesia. Oleh karena itu, kesebelas orang tersebut tidak memiliki pengalaman sebagai ABK Perikanan Migran. Penelitian atau wawancara dilaksanakan di 3 (tiga) kota yang merupakan lumbung ABK, yaitu di daerah asal ABK Migran Indonesia, seperti Tegal, Pemalang (Jawa Tengah), dan Bitung (Sulawesi Utara) pada bulan November 2020 hingga Januari 2021.

Mayoritas dari 37 ABK Migran yang terlibat dalam diskusi tersebut memiliki pengalaman bekerja di Kapal dengan Bendera Negara Taiwan (27 orang), Tiongkok (8 orang), Spanyol (7 orang), Portugal (6 orang), dan Korea Selatan (4 orang), sedangkan lainnya pernah bekerja di Kapal dengan Bendera Negara Jepang, Amerika, Trinidad Tobago, Afrika Selatan, Suriname, Belize, Chile, dan Filipina (**Lampiran 1**). Mengenai Alat Tangkap, sebagian besar dari para ABK Migran berpengalaman bekerja di 4 (empat) Kapal dengan jenis Alat Tangkap sebagai berikut: *longline* (18 orang), *hooks and lines* (17 orang), jaring (11 orang), dan *trawl* (7 orang), sementara sebagian lainnya pernah bekerja di Kapal Penangkap Ikan dengan Alat Tangkap *purse seine* dan *fish-carrier* (**Lampiran 2**). Sebagian besar dari para ABK Migran telah berpengalaman bekerja di lebih dari satu Negara Bendera dan telah menggunakan lebih dari satu jenis Alat Tangkap.

## ABK Migran di Tegal dan Pemalang, Jawa Tengah

Seluruh ABK Migran yang terlibat dalam diskusi di Jawa Tengah berjumlah 24 orang. Sebagian besar ABK Migran tersebut telah berpengalaman bekerja di lebih dari satu Negara Bendera. Mayoritas ABK Migran tersebut

berasal dari desa-desa di Jawa Tengah, yaitu Pematang dan Tegal. Namun, tiga diantaranya berasal dari daerah yang berbeda, yaitu Pulau Rote (Nusa Tenggara Timur), Kota Ambon (Maluku), dan Manado. Ketiga ABK Migran ini berangkat ke Tegal karena belum adanya *Manning Agency* di daerah asal mereka yang dapat menempatkan mereka untuk bekerja di Kapal Penangkap Ikan berbendera asing. Secara kolektif, para ABK Migran yang disebutkan di atas memiliki pengalaman bekerja di 12 (duabelas) Kapal Penangkap Ikan berbendera asing yang berbeda, dimana mayoritas dari mereka bekerja di atas Kapal dengan Negara Bendera Taiwan, Spanyol, dan Portugal. Para ABK Migran ini juga bekerja di Kapal dengan berbagai Alat Tangkap, yakni di antaranya (i) *purse seine*, (ii) *long line*, (iii) *fish-carrier*, (iv) *trawl*, (v) *hook and line*, (vi) *squid jigging*, dan (vii) kombinasi dari tangkai pancing, jaring, dan kail (**Lampiran 3**). Sedangkan, tiga dari para ABK Migran tersebut tidak mengetahui jenis Alat Tangkap yang digunakan di Kapal tempat mereka bekerja karena jabatannya sebagai koki, sehingga tidak berhubungan langsung dengan Alat Tangkap.

### ABK Migran di Bitung, Sulawesi Utara

Di Bitung, terdapat 24 orang pelaut dan ABK Migran yang terlibat sebagai peserta diskusi. Mereka berasal dari 2 (dua) Serikat Pekerja yang berada di Bitung, yaitu Serikat Awak Kapal Perikanan Sulawesi Utara (SAKTI) dan Serikat Pelaut Sulawesi Utara (SPSU). Tiga belas ABK Migran yang tergabung dalam SAKTI memiliki pengalaman bekerja di atas Kapal Penangkap Ikan berbendera asing, sedangkan sebelas orang pelaut lainnya yang tergabung dalam SPSU memiliki pengalaman bekerja di atas kapal komersial berbendera Indonesia, seperti *tugboat*, kapal penumpang, dan kapal pengangkut. Meskipun mayoritas pelaut dari SPSU berprofesi bukan sebagai ABK Migran, SPSU aktif melakukan advokasi untuk isu-isu ABK Migran. Secara kolektif, ketigabelas ABK Migran dari SAKTI yang disebutkan di atas memiliki pengalaman bekerja di atas 3 (tiga) Kapal Penangkap Ikan berbendera asing yang berbeda, dimana mayoritas dari mereka bekerja di atas Kapal dengan Negara Bendera Taiwan, Tiongkok, dan Filipina. Para ABK Migran tersebut juga telah bekerja di Kapal dengan berbagai jenis Alat Tangkap, di antaranya (i) *longline*, (ii) *trawl*, (iii) *hooks and lines*, (iv) *squid jigging*, dan (v) jaring. (Lampiran 4)





# Hasil Diskusi dengan Para ABK Migran

## Temuan: Sebelum Keberangkatan

### Motivasi/Kelompok Masyarakat

#### Pekerjaan Alternatif Selain sebagai ABK Migran—Sebuah Perbandingan Pekerjaan

Umumnya, para ABK Migran berasal dari lingkungan yang sebagian besar masyarakatnya bekerja di sektor perikanan atau berasal dari keluarga nelayan lokal Indonesia, sehingga kebanyakan keluarga atau ABK Migran sendiri memiliki pengalaman bekerja di Kapal Penangkap Ikan, baik lokal maupun asing. Sebagian besar ABK Migran yang memutuskan untuk bekerja di Kapal Penangkap Ikan Asing sebelumnya telah memiliki pengalaman bekerja di Kapal Penangkap Ikan lokal di Indonesia.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di Pematang, salah satu ABK Migran menjelaskan bahwa terdapat beberapa alternatif pekerjaan lain di daerah asalnya, seperti misalnya bekerja sebagai (i) petani, (ii) pekerja bangunan, dan (iii) pekerja pabrik. Di salah satu desa di Pematang, mayoritas masyarakatnya memang berprofesi sebagai petani. Namun, pekerja tetap memilih bekerja di Kapal Penangkap Ikan asing karena iming-iming gaji yang lebih tinggi dan dibayarkan secara rutin setiap bulan. Tentu saja kondisi tersebut lebih diinginkan apabila dibandingkan dengan pekerjaan sebagai petani, yang penghasilannya cenderung tidak pasti karena tergantung musim panen.

## Faktor Pendorong dan Faktor Penarik untuk Bekerja sebagai ABK Migran—Penyebaran Informasi Lowongan Kerja

### 1. Faktor Pendorong

Berdasarkan wawancara yang dilaksanakan, teridentifikasi beberapa faktor utama yang mendorong para ABK Migran untuk memilih pekerjaan sebagai ABK Perikanan Migran, antara lain:

---

*Faktor lain yang mempengaruhi pendapatan pekerja perikanan sehubungan dengan sistem ini adalah mahalnya biaya bahan bakar kapal yang perlu dikeluarkan, sedangkan ikan hasil tangkapan dijual dengan harga yang relatif murah.*

---

- a. Penghasilan yang diperoleh dari bekerja di Kapal lokal di Indonesia relatif tidak pasti. Hal ini dikarenakan adanya sistem ‘bagi hasil’ yang diterapkan oleh perusahaan perikanan Indonesia, yang sangat bergantung pada sedikit-banyaknya hasil tangkapan. Apabila tidak sedang dalam musim memancing, maka hasil tangkapan akan sangat rendah sehingga dapat berdampak pada pendapatan pekerja perikanan. Faktor lain yang mempengaruhi pendapatan pekerja perikanan sehubungan dengan sistem ini adalah mahalnya biaya bahan bakar kapal yang perlu dikeluarkan, sedangkan ikan hasil tangkapan dijual dengan harga yang relatif murah.
- b. Pendapatan rata-rata pekerja perikanan lokal Indonesia sangat rendah. Pendapatan pekerja perikanan lokal bervariasi mulai dari Rp130.000 hingga Rp3.000.000/bulan atau setara dengan antara US\$9 hingga US\$210/bulan (khusus di daerah Tegal dan Pemalang pemasukannya berkisar antara Rp130.000 hingga Rp1.500.000, sedangkan di Bitung berkisar antara Rp2.000.000 hingga Rp3.000.000). Penghasilan yang diterima biasanya belum termasuk potongan dari tunjangan pekerja perikanan selama berada di atas Kapal.
- c. Kesulitan mencari pekerjaan di daerah setempat seringkali disebabkan oleh tingkat pendidikan masyarakat yang rendah. Pekerja dengan tingkat pendidikan rendah seringkali terpaksa bekerja di sektor informal (pekerjaan tidak tetap), misalnya seperti menjadi petani. Para pekerja mengakui bahwa pendapatan yang diperoleh sebagai petani sifatnya tidak pasti, karena sangat bergantung pada hasil panen yang harus ditunggu sesuai dengan musim panen.
- d. Faktor sosial di wilayah Tegal dan Pemalang, dimana masyarakat masih berpandangan bahwa bekerja sebagai ABK Migran merupakan salah satu cara untuk meningkatkan status sosial seseorang di masyarakat. Tingginya modal yang dibutuhkan untuk bekerja sebagai seorang ABK Migran turut mempengaruhi pandangan ini.

---

*Penghasilan yang diterima biasanya belum termasuk potongan dari tunjangan pekerja perikanan selama berada di atas Kapal.*

---

- e. Bagi mereka yang usianya relatif muda, bekerja di Kapal berbendera asing merupakan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman bekerja di luar negeri, yang menjadi alasan utama lebih dari sekadar mencari uang. Terdapat pula ABK muda yang menyatakan bahwa bekerja di Kapal berbendera asing dapat membantunya menghemat uang, karena mereka tidak berkesempatan memboroskan uang selama mereka berada di tengah laut.

## 2. Faktor Penarik

Berdasarkan hasil wawancara, teridentifikasi beberapa faktor utama yang menarik pekerja untuk bekerja di Kapal asing, yaitu:

- a. Penghasilan yang diterima oleh ABK Migran saat bekerja di Kapal Penangkap Ikan Asing relatif lebih tinggi jika dibandingkan dengan penghasilan ketika bekerja di Kapal Penangkap Ikan Indonesia. Sebagai perbandingan, penghasilan dari bekerja di Kapal Penangkap Ikan asing dapat mencapai US\$300-US\$1,000/bulan, sedangkan gaji dari bekerja di Kapal lokal berkisar antara US\$9 sampai US\$210.
- b. Kondisi kerja di Kapal Penangkap Ikan asing dari negara tertentu, seperti Kapal dari Korea Selatan, Spanyol, Portugal, atau negara Eropa lainnya, seringkali lebih baik daripada kondisi kerja Kapal Penangkap Ikan Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan para ABK Migran, kondisi kerja di Kapal Taiwan saat ini sudah jauh lebih baik dari kondisi sebelumnya, karena para ABK Migran diberikan kartu identitas pekerja migran, sehingga mereka berhak mendapatkan fasilitas asuransi dari pemerintah Taiwan.

## 3. Informasi Lowongan Kerja

ABK Migran umumnya mendapatkan informasi lowongan kerja dari sesama ABK Migran atau anggota keluarga yang sebelumnya pernah bekerja di Kapal asing. Khusus bagi para ABK Migran yang sebelumnya sudah berpengalaman bekerja di Kapal Penangkap Ikan Asing, mereka seringkali mendapatkan informasi lowongan kerja langsung dari Pemilik Kapal atau kapten Kapal penangkap ikan asing di mana mereka sebelumnya bekerja. Sejak tahun 2015, beberapa ABK Migran juga mulai mendapatkan informasi lowongan melalui media sosial, baik *Facebook* maupun *WhatsApp*). Selain itu, ABK Migran juga mendapatkan informasi lowongan kerja melalui Broker atau Chain Broker. *(Masalah ini akan dielaborasi lebih lanjut di bagian skema rekrutmen di bawah)*

---

*Terdapat pula ABK muda yang menyatakan bahwa bekerja di Kapal berbendera asing dapat membantunya menghemat uang, karena mereka tidak berkesempatan memboroskan uang selama mereka berada di tengah laut.*

---

---

*Berdasarkan hasil wawancara dengan para ABK Migran, kondisi kerja di Kapal Taiwan saat ini sudah jauh lebih baik dari kondisi sebelumnya, karena para ABK Migran diberikan kartu identitas pekerja migran, sehingga mereka berhak mendapatkan fasilitas asuransi dari pemerintah Taiwan.*

---

---

*(Masalah ini akan dielaborasi lebih lanjut di bagian skema rekrutmen di bawah)*

---

## Pandangan terhadap Profesi Pekerjaan Perikanan—Perspektif Keluarga ABK Migran dan Masyarakat Setempat

Berasal dari lingkungan yang mayoritas masyarakatnya terlibat di sektor perikanan atau berasal dari keluarga nelayan, para ABK Migran memiliki anggota keluarga atau jaringan kerabat dengan pengalaman bekerja di Kapal Penangkap Ikan, baik lokal maupun asing. Oleh karena itu, sangat jarang ditemukan keengganan atau ketidaksetujuan dari keluarga jika ABK Migran memutuskan untuk bekerja di Kapal Penangkap Ikan lokal maupun asing.

Masyarakat setempat, khususnya di wilayah Tegal dan Pemalang, memandang pekerjaan ini sebagai pekerjaan ‘orang kaya’, sehingga mereka beranggapan bahwa bekerja sebagai ABK adalah salah satu cara untuk meningkatkan status sosial seseorang di masyarakat sekitar. Pandangan tersebut dipengaruhi oleh besarnya modal yang dibutuhkan untuk bekerja menjadi seorang ABK Migran. Modal yang dibutuhkan berkisar antara belasan hingga ratusan juta rupiah, padahal pendapatan yang diperoleh ABK Migran tidak sebanding dengan modal yang telah dikeluarkan di awal.

## Preferensi ABK Migran terkait Pemberi Kerja atau *Manning Agency*

Sebagian besar ABK Migran tidak memahami dan tidak dapat membedakan antara *Manning Agency* yang sah dengan yang ilegal. Calon ABK Migran/ABK Migran umumnya memilih perusahaan hanya berdasarkan rekomendasi dari kerabat terdekat yang memiliki pengalaman bekerja di perusahaan yang sama.

Lebih lanjut, terdapat beberapa kasus dimana ABK Migran memilih perusahaan berdasarkan lowongan kerja yang sedang tersedia. Jika suatu perusahaan sedang membuka lowongan di Negara Bendera yang disukai ABK Migran, maka ABK Migran lalu mendaftar melalui perusahaan tersebut. Dalam kasus lainnya, calon ABK Migran/ABK Migran cenderung memilih perusahaan yang menjanjikan gaji tinggi atau biaya administrasi yang rendah.

## Perekrutan

### Skema Rekrutmen—Kemampuan ABK Migran untuk Mengidentifikasi Perekrut yang Eksploitatif

Berdasarkan hasil wawancara, perekrutan umumnya mengikuti suatu pola atau skema tertentu:

Setelah mengetahui adanya suatu lowongan kerja, ABK Migran akan secara mandiri mendaftarkan diri atau dibantu proses pendaftarannya oleh *Broker* ke *Manning Agency* Indonesia. Setelah mendaftar, *Manning Agency* Indonesia akan menjadwalkan pemberangkatan ABK Migran, serta memberikan akomodasi sementara bagi ABK Migran yang datang dari daerah di luar Provinsi DKI Jakarta, sekaligus mempersiapkan administrasi kelengkapan dokumen prasyarat. Pada praktiknya, Perjanjian Kerja akan diberikan kepada ABK Migran untuk segera ditandatangani, bahkan tak jarang dengan paksaan, hanya dalam rentang waktu kurang lebih 1 (satu) hingga 2 (dua) hari atau 15 menit hingga 1 jam sebelum keberangkatan menuju Negara Tujuan. Informasi mengenai setiap biaya yang dibebankan kepada ABK Migran umumnya baru diketahui oleh ABK Migran ketika *Manning Agency* pertama kali memperlihatkan Perjanjian Kerja kepada ABK Migran tersebut.

