



PRAKARSA

Welfare Initiative for Better Societies

Kebijakan Insentif dan Hak Asasi Manusia di Rantai Pasok Perikanan ASEAN

2024

Kebijakan Insentif dan Hak Asasi Manusia di Rantai Pasok Perikanan ASEAN

Farhan Meidio Yudyanto
Eka Afrina Djamhari
Samira Hanim
Herni Ramdlaningrum
Victoria Fanggidae
Bintang Aulia Lutfi
Ah Maftuchan



P R A K A R S A
Welfare Initiative for Better Societies

2024

Kebijakan Insentif dan Hak Asasi Manusia di Rantai Pasok Perikanan ASEAN

Referensi Pengutipan:

Perkumpulan PRAKARSA. (2024). Kebijakan Insentif dan Hak Asasi Manusia di Rantai Pasok Perikanan ASEAN. Perkumpulan PRAKARSA: Jakarta.

Penulis:

Farhan Meidio Yudyanto, Eka Afrina Djamhari, Samira Hanim, Herni Ramdlaningrum, Victoria Fanggidae, Bintang Aulia Lutfi, Ah Maftuchan.

Reviewer:

Victoria Fanggidae

Penanggung Jawab:

Ah Maftuchan

Layout dan Desain:

Bambang Nurjaman, Faisal Rahmansyah

Penerbit:

Perkumpulan PRAKARSA
Komplek Rawa Bambu 1
Jl. A No. 8E Kel. Pasar Minggu, Kec. Pasar Minggu
Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12520, Indonesia

Kata Kunci:

Insentif, perikanan, Hak Asasi Manusia, uji tuntas HAM, ABK.

Disclaimer:

Tulisan ini disusun berdasarkan hasil penelitian "Kebijakan Insentif dan Hak Asasi Manusia di Rantai Pasok Perikanan ASEAN". Laporan membahas temuan di Indonesia, Vietnam dan Thailand. Isi laporan penelitian sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

DAFTAR ISI

Daftar Isi	iii
Kata Pengantar	v
Ringkasan Eksekutif	vii
Bagian 1 Pendahuluan	1
1.1 Kondisi perikanan ASEAN	2
1.2 Dukungan pemerintah ASEAN di sektor perikanan	3
1.3 Isu Hak asasi manusia dan kesejahteraan dalam rantai pasok perikanan ASEAN	4
1.5 Pertanyaan Penelitian	5
1.6 Tujuan Penelitian	5
Bagian 2 Insentif dan Kerangka Kerja Hak Asasi Manusia	7
2.1 Peran dan Insentif Pemerintah untuk Pembangunan Ekonomi	8
2.2. Instrumen Kebijakan Insentif di Sektor Perikanan	9
2.3. Insentif dan Hak Asasi Manusia di Sektor Perikanan	11
2.4. Rantai Pasok Industri Perikanan	12
2.5 Human Rights Due Diligence (HRDD)	14
Bagian 3 Metode Penelitian	17
3.1 Pendekatan dan Desain Penelitian	18
3.2 Teknik Pengambilan Data	18
3.3 Pemilihan lokasi dan informan	20
3.4 Analisis data	22
3.7 Ruang lingkup dan batasan penelitian	24
Bagian 4 Insentif di Sektor Perikanan di Indonesia, Vietnam dan Thailand	25
4.1 Estimasi dan Klasifikasi Insentif Perikanan di Indonesia, Vietnam dan Thailand	26



4.2 Tinjauan Potensi Dampak Sosial dari Insentif Perikanan di Indonesia, Vietnam dan Thailand	32
Bagian 5 Kebijakan dan Kondisi Pemenuhan Hak Asasi Manusia di Sektor Perikanan	43
5.1 Kebijakan perlindungan HAM di sektor perikanan di Indonesia, Vietnam dan Thailand	44
5.2. Kondisi Pemenuhan HAM dan Tanggung Jawab Sosial di Rantai Pasok Perikanan di Indonesia, Vietnam dan Thailand	56
5.3 Analisis kebijakan pemenuhan HAM di perusahaan pengolahan ikan Indonesia, Vietnam dan Thailand	133
Bagian 6 Potensi Reformasi dan Integrasi Insentif dan Pemenuhan HAM di Sektor Perikanan	151
6.1. Opsi reformasi	152
6.2. Elemen-elemen untuk reformasi subsidi yang berhasil	153
6.3. Penguatan Kelembagaan Pemerintah	155
Bagian 7 Penutup	159
7.1 Kesimpulan	160
7.2 Rekomendasi	163
Daftar Pustaka	166
Daftar Lampiran	169

KATA PENGANTAR

Kawasan Asia Tenggara memiliki wilayah perairan yang luas dan memiliki potensi sumber daya alam yang cukup tinggi. Negara-negara Asia Tenggara juga merupakan produsen ikan dan produk perikanan tertinggi di dunia, bahkan menyumbang sekitar seperlima dari produksi perikanan dunia. Sekretariat ASEAN (2023) menyebutkan bahwa sumber daya laut di kawasan Asia Tenggara menyumbang 5% ekonomi global, dengan perkiraan nilai pasar mencapai 2,5 triliun USD per tahunnya. Asia Tenggara juga merupakan pusat keanekaragaman hayati global untuk ikan terumbu karang, moluska, dan krustasea.

Meski demikian, sama seperti yang terjadi pada komoditas pertanian sejak era kolonial, negara-negara di kawasan Asia Tenggara seringkali hanya menjadi negara penghasil (produsen) belaka. Manfaat yang seharusnya didapat penduduk lokal dari berlimpahnya berbagai sumber daya ini belum optimal, bahkan masih sering ditemui berbagai kasus pelanggaran hak asasi manusia akibat eksploitasi sumber daya alam di kawasan ini. Proses ini sudah dimulai saat masuknya kolonialisme ke Asia Tenggara tahun 1500-1600an sampai saat *booming global commodities* sekitar tahun 1700-1900an. Selama berabad-abad, kemajuan teknologi yang mendukung terjadinya peningkatan produksi atas pemanfaatan sumber daya alam ini nyatanya masih belum memberikan kesejahteraan bagi aktor paling bawah dari piramida rantai pasok.

Lebih lanjut, tingkat kemiskinan masyarakat yang hidup dari sektor perikanan juga masih relatif tinggi. Bahkan FAO pada tahun 2017 dalam laporannya menuliskan sekitar 76% dari total rumah tangga miskin berasal dari masyarakat pesisir (nelayan) dan pekerja di industri perikanan. Pada tahun 2022, penelitian PRAKARSA juga menunjukkan bahwa kondisi kemiskinan ini juga disebabkan karena nelayan perikanan tangkap belum memiliki kemampuan untuk menghitung hasil panen dan tangkapan karena rendahnya pendidikan dan literasi finansial yang rendah. Hal ini kerap dimanfaatkan oleh pedagang grosir dan pengecer untuk mengeksploitasi mereka, bahkan dalam beberapa kasus, menyebabkan keterlilitan utang yang berkepanjangan.

PRAKARSA bekerja bersama mitra Oxfam dalam proyek Fair for ALL bergerak dalam isu bisnis yang inklusif dan bertanggungjawab di ASEAN, untuk mendorong Bisnis dan Hak Asasi Manusia (BHAM). Pelaksanaan prinsip bisnis inklusif di ASEAN mencakup bagaimana hak asasi manusia dapat diterapkan dalam praktik bisnis. Tentu saja dalam konteks keadilan sosial dan keadilan ekonomi, bahwa bagaimana mereka yakni aktor terbesar pada *bottom of pyramid* di dalam rantai pasok dalam konteks bisnis apapun, terutama konteks bisnis yang terkait dengan hajat hidup orang banyak mendapatkan keadilan dari tempat mereka bekerja dan kontribusi yang telah mereka berikan terhadap sektor tersebut dalam hal ini sektor perikanan.

Dua tahun sebelumnya, PRAKARSA juga melakukan penelitian yang melihat bagaimana global value chain di empat komoditas terbesar di ASEAN yaitu perikanan, beras, kopi, dan sawit. Penelitian tersebut juga melihat bagaimana aktor pada *bottom of pyramid* seperti nelayan, petani, maupun buruh terpenuhi hak-haknya, yang juga merupakan salah satu rujukan bagi penelitian kami saat ini.