Sebagian besar ABK Migran, khususnya mereka yang belum memiliki pengalaman, tidak mengetahui bagaimana cara membedakan perekrut yang sah dengan perekrut yang eksploitatif, karena ABK Migran tersebut cenderung mempercayai rekomendasi dari ABK Migran lainnya yang berpengalaman, tanpa melakukan konfirmasi atau pemeriksaan lebih lanjut.

Berdasarkan hasil wawancara, ABK Migran memperoleh informasi lowongan kerja dari (i) keluarga, teman, atau orang lain yang pernah bekerja di Kapal asing sebelumnya, (ii) perekrutan langsung oleh *Broker/Manning Agency* sendiri, (iii) perekrutan oleh *Chain Broker*, yaitu kerabat atau tetangga pekerja perikanan lokal yang ditugaskan oleh *Broker* untuk merekrut ABK Migran di wilayah yang tidak terjangkau oleh *Manning Agency* atau *Broker*, (iv) media sosial, khususnya unggahan lowongan ABK Migran di situs sosial *Facebook*, atau (v) perekrutan langsung oleh Pemilik Kapal yang berlabuh di wilayah setempat (namun hal ini hanya terjadi sebelum tahun 2015 di Bitung).

Lebih lanjut mengenai proses perekrutan, pada umumnya ABK Migran yang berpengalaman telah mengetahui karakteristik perekrut eksploitatif, sedangkan sebagian besar ABK Migran yang belum berpengalaman hanya dapat mengandalkan rekomendasi baik dari ABK Migran yang berpengalaman, kerabat, *Broker*, maupun *Chain Broker* tanpa melakukan pemeriksaan lebih lanjut mengenai perekrut. Dalam wawancara dan diskusi yang dilaksanakan, para ABK Migran mengakui bahwa yang sangat sering terjadi adalah, masyarakat sekitar mudah terpicat oleh tawaran gaji yang tinggi dan pengalaman bekerja di luar negeri, sehingga mereka tidak merasa perlu melakukan investigasi lebih lanjut untuk mengetahui

validitas perusahaan yang merekrut mereka. Para ABK Migran, khususnya yang belum berpengalaman, mengaku tidak mengetahui hal-hal penting atau informasi apa saja yang perlu diperiksa lebih lanjut dalam tahapan perekrutan.

### **Broker dan Chain Broker—Kepercayaan Tak Bersyarat yang Berbahaya**

Salah satu sumber informasi mengenai lowongan kerja seringkali berasal dari *Broker* atau *Chain Broker*, yang membuat mereka menjadi aktor kunci dalam skema perekrutan. Para *Broker* tersebut umumnya merupakan mantan ABK Migran yang sudah pernah bekerja di Kapal Perikanan asing dan ditugaskan oleh *Manning Agency* untuk mencari calon ABK Migran di daerahnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan di Bitung, ditemukan bahwa praktik peran *Broker* ini seringkali berlapis-lapis, dimana perusahaan yang membutuhkan ABK Migran mempekerjakan seorang *Broker*, namun *Broker* tersebut merekrut lagi *Broker* lain yang memiliki akses langsung terhadap calon ABK Migran di daerah sasaran—oleh karena sifat berantai ini, maka orang-orang yang ditugaskan *Broker* disebut sebagai *Chain Broker*. Praktik *Chain Broker* ini lumrah terjadi di Bitung mengingat lokasinya yang jauh dari Jakarta dan sulit bagi perusahaan untuk menjangkau calon ABK Migran di daerah tersebut. Praktik *Broker* and *Chain Broker* sendiri terhitung cukup menguntungkan, karena mereka akan menerima kompensasi dari perusahaan yang mempekerjakannya untuk setiap calon ABK Migran yang direkrut, dan tak jarang mendapatkan ‘uang teman’ oleh calon ABK Migran itu sendiri sebagai tanda terima kasih karena telah memberikan informasi mengenai lowongan kerja tersebut.

Karena *Broker* dan *Chain Broker* pada umumnya adalah keluarga, teman, atau kerabat dekat ABK Migran yang sebelumnya pernah bekerja di Kapal Perikanan asing, maka para calon ABK Migran langsung memercayai informasi yang diberikan oleh para *Broker* dan *Chain Broker* tanpa kecurigaan sama sekali. Namun, justru sikap tersebutlah yang mengurangi tingkat kewaspadaan mereka terhadap risiko eksploitasi yang kemungkinan besar dapat dilakukan oleh *Manning Agency*, yang merekrut mereka melalui *Broker* dan/atau *Chain Broker*. *Broker* dan *Chain Broker* sendiri tidak serta-merta mempunyai iktikad buruk, karena pada dasarnya mereka hanya ditugaskan untuk menyebarkan lowongan kerja kepada para calon ABK Migran tanpa diberi informasi mengenai status legalitas *Manning Agency* atau keabsahan informasi yang diberikan oleh *Manning Agency* yang mempekerjakannya—dengan kata lain, mereka hanya menyebarkan informasi tentang pekerjaan yang diberitahukan kepada mereka. Oleh karena itu, *Broker* dan *Chain Broker* adalah populasi kunci yang perlu diberikan pendidikan mengenai potensi, bahaya, dan identifikasi terhadap *Manning Agency* yang eksploitatif.

## Skema Hubungan Hukum—Peran dan Pola Tindakan Perekrut

Dalam praktiknya, Perjanjian Kerja ditandatangani antara ABK Migran dan *Manning Agency* Indonesia, sehingga hubungan hukum yang terbentuk adalah antara ABK Migran dan *Manning Agency* Indonesia yang bersangkutan. Dalam skema rekrutmen ini, *Manning Agency* Indonesia merupakan pihak yang bertanggung jawab untuk mengurus segala kebutuhan terkait penempatan ABK Migran di luar negeri. Beberapa wujud pertanggungjawaban tersebut antara lain, mengurus dokumen administrasi, menyediakan tiket perjalanan, melakukan pembayaran gaji, serta mengatur keberangkatan dan penjemputan saat ABK Migran kembali ke Indonesia. Namun, selain hubungan antara ABK Migran dan *Manning Agency* Indonesia, terdapat pula beberapa ABK Migran yang memiliki pengalaman bekerja secara langsung dengan Pemilik Kapal atau *Manning Agency* di Negara Tujuan—yang akan dijelaskan lebih lanjut di bawah ini.

Dalam beberapa kasus di Bitung sebelum tahun 2015, ABK Migran masih dapat secara langsung mengikatkan diri ke dalam Perjanjian Kerja dengan Pemilik Kapal karena Kapal Penangkap Ikan berbendera Filipina masih dapat merekrut ABK Migran secara langsung di Pelabuhan Perikanan Bitung. Di sisi lain, terdapat 2 (dua) orang ABK Migran di Tegal dan Pemalang (Jawa Tengah) yang mengaku bahwa mereka direkrut langsung oleh Pemilik Kapal hingga saat ini. Dalam Perjanjian Kerja yang ditunjukkan oleh salah satu ABK Migran kepada tim IOJI sehubungan dengan hal tersebut, ditemukan bahwa *Manning Agency* asing dan *Manning Agency* Indonesia juga ikut menandatangani Perjanjian Kerja yang bersangkutan, walaupun bukan termasuk pihak yang diatur dalam perjanjian. Sebagai informasi, ABK Migran tersebut sebelumnya pernah dipekerjakan melalui *Manning Agency* Indonesia dan bekerja untuk Pemilik Kapal, yang kemudian dihubungi kembali secara langsung oleh Pemilik Kapal untuk bekerja.

## Skema Persyaratan Awal—Permasalahan mengenai Dokumen dan Biaya Awal

Dalam skema pra-keberangkatan, terdapat beberapa dokumen dan biaya awal yang diminta oleh *Manning Agency*. Pada tahap awal, biasanya para ABK Migran akan ditanyakan mengenai pengalaman kerja sebelumnya di Kapal Penangkap Ikan, namun tidak jarang pula ABK Migran tidak ditanyakan sama sekali mengenai pengalaman kerja mereka di Kapal Penangkap Ikan. Setelah tahapan tersebut, ABK Migran kemudian diminta untuk memberikan beberapa dokumen pribadi. Apabila ABK Migran tidak memiliki dokumen-dokumen tersebut, maka *Manning Agency* akan menawarkan untuk membantu melengkapi dokumen tersebut, tentunya dengan biaya yang dibebankan kepada ABK Migran.

Dokumen yang diminta pada umumnya adalah paspor, buku pelaut, sertifikat BST, dan visa (jika diperlukan). Dalam beberapa kasus, *Manning Agency* juga akan meminta KTP, KK, akta kelahiran, SKCK, dan/atau surat izin dari keluarga atau pasangan ABK Migran. Dalam hal *Manning Agency* yang membantu melengkapi dokumen-dokumen tersebut, maka ABK Migran harus membayar biaya pemrosesan dokumen-dokumen tersebut. Selain biaya untuk kelengkapan dokumen, terdapat pula kasus dimana ABK Migran juga dikenakan Biaya Penempatan atau Uang *Charge*, yang jumlahnya bervariasi berdasarkan tingkat pengalaman tiap ABK Migran dan Negara Bendera dari Negara Tujuannya.

ABK Migran yang belum berpengalaman umumnya akan dibebankan biaya penempatan yang lebih tinggi daripada ABK Migran yang sudah berpengalaman. Bahkan, ABK Migran yang sudah berpengalaman dapat pula tidak dikenakan biaya sama sekali. Untuk penempatan ke Negara Tujuan seperti Tiongkok, maka biaya yang dibebankan relatif lebih murah yaitu berkisar antara Rp0 sampai dengan Rp3.000.000, sedangkan biaya penempatan ke Negara Tujuan seperti negara-negara Skandinavia dapat mencapai sebesar Rp50.000.000.

---

*(Catatan: rendahnya pungutan pada Kapal berbendera Tiongkok disebabkan oleh tingginya keengganan calon ABK Migran, atau bahkan cenderung menghindari, untuk bekerja di Kapal berbendera ini).*

---

*(Catatan: rendahnya pungutan pada Kapal berbendera Tiongkok disebabkan oleh tingginya keengganan calon ABK Migran, atau bahkan cenderung menghindari, untuk bekerja di Kapal berbendera ini).*

Dalam wawancara dengan para ABK Migran, ditemukan berbagai bentuk eksploitasi dan praktik ilegal dalam proses administrasi ini.

### **1. Total Biaya Pengurusan Dokumen yang Tidak Transparan**

Terdapat banyak kasus dimana ABK Migran tidak mengetahui dan/atau tidak diperbolehkan untuk membaca dokumen apapun yang menunjukkan besarnya biaya pengurusan dokumen yang akan dipotong dari gaji mereka setiap bulan. Dalam satu kasus, seorang ABK Migran harus membayar biaya administrasi yang totalnya sebesar Rp20.000.000, dengan sistem pemotongan gaji. Total biaya ini diungkap, namun rincian biayanya tidak dicantumkan dalam Perjanjian Kerja. Biaya ini terdiri atas biaya untuk pengurusan (i) *Medical Check-up*, (ii) Buku Pelaut, (iii) BST, (iii) Paspor, (iv) visa, (v) SKCK, (vi) Uang Jaminan/Biaya Penempatan yang jumlahnya tergantung pada Negara Bendera Kapal pilihan, (vii) biaya *Broker*, dan/atau (vii) 'uang teman', yaitu sejumlah uang sebagai tanda terima kasih yang diberikan kepada *Chain Broker*. Dalam praktiknya, beberapa perekrut mengaku memiliki akses untuk menyediakan slot dalam program perekrutan dan penempatan



ABK Migran melalui sistem *Government to Government* (G-to-G). Mereka menjual slot tersebut kepada calon ABK Migran dengan harga mencapai Rp150.000.000 atau setara dengan US\$10.318.

## 2. Penahanan Dokumen Administrasi ABK Migran

*Manning Agency* seringkali menahan dokumen administratif milik ABK Migran. Berdasarkan temuan di Tegal-Pemalang, terdapat banyak kasus dimana dokumen pribadi asli milik ABK Migran, seperti KTP, KK, Akta Kelahiran, ditahan dan hanya akan dikembalikan oleh *Manning Agency* Indonesia setelah ABK Migran menyelesaikan masa kerjanya. Praktik penahanan dokumen ini dilakukan dengan alasan untuk mencegah ABK Migran melarikan diri sebelum masa kerja berakhir dan untuk memastikan pelunasan utang-utangnya. Secara umum, *Manning Agency* Indonesia akan menolak untuk mengembalikan dokumen asli milik ABK Migran jika ABK Migran terkait tidak menyelesaikan masa kerja dan/atau masih memiliki sisa utang kepada perusahaan yang berasal dari biaya pengurusan dokumen. Sedangkan berdasarkan temuan di Bitung, dokumen pribadi seperti Kartu Keluarga dan Akta Kelahiran pada umumnya ditahan hanya untuk alasan administrasi asuransi yang memang memerlukan dokumen asli, dan akan dikembalikan dalam waktu 2 (dua) minggu sejak diserahkan atau setelah ABK Migran kembali dari bekerja di Kapal asing. Khusus mengenai Biaya Penempatan, ABK Migran yang tidak mampu membayar Biaya Penempatan seringkali diwajibkan untuk menyerahkan dokumen berharga (seperti sertifikat tanah) kepada *Manning Agency* Indonesia sebagai jaminan hingga biaya penempatan tersebut dilunasi.

---

*Khusus mengenai Biaya Penempatan, ABK Migran yang tidak mampu membayar Biaya Penempatan seringkali diwajibkan untuk menyerahkan dokumen berharga (seperti sertifikat tanah) kepada Manning Agency Indonesia sebagai jaminan hingga biaya penempatan tersebut dilunasi.*

---

## 3. Pemalsuan Dokumen

Cukup sering terjadi kasus dimana *Manning Agency* memalsukan dokumen. Dalam beberapa pemeriksaan oleh aparat pengawas atau penegak hukum, ditemukan bahwa dokumen berupa buku pelaut dan sertifikat BST yang dibawa oleh ABK Migran adalah dokumen palsu. Dugaan ini diperkuat oleh informasi dari para ABK Migran yang menyatakan bahwa mereka tidak pernah mendapatkan pelatihan apapun, sebagaimana disyaratkan guna memperoleh dokumen tersebut. Oleh karena itu, para ABK Migran menyatakan bahwa dokumen persyaratan tersebut hanya bersifat formalitas dan malah menjadi biaya tambahan yang memberatkan.

Kondisi ini jelas membahayakan para ABK Migran karena (i) tanpa pelatihan yang benar, beberapa ABK Migran yang belum berpengalaman tidak mengetahui langkah-langkah apa yang harus diambil dalam situasi darurat untuk menyelamatkan diri, dan (ii) ABK Migran harus bertanggung jawab secara pribadi ketika terbahwa dokumen yang mereka bawa terbukti dipalsukan.

### **Kemampuan ABK Migran untuk Memantau Pembayaran Gaji dan Utang—Perhatian Utama ABK Migran**

Sebagian besar ABK Migran tidak membahas mengenai utang yang mereka miliki atau kesulitan mereka dalam membayar utang. Permasalahan yang menjadi perhatian ABK Migran adalah mengenai dokumen pribadi yang ditahan oleh *Manning Agency* karena ABK Migran masih berutang kepada mereka. Namun, penyelesaian masalah ini seringkali disiasati oleh para ABK Migran dengan cara melaporkan kepada pihak berwenang bahwa dokumen mereka yang ditahan tersebut hilang, agar mereka dapat mengajukan dokumen yang baru. Di samping permasalahan utang, para ABK Migran menyatakan bahwa mereka memiliki kekhawatiran yang lebih besar, yaitu ketidakmampuan mereka untuk memantau apakah gajinya telah benar dikirimkan kepada masing-masing keluarga mereka. Para ABK Migran ini ingin agar keluarganya menerima pemasukan secara rutin dalam periode bulanan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Dari temuan tersebut, kami melihat bahwa akan sangat membantu apabila ABK Migran memiliki suatu sistem yang dapat dipakai untuk memantau pemasukan dan pengeluaran keuangan keluarga mereka. Dengan demikian, ABK Migran dapat memastikan kecukupan kebutuhan keluarganya serta menyisihkan sebagian pendapatannya untuk ditabung.

Informasi mengenai total gaji yang telah diterima oleh para ABK Migran adalah hal yang sangat krusial bagi para ABK Migran. Ini dikarenakan *Manning Agency* Indonesia yang selalu memotong gaji bulanan para ABK Migran untuk biaya administrasi. Dalam hal ini, baik jumlah yang akan dipotong maupun rinciannya tidak diungkapkan di awal dan para ABK Migran hanya mengetahui tentang pemotongan tersebut ketika mereka sudah menerima gaji. Menanggapi hal tersebut, Para ABK Migran seringkali mengungkapkan keinginannya untuk pulang saja ke negara asalnya, karena gaji yang sebenarnya diterima tidak sesuai dengan yang dijanjikan.

## Perjanjian Kerja

### Perjanjian Kerja—Skema dan Taktik Penandatanganan

Hampir seluruh ABK Migran memiliki Perjanjian Kerja tertulis, namun seringkali ABK Migran dipaksa untuk menandatangani Perjanjian Kerja. Sebagaimana telah disampaikan sebelumnya, sebagian besar dari para ABK Migran ini hanya diberi waktu sekitar 15 menit hingga 1 jam (atau rentang waktu lainnya yang kurang dari satu hari) sebelum keberangkatan mereka ke Negara Tujuan untuk membaca isi dari Perjanjian Kerja. Kondisi yang begitu mendesak tersebut sangat menghambat ABK Migran untuk membaca keseluruhan isi Perjanjian Kerja mereka masing-masing secara cermat—apalagi mempunyai kesempatan untuk bernegosiasi.

Selain desakan secara langsung, terdapat beberapa temuan dimana *Manning Agency* Indonesia menggunakan upaya tertentu untuk secara tidak langsung memaksa para ABK Migran untuk menandatangani Perjanjian Kerja, di antaranya adalah: (i) di Tegal-Pemalang, Perjanjian Kerja diberikan setelah tiket pesawat keberangkatan para ABK Migran telah dibeli, sehingga ABK Migran tersebut wajib membayar kembali biaya tiket pesawat apabila menolak menandatangani Perjanjian Kerja, (ii) di Bitung, para ABK Migran baru diberikan dokumen Perjanjian Kerja setelah mereka tiba dan transit di Jakarta, dengan alasan kantor *Manning Agency* berada di Jakarta, sehingga mereka tidak dapat pulang kembali ke Bitung jika menolak menandatangani Perjanjian Kerja karena keterbatasan keuangan, dan (iii) kasus lain di Tegal-Pemalang, ABK Migran diwajibkan untuk menandatangani surat pernyataan bersedia membayar denda jika mereka melarikan diri sebelum masa kerja berakhir.

Terdapat pula kasus dimana Perjanjian Kerja yang diberikan tidak sesuai dengan standar (tidak layak), atau pemberian pekerjaan itu sendiri bersifat tidak sah.

Contoh kasus sebagaimana dimaksud di atas adalah (i) ABK Migran hanya diberikan dokumen fotokopi Perjanjian Kerja (bukan dokumen asli), hanya diberikan arsip foto dari Perjanjian Kerjanya, atau malah tidak diberikan dokumen Perjanjian Kerja sama sekali, (ii) temuan di Bitung, seorang ABK Migran tidak pernah menandatangani Perjanjian Kerja secara tertulis, karena pemberian pekerjaan dilakukan secara lisan (praktik ini sering terjadi sebelum tahun 2015 ketika Kapal berbendera Filipina masih dapat merekrut langsung di pelabuhan di Bitung dan diberangkatkan secara langsung dari Bitung); ABK Migran terkait kemudian baru mengetahui setelah masa kerjanya selesai bahwa Kapal dimana dia bekerja sebenarnya telah melakukan penangkapan ikan secara ilegal, dan (iii) temuan di

Tegal-Pemalang, Perjanjian Kerja hanya berupa selembur kertas yang menjelaskan jumlah gaji dan nama ABK Migran terkait tanpa adanya ketentuan lain, seperti mengenai komunikasi di atas kapal atau standar kondisi kerja; dengan kata lain, Perjanjian Kerja tersebut lebih menyerupai suatu nota pembayaran.

### **Pihak yang Dihubungi ABK Migran untuk Konsultasi terkait Perjanjian Kerja**

Secara umum, Perjanjian Kerja diberikan oleh *Manning Agency* kepada ABK Migran hanya beberapa hari sebelum keberangkatan atau bahkan tepat pada hari keberangkatan, sehingga ABK Migran tidak memiliki waktu yang cukup untuk memahami atau mendiskusikan isi Perjanjian Kerja mereka dengan siapapun. Perusahaan juga tidak memberikan penjelasan atau pemahaman yang jelas kepada para calon ABK Migran terkait isi Perjanjian Kerja.

Namun dalam mempertimbangkan menerima suatu pekerjaan, para ABK Migran biasanya berkonsultasi dengan keluarga atau kerabatnya, khususnya kerabat yang telah memiliki pengalaman bekerja di Kapal Penangkap Ikan asing. Pada umumnya, informasi yang menjadi perhatian pokok para ABK Migran saat sedang membahas pekerjaan di Kapal Penangkap Ikan asing adalah Negara Tujuan, besaran gaji dan lamanya masa kerja.

### **Permasalahan Perjanjian Kerja—Peluang Perjanjian Digital untuk Mengurangi Risiko Eksploitasi**

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, para ABK Migran paling memperhatikan ketentuan perihal gaji, masa kerja, dan Negara Tujuan, namun sayangnya tidak pernah membaca isi Perjanjian Kerja secara rinci karena (a) ABK Migran sering tidak diizinkan membaca Perjanjian Kerja mereka dengan cermat atau (b) ABK Migran memang tidak memahami standar ketentuan yang seharusnya tercantum dalam Perjanjian Kerja. Para ABK Migran pada umumnya tidak memiliki kesempatan untuk membawa pulang Perjanjian Kerja atau mencari bantuan untuk mengkonsultasikan isi Perjanjian Kerja sebelum mereka menandatangani. Berdasarkan hasil wawancara, ABK Migran hanya mendapat kesempatan untuk membaca Perjanjian Kerja bersama dengan ABK Migran lain yang, pada saat itu, akan menandatangani perjanjian yang sama dengan ABK Migran terkait. Para ABK Migran tidak diberi kesempatan untuk berkonsultasi, sehingga menyebabkan kurangnya kesadaran mereka mengenai pentingnya bantuan hukum sebelum penandatanganan Perjanjian Kerja. Hal tersebut seringkali menjadi awal dari berbagai permasalahan lainnya, terutama dalam hal penggajian dan pemotongan gaji.

Tidak ada satupun dari para ABK Migran yang diwawancarai pernah menandatangani Perjanjian Kerja dalam bentuk dokumen digital dan secara umum tidak familiar dengan kontrak digital. Namun, salah satu rekomendasi yang dibahas dalam FGD adalah para ABK Migran menyetujui untuk diwajibkannya pengiriman *softcopy* Perjanjian Kerja masing-masing ABK Migran kepada masing-masing instansi pemerintahan yang dapat mengawasi dan melindungi mereka. Rekomendasi ini menunjukkan bahwa ABK Migran mendukung digitalisasi Perjanjian Kerja apabila hal tersebut dapat melindungi mereka secara lebih ekstensif dari eksploitasi pihak-pihak yang berniat jahat, yaitu baik dari pihak swasta maupun pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara, IOJI menilai bahwa digitalisasi Perjanjian Kerja dapat membantu ABK Migran dalam (i) memberikan transparansi informasi mengenai gaji dan pemotongannya, dan (ii) mempermudah aksesibilitas Perjanjian Kerja dan menjaga keutuhan kontrak dari risiko kerusakan, sebagaimana dapat terjadi pada dokumen fisik.

Transparansi gaji dan pemotongannya menjadi perhatian utama dari para ABK Migran. ABK Migran seringkali tidak mengetahui total pemotongan gaji yang akan mereka terima dan tidak dapat membandingkan gaji masing-masing di antara para ABK Migran; terdapat banyak contoh di mana ABK Migran menerima gaji yang jauh berbeda satu sama lain untuk jenis pekerjaan yang sama. Dengan adanya sistem digital yang dapat merinci total pendapatan para ABK Migran, manfaat yang didapatkan tidak terbatas pada kemampuan dipantau rincian pemotongan, namun juga para ABK Migran dan organisasi masyarakat/Asosiasi Pekerja dapat membuat indeksasi rata-rata gaji untuk kemudian menjadi patokan atau referensi pertimbangan untuk menilai apakah gaji yang ditawarkan di masing-masing lowongan telah sesuai dengan indeks rata-rata gaji.

Dalam FGD, ditemukan bahwa kelengkapan isi dan keamanan penyimpanan Perjanjian Kerja juga menjadi isu yang penting. Satu temuan yang prevalen dalam diskusi dengan para ABK Migran adalah kurangnya literasi ABK Migran mengenai pentingnya Perjanjian Kerja; baik dari segi keberadaan dokumen maupun isinya. Terdapat banyak contoh dimana ABK Migran sama sekali tidak mempertanyakan isi Perjanjian Kerja (selain gaji, masa kontrak, dan Negara Tujuan) bahkan kehilangan atau meninggalkan dokumen fisik Perjanjian Kerja mereka di atas kapal setelah kembali dari Negara Tujuan. Temuan *Fisher Center* di Bitung, sebuah organisasi perlindungan dan pembinaan ABK Migran yang memberikan layanan konsultasi, menunjukkan bahwa para ABK Migran sangat jarang berinisiatif untuk mengkonsultasikan Perjanjian Kerja dan lebih sering berkonsultasi setelah masalah terjadi.

Dari temuan ini, kami menilai bahwa digitalisasi Perjanjian Kerja dapat membantu dalam melindungi ABK Migran, karena (i) Perjanjian Kerja digital memiliki risiko kehilangan yang lebih rendah, dan (ii) Perjanjian Kerja digital lebih mudah dikirim ke organisasi komunitas/Asosiasi Pekerja dan instansi pemerintah, yang dapat bermanfaat untuk mengevaluasi ketentuan yang tercantum di dalamnya dan membandingkan dengan standar Perjanjian Kerja yang seharusnya, sebagaimana ditetapkan oleh pemerintah.

## Persiapan Sebelum Keberangkatan

### Pelatihan sebelum Bekerja di Atas Kapal—Masalah yang Muncul akibat Ketiadaan Pelatihan

Berdasarkan fakta lapangan, satu-satunya pelatihan yang diberikan kepada ABK Migran sebelum keberangkatan adalah pelatihan untuk BST sebagaimana dipersyaratkan, tanpa adanya pelatihan tambahan yang sebenarnya sangat penting—seperti pelatihan untuk menggunakan Alat Tangkap. Beberapa ABK Migran mengeluhkan bahwa BST saja tidak cukup dalam menjamin kemampuan masing-masing ABK Migran untuk bekerja di Kapal Penangkap Ikan asing. BST hanya membantu para ABK Migran untuk memahami prosedur keselamatan yang harus dilakukan saat berada di atas Kapal, sedangkan para ABK Migran menyatakan bahwa mereka membutuhkan pelatihan keterampilan kerja secara khusus—seperti keterampilan menangkap atau keterampilan memasak di atas kapal.

Karena tidak adanya pelatihan keterampilan kerja secara khusus untuk kemampuan bekerja di atas Kapal Penangkap Ikan, para ABK Migran yang belum berpengalaman mengalami kesulitan beradaptasi di atas kapal karena mereka memang belum memiliki keahlian dalam pekerjaan yang ditugaskan. Narasi ketidakmampuan kerja seperti ini seringkali menjadi sumber permasalahan antara ABK Migran dengan kapten atau mandor Kapal.

Beberapa dari para ABK Migran pernah secara mandiri mengambil pelatihan keterampilan kerja secara khusus, seperti sertifikasi koki. Dengan memperoleh sertifikasi, ABK Migran tersebut memiliki kesempatan yang lebih baik untuk menegosiasikan gaji dengan *Manning Agency* atau Pemilik Kapal. Namun, sertifikasi semacam ini memerlukan biaya tambahan dari ABK Migran, yang tidak ditanggung oleh *Manning Agency* atau Pemilik Kapal.

Sebagai catatan lain, persyaratan BST sering digunakan oleh pihak-pihak jahat (yang sebagian besar berasal dari *Manning Agency*) sebagai celah untuk menuntut biaya tambahan dari para ABK Migran. Oleh karena itu,

---

*Narasi ketidakmampuan kerja seperti ini seringkali menjadi sumber permasalahan antara ABK Migran dengan kapten atau mandor Kapal.*

---

jika Pemerintah Indonesia berencana untuk menambahkan persyaratan tambahan berupa keterampilan kerja secara khusus, para ABK Migran berpotensi menjadi semakin rentan untuk diperas lebih banyak oleh *Manning Agency*—jadi, pelaksanaan keterampilan kerja secara khusus harus diawasi secara ekstensif.

### **Medical Check-up—Praktik yang Terjadi**

ABK Migran Indonesia diwajibkan untuk melakukan *medical check-up* sebelum bekerja di Kapal asing. *Medical check-up* tersebut biasanya dilakukan sebelum pekerjaan dimulai dan biayanya dibayar secara mandiri oleh ABK Migran atau oleh *Manning Agency* yang kemudian akan memotong biaya tersebut dari gaji ABK Migran. Pada praktiknya, para ABK Migran diarahkan untuk melakukan *medical check-up* di rumah sakit atau klinik yang ditunjuk oleh *Manning Agency*.

Namun, terdapat pula temuan dimana hasil *medical check-up* sepenuhnya dipalsukan oleh *Manning Agency* tanpa pernah dilakukan pemeriksaan fisik sebelumnya. Praktik ini jelas merugikan para ABK Migran karena jika ABK Migran jatuh sakit di Negara Tujuan, perusahaan akan menolak untuk menanggung biaya tiket penerbangan ABK Migran terkait untuk pulang ke Indonesia dengan alasan bahwa ABK Migran tersebut dinyatakan sehat berdasarkan dokumentasi mereka sebelum keberangkatan.

Sebaliknya, terdapat temuan di Taiwan dimana setiap ABK Migran diwajibkan untuk melakukan *medical check-up* tambahan ketika mereka tiba di Taiwan, dengan biaya tidak dibebankan kepada ABK Migran. Biaya *medical check-up* ini dibebankan kepada Pemilik Kapal atau *Manning Agency* di Taiwan sebagaimana diatur oleh pemerintah Taiwan. Praktik ini disukai oleh para ABK Migran karena memberikan kejelasan tentang kondisi kesehatan mereka. Jika pemeriksaan menunjukkan bahwa mereka sakit dan harus dipulangkan, mereka tidak perlu menanggung sendiri biaya kepulangan seperti tiket pesawat, dll.