Penelitian yang telah kami selesaikan ini, selanjutnya digunakan untuk memberikan bukti bahwa aktor yang paling bawah di rantai pasok selalu merupakan pihak yang paling terpinggirkan, dalam banyak kasus hanya menyumbangkan keringat dan kesengsaraan. Pada konteks sektor perikanan ini kami melihat pelanggaran terhadap hak asasi manusia masih banyak terjadi di dalam proses rantai pasok. Penelitian ini juga berupaya melihat insentif pajak dan insentif lainnya yang diberikan oleh pemerintah dan apakah berbagai insentif ini berdampak atau tidak dalam mendorong perusahaan untuk lebih bertanggung jawab dan mensejahterakan aktor-aktor yang berada di paling bawah dalam rantai pasok.

PRAKARSA bersama-sama dengan rekan-rekan di ASEAN di dalam forum Inclusive Business ASEAN juga menyerukan bahwa bisnis perlu melihat dan memastikan seluruh aktor terinklusi dalam proses bisnis yang bertanggungjawab di mata rantai produksi komoditas yang paling banyak dihasilkan di negara-negara anggota ASEAN.

Saya mengucapkan terima kasih kepada tim peneliti dari PRAKARSA dan pihak-pihak yang terlibat dalam proses penyusunan laporan ini. Kami berharap, semoga laporan ini dapat memperkaya pengetahuan yang ada dan memberikan dorongan kepada para pemangku kebijakan untuk sepenuhnya berkomitmen terhadap bisnis yang lebih bertanggung jawab untuk menciptakan keadilan bagi seluruh aktor yang terlibat dalam proses rantai nilai bisnis di Kawasan Asia Tenggara.

Jakarta, Februari 2024

Ah Maftuchan

Direktur Eksekutif The PRAKARSA

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penelitian ini mengkaji tentang Kebijakan Insentif dan Hak Asasi Manusia di Rantai Pasok Perikanan ASEAN dimana memperlihatkan kompleksitas yang terjalin antara peningkatan produksi perikanan dan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) dalam industri yang vital ini. Seiring ASEAN menjadi perhatian global dalam produksi dan ekspor ikan, pertumbuhan yang pesat ini menghadirkan dua sisi mata uang, yaitu kontribusi signifikan terhadap ekonomi regional dan tantangan besar dalam keberlanjutan serta pemenuhan HAM.

Kebijakan insentif pemerintah di negara pengekspor hasil perikanan seperti Indonesia, Vietnam, dan Thailand telah berperan penting dalam memfasilitasi ekspansi industri perikanan. Namun, penelitian ini menemukan dominasi insentif yang berfokus pada peningkatan kapasitas tanpa pertimbangan keberlanjutan yang memadai berpotensi memperburuk masalah penangkapan ikan secara berlebihan dan pelanggaran HAM. Isu seperti kerja paksa, perdagangan manusia, dan kondisi kerja yang tidak manusiawi menjadi permasalahan banyak pihak, hal ini perlu adanya penindakan yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

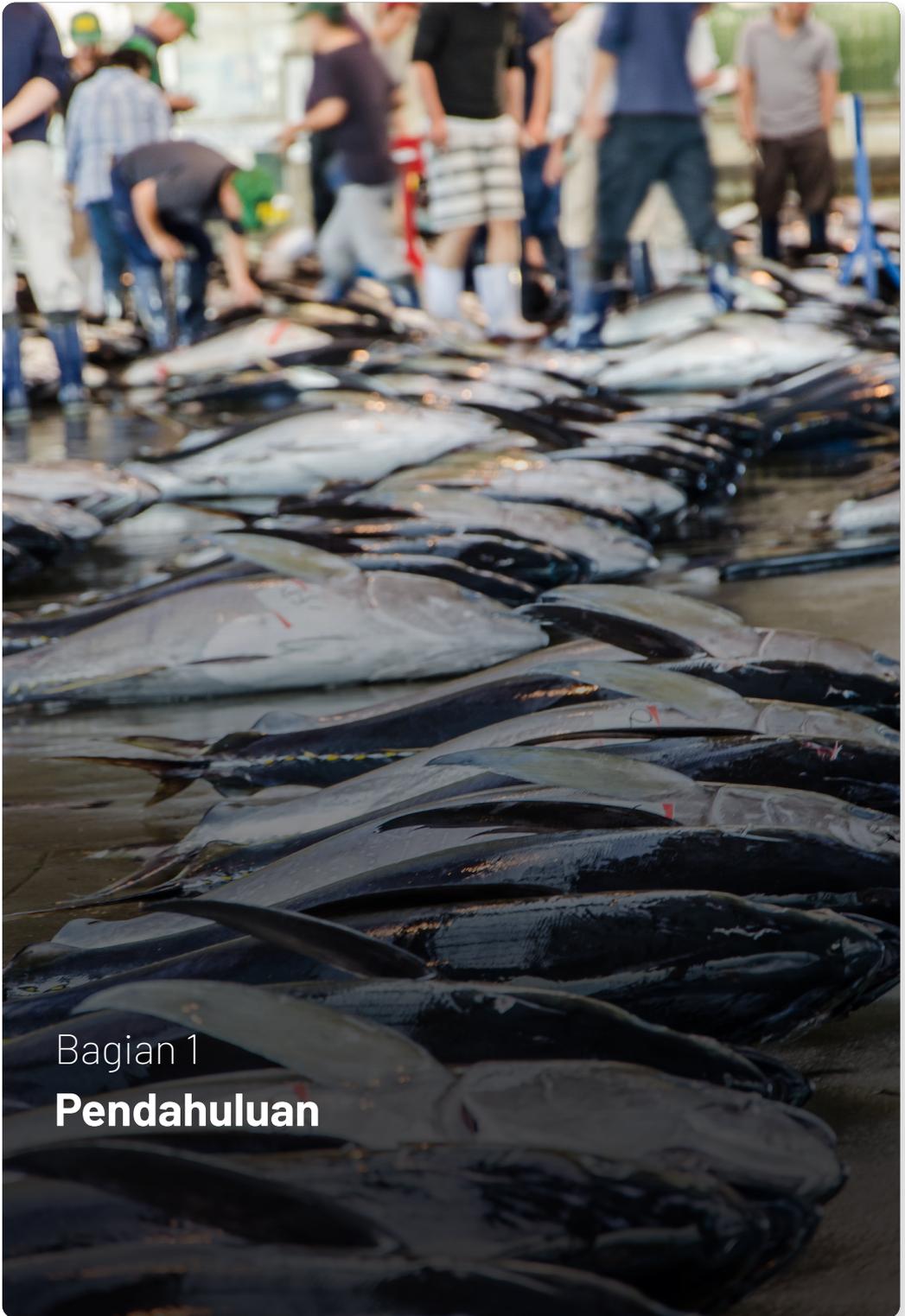
Kajian ini mengungkap pentingnya ratifikasi dan implementasi konvensi internasional terkait HAM dalam upaya memperkuat kerangka kerja perlindungan di sektor perikanan. Meskipun Thailand telah mengambil langkah maju dengan rencana aksi nasionalnya tentang bisnis dan HAM, masih terdapat kekurangan signifikan dalam kebijakan yang spesifik mengatur tentang bisnis dan HAM di sektor perikanan di negara-negara ASEAN lainnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga kajian difokuskan pada dampak kebijakan insentif terhadap pemenuhan HAM dalam rantai pasok perikanan, mempertimbangkan aspek-aspek seperti kerja paksa dan kondisi kerja yang eksploitatif dan aspek-aspek lainnya yang diadopsi dari *The Social Responsibility Assessment* (SRA). Melalui studi kasus dan interaksi dengan informan yang mengalami proses kerja dalam perikanan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi cara-cara di mana kebijakan insentif dapat diselaraskan dengan pemenuhan HAM dan keberlanjutan ekologis.