### **Administrasi Dokumen Awal—Praktik Mark-Up yang Akut**

Hampir setiap keberangkatan para ABK Migran dikelola oleh masing-masing *Manning Agency*-nya. Namun, tidak jarang ditemukan keberangkatan ABK Migran yang sudah berpengalaman tidak dikelola oleh *Manning Agency*, apalagi jika Perjanjian Kerja dilakukan langsung antara ABK Migran dan Pemilik Kapal. Berdasarkan praktik di lapangan, peran utama *Manning Agency* adalah



(i) menghubungkan ABK Migran dengan Pemilik Kapal, dan (ii) membantu dalam pemrosesan dokumen atau persyaratan administratif yang wajib dipenuhi oleh tiap ABK Migran.

Beberapa dokumen yang wajib disiapkan oleh ABK Migran sebelum pemberangkatan adalah antara lain:

1. Kartu Tanda Penduduk (KTP);
2. Surat izin dari keluarga/istri/wali yang ditandatangani oleh kepala desa atau lurah;
3. Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK);
4. Paspor;
5. Buku pelaut;
6. Kartu Keluarga;
7. Akta kelahiran; dan/atau
8. Visa.

*Manning Agency* umumnya menawarkan bantuan kepada para ABK Migran dalam pengurusan SKCK, Paspor, Buku Pelaut, Visa, BST, dan *Medical Check-up*. Bagi ABK Migran yang menggunakan jasa *Manning Agency* dalam memproses dokumen-dokumen ini, biasanya dikenakan biaya tambahan yang akan dipotong dari gaji ABK Migran tersebut. Biaya administrasi yang akan dipotong dari gaji ABK Migran dapat mencapai hingga Rp20.000.000. Tingginya biaya administrasi ini disebabkan oleh adanya praktik *mark-up* terhadap komponen biaya dokumen.

Sebagai contoh, salah satu laporan yang kami terima menunjukkan bahwa dalam proses perolehan SKCK, ABK Migran dibebankan biaya hingga sebesar Rp5.000.000, sementara pemerintah telah secara resmi menetapkan bahwa biaya administrasi SKCK hanya sebesar Rp30.000. ABK Migran juga kerap diminta untuk membayar biaya kepengurusan paspor hingga Rp3.000.000, padahal lembaga keimigrasian telah secara resmi menetapkan bahwa maksimal biaya pengurusan paspor adalah Rp650.000 untuk satu e-paspor.

Praktik *mark-up* biaya administrasi yang sudah akut ini menjadi salah satu penyebab utama penahanan dokumen bagi ABK Migran yang belum membayar. Sebagaimana dijelaskan di atas, *Manning Agency* seringkali menahan dokumen pribadi asli milik ABK Migran sebagai jaminan untuk memastikan pelunasan utang. Hal ini jelas menyudutkan para ABK Migran agar tidak memiliki pilihan lain selain dari tetap lanjut bekerja di *Manning Agency* yang sama sampai utang dilunasi, atau tidak dapat mencari pekerjaan lain karena dokumen penting mereka masih disita.



# Temuan: Selama Bekerja

## Pekerjaan/Kondisi Kerja

### Variabel yang Menentukan Tingginya Risiko Eksploitasi

Tingkat kenyamanan dan risiko terhadap eksploitasi dari para ABK Migran yang berkaitan dengan kondisi kerja bergantung pada beberapa variabel, yaitu antara lain (i) keabsahan prosedur keberangkatan ABK Migran; (ii) Negara Bendera tempat ABK Migran akan bekerja; (iii) jenis Kapal dan Alat Tangkap; dan (iv) lokasi penangkapan ikan.

Bagi ABK Migran yang berangkat sesuai dengan prosedur hukum dan peraturan yang berlaku, risiko menjadi korban eksploitasi menjadi lebih rendah. Pasalnya, pemerintah Indonesia dapat dengan efektif mengawasi para ABK Migran serta *Manning Agency* yang mengirim mereka, terutama apabila ditemukan pelanggaran.

Lokasi penangkapan ikan atau *fishing area* juga mempengaruhi kenyamanan dan risiko eksploitasi. Untuk Kapal Penangkap Ikan yang menangkap ikan di laut lepas atau wilayah yang secara geografis jauh dari daratan dan dalam jangka waktu yang cukup lama, maka potensi eksploitasi akan menjadi semakin tinggi. Hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat pengawasan di tengah laut dan sulitnya ABK Migran untuk menghubungi penegak hukum jika terjadi kekerasan saat berada di atas kapal. Seringkali, Kapal hanya akan berlabuh setelah menangkap ikan selama 6 bulan hingga 1 tahun di laut.

Di luar hal di atas, berdasarkan informasi yang diberikan oleh para ABK Migran, terdapat dua hal lain yang akan mempengaruhi kenyamanan ABK Migran di Kapal Penangkap Ikan asing, yaitu kelancaran pembayaran gaji dan ketiadaan kekerasan selama di atas kapal.

### Risiko Terberat terhadap para ABK Migran Di atas Kapal

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, kondisi kerja di atas Kapal sangat bervariasi.

Secara umum, keluhan yang paling sering diajukan oleh para ABK Migran adalah (i) jam kerja yang tidak manusiawi (18-22 jam per hari); (ii) kekerasan verbal dan fisik; (iii) kondisi hidup yang tidak memadai, terutama perihal tempat tidur dan akses terhadap air bersih; (iv) dan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja yang cenderung terabaikan. Kondisi ini juga diperparah oleh para kapten/mandor yang memaksa para ABK Migran untuk tetap bekerja meski dalam cuaca buruk. Faktor-faktor ini sangat mempengaruhi rasa aman ABK Migran selama bekerja di atas Kapal.

---

*Seringkali, Kapal hanya akan berlabuh setelah menangkap ikan selama 6 bulan hingga 1 tahun di laut.*

---

---

*BK Migran kerap menjadi korban kekerasan ketika dianggap tak mampu beradaptasi dengan kondisi Kapal yang baru.*

---

Selain itu, beberapa ABK Migran juga menceritakan pengalamannya dipindahkan di tengah laut secara paksa ke Kapal lain oleh kapten Kapal sebelumnya. Pemandangan paksa ini seringkali mengakibatkan ABK Migran harus menyesuaikan diri kembali dengan pekerjaan dan pola kepribadian kapten di Kapal yang baru. ABK Migran kerap menjadi korban kekerasan ketika dianggap tak mampu beradaptasi dengan kondisi Kapal yang baru.

### **Pengalaman ABK Migran perihal Kondisi Kerja di Atas Kapal— Pola, Kecenderungan, dan Masalah**

Berdasarkan hasil wawancara dan diskusi dengan para ABK Migran terkait kondisi kerja, teridentifikasi beberapa pola masalah sebagai berikut:

#### **1. Rendahnya pemahaman mengenai kondisi kerja di Kapal dan ketidakseimbangan relasi Kuasa**

ABK Migran seringkali tidak memahami dengan baik atau tidak dijelaskan secara rinci mengenai bagaimana kondisi kerja yang sebenarnya di atas kapal. Hal ini kemudian diperburuk dengan adanya stigma di masyarakat yang membenarkan atau menormalisasi perlakuan dan kondisi kerja yang buruk di atas kapal sebagai suatu praktik yang lazim. Kondisi semacam ini kemudian mengakibatkan para ABK Migran enggan menegosiasikan kondisi kerja yang disepakati dalam Perjanjian Kerja dan menerima begitu saja semua kondisi kerja selama di atas Kapal.

Selanjutnya, para ABK Migran yang mencoba bernegosiasi dengan *Manning Agency* dan Pemilik Kapal seringkali tidak berhasil karena adanya ketimpangan relasi kuasa yang terjadi diantara kedua pihaknya. *Manning Agency* atau Pemilik Kapal dapat dengan mudah menarik kembali lowongan pekerjaan yang mereka tawarkan atau bahkan meminta pengembalian biaya tiket pesawat keberangkatan atau biaya lain yang telah secara sengaja mereka keluarkan untuk mengikat ABK Migran (*debt bondage*), sementara pada saat yang sama ABK Migran perlu mencari pekerjaan demi memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Selain itu, hingga saat ini, pemerintah Indonesia tidak pernah melakukan pengawasan terhadap Perjanjian Kerja yang diterbitkan oleh *Manning Agency*. Akibatnya, tidak ada keseragaman pengaturan standar Perjanjian Kerja dan tidak ada pula kontrol untuk memastikan setiap Perjanjian Kerja telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 2. Perbedaan Kondisi Kerja berdasarkan Jenis Kapal, Alat Tangkap, dan Negara Bendera

Beberapa dari para ABK Migran menjelaskan bahwa kondisi kerja selama berada di atas Kapal sangat bergantung pada jenis Kapal, Alat Tangkap yang dipakai, dan Negara Bendera Kapal. Untuk Kapal berukuran besar dengan peralatan yang lebih canggih, kondisi kerja untuk para ABK Migran cenderung lebih baik dibandingkan dengan Kapal berukuran kecil dan dengan peralatan yang lebih konvensional.

Sistem kerja yang diimplementasikan pada Kapal Penangkap Ikan yang berukuran lebih besar dan dengan peralatan yang lebih canggih adalah sistem *shift*. Kondisi ini memungkinkan para ABK Migran terkait untuk mendapatkan istirahat yang cukup dan berkemungkinan kecil terjadinya konflik dengan kapten kapal karena terdapat pembagian tugas yang jelas. Kapal jenis ini umumnya dilengkapi dengan fasilitas sanitasi dan kesehatan yang memadai. Tidak jarang pula Kapal semacam ini dilengkapi dengan tenaga medis di atas kapal. Contoh kapal jenis ini adalah Kapal Penangkap Ikan dengan Bendera Negara Eropa atau negara-negara Skandinavia.

---

*Contoh kapal jenis ini adalah Kapal Penangkap Ikan dengan Bendera Negara Eropa atau negara-negara Skandinavia.*

---

Sedangkan untuk Kapal dengan ukuran yang lebih kecil dan masih menggunakan Alat Tangkap konvensional atau manual (tidak sepenuhnya menggunakan mesin), kondisi kerjanya sangatlah berbeda bila dibandingkan dengan kondisi di kapal dengan Alat Tangkap yang lebih canggih atau mutakhir. Salah satu permasalahan terbesar yang dikeluhkan oleh para ABK Migran adalah Alat Tangkap yang digunakan tidak sepenuhnya menggunakan mesin, sehingga Kapal terkait sangat bergantung kepada tenaga para ABK Migran sendiri untuk menangkap ikan. Para ABK Migran diharuskan bekerja selama 18-22 jam per hari. Fasilitas keselamatan, istirahat, sanitasi, dan kesehatan di atas Kapal jenis ini pun kurang memadai. Dalam beberapa kasus, ABK Migran yang mengalami kecelakaan kerja tidak dapat memperoleh bantuan medis yang layak. Bantuan medis hanya diberikan oleh kapten dengan menggunakan obat-obatan sederhana yang tersedia di atas Kapal.

## 3. Hukum dan Penegakan Hukum di Negara Tujuan Mempengaruhi Kondisi Kerja di atas Kapal Penangkap Ikan

Hukum yang berlaku, pengawasan, dan penegakan hukum di

Negara Tujuan, termasuk Negara Bendera Kapal ataupun negara tempat Kapal terkait menangkap ikan, juga mempengaruhi bagaimana kondisi kerja dan perlakuan yang diberikan oleh kapten terhadap para ABK Migran. Negara dengan standar hukum yang tinggi serta pengawasan dan penegakan hukum yang ketat dapat mengurangi potensi pelanggaran ketentuan dari Perjanjian Kerja atau kekerasan saat bekerja di atas kapal.

Sebagai contoh, seorang ABK Migran mengatakan bahwa sebelum pemerintah Korea Selatan melakukan perubahan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangannya, awak kapal di Korea Selatan seringkali melakukan kekerasan fisik dan verbal terhadap ABK Migran Indonesia. Namun karena adanya perubahan ketentuan peraturan perundang-undangan serta meningkatnya pengawasan dan responsivitas aparat penegak hukum di lapangan, kapten semakin enggan atau berhati-hati untuk melakukan tindakan kekerasan terhadap ABK Migran. Selain itu, standar kondisi kerja di atas Kapal juga semakin baik.

---

*Saat ini, Korea Selatan merupakan salah satu Negara Tujuan yang paling diminati oleh para ABK Migran Indonesia.*

*Perlu pula dicatat bahwa saat ini pemerintah Indonesia sedang dalam tahapan finalisasi program perekrutan dan penempatan antar-pemerintah untuk ABK Migran Kapal Penangkap Ikan di Korea Selatan.*

---

Saat ini, Korea Selatan merupakan salah satu Negara Tujuan yang paling diminati oleh para ABK Migran Indonesia.

Perlu pula dicatat bahwa saat ini pemerintah Indonesia sedang dalam tahapan finalisasi program perekrutan dan penempatan antar-pemerintah untuk ABK Migran Kapal Penangkap Ikan di Korea Selatan.

Namun, sebaliknya juga terjadi di beberapa negara lain. Dalam salah satu temuan, Perjanjian Kerja dengan Pemilik Kapal berbendera Tanzania secara tegas menetapkan jam kerja yang tidak manusiawi terhadap ABK Migran, yaitu 24 jam dalam 1 hari.

#### **4. Kapten Kapal merupakan Pelanggar Utama terhadap Hak-Hak para ABK Migran di atas Kapal**

Sebagaimana dijelaskan di atas, kapten atau mandor di atas kapal merupakan pihak yang paling sering melakukan kekerasan atau pelanggaran terhadap hak-hak ABK Migran. Konflik antara kapten atau mandor dan ABK Migran paling sering disebabkan oleh (i) ketidakmampuan atau tidak kompetennya ABK Migran untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan atau target yang diinginkan kapten atau mandor, atau (ii) miskomunikasi antara kapten atau mandor dengan ABK Migran yang diperburuk oleh ketidakmampuan ABK Migran untuk berkomunikasi dengan

menggunakan bahasa yang sama dengan kapten atau mandor, termasuk di antaranya adalah Bahasa Inggris.

Sehubungan dengan itu, bila terjadi konflik, terdapat praktik dimana kapten/mandor menahan makanan atau memaksa ABK Migran untuk melakukan pekerjaan berat sebagai bentuk hukuman dan salah satu cara untuk meredam keluhan yang mungkin dimiliki oleh ABK Migran.

#### **5. Beberapa Negara Tujuan dengan Penempatan ABK Migran Paling Banyak Lebih Rentan terhadap Eksploitasi**

Tiongkok dan Taiwan merupakan dua negara dengan jumlah lowongan ABK Migran terbesar. Sayangnya, kedua negara tersebut juga merupakan Negara Tujuan yang paling berisiko bagi ABK Migran untuk bekerja, karena banyak dari kasus pelanggaran dan kekerasan paling parah justru dilaporkan dari ABK Migran yang bekerja di Negara Bendera tersebut. Dari hasil penelitian, sebagian besar ABK Migran menyatakan bahwa mereka tidak ingin bekerja di Kapal berbendera Tiongkok karena tersebarnya informasi mengenai gaji yang rendah dan perlakuan yang tidak manusiawi di atas Kapal Tiongkok.

Beberapa temuan yang secara khusus terjadi di Negara Bendera ini termasuk (i) beberapa ABK Migran baru mengetahui bahwa mereka akan bekerja di Kapal berbendera Tiongkok ketika sudah berada di atas Kapal (dikelabui oleh *Manning Agency* dengan janji dipekerjakan di kapal berbendera lain), (ii) beberapa ABK Migran yang telah ditempatkan di Kapal berbendera Tiongkok dan Taiwan nampaknya telah menjadi korban penyelundupan manusia; Setibanya di Negara Tujuan, ABK Migran terkait ditempatkan di suatu tempat penampungan tersembunyi, dilarang berkomunikasi dengan siapa pun (termasuk keluarganya), dan dilarang meninggalkan tempat penampungan untuk mencegah deteksi oleh pihak berwenang—menurut para ABK Migran, hal ini merupakan upaya Pemilik Kapal untuk menghindari kewajiban visa, (iii) beberapa ABK Migran mengalami pemindahan ke Kapal lain di tengah laut, dan (iv) beberapa ABK Migran ditempatkan untuk bekerja di Kapal berbendera Tiongkok (sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja), namun ditempatkan dan diberangkatkan dari daratan Korea dan Singapura, dan menangkap ikan di wilayah Afrika (bahkan tidak pernah mendarat di daratan Tiongkok).