Hasil penelitian menunjukkan kebutuhan mendesak untuk mengintegrasikan aspek HAM dalam pembuatan dan implementasi kebijakan insentif, mendorong penerapan uji tuntas HAM oleh perusahaan dalam rantai pasok, dan memperkuat kerangka kerja regulasi. Khususnya, ratifikasi dan implementasi konvensi internasional terkait HAM diidentifikasi sebagai langkah kunci untuk memastikan bahwa kebijakan insentif tidak hanya mendukung pertumbuhan ekonomi tetapi juga melindungi pekerja dan masyarakat dari eksploitasi.

Dengan fokus pada pemenuhan HAM dan keberlanjutan, ASEAN dapat memastikan bahwa industri perikanan berkembang secara adil dan bertanggung jawab, menghormati hak asasi manusia, menjaga kesejahteraan masyarakat, dan kelestarian ekosistem laut yang sehat. Penelitian ini menawarkan rekomendasi kepada beberapa stakeholder, bagi pembuat kebijakan dan pelaku industri untuk mengintegrasikan standar HAM internasional dalam praktik bisnis mereka, mendorong sebuah transisi menuju industri perikanan yang lebih berkelanjutan dan adil.





Bagian 1
Pendahuluan



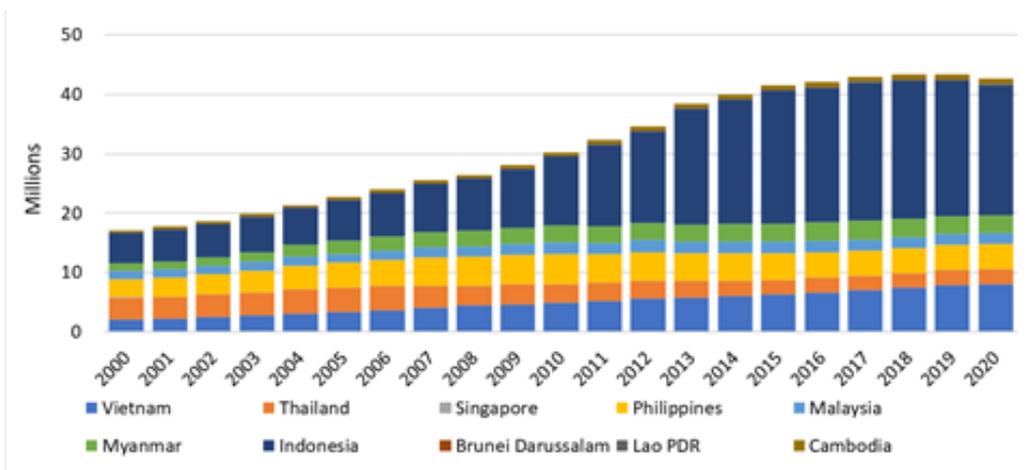
Bagian 1

Pendahuluan

1.1 Kondisi perikanan ASEAN

Selama beberapa dekade terakhir, meningkatnya permintaan ikan dan produk perikanan secara internasional dan regional telah menyebabkan produksi dan ekspor terus berlanjut. Negara-negara di kawasan Asia Tenggara telah menjadi produsen ikan dan produk perikanan lainnya secara signifikan. Sepuluh negara ASEAN menyumbang seperempat produksi ikan global. Selain itu, empat dari sepuluh produsen ikan terbesar dunia berasal dari ASEAN, diantaranya: Indonesia, Thailand, Vietnam, dan Filipina (Investasean, 2023). Enam dari lima belas produsen perikanan tangkap laut terbesar dunia berasal dari ASEAN, yaitu: Indonesia, Myanmar, Filipina, Vietnam, Thailand, dan Malaysia.

Gambar 1. Total produksi perikanan ASEAN (metrik ton) tahun 2000 - 2020



Sumber: World Bank, 2023



Peningkatan produksi dalam dua dekade terakhir jika dibandingkan dekade sebelumnya, menjadikan Indonesia menduduki peringkat kedua di antara produsen perikanan tangkap laut tertinggi di dunia, dengan produksi sebesar 5,40 juta metrik ton (MT) pada tahun 2012, meningkat sekitar 27 persen selama satu dekade terakhir (CDS, 2017).

Jumlah nelayan di setiap negara di ASEAN bisa sangat bervariasi. Jumlah nelayan relatif tinggi di negara-negara seperti Indonesia, Filipina, dan Vietnam, dimana penangkapan ikan memainkan peran penting dalam perekonomian dan mata pencaharian. Di sisi lain, negara-negara dengan garis pantai yang lebih kecil, seperti Brunei dan Singapura, mungkin memiliki lebih sedikit nelayan. Tidak ada informasi terkini mengenai jumlah resmi nelayan di negara-negara ASEAN. Namun, dari beberapa sumber (Statista, 2021; Seafdec, 2022; Ethical Trading Initiative, n.d.), sektor perikanan mempekerjakan sekitar 15 juta orang, atau lebih dari 2 persen populasi ASEAN. Selain itu, jumlah orang yang bekerja di sektor perikanan diperkirakan jauh lebih tinggi karena sektor ini mempekerjakan pekerja non-formal dan tidak tetap serta pekerja migran dalam jumlah besar.

1.2 Dukungan pemerintah ASEAN di sektor perikanan

Kebijakan fiskal memainkan peran penting dalam perikanan di ASEAN. Kebijakan fiskal terkait industri perikanan dapat dikategorikan sebagai subsidi dan pajak. Saat ini perikanan sangat bergantung pada subsidi melalui kebijakan fiskal yang memberikan manfaat dan insentif bagi pelaku industri perikanan. Pada awal tahun 1990-an, beberapa pemerintah di ASEAN mulai memberikan sejumlah dukungan untuk meningkatkan produktivitas dan nilai ekonomi sektor perikanan di negaranya. Pemerintah memberikan subsidi untuk program kredit penangkapan ikan lepas pantai, fasilitas bahan bakar, dan infrastruktur dasar seperti pelabuhan, tempat pelelangan ikan, dan jalan. Di Vietnam, program kredit diberikan kepada sektor perikanan sebesar 1.300 miliar VND atau sekitar 94 juta USD pada tahun 1997-2001 (WWF, 2009).

Meskipun masih memberikan dukungan dengan urgensi ekonomi, pemerintah baru-baru ini secara bertahap beralih ke aspek keberlanjutan dan lingkungan. Namun kebijakan dan program pemerintah belum menjadi dasar pemberian insentif sosial dan Hak Asasi Manusia (HAM). Ketiadaan landasan hak asasi manusia dalam menyelenggarakan program pemerintah akan mendisinsentifkan penerima program, khususnya swasta, dan berimplikasi pada tidak adanya kontrol atas praktik baik dalam proses bisnis perikanan. Sumaila et al. (2010, 2016) dan Institut Hak Asasi Manusia Denmark (2022), juga menegaskan bahwa tidak semua insentif di sektor perikanan dapat dikategorikan berdampak positif. Insentif perikanan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu menguntungkan atau baik, meningkatkan kapasitas atau buruk/berbahaya, dan ambigu atau jelek.

1.3 Isu Hak asasi manusia dan kesejahteraan dalam rantai pasok perikanan ASEAN

Pertumbuhan produksi yang lebih tinggi seharusnya dapat menurunkan tingkat kemiskinan, namun kesejahteraan masih menjadi isu sentral di sektor perikanan dan wilayah pesisir di ASEAN karena tingkat kemiskinan masyarakat sektor perikanan relatif tinggi. Di antara rumah tangga miskin, 76% berasal dari masyarakat pesisir (nelayan) dan pekerja industri perikanan (FAO, 2017d). Kemudian, transformasi perikanan berpotensi menjadi katalis untuk mentransformasi perekonomian secara lebih luas dan mengurangi kemiskinan secara keseluruhan. Namun, para pelaku sektor perikanan yang berasal dari rumah tangga miskin akan lebih kecil kemungkinannya untuk keluar dari kondisi sektor perikanan yang menurun drastis. Hal ini sejalan dengan literatur mengenai perangkap kemiskinan, yang menunjukkan bahwa masyarakat yang mengalami kemiskinan tidak mampu memobilisasi sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi guncangan atau situasi pendapatan rendah yang kronis dan akibatnya adalah mungkin tetap berada dalam kemiskinan (Cinner et al., 2008).

Penelitian Prakarsa (2022) menunjukkan bahwa nelayan tangkap belum memiliki kemampuan menghitung hasil panen dan tangkapan karena rendahnya latar belakang pendidikan dan buta finansial. Hal ini menciptakan peluang eksploitasi oleh pedagang grosir dan pengecer tingkat menengah dimana mereka yang berada pada rantai terbawah mempunyai posisi tawar yang lemah – dalam beberapa kasus terburuk, telah menyebabkan hutang.

Ketika produktivitas dan kontribusi ekonomi meningkat secara signifikan, permasalahan uji tuntas HAM di sektor perikanan ASEAN masih menjadi tantangan di negara-negara anggota. Sektor perikanan di ASEAN telah lama dikaitkan dengan kerja paksa dan perdagangan manusia hampir di seluruh rantai pasoknya. Pekerja di sektor perikanan, termasuk yang berasal dari negara tetangga, identik dengan perdagangan manusia dan seringkali menghadapi kondisi kerja yang eksploitatif, jeratan utang, penyitaan dokumen identitas, dan kekerasan fisik di kapal penangkap ikan.

Terbatasnya negara di ASEAN yang telah memiliki kebijakan yang khusus tentang bisnis dan HAM di perikanan juga menjadi salah satu penyebab masih terjadinya kasus-kasus di lapangan. Saat ini salah satu pemerintah yang sudah fokus atas permasalahan ini adalah Thailand yang telah merilis draf akhir Rencana Aksi Nasional mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia untuk menjawab masalah perbudakan di industri perikanan (Chong, 2019). Melihat hal tersebut, diperlukan bukti konkrit yang dapat mendorong komitmen negara-negara di ASEAN untuk menerjemahkan dan mengimplementasikan aspek uji tuntas HAM dalam setiap kebijakan dan program perikanan, salah satunya dalam insentif yang diberikan.

1.5 Pertanyaan Penelitian

1. Apa saja insentif yang diberikan pemerintah Indonesia, Vietnam, dan Thailand di sektor perikanan?
2. Bagaimana kondisi pemenuhan HAM di rantai pasok perikanan di Indonesia, Vietnam, dan Thailand?

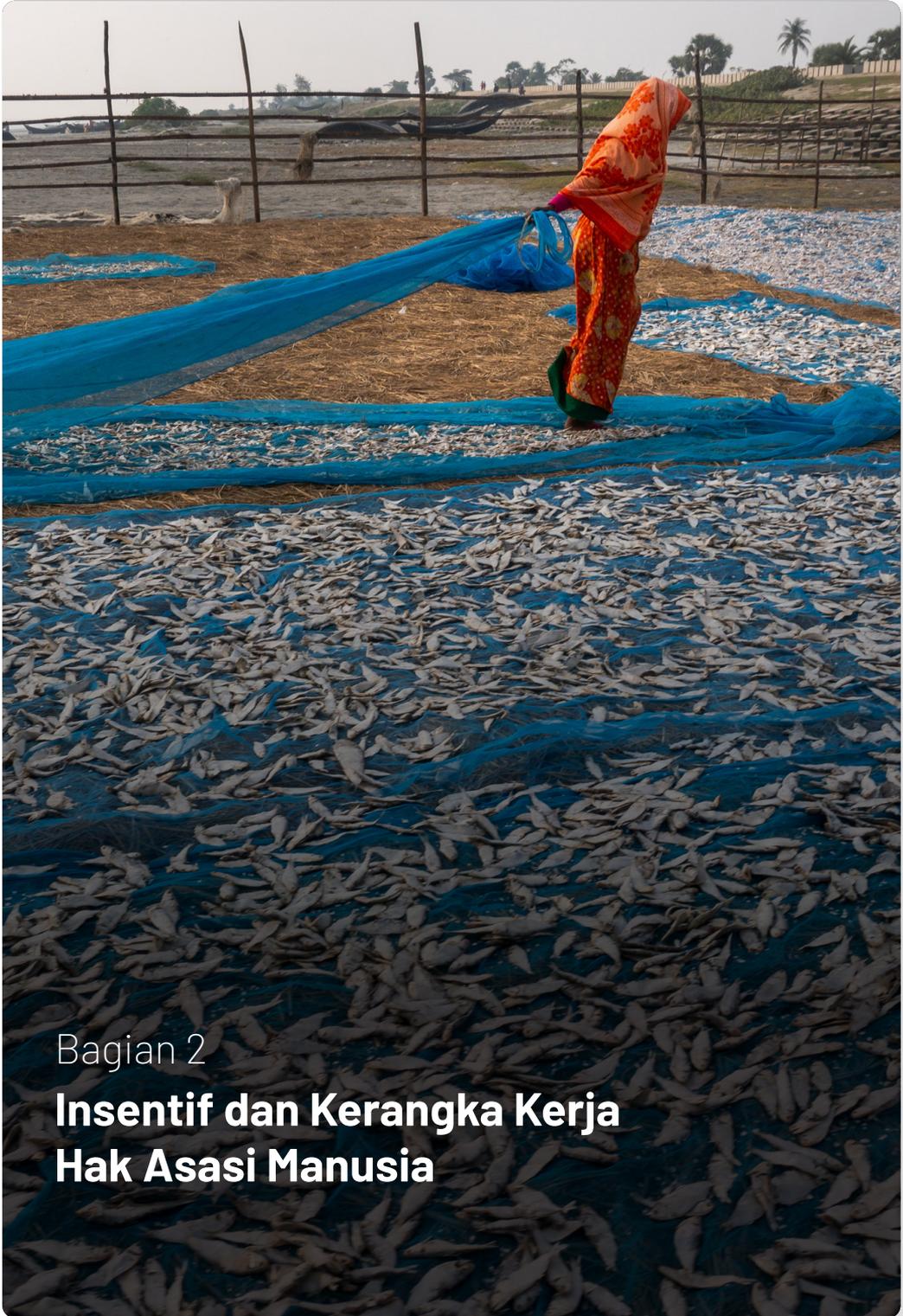
1.6 Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi insentif yang diberikan di Indonesia, Vietnam, dan Thailand di sektor perikanan.
2. Menyajikan informasi kondisi pemenuhan HAM di rantai pasok perikanan di Indonesia, Vietnam, dan Thailand.



Halaman ini sengaja dikosongkan





Bagian 2

Insentif dan Kerangka Kerja Hak Asasi Manusia



Bagian 2

Insentif dan Kerangka Kerja Hak Asasi Manusia

2.1 Peran dan Insentif Pemerintah untuk Pembangunan Ekonomi

Ada beberapa peran penting bagi pemerintah terkait dengan pembangunan ekonomi, seperti menyediakan barang publik, memperbaiki kegagalan pasar, mengurangi ketidaksetaraan dalam pendapatan dan peluang, dan menstabilkan fluktuasi ekonomi yang berlebihan (Tabellini, 2004). Pemerintah, dengan perannya, membutuhkan kebijakan untuk mencapai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Secara umum, insentif memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu (Krugman, 2022). Tabellini (2004) meneliti tentang peran negara dalam pembangunan ekonomi dan menekankan pentingnya insentif pemerintah dalam menerapkan kebijakan yang efektif untuk mencapai keberhasilan ekonomi. Insentif sangat penting untuk strategi pembangunan industri dan ekonomi negara berkembang. Insentif juga berperan mempromosikan kegiatan, sektor, dan investasi yang ditargetkan, terutama di lokasi geografis tertentu yang membawa dampak positif ke seluruh ekonomi (Harrison dan Rodriguez-Clare, 2010; OECD, 2022).

Insentif yang kita diskusikan dapat dikategorikan secara luas sebagai “insentif ekonomi” atau “norma sosial” yang mempengaruhi perilaku, termasuk norma-norma yang didorong oleh reputasi dan motivasi pribadi. Insentif ekonomi adalah motivasi finansial bagi orang untuk mengambil tindakan tertentu (Krugman, 2022). Insentif berbasis ekonomi dan reputasi cenderung dipengaruhi dan dipromosikan oleh faktor-faktor eksternal, seperti pemerintah, industri, atau konsumen (Lepper et al., 1973; WRI, 2005b; Nyborg et al., 2016).