---

*Dari hasil penelitian, sebagian besar ABK Migran menyatakan bahwa mereka tidak ingin bekerja di Kapal berbendera Tiongkok karena tersebarnya informasi mengenai gaji yang rendah dan perlakuan yang tidak manusiawi di atas Kapal Tiongkok.*

---

## 6. Tidak Adanya Akses Komunikasi Membuat Pelaporan Pengaduan Tidak Dapat Dilakukan

Akses untuk komunikasi sangatlah dibutuhkan oleh para ABK Migran, khususnya untuk melaporkan kondisi kerja saat berada di atas Kapal dan untuk menghubungi keluarga. Namun, sebagian besar dari para ABK Migran mengeluhkan bahwa akses komunikasi saat berada di atas kapal sangatlah terbatas atau sama sekali tidak disediakan, terutama untuk Kapal yang relatif berukuran kecil, dan Kapal dengan Alat Tangkap yang konvensional—ABK Migran hanya dapat berkomunikasi ketika Kapal sedang berlabuh di daratan. Umumnya Kapal yang berukuran besar menyediakan fasilitas komunikasi berbayar bagi para ABK Migran, sedangkan Kapal berukuran kecil seringkali tidak menyediakan fasilitas komunikasi di atas kapal selain saluran telepon di kamar kapten (yang hanya boleh digunakan oleh kapten, atau oleh ABK Migran hanya dalam kondisi darurat). Ketiadaan akses untuk komunikasi dan lamanya Kapal melaut membuat para ABK Migran semakin rentan menjadi korban eksploitasi—karena baik keluarga maupun pemerintah tidak dapat memantau kondisi para ABK Migran. Keterbatasan akses komunikasi juga mengakibatkan ABK Migran tidak mengetahui status pembayaran gaji atau pemenuhan hak-hak lainnya.

Saat di atas kapal, ditemukan pula praktik penahanan kartu SIM telepon genggam milik ABK Migran oleh kapten Kapal. ABK Migran terkait tidak mengetahui alasan di balik penahanan kartu SIM tersebut—dapat dicurigai bahwa Pemilik Kapal bersekongkol dengan *Manning Agency* Indonesia untuk memastikan bahwa para ABK Migran tidak dapat melakukan pelaporan mengenai kondisi di atas Kapal. Hal ini sangat membatasi kemampuan ABK Migran untuk berkomunikasi dengan keluarganya atau pihak terkait lainnya.

### Skema Keberangkatan dan Kedatangan—Praktik yang Ditemukan

Sehubungan dengan proses kedatangan ABK Migran di Negara Tujuan, praktik yang sering ditemykan adalah Pemilik Kapal/*Manning Agency* di Negara Tujuan langsung menjemput para ABK Migran, tanpa memberikan kesempatan kepada para ABK Migran terkait untuk melaporkan diri ke Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia di Negara Tujuan tersebut. Umumnya, kapten juga menahan paspor ABK Migran saat tiba di atas Kapal—sebagai upaya untuk memastikan bahwa ABK Migran tidak dapat melarikan diri.

Bagi ABK Migran yang bekerja di Kapal Taiwan melalui jalur yang sah (mengikuti prosedur yang benar), mereka akan diberikan kartu identitas pekerja migran dan dokumen asuransi tenaga kerja dan kesehatan. Menurut seorang ABK Migran, penerbitan kartu identitas dan asuransi ini merupakan hasil dari peningkatan standar perlindungan yang sekarang menjadi lebih ketat bagi pekerja migran di Taiwan—beberapa tahun belakangan, Taiwan telah melakukan upaya untuk memperbaiki hukum dan implementasinya di sektor perikanan.

### **Faktor yang Menyebabkan ABK Migran Menolak Bekerja Kembali—Permasalahan terkait Pekerjaan dan Gaji Mengurangi Daya Tarik Pekerjaan**

Kondisi di atas Kapal dan total gaji yang diterima ABK Migran merupakan variabel penting yang menentukan ketertarikan ABK Migran untuk kembali bekerja di Kapal asing, baik di Kapal yang sama atau Kapal yang berbeda. Banyak dari para ABK Migran yang tidak menunjukkan keinginan sama sekali untuk kembali bekerja di Kapal asing dan memilih untuk bekerja di Kapal lokal dengan alasan (i) kondisi kerja di atas Kapal yang tidak manusiawi atau tidak layak, dan (ii) pembayaran gaji yang bermasalah. Secara umum kapten atau Pemilik Kapal akan menjaga hubungan baik dan memperlakukan ABK Migran dengan baik jika ABK Migran terkait menunjukkan prestasi kerja yang sesuai dengan harapan kapten atau Pemilik Kapal; sangat sering terjadi, Perjanjian Kerja akan diperpanjang segera setelah masa kerja berakhir atau ABK Migran terkait dipersilakan untuk menghubungi kapten atau Pemilik Kapal kapanpun mereka ingin bekerja kembali.

Kondisi kerja yang tidak layak di atas kapal dapat dibagi menjadi alasan (a) kondisi Kapal yang tidak layak dan (b) perlakuan di atas Kapal yang buruk.

Terkait kondisi Kapal yang tidak layak, variabel yang ditemukan adalah berupa (i) makanan dan minuman yang tidak layak konsumsi, bahkan sudah basi/busuk, (ii) jumlah makanan yang tidak mencukupi—baik dalam hal ABK Migran tidak diberi makanan dengan porsi yang cukup maupun tidak diberikan makan siang, (iii) jam kerja yang tidak manusiawi, dimana para ABK Migran umumnya hanya diberikan 3 jam istirahat setiap harinya, namun dalam beberapa kasus mereka bahkan tidak diizinkan untuk beristirahat selama 3 hari berturut-turut, (iv) tuntutan untuk bekerja walaupun di cuaca badai, (v) kondisi hidup yang tidak layak, dimana ABK Migran seringkali tidak diberikan fasilitas tidur atau kamar tidur yang layak dan/atau terpaksa menggunakan air laut sulingan untuk mandi atau minum, dan (vi) Alat Tangkap dan perlengkapan keamanan yang rusak—dalam salah satu kasus, Alat Tangkap yang digunakan putus dan menghantam 2 (dua) orang ABK yang seketika itu juga meninggal.

---

*Secara umum kapten atau Pemilik Kapal akan menjaga hubungan baik dan memperlakukan ABK Migran dengan baik jika ABK Migran terkait menunjukkan prestasi kerja yang sesuai dengan harapan kapten atau Pemilik Kapal; sangat sering terjadi, Perjanjian Kerja akan diperpanjang segera setelah masa kerja berakhir atau ABK Migran terkait dipersilakan untuk menghubungi kapten atau Pemilik Kapal kapanpun mereka ingin bekerja kembali.*

---

Sedangkan dalam hal perlakuan buruk, beberapa variabel yang ditemukan adalah (i) kekerasan yang dilakukan oleh kapten atau mandor—kekerasan fisik sangat sering terjadi pada awal tahun 2000-an sedangkan kekerasan verbal masih umum terjadi hingga saat ini, terutama jika kinerja ABK Migran dianggap tidak kompeten oleh Pemilik atau kapten Kapal, (ii) diskriminasi antara pekerja dari Negara Tujuan dengan ABK Migran Indonesia (khususnya di Kapal Tiongkok), yang umumnya berupa perbedaan kualitas atau porsi makanan terhadap ABK Migran Indonesia, dan (iii) praktik penahanan makanan, yang sering dilakukan sebagai metode penghukuman terhadap ABK Migran yang tidak mematuhi perintah kapten atau mandor kapal.

Sebagai catatan khusus, kekerasan verbal dinilai sebagai suatu praktik yang sangat umum, bahkan diwajibkan. Dalam FGD di Bitung, ABK Migran mengakui bahwa kekerasan verbal paling sering terjadi pada saat kinerja ABK Migran dianggap kurang memadai, terutama bagi ABK Migran yang belum berpengalaman. Temuan menarik mengenai kekerasan verbal adalah pada perbedaan respon terhadap kekerasan verbal diasumsikan berasal dari perbedaan kultur sosial; ABK Migran dari Tegal-Pemalang relatif tidak nyaman dengan kekerasan verbal, sedangkan ABK Migran dari Bitung menyatakan bahwa mereka tidak begitu terganggu karena sudah terbiasa dengan suara keras.

Dalam bahasan lain, pembayaran gaji yang bermasalah sangat umum terjadi akibat pemotongan yang dilakukan oleh *Manning Agency* Indonesia, yang mengakibatkan para ABK Migran merasa bahwa gaji yang mereka terima berbeda dari yang telah dijanjikan. Secara umum, terdapat dua pola kejadian ketika ABK Migran mengetahui besaran sebenarnya dari gaji yang diterima, yaitu (i) jika ABK Migran masih berada di Negara Tujuan dan menerima informasi bahwa gaji yang diterimanya kurang dari yang dijanjikan, mereka akan meminta untuk dipulangkan, sedangkan (ii) jika ABK Migran telah tiba di Indonesia setelah masa kerjanya telah selesai dan menerima (atau tidak menerima) gaji, mereka akan menolak untuk bekerja di Kapal asing kembali, karena sudah merasa kecewa. Dalam FGD ditemukan bahwa para ABK Migran merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak hanya berbeda dengan yang dijanjikan tetapi juga tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dimana mereka harus meninggalkan orang yang mereka cintai hingga bertaruh nyawa di lautan asing. Salah satu ABK Migran menyatakan bahwa karena pemotongan gaji yang begitu besar, penghasilan yang mereka terima menjadi sama besarnya apabila mereka bekerja di darat (tidak lebih tinggi), bahkan dengan risiko yang jauh lebih rendah dan memungkinkan mereka untuk bertemu dengan keluarganya.

---

*Salah satu ABK Migran menyatakan bahwa karena pemotongan gaji yang begitu besar, penghasilan yang mereka terima menjadi sama besarnya apabila mereka bekerja di darat (tidak lebih tinggi), bahkan dengan risiko yang jauh lebih rendah dan memungkinkan mereka untuk bertemu dengan keluarganya.*

---



Sehubungan dengan temuan di atas, perlu diperhatikan bahwa Negara Tujuan juga merupakan variabel yang menentukan tingkat kelayakan terhadap Perjanjian Kerja, kondisi kerja di atas Kapal, dan penggajian, yang selanjutnya juga menentukan ketertarikan para ABK Migran untuk kembali bekerja di Kapal asing. Sebagai perbandingan, Kapal berbendera Tiongkok adalah salah satu pilihan yang paling tidak disukai karena kondisi di atas kapal yang buruk dan gaji yang rendah, sementara Kapal berbendera Spanyol dan Portugis menjadi pilihan favorit.

ABK Migran yang bekerja di Kapal berbendera Spanyol dan Portugis menyatakan bahwa (i) Perjanjian Kerja memuat setiap hak dan kewajiban yang komprehensif, bahkan dimungkinkan peluang untuk negosiasi, (ii) tidak ada praktik penahanan dokumen, (iii) gaji diterima tanpa potongan yang tidak jelas, dan (iv) kondisi Kapal sangat layak dan aman, seperti penyediaan 1 (satu) kamar tidur untuk 1 (satu) ABK Migran—sedangkan pada Kapal lain, umumnya sejumlah 4 atau lebih ABK Migran harus berbagi satu kamar tidur, dan ketersediaan fasilitas sanitasi untuk mencegah infeksi COVID-19. Situasi ideal ini merupakan faktor pendorong bagi para ABK Migran untuk bekerja di kapal asing, dan dapat menjadi model acuan untuk diikuti oleh Negara Bendera lainnya.

# Temuan: Setelah ABK Migran Pulang dari Bekerja

## Penggajian

### Preferensi Skema Penggajian menurut Para ABK Migran— Masalah yang Ditemukan Saat Ini dan Peluang untuk Sistem Penggajian Digital

Para ABK Migran menyepakati bahwa berdasarkan pengalaman individu dan kolektif mereka, pembayaran gaji dijamin jauh lebih aman, dalam hal pendistribusian (penyerahan) dan keutuhan jumlahnya apabila ditangani langsung oleh Pemilik Kapal atau *Manning Agency* asing—bila dibandingkan dengan pembayaran gaji melalui *Manning Agency* Indonesia yang malah akan selalu ‘mengebiri’ gaji mereka. Meskipun para ABK Migran memiliki preferensi yang berbeda-beda perihal metode pembayaran gaji (transfer atau tunai), para ABK Migran menyepakati bahwa prioritas mereka adalah (i) agar jumlah gaji yang mereka terima sesuai dengan perjanjian dan (ii) agar periode waktu untuk pengiriman gaji tepat waktu sebagaimana disepakati—para ABK Migran menginginkan jaminan rasa aman dengan mengetahui bahwa keluarga mereka akan menerima uang yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Umumnya, sebagian besar dari para ABK Migran harus memastikan transfer gajinya secara manual dengan menghubungi keluarga penerima transfer saat berada di darat (karena akses komunikasi di laut hanya tersedia atau disediakan di beberapa Kapal saja).

Menurut pandangan mayoritas, para ABK Migran lebih memilih apabila gaji diberikan oleh Pemilik Kapal atau *Manning Agency* asing daripada oleh *Manning Agency* Indonesia. Meskipun hubungan hukum yang umumnya terbentuk berdasarkan Perjanjian Kerja adalah antara ABK Migran dan *Manning Agency* Indonesia, temuan di lapangan menunjukkan tidak sedikit kasus dimana pembayaran gaji dilakukan oleh Pemilik Kapal atau *Manning Agency* asing secara langsung. Meskipun hubungan hukum di antaranya relatif dipertanyakan, ABK Migran lebih memilih pembayaran gaji dilakukan dengan metode tunai/*cash* (pembayaran *on board*) atau metode transfer dengan bukti transfer langsung diberikan atau ditunjukkan kepada ABK Migran oleh Pemilik Kapal atau *Manning Agency* asing, karena dengan itu ABK Migran terkait dapat langsung mengkonfirmasi jumlah gaji dan status terkirimnya gaji mereka—dibandingkan dengan *Manning Agency* Indonesia yang jauh dari para ABK dan tidak dapat dihubungi untuk mendapatkan konfirmasi.

---

*Umumnya, sebagian besar dari para ABK Migran harus memastikan transfer gajinya secara manual dengan menghubungi keluarga penerima transfer saat berada di darat (karena akses komunikasi di laut hanya tersedia atau disediakan di beberapa Kapal saja).*

---

Salah satu masalah yang juga rawan terjadi terkait mata uang adalah manipulasi kurs/nilai tukar. *Manning Agency* seringkali menetapkan bahwa kurs yang digunakan adalah USD100 sama dengan Rp1.000.000, atau tidak menentukan sama sekali kurs yang digunakan di awal namun kemudian menentukan kurs yang serendah mungkin. Selain itu, beberapa ABK Migran juga mengeluhkan perbedaan mata uang yang telah mereka sepakati sebelumnya dibandingkan dengan mata uang yang akhirnya mereka terima, meskipun nilai tukarnya tepat. Menurut ABK Migran, nilai tukar dan mata uang yang akan diterima oleh para ABK Migran seharusnya dapat dijabarkan secara eksplisit dalam Perjanjian Kerja sejak awal, demi mencegah kebingungan dan/atau manipulasi nilai tukar.