Insentif dapat memperkuat perilaku yang memungkinkan aktor atau individu untuk bertindak demi kepentingan pribadi mereka dan menyelaraskan perilaku mereka dengan tujuan komunitas atau masyarakat yang lebih besar. Insentif positif (pendekatan *carrot*) umumnya dianggap lebih kuat dan tahan lama daripada insentif negatif (pendekatan *stick*). Insentif yang termotivasi secara pribadi cenderung didorong oleh keyakinan pada apa yang

menurut individu “benar” (Deci et al., 1999). Insentif ini juga dapat dimotivasi oleh keinginan untuk dilihat secara positif dan mempertahankan reputasi tertentu di antara teman sebaya atau diri sendiri. Tentu saja, apa yang dianggap “diinginkan” dapat tunduk pada norma-norma sosial (WRI, 2005b; Nyborg et al., 2016).

2.2. Instrumen Kebijakan Insentif di Sektor Perikanan

Sektor perikanan membutuhkan beragam intervensi untuk menangani berbagai masalah pada skala yang berbeda. Pemerintah menggunakan empat instrumen kebijakan utama untuk mengelola perikanan: instrumen berbasis hukum, tindakan langsung pemerintah, serta kebijakan fiskal dan moneter. Dampaknya bisa dirasakan secara langsung atau tidak langsung. Studi ini berfokus pada instrumen fiskal yang digunakan pemerintah untuk mempengaruhi keputusan ekonomi pada pengeluaran pemerintah dan meningkatkan pendapatan melalui perpajakan (Porras, 2019).

Tabel 2.1. Jenis insentif fiskal yang tersedia untuk sektor perikanan

Kategori	Tujuan
Klub infrastruktur yang baik	Mengembangkan infrastruktur terutama untuk kepentingan mereka yang terlibat dalam industri perikanan untuk meningkatkan kualitas produk dan mengakses pasar bernilai lebih tinggi
Dukungan komunitas	Menyadari pentingnya pemberdayaan masyarakat lokal untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan penghidupan
Dukungan pendapatan	Memberikan bantuan keuangan dan stabilitas kepada seluruh pemangku kepentingan di industri perikanan dan memastikan penghidupan mereka dari tantangan dan ketidakpastian ekonomi
Pemasaran dan promosi	Meningkatkan visibilitas, keinginan, dan daya jual produk perikanan
Dukungan berbasis keluaran	Mengikat tingkat dukungan secara langsung dengan kuantitas atau kualitas hasil, mendorong peningkatan produksi, efisiensi, dan praktik berkelanjutan di sektor perikanan
Infrastruktur publik yang baik	Menciptakan dan meningkatkan fasilitas, sumber daya, dan layanan bersama yang bermanfaat bagi seluruh sektor perikanan serta komunitas dan ekosistem yang lebih luas
Mengurangi kapasitas produktif	Meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk transisi keluar dari angkatan kerja

Kategori	Tujuan
Pengelolaan sumber daya	Menjamin keberlanjutan pemanfaatan dan konservasi serta menjaga kelangsungan hidup jangka panjang
Dukungan berbasis variabel biaya input	Memberikan bantuan keuangan kepada usaha perikanan berdasarkan biaya variabel dengan mensubsidi biaya yang terkait dengan operasi perikanan dan mengurangi beban ekonomi
Dukungan berbasis masukan berbiaya tetap	Berinvestasi pada teknologi spesifik dan modernisasi untuk memberikan keringanan finansial

Sumber: OECD, 2016

Melalui perumusan kebijakan terkait belanja pemerintah dan perpajakan, pemerintah dapat menciptakan insentif fiskal bagi para pelaku di industri ini. Secara umum, kebijakan fiskal yang terkait dengan industri perikanan dapat dikategorikan sebagai subsidi dan pajak. Organisasi Perdagangan Dunia (WTO) mendefinisikan subsidi sebagai 'kontribusi keuangan' dari pemerintah Anggota WTO yang memberikan manfaat bagi perusahaan, industri, atau kelompoknya. 'Kontribusi keuangan' ini dapat berupa pembayaran langsung; kredit lunak; keringanan pajak; atau barang dan jasa yang disediakan pemerintah, termasuk perubahan kebijakan yang secara implisit berdampak pada industri (The Danish Institute for Human Rights, 2022).

Subsidi dalam pembayaran tunai langsung atau insentif tidak langsung seperti keringanan pajak dan akses bebas bea, digunakan sebagai alat yang ampuh oleh negara-negara kecil dan besar di berbagai sektor, termasuk perikanan. Subsidi ini bertindak sebagai insentif positif bagi individu dan industri yang terlibat dalam rantai nilai, yang bertujuan untuk mempromosikan perilaku yang selaras dengan tujuan kebijakan tertentu. Di sektor perikanan, banyak input dan kegiatan yang disubsidi besar-besaran (Porrás, 2019). Bukti menunjukkan bahwa sebagian besar operasi penangkapan ikan di laut lepas sebagian besar tidak akan menguntungkan jika bukan karena subsidi yang menopang mereka, terutama subsidi bahan bakar (Sumailla, 2019).

Kebijakan pajak di sektor perikanan sebagian besar terkait dengan pembebasan pajak. Insentif pajak sering disertai dengan kondisi kelayakan yang menghubungkan dukungan pajak dengan karakteristik wajib pajak tertentu, jenis pendapatan atau pengeluaran tertentu atau kegiatan ekonomi tertentu. Kondisi kelayakan umum untuk menargetkan investasi di sektor atau kegiatan individu atau di mana investasi terjadi di lokasi tertentu seperti Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) atau daerah yang kurang berkembang. Kebijakan keringanan pajak yang merupakan kebijakan perpajakan yang bertentangan dengan tujuannya, yaitu untuk meningkatkan penerimaan negara, sering dikategorikan sebagai subsidi. Oleh karena itu, untuk menyederhanakan pembahasan mengenai kebijakan fiskal yang menguntungkan pelaku di sektor ini, dapat dikategorikan sebagai insentif fiskal.

2.3. Insentif dan Hak Asasi Manusia di Sektor Perikanan

Kelemahan terhadap insentif di sektor perikanan memperkuat urgensi negara sebagai penanggung jawab utama dan pemangku kepentingan terkait lainnya dalam memahami dampaknya melalui tipologi insentif di sektor perikanan, meskipun tidak ada kriteria tunggal dalam mengkategorikannya. Insentif perikanan sebelumnya diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu 'menguntungkan' atau 'baik', 'meningkatkan kapasitas' atau 'buruk/berbahaya', dan 'ambigu' atau 'jelek', menentukan berdasarkan dampak insentif pada hasil berkelanjutan maksimum atau hasil berkelanjutan secara biologis (Sumaila et al., 2010, 2016; Institut Hak Asasi Manusia Denmark, 2022). Insentif yang menguntungkan adalah salah satu kategori insentif yang mengarah pada investasi aset modal alam (Sumaila et al., 2010, 2016). Menurut Sumaila et al (2010), jenis insentif yang menguntungkan dapat berupa program dan layanan pengelolaan perikanan, penelitian dan pengembangan perikanan, dan kawasan konservasi laut. Berikut adalah rincian mengenai.

Tabel 2.2. Kategori Insentif Perikanan

Kategori	Jenis Insentif
Beneficial subsidies	<ul style="list-style-type: none">• Fisheries management programs and services• Fishery research and development (R&D)• Marine Protected Areas (MPA)
Capacity-enhancing subsidies	<ul style="list-style-type: none">• Fuel subsidies• Boat construction, renewal and modernization programs• Fishing port construction and renovation programs• Price and marketing support, processing and storage infrastructure programs• Fishery development projects and support services• Foreign access agreements
Ambiguous subsidies	<ul style="list-style-type: none">• Fisher assistance programs• Vessel buyback programs• Rural fishers' community development programs

Sumber: Sumaila et al., 2010, 2016

Di sisi lain, insentif peningkatan kapasitas adalah kebalikan dari insentif yang menguntungkan, yang menyebabkan disinvestasi dalam aset modal alam yang dapat memicu penangkapan ikan berlebihan atau eksploitasi berlebihan, seperti subsidi bahan bakar, insentif untuk pembangunan kapal, program pembaruan dan modernisasi (Sumaila et al., 2010, 2016). Insentif ambigu, dalam hal ini, diposisikan antara insentif yang bermanfaat dan peningkatan kapasitas, yang terkait dengan tidak merangsang atau menurunkan sumber daya perikanan (Sumaila et al., 2010, 2016). Insentif yang ambigu berpotensi menyebabkan investasi dalam

peningkatan sumber daya atau disinvestasi seperti eksploitasi berlebihan. Insentif dalam kategori ini terdiri dari program bantuan nelayan yang kontroversial, program pembelian kembali kapal, dan program pengembangan masyarakat nelayan pedesaan (Sumaila et al., 2010).