Berdasarkan temuan di atas, kami menyimpulkan bahwa meskipun literasi teknologi umum dan teknologi pembayaran para ABK Migran dan keluarganya masih rendah, para ABK Migran akan lebih memilih dan mencoba beradaptasi dengan sistem penggajian digital jika sistem digital tersebut dapat menjamin para ABK Migran untuk memantau jumlah dan status keteririman gaji mereka.

### Gaji yang Diterima—Jumlah dan Potongan

Terkait pembayaran gaji, hasil wawancara menunjukkan bahwa hampir setiap ABK Migran tidak menerima gaji sebagaimana dijanjikan. Menurut para ABK Migran, banyak terjadi pemotongan yang rinciannya tidak dijabarkan atau disebutkan sama sekali, apalagi jika kontrak dibuat antara ABK Migran dan *Manning Agency* Indonesia. Dalam beberapa kasus, gaji tidak pernah dibayarkan sama sekali selama masa kerja mereka, sedangkan Perjanjian Kerja terkait mengatur bahwa gaji seharusnya dikirim kepada keluarga ABK Migran setiap bulannya. ABK Migran terkait dalam kasus tersebut pun hanya diberikan uang yang jumlahnya setengah dari total yang seharusnya diterima, setelah mereka menuntut pembayaran ke kantor *Manning Agency*—para ABK Migran harus bersikeras menuntut agar gaji mereka diberikan dan dengan itu pun bahkan tidak diberikan jumlah yang utuh.

Terdapat pula kasus dimana gaji tidak dibayarkan sama sekali dan ABK Migran terkait tidak dapat menagih pembayaran gajinya karena kantor *Manning Agency* Indonesia terkait telah ditutup atau karena pemilik/pengelolanya telah melarikan diri dan tidak dapat dihubungi.

Sehubungan dengan pemotongan gaji, pada umumnya potongan tersebut membengkak dari biaya penanganan dokumen awal.

---

*Terdapat pula kasus dimana gaji tidak dibayarkan sama sekali dan ABK Migran terkait tidak dapat menagih pembayaran gajinya karena kantor Manning Agency Indonesia terkait telah ditutup atau karena pemilik/pengelolanya telah melarikan diri dan tidak dapat dihubungi.*

---

Penanganan ini umumnya terdiri atas (i) biaya *medical check-up*, dengan harga yang bervariasi berdasarkan lokasi *check-up*, (ii) penanganan BST dan Buku Pelaut, dimana Para ABK Migran umumnya dibebankan biaya sebesar Rp900.000 hingga Rp1.200.000, (iii) Penanganan Paspor, dimana para ABK Migran seringkali dibebankan biaya sebesar Rp500.000 hingga Rp3.000.000, (iv) Pengurusan Visa, yang biayanya bervariasi berdasarkan Negara Tujuan, (v) Pengurusan SKCK, dimana ABK Migran diharuskan membayar Rp5.000.000, (vi) biaya penempatan/uang *charge*, yang jumlahnya bervariasi antara Rp0 hingga Rp50.000.000 tergantung pada Negara Bendera yang dituju, (vii) biaya *Broker*, yang dibayarkan kepada pihak yang menghubungkan ABK Migran terkait dengan *Manning Agency* dengan jumlah kisaran antara Rp1.500.000 hingga Rp2.000.000, dan/ atau (viii) ‘uang teman’ untuk *Chain Broker*, yang besarnya bervariasi dari ratusan ribu hingga jutaan rupiah.

Terdapat pula praktik pemotongan gaji untuk Uang Jaminan/*Deposit*, dimana sejumlah uang dipotong dari gaji para ABK Migran setiap bulannya dan hanya akan dikembalikan (i) setelah ABK Migran menyelesaikan masa kerja mereka, atau (ii) untuk membayar tiket pesawat jika ABK Migran terkait tidak menyelesaikan masa kerjanya.

---

*Salah satu ABK Migran menunjukkan Perjanjian Kerjanya yang merincikan detail pemotongan, dimana terlihat bahwa gaji yang mereka terima untuk beberapa bulan pertama adalah Rp0 setelah pemotongan, bahkan ada dokumen gaji yang menyatakan bahwa gaji ABK Migran untuk 6 bulan pertama bekerja menjadi Rp0 karena seluruh gaji tersebut dipotong untuk pembayaran pengurusan dokumen.*

---

Pemotongan untuk tujuan mana pun di atas termasuk mengenai jumlah dan rinciannya dalam pengurusan administrasi umumnya tidak diungkapkan sama sekali sejak awal, sehingga menyebabkan ABK Migran akhirnya merasa terkejut dan bingung ketika mengetahui bahwa jumlah gaji yang mereka terima menjadi sangat rendah. Salah satu ABK Migran menunjukkan Perjanjian Kerjanya yang merincikan detail pemotongan, dimana terlihat bahwa gaji yang mereka terima untuk beberapa bulan pertama adalah Rp0 setelah pemotongan, bahkan ada dokumen gaji yang menyatakan bahwa gaji ABK Migran untuk 6 bulan pertama bekerja menjadi Rp0 karena seluruh gaji tersebut dipotong untuk pembayaran pengurusan dokumen.

Selain itu, terdapat pula praktik di mana *Manning Agency* Indonesia menolak membayar biaya tiket pesawat untuk para ABK Migran yang akan pulang ke Indonesia. *Manning Agency* Indonesia terkait menolak untuk membayar tiket pesawat saat ABK Migran pulang ke rumah atas keputusan Pemilik Kapal, dengan menggunakan ketentuan dalam Perjanjian Kerja yang menyatakan bahwa *Manning Agency* tidak diwajibkan untuk membayarkan biaya tiket pesawat kepada ABK Migran jika ia pulang sebelum masa kerja selesai untuk alasan apapun selain sakit. Dalam FGD terungkap adanya praktik dimana *Manning Agency* Indonesia dan Pemilik Kapal atau *Manning Agency* asing membuat kontrak kerja sama dengan masa kerja hanya 1

(satu) tahun, sedangkan Perjanjian Kerja yang dibuat dengan ABK Migran masa kerjanya adalah 2 (dua) tahun, agar secara sistemik menghilangkan kewajiban *Manning Agency* Indonesia untuk membayar biaya tiket pesawat—ABK Migran terkait akan menyelesaikan pekerjaannya sebelum masa kerja berdasarkan Perjanjian Kerja berakhir. Selain itu, terungkap pula adanya praktik dimana perusahaan sama sekali tidak membayar biaya tiket pesawat untuk ABK Migran yang pulang sebelum masa kontrak habis tanpa alasan yang jelas, padahal Uang Jaminan yang sudah dipotong dari gaji ABK Migran seharusnya memang digunakan untuk tujuan pembayaran tiket pesawat dalam kondisi semacam ini.

## Pengaduan / Restitusi

### Arah Tindakan ABK Migran dalam hal Terjadinya Pelanggaran

Pada umumnya, jika mengalami masalah terkait Perjanjian Kerja dengan Pemilik atau kapten Kapal, ABK Migran akan melaporkannya ke *Manning Agency* Indonesia yang menemukannya—ABK Migran biasanya akan mengkonfirmasi kebenaran mengenai apa yang sebenarnya terjadi terlebih dahulu sebelum pengaduan, untuk memastikan bahwa pengaduan yang mereka laporkan memiliki dasar. Selain *Manning Agency*, para ABK Migran juga sering melapor ke Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia di Negara Tujuan, terutama jika terjadi eskalasi permasalahan antara ABK Migran terkait dengan Pemilik Kapal atau kapten Kapal. Jika tidak ada tanggapan dari *Manning Agency* Indonesia atau Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia, maka ABK Migran akan menghubungi NGO atau Asosiasi Pekerja di Negara Tujuan (jika ada) untuk mendapatkan bantuan.

Sedangkan jika ABK Migran menghadapi permasalahan terkait Perjanjian Kerja dengan *Manning Agency* Indonesia, maka ABK Migran terkait umumnya akan melapor ke instansi pemerintah Indonesia yang terkait, seperti BP2MI. Namun berdasarkan pengalaman para ABK Migran, masing-masing instansi pemerintah Indonesia seringkali tidak responsif dan tidak solutif dalam menanggapi laporan yang diadukan. Pemerintah Indonesia juga dinilai tidak tegas dalam penindakan terhadap *Manning Agency* yang melakukan pelanggaran. Dalam hal ini, ABK Migran juga sering mencari bantuan dari NGO atau Asosiasi Pekerja di Indonesia (khususnya Serikat Pekerja).

(Selengkapnya akan dibahas di tabel perbandingan di bawah)

## Mekanisme pelaporan yang Paling Efektif—Pengalaman dan Pendapat Para ABK Migran

Pihak-pihak terkait, khususnya instansi pemerintah, seringkali merespon dengan cepat dan efektif hanya jika laporan yang disampaikan oleh ABK Migran sudah mendapatkan dukungan atau sudah diketahui oleh masyarakat umum, sehingga menimbulkan tuntutan publik untuk penyelesaiannya—misalnya, kasus pembuangan jenazah ABK Migran dari Kapal Long Xing 629 ke laut.

Dalam hal ini, tanggapan yang cepat dan efektif terhadap aduan hanya akan terjamin bila ada tekanan dari masyarakat, NGO, Asosiasi Pekerja, dan masyarakat umum, khususnya melalui pemberitaan. Partisipasi masyarakat juga menjadi sangat penting dalam mengawasi proses penyelesaian masalah/sengketa yang terjadi—sebagai salah satu pengawas yang paling proaktif dalam menanggapi permasalahan.

## Pengalaman Para ABK Migran dalam Melaporkan Pengaduan—Perbandingan Tanggapan berdasarkan Penerima Aduan

Para ABK Migran memiliki pengalaman yang berbeda-beda berdasarkan lembaga mana yang mereka tuju untuk melakukan pelaporan dalam hal terjadinya pelanggaran hak, kecelakaan kerja, atau kekerasan. Ringkasan perbandingan pengalaman berdasarkan penerima aduan sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut:

### 1. **Manning Agency**

*Manning Agency* umumnya menjadi pihak pertama yang dihubungi oleh para ABK Migran dalam hal terjadinya pelanggaran hak, kecelakaan kerja, atau kekerasan yang dilakukan oleh Pemilik atau kapten Kapal. Namun, *Manning Agency* seringkali tidak menanggapi maupun menindaklanjuti permintaan bantuan yang diajukan oleh ABK Migran terkait—dalam banyak kasus, *Manning Agency* sama sekali tidak melakukan upaya untuk menyelesaikan aduan maupun meneruskan aduan terkait ke instansi yang lebih kompeten.

### 2. **Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia**

Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia adalah salah satu lembaga yang dinilai paling proaktif dalam membantu ABK

Migran. Meski demikian, sebagian besar ABK Migran mengeluhkan lambannya respon dari Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia, sedangkan bantuan yang diberikan seringkali tidak sesuai dengan harapan para ABK Migran terkait. Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia umumnya membantu para ABK Migran yang terlibat dalam proses hukum di Negara Tujuan. Namun, untuk permasalahan yang tidak melalui proses litigasi antara ABK Migran dengan Pemilik atau kapten Kapal seringkali tidak ditanggapi oleh Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia. Lebih lanjut, bantuan yang diberikan biasanya hanya sebatas bantuan berupa repatriasi ke Indonesia, dan tidak sampai ke jenis bantuan yang sebenarnya diharapkan oleh para ABK Migran; khususnya dalam menangani gaji yang tertunda atau tidak dibayarkan.

### **3. Lembaga Pemerintah Pusat**

Beberapa dari para ABK Migran menjelaskan pengalaman mereka dalam mengajukan laporan ke instansi pemerintah pusat, khususnya ke Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia dan BP2MI. Para ABK Migran juga mengeluhkan bahwa lembaga pemerintah pusat cenderung lamban, tidak responsif, dan tidak solutif. Beberapa pengaduan yang disampaikan ABK Migran tidak pernah ditindaklanjuti oleh instansi pemerintah terkait.

### **4. Asosiasi Pekerja di Indonesia**

Asosiasi Pekerja juga dianggap sebagai salah satu lembaga yang sangat membantu para ABK Migran setelah mereka kembali ke Indonesia. Asosiasi Pekerja pada umumnya membantu ABK Migran dalam memberikan bantuan hukum ketika para pihak yang bermasalah/bersengketa berlokasi di Indonesia, khususnya *Manning Agency* Indonesia. Kekurangan dari Asosiasi Pekerja adalah ketidakmampuan mereka dalam mengajukan gugatan kepada Pemilik Kapal dan kapten Kapal yang berlokasi di luar Indonesia.

### **5. Asosiasi Pekerja di Negara Tujuan**

Asosiasi Pekerja di Negara Tujuan telah membantu para ABK Migran dalam mengadvokasikan dan mendampingi proses pemenuhan hak-hak ABK Migran. Asosiasi Pekerja dapat mendampingi ABK Migran dalam bernegosiasi dengan aparat penegak hukum, *Manning Agency*, Pemilik Kapal, dan kapten yang berlokasi di luar negeri. Namun, tidak semua Negara Tujuan memiliki forum Asosiasi Pekerja.

## 6. NGO

NGO, baik yang berada di Indonesia maupun di Negara Tujuan, dinilai membantu ABK Migran dalam hal advokasi dan bantuan hukum. Namun, para ABK Migran seringkali tidak memiliki akses untuk menghubungi NGO karena tidak mengetahui atau tidak memiliki kontak NGO terkait yang dapat membantu.

### Langkah-langkah yang Dilakukan oleh Para ABK Migran untuk Mengajukan Pengaduan—Kecepatan Respons

Karena ketiadaan atau terbatasnya akses komunikasi di atas Kapal (di sebagian besar Kapal), ABK Migran hanya dapat mengadakan laporan ketika mereka sudah berlabuh di darat. *Manning Agency* seringkali merupakan pihak pertama yang dihubungi oleh para ABK Migran jika mereka mengalami masalah terkait pekerjaan atau Perjanjian Kerja, misalnya, kondisi kerja atau gaji yang tidak sesuai sebagaimana dijanjikan, dimana sangat sering terjadi laporan ini tidak ditanggapi dengan serius oleh *Manning Agency*. Dalam hal tidak ada tanggapan atau penyelesaian masalah yang efektif dari *Manning Agency*, ABK Migran akan mencari bantuan ke Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia di Negara Tujuan atau ke forum Asosiasi Pekerja atau NGO setempat di negara tersebut. Lebih lanjut, di era digital seperti sekarang ini, tidak jarang para ABK Migran menggunakan media sosial sebagai sarana pencarian bantuan.

---

*Lebih lanjut, di era digital seperti sekarang ini, tidak jarang para ABK Migran menggunakan media sosial sebagai sarana pencarian bantuan.*

---

Meskipun banyak dari para ABK Migran yang telah berhasil memperoleh bantuan untuk pemenuhan hak-haknya, belum ada mekanisme yang jelas perihal bagaimana tiap-tiap ABK Migran dapat menerima bantuan dan seberapa efektif bantuan yang diterima dalam mewakili harapan para ABK Migran tersebut. Tingkat keberhasilan bantuan dalam pemenuhan hak-hak ABK Migran juga sangat bergantung pada jenis kesulitan kasus yang dihadapi oleh ABK Migran terkait, dan Negara Tujuan yang terlibat dalam kasus tersebut.

### Ganti Rugi dan Restitusi—Harapan Para ABK Migran

Harapan atau ekspektasi para ABK Migran perihal ganti rugi dan restitusi sangat bergantung pada jenis masalah yang dihadapi oleh masing-masing ABK Migran. Untuk ABK Migran yang menjadi korban kekerasan atau eksploitasi, pada umumnya tuntutan utamanya adalah untuk segera dipulangkan kembali ke Indonesia. Sedangkan bagi ABK Migran yang menjadi korban kecelakaan kerja, tuntutan utamanya adalah ganti rugi dengan besaran yang sebanding dengan derajat kerugian yang dideritanya. Dalam hal ABK Migran masih terikat untuk menyelesaikan masa kerjanya, tuntutan tambahan yang sering diminta adalah perbaikan kondisi kerja,



serta fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja. Terakhir, bagi ABK Migran yang menghadapi permasalahan terkait gaji, tuntutan utamanya adalah pemenuhan atau pembayaran gaji sesuai dengan yang telah dijanjikan di awal.