Namun, deskripsi terhadap tiga kategori insentif berdasarkan Sumaila et al (2010) belum memasukkan potensi dampak hak asasi manusia. Dengan demikian, redefinisi masing-masing klasifikasi telah diinisiasi oleh The Danish Institute for Human Rights (2022) dengan mengisi kesenjangan terhadap tipologi insentif perikanan melalui peningkatan aspek hak asasi manusia. Misalnya, insentif yang bermanfaat didefinisikan ulang sebagai insentif yang dapat membantu pemerintah memperkuat dan memenuhi kewajiban hak asasi manusia dengan mendorong sektor swasta untuk menerapkan operasi bisnis yang meletakkan pada perlindungan hak asasi manusia. Insentif berbahaya menghambat pemerintah dan sektor swasta dalam memenuhi tugas mereka terhadap perlindungan hak asasi manusia. Sementara itu, insentif ambigu tetap berada di antara insentif yang merugikan dan menguntungkan, yang mungkin dapat mempengaruhi realisasi hak asasi manusia secara positif dan negatif (The Danish Institute for Human Rights, 2022).

2.4. Rantai Pasok Industri Perikanan

Peningkatan tingkat pengolahan produk mentah telah menjadi pendorong kuat pengembangan pasar dan perdagangan ikan secara global. Telah terjadi perubahan yang tak terbantahkan dalam produk yang ditawarkan, dengan beralih dari metode tradisional ke produk yang lebih maju dan diproses lebih lanjut, yang memungkinkan penciptaan nilai yang lebih besar dan menghasilkan nilai pasar yang lebih tinggi. Menurut FAO, proporsi produk beku hasil perikanan di negara-negara berkembang meningkat dari hanya 3 persen pada 1960-an menjadi 8 persen pada 1980-an, menjadi 31 persen pada 2018. Proporsi produk olahan masih relatif kecil, tetapi meningkat lebih dari dua kali lipat dari 4 persen pada 1960-an menjadi sebanyak 9 persen pada 2018.

Penelitian ini berfokus untuk melihat proses bisnis perusahaan pengolahan ikan karena dianggap sebagai aktivitas bernilai tambah tertinggi. Pengolahan ikan mampu meningkatkan nilai tambah pada produk perikanan dengan meningkatkan kualitasnya, mendiversifikasi bentuknya, memperpanjang umur simpannya, dan memenuhi permintaan konsumen akan kenyamanan dan variasi. Faktor-faktor ini berkontribusi pada harga yang lebih tinggi dan signifikansi ekonomi yang terkait dengan produk ikan olahan.

Penyebab utama perubahan tren global terhadap peningkatan pengolahan ikan adalah perkembangan demografis masyarakat. Masyarakat dunia mengalami pergeseran cara konsumsi, mereka membutuhkan produk ikan yang aman dan dapat dengan mudah disiapkan dalam oven atau microwave. Hal ini juga mendorong kesadaran konsumen akan masalah keberlanjutan, legalitas, keamanan dan kualitas seputar ikan dan produk ikan yang mereka konsumsi, baik di pasar tradisional maupun pasar dari negara berkembang. Hal ini

pada gilirannya mendorong permintaan untuk produk yang dapat dilacak dan disertifikasi. Produsen dan distributor ikan bereaksi terhadap perkembangan preferensi konsumen ini dengan menyesuaikan dan meningkatkan tingkat pengolahan produk mereka.

Setiap rantai pasokan makanan laut dimulai dari produsen (nelayan) dan berakhir dengan pembeli akhir, yang menjual ke konsumen. Pembeli akhir termasuk gerai ritel (dari pasar ikan milik lokal hingga jaringan supermarket nasional), restoran, dan perusahaan layanan makanan seperti hotel, rumah sakit, dan sekolah. Dalam perikanan rakyat, tidak jarang nelayan memotong rantai pasokan sepenuhnya dan menjual hasil tangkapan mereka langsung ke konsumen di pantai atau dari pintu ke pintu di masyarakat. Namun, untuk makanan laut yang dijual ke pasar yang lebih tradisional, rantai pasokan dapat terdiri dari sejumlah atau kombinasi pemain rantai menengah (misalnya, pengumpul, pengolah besar, pedagang, grosir, dealer, pengolah kecil, distributor, pengecer) yang mengubah, mengemas, dan memindahkan produk dari titik produksi ke penjualan akhir.

Semakin banyak pemain rantai tengah yang hadir, semakin besar kompleksitas rantai pasokan, semakin besar risiko kehilangan data dan informasi, dan semakin besar kemungkinan penipuan. Namun, rantai pasokan yang lebih pendek tidak selalu dapat selalu menghasilkan data yang benar. Misalnya, dalam rantai pasokan yang sangat pendek di mana satu pengumpul, mengumpulkan tangkapan dari puluhan nelayan dan kemudian menjual ke dua pengecer, melacak setiap produk kembali ke sumbernya tidak mungkin tanpa sistem untuk memisahkan dan memberi label produk dari setiap produsen.

Sementara itu, ikan adalah makanan yang sangat mudah rusak yang membutuhkan penanganan dan pengawetan yang tepat untuk memiliki umur simpan yang panjang dan mempertahankan kualitas dan nilai gizi yang diinginkan (FAO, 2001). Retensi sifat makanan dan kualitas produk ikan tergantung pada penanganan tangkapan yang memadai setelah dipanen dari lingkungan perairannya (Pigott & Singh, 2021). Oleh karena itu, perhatian utama pengolahan ikan adalah untuk mencegah ikan memburuk.

Rantai pasok industri perikanan melibatkan berbagai tahap, masing-masing memainkan peran penting dalam memastikan ketersediaan produk makanan laut segar dan aman. Berikut adalah komponen penting dari rantai pasokan industri perikanan secara umum:

Memancing (menangkap dan artisanal) -> Pengolahan dan pengemasan ->
Penyimpanan dan transportasi -> Distribusi -> Grosir dan eceran -> konsumsi.

Berbagai peraturan dan standar diterapkan di seluruh rantai pasokan untuk memastikan ketersediaan produk, ekonomi pasar, keamanan pangan, keterlacakan, dan keberlanjutan. Peraturan ini dapat mencakup insentif (pajak dan subsidi), pemeriksaan kontrol kualitas, inspeksi kesehatan, sertifikasi, dan kepatuhan terhadap praktik penangkapan ikan atau akuakultur yang berkelanjutan.

Rantai pengolahan ikan dianggap sebagai proses persiapan makanan laut dan ikan air tawar untuk dikonsumsi (Pigott & Singh, 2021), yang mengacu pada proses yang terkait dengan ikan dan produk ikan antara saat ikan ditangkap atau dipanen dan saat produk akhir dikirim ke konsumen. Setelah ditangkap atau dipanen, ikan diproses untuk menjaga kualitasnya. Pengolahan meliputi pembersihan, gutting (membuang isi perut), filleting (memisahkan daging), dan deboning (memisahkan tulang dari daging) ikan.

Perusahaan pengolahan ikan yang lebih besar sering mengoperasikan armada penangkapan ikan atau operasi budidaya mereka sendiri. Produk-produk industri ikan biasanya dijual ke rantai distributor atau perantara. Ikan sangat mudah rusak, sehingga perhatian utama pengolahan ikan adalah mencegah kondisi ikan memburuk selama pemrosesan lainnya.

Pengolahan ikan dapat dibagi lagi menjadi penanganan ikan, pengolahan awal ikan mentah, dan pembuatan produk ikan. Subdivisi alami lainnya ke dalam pemrosesan primer melibatkan penyaringan dan pembekuan ikan segar untuk distribusi selanjutnya ke gerai ritel dan katering ikan segar, dan pemrosesan sekunder menghasilkan produk dingin, beku dan kalengan untuk perdagangan ritel atau katering (Royal Society of Edinburgh, 2004).

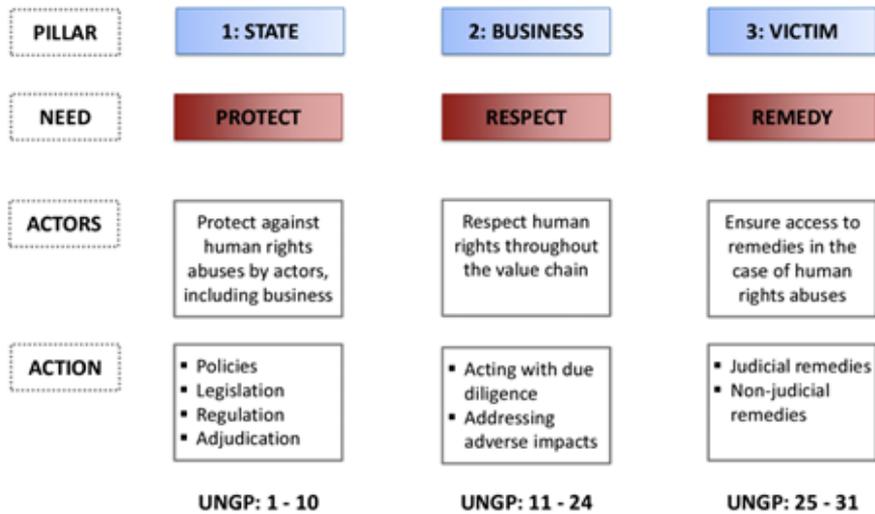
Setelah diolah, ikan biasanya dikemas untuk menjaga kesegaran dan mencegah pembusukan selama pengangkutan. Metode pengemasan mungkin termasuk penyegelan vakum, pembekuan, atau penggunaan es. Rantai dingin harus dipertahankan ketika ikan atau produk ikan yang didinginkan atau dibekukan diangkut melalui jalan darat, kereta api, laut atau udara. Hal ini memerlukan wadah terisolasi atau kendaraan pengangkut dan pendingin yang memadai. Kontainer pengiriman modern dapat menggabungkan pendinginan dengan atmosfer yang terkendali (FAO, 2005).

Pengolahan ikan juga berkaitan dengan pengelolaan limbah dan nilai tambah produk ikan. Permintaan terhadap produk ikan siap saji atau produk yang hanya memerlukan sedikit persiapan semakin meningkat. Meskipun istilah ini merujuk secara khusus pada ikan, istilah ini diperluas untuk mencakup semua organisme akuatik yang dipanen untuk tujuan komersial, baik yang ditangkap di perikanan liar atau yang dipanen dari budidaya perairan atau budidaya ikan.

2.5 Human Rights Due Diligence (HRDD)

Pedoman Prinsip-prinsip PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia atau The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) menyediakan kerangka kerja komprehensif yang terdiri dari 31 prinsip yang bertujuan untuk mengimplementasikan kerangka kerja "Melindungi, Menghormati, dan Memperbaiki". Kerangka kerja ini memperinci kewajiban baik negara maupun bisnis terkait hak asasi manusia dalam konteks kegiatan bisnis. Tujuannya adalah untuk menjelaskan tanggung jawab negara dan bisnis dalam melindungi dan menghormati hak asasi manusia, sambil juga memastikan individu dan kelompok yang terkena dampak memiliki akses ke mekanisme perbaikan yang efektif.

Gambar 2.1 Ringkasan Pedoman Prinsip-prinsip PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNGPs)



Sumber: Diolah dari Pesce (2017)

Proses uji tuntas hak asasi manusia (HAM) merupakan inti dari tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia. Untuk melaksanakan tanggung jawab ini, perusahaan atau kegiatan bisnis harus melakukan uji tuntas hak asasi manusia (Prinsip Dewan UNHR 15, 2011). Seperti yang diungkapkan oleh Perwakilan Khusus Sekretaris Jenderal PBB untuk isu hak asasi manusia dan perusahaan transnasional serta perusahaan bisnis lainnya, Prof. John Ruggie, uji tuntas menunjukkan “langkah-langkah yang harus diambil perusahaan untuk menyadari, mencegah, dan mengatasi dampak buruk terhadap hak asasi manusia” (Dewan UNHR, 2008).

Uji tuntas hak asasi manusia adalah sebuah cara bagi perusahaan untuk secara proaktif mengelola dampak buruk terhadap hak asasi manusia yang potensial dan nyata di mana mereka terlibat. Berdasarkan (prinsip Dewan UNHR 17, 2011), hal ini melibatkan empat komponen inti:

- a) Mengidentifikasi dan menilai dampak buruk terhadap HAM yang aktual atau potensial yang mungkin disebabkan atau disumbangkan oleh perusahaan melalui aktivitasnya atau yang mungkin terkait langsung dengan operasi, produk atau layanannya melalui hubungan bisnisnya;
- b) Mengintegrasikan temuan dari penilaian dampak ke seluruh proses perusahaan yang relevan dan mengambil tindakan yang tepat sesuai dengan keterlibatannya dalam dampak tersebut;
- c) Melacak efektivitas langkah-langkah dan proses untuk mengatasi dampak buruk terhadap hak asasi manusia untuk mengetahui apakah upaya-upaya tersebut berhasil; dan

- d) Mengkomunikasikan bagaimana dampak ditangani dan menunjukkan kepada pemangku kepentingan – terutama yang terkena dampak – bahwa terdapat kebijakan dan proses yang memadai.

Mencegah dampak buruk terhadap manusia adalah tujuan utama uji tuntas hak asasi manusia. Ini menyangkut risiko terhadap manusia, bukan risiko bisnis. Hal ini harus terus dilakukan, karena ancaman terhadap hak asasi manusia dapat berubah seiring berjalannya waktu. Hal ini harus didasari oleh keterlibatan pemangku kepentingan yang bermakna, khususnya pemangku kepentingan yang terkena dampak, pembela hak asasi manusia, serikat pekerja dan organisasi akar rumput. Perusahaan harus mengidentifikasi dan menilai risiko berdasarkan konteks geografis, sektor dan hubungan bisnis di seluruh aktivitas mereka (baik kantor pusat maupun anak perusahaan) dan rantai nilai.

Sejak tahun 2011, uji tuntas HAM perusahaan telah menjadi norma perilaku yang diharapkan. Hal ini telah diintegrasikan ke dalam kerangka kebijakan lain untuk bisnis yang bertanggung jawab, seperti Panduan Uji Tuntas OECD untuk Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab yang baru-baru ini memberikan panduan konkrit untuk uji tuntas dalam praktiknya. Standar uji tuntas HAM semakin tercermin dalam kerangka kebijakan dan undang-undang pemerintah, termasuk pengungkapan wajib atas risiko perbudakan modern dalam rantai pasokan. Dalam rencana aksi nasional bisnis dan HAM yang dikeluarkan, Pemerintah telah menegaskan kembali harapan bahwa perusahaan-perusahaan menjalankan hak asasi manusia dengan uji tuntas (Komnas HAM, 2017).

Para pakar seperti Mazzeschi dan Cassella menunjukkan bahwa konsep uji tuntas memiliki banyak aspek dan sering menjadi sumber perselisihan di kalangan pakar hukum. Dalam hukum publik internasional, uji tuntas dapat berupa kewajiban internasional, prinsip hukum internasional, atau aturan hukum independen (Mazzeschi, 2018). Dalam hukum privat, uji tuntas merujuk pada standar kehati-hatian tertentu dalam melaksanakan kewajiban (Smit, 2016). Sebaliknya, dalam konteks perusahaan, uji tuntas adalah praktik manajemen risiko yang bertujuan mencegah risiko terhadap karyawan atau bisnis (Emanuilov & Yordanova, 2022). Dalam konteks bisnis dan hak asasi manusia, uji tuntas adalah proses untuk mengidentifikasi, mencegah, mengurangi, dan mempertanggungjawabkan dampak hak asasi manusia yang terkait dengan operasi bisnis (Mazzeschi, 2018).