### Ganti Rugi dan Bantuan yang Diterima—Peluang

Beberapa dari para ABK Migran telah berhasil mendapatkan ganti rugi atau pemenuhan hak untuk pelanggaran, kecelakaan, atau kekerasan yang dialaminya selama bekerja. Namun perlu Kembali dicatat bahwa saat ini belum ada sistem yang secara jelas dapat menjamin pembayaran ganti rugi atau pemenuhan hak mereka. Secara umum, ABK Migran baru akan berhasil menerima kompensasi atau pemenuhan hak-haknya setelah mendapat dukungan dari masyarakat—dengan diangkatnya masalah dan tuntutan mereka ke ranah pemberitaan nasional, maka penyelesaian aduan akan menjadi prioritas. Dukungan ini seringkali datang dari NGO/Asosiasi Pekerja/Serikat Pekerja atau bahkan langsung dari masyarakat. Karenanya, dukungan masyarakat menjadi temuan yang sangat berharga, terutama sejak berkembangnya media sosial di Indonesia.

Bantuan dari pemerintah Indonesia, termasuk dari Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia, dalam beberapa kasus mengambil peran pendukung dalam pemenuhan hak-hak ABK Migran. Salah satu ABK Migran pernah memperoleh surat referensi dari Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia di Negara Tujuan yang isinya mewajibkan *Manning Agency* untuk memenuhi semua hak-hak ABK Migran yang ditahan; surat ini terbukti sangat membantu ABK Migran dalam bernegosiasi dengan *Manning Agency* untuk memastikan pemenuhan haknya.

Perbaikan utama yang perlu dibina lebih lanjut adalah (i) peningkatan peran aktif pemerintah Indonesia, serta (ii) pemberdayaan masyarakat sipil dalam pendampingan/pemberian bantuan untuk melindungi hak-hak para ABK Migran—termasuk pemberdayaan NGO/Asosiasi ABK Migran/Serikat Pekerja.

### Penyelesaian Sengketa terhadap Laporan yang Diajukan—Pengalaman ABK Migran

Jenis penyelesaian sengketa yang paling sering dilakukan adalah melalui mediasi, baik dengan bantuan instansi pemerintah maupun dengan bantuan NGO/Serikat Pekerja—tergantung pada lembaga apa yang dihubungi oleh ABK Migran dan seberapa berat permasalahan tersebut. Hingga saat ini, kami belum pernah menemukan pengalaman ABK Migran yang mengajukan gugatan perdata atas pelanggaran hak, kecelakaan kerja, atau kekerasan yang pernah mereka hadapi selama bekerja.

## Proses Hukum—Pengalaman ABK Migran

---

*Dalam hal proses hukum dilakukan di Negara Tujuan, para ABK Migran biasanya mendapat bantuan dari Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia.*

---

Beberapa dari para ABK Migran pernah terlibat dalam proses hukum pidana yang melibatkan pelanggaran atau kekerasan yang dilakukan oleh Pemilik Kapal atau kapten Kapal. Namun, seringkali dalam perkara tersebut, para ABK Migran hanya dipanggil oleh pengadilan sebagai saksi tanpa diberi informasi yang memadai mengenai perkembangan situasi terbaru terkait proses hukum yang sedang berlangsung. Dalam hal proses hukum dilakukan di Negara Tujuan, para ABK Migran biasanya mendapat bantuan dari Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia.

# Temuan: Masukan dan Rekomendasi

## Masukan dan Rekomendasi dari ABK Migran

### Masukan ABK Migran ABK Migran untuk Perusahaan Asing— Potensi Upaya untuk Perbaikan

Menurut ABK Migran, beberapa langkah perbaikan yang dapat dilakukan oleh perusahaan asing, termasuk *Manning Agency* asing dan Pemilik Kapal, adalah sebagai berikut:

1. Langkah utama yang dapat dilakukan oleh perusahaan, terutama *Manning Agency* di Negara Tujuan, adalah memastikan bahwa *Manning Agency* di Indonesia yang bermitra dengannya menjalankan prosedur rekrutmen yang sah dan secara eksklusif bekerja sama hanya dengan perusahaan Indonesia yang memiliki izin yang sah untuk menempatkan ABK Migran di luar negeri.
2. Melaksanakan setiap langkah pelaporan kepada pemerintah yang berwenang sebagaimana dipersyaratkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain melaporkan atau mempermudah pelaporan mandiri oleh ABK Migran ke Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia di Negara Tujuan dan melaporkan Perjanjian Kerja yang telah dibuat oleh *Manning Agency* kepada otoritas terkait.
3. Memperjelas keberadaan dan bentuk hubungan hukum antara Pemilik Kapal, *Manning Agency* asing, dan ABK Migran untuk memastikan sistem pertanggungjawaban yang tegas dalam hal terjadi pelanggaran. ABK Migran seringkali mengalami kesulitan dalam upaya restitusi haknya karena tidak mengetahui otoritas mana yang bertanggung jawab dan seharusnya mereka datang dalam menyelesaikan permasalahannya.
4. Meningkatkan transparansi perusahaan, khususnya transparansi Perjanjian Kerja ABK Migran. Transparansi dinilai penting untuk memastikan bahwa para ABK Migran mengetahui hak-hak yang dijamin oleh perusahaan serta meminimalisir praktik diskriminasi yang mungkin terjadi antar pekerja, karena seringkali perusahaan tidak memberikan salinan Perjanjian Kerja kepada setiap ABK Migran—dimana seharusnya mereka diberikan setidaknya satu salinan. Selain itu, harus ada standar yang jelas mengenai besaran gaji, uang saku, dan bonus yang akan diterima ABK

Migran, serta jumlah dan rincian dari semua pemotongan yang perlu dibayar oleh masing-masing ABK Migran. Para ABK Migran juga mengeluhkan bahwa sering ditemukan diskriminasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan/atau kapten berdasarkan kebangsaan dan ras pekerja, yang berhubungan dengan gaji yang diterima dan jam kerja yang diberikan kepada masing-masing ABK Migran.

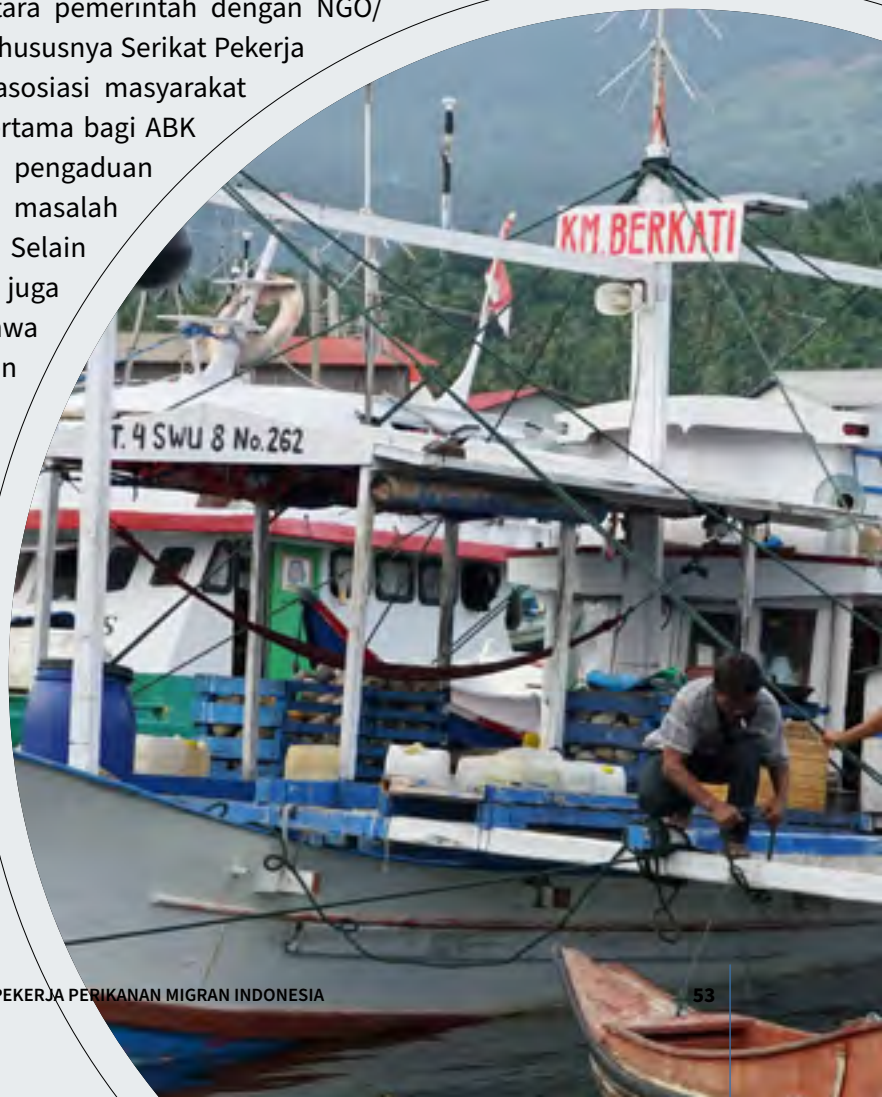
5. Menjamin terpenuhinya hak-hak setiap ABK Migran selama bekerja di Kapal. Hal ini termasuk memastikan bahwa akomodasi, akses sanitasi, komunikasi, fasilitas kesehatan, dan fasilitas keselamatan berada dalam kondisi yang baik dan layak.

### **Masukan ABK Migran kepada Pemerintah Indonesia—Potensi Upaya untuk Perbaikan**

Pemerintah Indonesia merupakan pihak yang dapat membuat perubahan signifikan terhadap sistem penempatan ABK Migran saat ini. Menurut Para ABK Migran, langkah-langkah perbaikan yang dapat dilakukan oleh pemerintah Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki tata kelola sistem perlindungan ABK Migran. Perbaikan dalam hal ini mencakup: (i) memastikan kebijakan dan peraturan yang jelas (tidak ambigu) serta dapat dilaksanakan mengenai prosedur penempatan ABK Migran; (ii) menerapkan pengawasan yang lebih ketat terhadap *Manning Agency* dan perusahaan yang memberikan pekerjaan; dan (iii) meningkatkan kapasitas aparat penegak hukum di bidangnya. Pemerintah Indonesia juga dapat memberikan suatu bentuk insentif kepada *Manning Agency* untuk mendorong tingkat kepatuhan.
2. Melakukan upaya-upaya untuk membantu dan memberdayakan ABK Migran dari tahap pra-keberangkatan hingga pasca-keberangkatan. Bantuan kepada ABK Migran sangatlah penting, terutama pada tahapan negosiasi Perjanjian Kerja dan proses penandatanganan antara pemberi kerja dan *Manning Agency*. Pemerintah harus mampu menjadi penyeimbang ketimpangan relasi kuasa yang sangat umum terjadi selama proses tersebut.

3. Meningkatkan responsivitas dan inisiatif Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia dalam menjamin perlindungan ABK Migran di Negara Tujuan. Salah satu permasalahan yang sering dikeluhkan oleh ABK Migran adalah minimnya respons Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia terhadap pengaduan yang diajukan oleh para ABK Migran. Selain itu, pemerintah Indonesia juga dinilai cukup pasif dalam pengawasan pengumpulan data kondisi kerja ABK Migran atau data pribadi ABK Migran.
4. Membuat kerjasama internasional dengan pemerintah di setiap Negara Tujuan ABK Migran untuk meningkatkan pengawasan kondisi kerja di wilayah Negara Tujuan. Kerja sama antar negara sangatlah penting, terutama karena Pemerintah Indonesia tidak memiliki yurisdiksi untuk melakukan pengawasan langsung di wilayah hukum negara tersebut tanpa bekerja sama dengan instansi pemerintah setempat. Kolaborasi ini juga dapat menjadi sarana bagi pemerintah Indonesia untuk mengadvokasikan kondisi kerja yang lebih baik untuk para ABK Migran, khususnya dalam peningkatan gaji dan standar hidup selama di atas Kapal Perikanan Asing, dengan mempromosikan standar yang lebih protektif ke masing-masing lembaga pemerintah di Negara Tujuan.
5. Meningkatkan kerjasama antara pemerintah dengan NGO/asosiasi masyarakat terkait, khususnya Serikat Pekerja atau Asosiasi Pekerja. NGO/asosiasi masyarakat seringkali menjadi tempat pertama bagi ABK Migran dalam mengajukan pengaduan ketika mereka mengalami masalah selama masa kerjanya. Selain itu, pemerintah Indonesia juga selayaknya memastikan bahwa partisipasi publik akan terjamin dalam proses pembuatan kebijakan atau peraturan— demi memastikan bahwa kepentingan para ABK Migran secara langsung menjadi pertimbangan dalam proses tersebut.



6. Melakukan pengembangan kapasitas dan kemampuan kerja bagi para ABK Migran. Pemerintah Indonesia sebaiknya secara aktif melakukan peningkatan kapasitas dan pelatihan bagi ABK Migran mengenai pengetahuan dan/atau keterampilan yang penting untuk dimiliki dalam pekerjaan mereka, seperti keterampilan bahasa, kemampuan menggunakan Alat Tangkap, dan informasi mengenai hak dan kewajiban setiap ABK Migran. Peningkatan kapasitas ABK Migran ini juga sangat penting jika pemerintah Indonesia bermaksud untuk mengatur sistem pembayaran, pelaporan, dan metode penandatanganan kontrak secara digital—dimana hal ini akan menjadi suatu upaya yang secara substansial akan mengurangi risiko eksploitasi ABK Migran, meskipun saat ini literasi teknologi para ABK Migran masih perlu dibangun dan ditingkatkan.

### **Masukan ABK Migran kepada Perekrut atau *Manning Agency* Indonesia—Potensi Upaya untuk Perbaikan**

Terdapat sejumlah langkah korektif yang harus diambil oleh setiap *Manning Agency* Indonesia, termasuk:

1. Memastikan bahwa *Manning Agency* telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh dan telah mendapatkan izin yang sah untuk melaksanakan kegiatan perekrutan dan penempatan ABK Migran sebagaimana diatur dalam hukum yang berlaku. Sebagian besar dari *Manning Agency* yang ada saat ini beroperasi tanpa memiliki izin apa pun atau menggunakan izin yang tidak sesuai dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku—hingga kini, terdapat dualitas izin yang berlaku, dan banyak izin lain yang dikeluarkan oleh otoritas yang tidak berwenang.
2. Memiliki perjanjian dan hubungan hukum yang jelas dengan pemberi kerja dan mematuhi persyaratan yang berlaku sesuai dengan peraturan perundang-undangan—sebagaimana yang terjadi hingga saat ini, terdapat kecenderungan untuk mengalihkan kesalahan ke pihak lain; seringkali, *Manning Agency* Indonesia mengalihkan kesalahan kepada perusahaan induknya, dan perusahaan tersebut mengalihkan kesalahan kepada *Manning Agency* asing, dan seterusnya. Dengan terbentuknya suatu hubungan hukum yang jelas, maka sistem pertanggungjawaban dalam hal terjadinya pelanggaran akan menjadi semakin tegas, sehingga dapat membantu para ABK Migran dalam menuntut pemenuhan haknya.
3. Memungkinkan dilakukannya negosiasi dalam proses penyusunan Perjanjian Kerja, penegasan bahwa setiap ABK Migran memiliki

ruang untuk setidaknya memastikan hak-hak dasarnya sebagai seorang ABK Migran terpenuhi. *Manning Agency* wajib secara tegas memosisikan diri mereka sebagai perwakilan dari ABK Migran, karena secara peran, *Manning Agency* adalah pihak yang diandalkan oleh masing-masing ABK Migran selama mereka bekerja. Perjanjian Kerja yang dipegang oleh *Manning Agency* wajib diserahkan secara transparan kepada ABK Migran, keluarga ABK Migran, pemerintah Indonesia, dan pihak terkait lainnya supaya, selain untuk melindungi hak-hak dasar ABK Migran, juga untuk mengurangi potensi ketentuan Perjanjian Kerja yang merugikan ABK Migran.

4. *Manning Agency* wajib secara transparan mengungkapkan jumlah keseluruhan gaji ABK Migran, termasuk jumlah pemotongan dan Uang Jaminan, serta rinciannya, yang harus dibayar oleh para ABK Migran. *Manning Agency* juga seharusnya melakukan upaya untuk memastikan bahwa pemberi kerja akan memberikan gaji yang sesuai, sebagaimana telah dijanjikan kepada ABK Migran.
5. Menghentikan praktik penahanan dokumen dengan alasan apa pun. Hingga saat ini, praktik penahanan dokumen masih umum dilakukan oleh *Manning Agency* sebagai jaminan untuk pemenuhan atau pelunasan utang para ABK Migran, yang seringkali bersumber dari biaya administrasi yang di-mark-up dengan sangat tinggi.
6. Secara aktif melakukan upaya perlindungan dan pemberdayaan ABK Migran. Hal ini termasuk meningkatkan kewaspadaan *Manning Agency* dalam hal terjadinya pengaduan yang dilaporkan oleh ABK Migran terkait permasalahan ketenagakerjaan yang mungkin mereka hadapi.

### **Masukan ABK Migran untuk Organisasi Masyarakat Sipil— Potensi Upaya untuk Perbaikan**

Sebagian besar ABK Migran mengakui pentingnya peran organisasi atau asosiasi dalam membantu upaya perlindungan dan pemberdayaan ABK Migran—karena mereka dianggap sebagai salah satu pihak yang paling dapat diandalkan untuk membantu dalam penyelesaian masalah. Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh NGO atau asosiasi masyarakat sipil untuk meningkatkan keadaan saat ini, antara lain:

1. Memberikan bantuan hukum kepada para ABK Migran yang sedang mengalami masalah, baik saat mereka sudah di wilayah Indonesia maupun ketika masih berada di Negara Tujuan. Para ABK Migran menyatakan bahwa mereka seringkali membutuhkan

bantuan dalam hal memahami ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, bantuan hukum juga sangat penting untuk menyeimbangkan posisi tawar antara ABK Migran dengan pemberi pekerjaan atau *Manning Agency*.

2. Menyelenggarakan program-program atau kegiatan-kegiatan pemberdayaan ABK Migran yang dapat meningkatkan kapasitas dan pengetahuan ABK Migran, khususnya pengetahuan tentang hak dan kewajiban ABK Migran, prosedur pelaporan kepada pihak berwenang apabila menemui masalah, dan literasi keuangan.
3. Menciptakan jaringan komunikasi antar ABK Migran sehingga dapat membantu penyebaran informasi dalam hal terjadinya pelanggaran, kecelakaan kerja, atau kekerasan selama bekerja. Jaringan komunikasi semacam ini juga dapat digunakan sebagai sarana untuk menyebarkan informasi mengenai penemuan bilamana suatu lowongan kerja adalah sah atau tergolong eksploitatif. Jaringan komunikasi ABK Migran terbukti sangat membantu, khususnya bagi ABK Migran yang pernah bekerja di Negara Tujuan yang tidak memiliki hubungan diplomatik dengan Indonesia atau belum terdapat Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia.
4. Mengadvokasikan hak-hak para ABK Migran ke pemerintah Indonesia dan di pemerintah Negara Tujuan.

### **Peluang untuk Meningkatkan Upaya Melawan Eksploitasi— Masukan Akhir dari Para ABK**

Dalam hal ini, para ABK Migran menyampaikan bahwa permasalahan utama yang harus segera dibenahi adalah kurangnya pengawasan dan penegakan hukum terhadap *Manning Agency* yang melakukan kegiatan bisnis ilegal. *Manning Agency* ilegal adalah salah satu akar penyebab utama timbulnya eksploitasi terhadap ABK Migran, mengingat badan ini berada di titik buta otoritas pengawas.



## Lampiran 1 – Detail ABK Perikanan Migran yang diwawancarai berdasarkan Negara Bendera

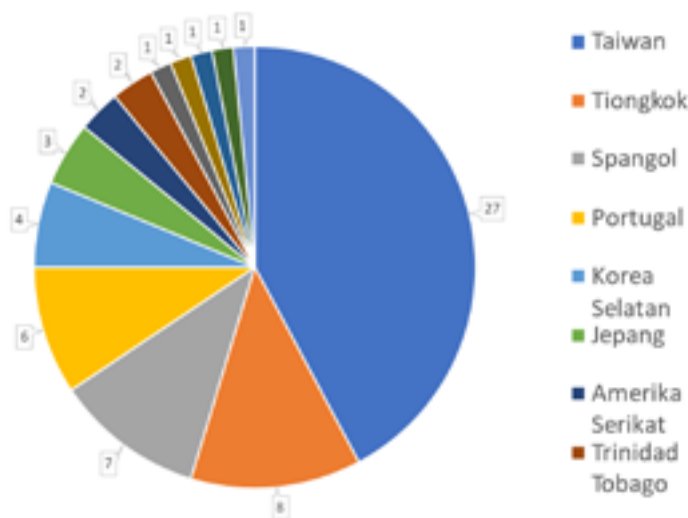
Tabel – ABK Migran berdasarkan Negara Bendera

Negara Bendera	Jumlah ABK Perikanan Migran
Taiwan	27
Tiongkok	8
Spanyol	7
Portugis	6
Korea Selatan	4
Jepang	3
Amerika Serikat	2
Trinidad Tobago	2
Afrika Selatan	1
Suriname	1
Belize	1
Chili	1
Filipina	1

Pie Chart – ABK Migran berdasarkan Negara Bendera

### NEGARA BENDERA Total

Berdasarkan Pengalaman 37 ABK Migran di 3(tiga) kota.



#### 5 Negara Bendera Teratas— Perwakilan ABK Migran

1. Taiwan (27)
2. Tiongkok (8)
3. Spanyol (7)
4. Portugis (6)
5. Korea Selatan (4)

Lainnya (Kurang dari 4): Jepang, Amerika Serikat, Trinidad Tobago, Afrika Selatan, Suriname, Belize, Chili, Filipina

## Lampiran 2 – Detail dari ABK Perikanan Migran yang diwawancarai berdasarkan Alat Tangkap

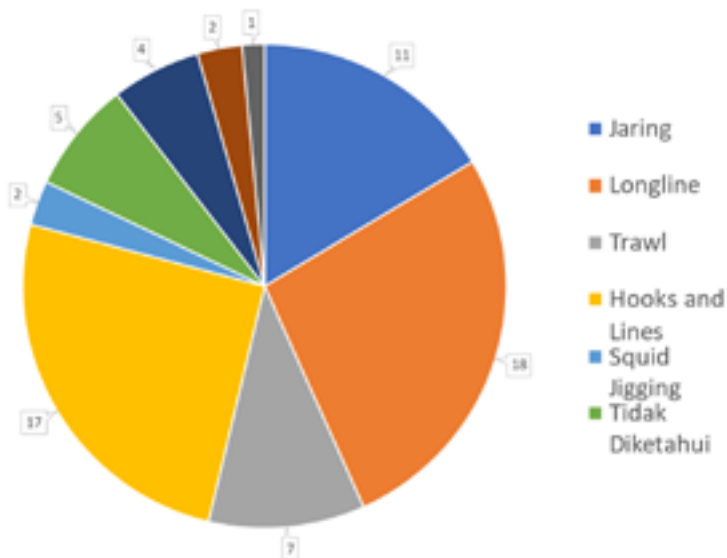
Tabel – ABK Migran berdasarkan Alat Tangkap

Alat Tangkap	Jumlah ABK Perikanan Migran
<i>Longline</i>	18
<i>Hooks and Lines</i>	17
Jaring	11
<i>Trawl</i>	7
<i>Purse Seine</i>	4
<i>Fish Carrier</i>	2
<i>Squid Jigging</i>	2
Campuran	1
Tidak diketahui	5

Pie Chart – ABK Migran berdasarkan Alat Tangkap

### ALAT TANGKAP Total

Berdasarkan Pengalaman 37 ABK Migran di 3(tiga) kota.



#### 5 Alat Tangkap teratas— Perwakilan ABK Migran

1. *Longline* (18)
2. *Hooks and Lines* (17)
3. Jaring (11)
4. *Trawl* 7
5. Tidak diketahui (5)

Lainnya (4 atau kurang dari 4):  
*Purse Seine, Fish Cargo,*  
Campuran

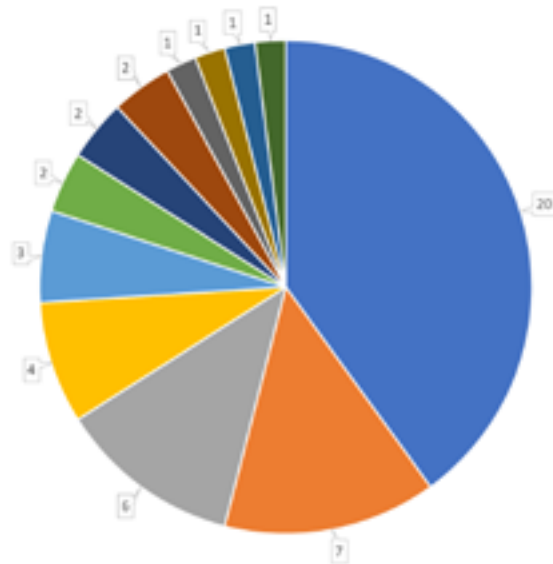
### Lampiran 3 – Detail Negara Bendera dan Alat Tangkap dari ABK di Tegal dan Pemalang (Jawa Tengah)

Table - ABK Migran berdasarkan Alat Tangkap dan Negara Bendera

Negara Bendera	Alat Tangkap	Jumlah ABK Perikanan Migran
Jepang	<i>Purse Seine</i>	1
Jepang	<i>Longline</i>	1
Jepang	<i>Fish-Carrier</i>	1
Korea Selatan	<i>Purse Seine</i>	1
Korea Selatan	<i>Longline</i>	1
Korea Selatan	<i>Fish-Carrier</i>	1
Korea Selatan	Tidak diketahui	1
Taiwan	<i>Squid Jigging</i>	1
Taiwan	Campuran; <i>Hooks and Lines</i> dan Jaring	1
Taiwan	<i>Longline</i>	4
Taiwan	<i>Hooks and line</i>	7
Taiwan	<i>Purse Seine</i>	2
Taiwan	<i>Trawl</i>	2
Taiwan	Tidak diketahui	3
Spanyol	<i>Hooks and line</i>	3
Spanyol	<i>Longline</i>	1
Spanyol	Jaring	1
Spanyol	<i>Trawl</i>	2
Amerika Serikat	<i>Longline</i>	1
Amerika Serikat	<i>Hook and fishing line</i>	1
Portugal	<i>Longline</i>	3
Portugal	<i>Hook and fishing line</i>	3
Trinidad dan Tobago	<i>Longline</i>	2
Afrika Selatan	<i>Hook and fishing line</i>	1
Tiongkok	<i>Trawl</i>	1
Tiongkok	<i>Longline</i>	1
Suriname	<i>Longline</i>	1
Belize	<i>Trawl</i>	1
Chili	Tidak diketahui	1

Pie Chart- ABK Migran berdasarkan Negara Bendera

**NEGARA BENDERA**



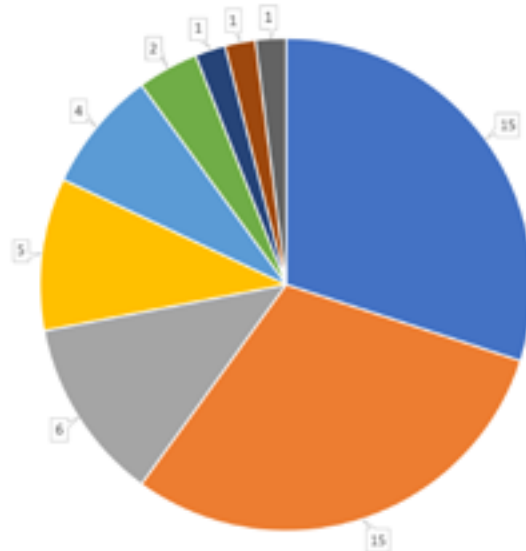
**Tegal – Pemalang**

Berdasarkan pengalaman 24 ABK Migran

- Taiwan
- Spanyol
- Portugis
- Korea Selatan
- Jepang
- Amerika Serikat
- Tiongkok
- Trinidad Tobago
- Afrika Selatan
- Suriname
- Belize
- Chili

Pie Chart – ABK Migran Berdasarkan Alat Tangkap

**ALAT TANGKAP**



**Tegal – Pemalang**

Berdasarkan pengalaman 24 ABK Migran

- Hooks and Lines
- Longline
- Trawl
- Tidak Diketahui
- Purse Seine
- Cargo
- Jaring
- Squid Jigging
- Campuran

## Lampiran 4 – Detail Negara Bendera dan Alat Tangkap dari ABK Migran di Bitung (Sulawesi Utara)

Tabel - ABK Migran berdasarkan Negara Bendera

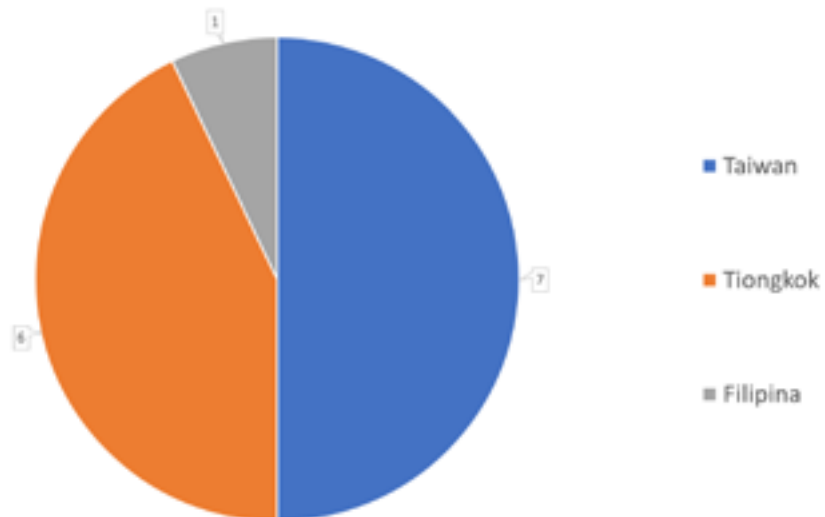
Negara Bendera	Jumlah ABK Perikanan Migran
Taiwan	7
Tiongkok	6
Filipina	1
Indonesia (Lokal)	11 (Non Pekerja Migran Indonesia dan/atau Non-pelaut perikanan)

Pie Chart – ABK Migran berdasarkan Negara Bendera

### NEGARA BENDERA

### Bitung

Berdasarkan pengalaman 13 ABK Migran



**Tabel – ABK Migran berdasarkan Alat Tangkap**

Alat Tangkap	Negara	Jumlah ABK Perikanan Migran
Jaring	Tiongkok	7
Longline	Taiwan	3
Trawl	Taiwan	1
Hooks and Lines	Taiwan	2
Squid / Squid Jigging	Taiwan	1
Jaring	Taiwan	2
Jaring	Filipina	1

**Pie Chart – ABK Migran berdasarkan Alat Tangkap**

## NEGARA BENDERA

## Bitung

Berdasarkan pengalaman 13 ABK Migran