Terdapat hubungan intrinsik antara tugas negara untuk melindungi dan tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia dalam bisnis dan hak asasi manusia. Memang benar, sebagaimana dicatat oleh Komite Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya PBB, kewajiban negara untuk melindungi hak asasi manusia mencakup kewajiban positif untuk mengadopsi undang-undang yang mewajibkan dunia usaha untuk melakukan uji tuntas hak asasi manusia (Dewan UNHR, 2011). Hal ini mengharuskan Negara untuk mengamankan agar perusahaan mengerahkan upaya terbaiknya untuk memastikan bahwa entitas yang tindakannya dapat dipengaruhi oleh bisnis ini menghormati hak asasi manusia internasional (Dewan UNHR, 2011).



Bagian 3
Metode Penelitian



Bagian 3

Metode Penelitian

3.1 Pendekatan dan Desain Penelitian

Kajian ini akan menggunakan metode kualitatif untuk mendalami kebijakan insentif pemerintah di tiga negara terpilih di ASEAN terhadap sektor swasta di industri pengolahan ikan. Penelitian kualitatif berfokus pada kedalaman informasi yang digali, penangkapan detail spesifik, dan makna pengalaman informan mengenai fenomena tersebut. Dengan demikian, metode kualitatif cocok digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *multiple case study* dengan mengkaji analisis lintas kasus dan memusatkan perhatian pada aspek-aspek terhadap perbedaan dan persamaan antar kasus (Creswell & Poth, 2018; Yin, 2009). Studi kasus yang disajikan mengkaji aspek-aspek spesifik dari program insentif pemerintah untuk industri perikanan, khususnya di sektor pengolahan ikan dan contohnya adalah kasus kebijakan perusahaan di setiap negara. Perusahaan yang kami pilih dinilai berdasarkan kepatuhan hak asasi manusia (HAM) menggunakan indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Penilaian dilakukan berdasarkan literatur yang tersedia, terutama terhadap laporan perusahaan, berita dan artikel di media massa yang kredibel, informasi relevan terkait, dan diskusi dengan beberapa organisasi sebagai informan penelitian.

Secara keseluruhan langkah-langkah dalam melakukan penelitian ini mengikuti tata cara melakukan pendekatan penelitian studi kasus oleh Creswell dan Poth (2018) yang terdiri dari: 1) menyusun penelitian dengan membuat protokol penelitian, 2) melakukan tinjauan ahli mengenai protokol penelitian, 3) melakukan pengumpulan data secara ekstensif dari berbagai sumber data, 4) menganalisis sumber data primer dan sekunder yang telah diperoleh, dan 5) laporkan temuannya dan lakukan tinjauan ahli akhir.

3.2 Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data dilakukan pada bulan Juli - Desember 2023. Pada fase ini, pengumpulan data melalui berbagai sumber mulai dari data sekunder, seperti kertas kebijakan, beberapa

dokumen perusahaan yang terkait dengan penilaian uji tuntas hak asasi manusia, situs resmi lembaga pemerintah terkait, penelitian terdahulu, data primer, diskusi kelompok terfokus dan *semi structured interview* dengan informan terkait. Data primer yang diperoleh digunakan sebagai konfirmasi dan sintesis informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya melalui sumber data sekunder. Dengan demikian, data primer berfungsi sebagai check and balance terhadap data sekunder.

Pengambilan data kebijakan insentif:

Untuk memperoleh informasi secara rinci dan mendalam mengenai kebijakan insentif, penelitian ini menggunakan kajian literatur, observasi lapangan, dan wawancara sebagai teknik pengumpulan datanya. Tinjauan literatur dilakukan dengan mengidentifikasi insentif pemerintah dari 3 negara ASEAN yang dipilih dalam dokumen kebijakan terkait perikanan mereka dan sektor swasta dalam kegiatan pengolahan ikan yang memiliki akses terhadap insentif tersebut. Kemudian untuk melihat kondisi lapangan dilakukan pengambilan data melalui observasi dan wawancara kepada sejumlah informan.

Pengambilan data kebijakan perusahaan:

Untuk memperoleh informasi implementasi uji tuntas HAM pada perusahaan pengolahan perikanan, pengambilan data diprioritaskan pada perusahaan pengolahan perikanan swasta yang memiliki skala perputaran penjualan terbesar dan jaringan luas yang telah mengeksport produk olahan ikan. Pengambilan data perusahaan pengolahan perikanan dengan kriteria tersebut diambil dari situs www.trademap.org, pemilihan objek berdasarkan perusahaan yang masuk dalam kategori 10 besar berdasarkan nilai perputaran penjualan (turnover) dan jumlah karyawan tertinggi.

Penelitian ini, diambil 3 perusahaan di masing-masing negara sebagai objek penelitian dengan mempertimbangkan faktor jenis perusahaan yang merupakan perusahaan terbuka serta ketersediaan laporan keberlanjutan yang dipublikasikan oleh perusahaan. Kajian literatur juga diperoleh dari laporan tahunan perusahaan, dokumen pendukung lainnya (laporan dari *supply chain* perusahaan/ group/ subsidiaries), artikel jurnal, berita, dan penelitian terdahulu. Namun mengingat relevansi kebutuhan penelitian, maka data yang dikumpulkan dibatasi pada 12 tahun terakhir sejak prinsip hak asasi manusia dikeluarkan di tahun 2011 hingga tahun 2023.

Pengambilan data primer kondisi hak asasi manusia di proses penangkapan dan pemrosesan:

Untuk memperoleh data mengenai kondisi pemenuhan HAM di sektor perikanan, pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui studi lapangan pada perusahaan atau sektor swasta terkait dari data yang didasarkan pada peta perdagangan. Kami mewawancarai pemangku kepentingan seperti pekerja (ABK, nelayan, staf), manajemen, pemasok,

pembeli, CSO, dan masyarakat sekitar. Pengambilan data lapangan hanya dilakukan pada kasus yang terjadi di Indonesia. Selain data primer, pengumpulan data juga dilakukan menggunakan data sekunder untuk ke tiga negara melalui penelitian terdahulu, artikel berita dan laporan lainnya.

3.3 Pemilihan lokasi dan informan

Negara yang dipilih dalam penelitian ini adalah Indonesia, Vietnam dan Thailand. Pemilihan negara ini berdasarkan tiga teratas negara penghasil perikanan tangkap terbesar di ASEAN. Pada pengambilan data lapangan untuk kasus di Indonesia, lokasi penelitian dilakukan di Jakarta Utara dan Sulawesi Utara. Penentuan lokasi di Jakarta Utara berdasarkan pendalaman kasus yang temukan oleh Distructive Fishing Watch (DFW). Kemudian, untuk Sulawesi Utara dipilih berdasarkan kriteria dengan kontribusi sektor perikanan yang dominan pada perekonomian regional dan penyerapan tenaga kerja. Dari segi manajemen perikanan, Sulawesi Utara memiliki dukungan yang besar bersumber dari anggaran daerah serta terdapat pelabuhan dengan skala besar.

Informan dipilih berdasarkan purposive sampling sesuai dengan kriteria informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Dengan demikian, informan dipilih secara sengaja. Berikut adalah daftar informan penelitian lapangan kasus Indonesia:

Tabel 3.1 Daftar informan penelitian lapangan kasus Indonesia

Kategori Informan	Informasi yang diperoleh	Jumlah	
		Laki-laki	Perempuan
Jakarta Utara			
Organisasi Masyarakat Sipil yang fokus di sektor perikanan	Mendapatkan informasi mengenai kasus-kasus pelanggaran HAM yang ditemukan di lapangan	2	
Asosiasi Perikanan	Kondisi perusahaan perikanan di Indonesia, insentif di sektor perikanan	3	2
Buruh pengupas udang	Kondisi pemenuhan HAM pekerja di perusahaan skala industri kecil (proses pengolahan)		3
Awak Buah Kapal penangkapan ikan	Kondisi pemenuhan HAM pekerja/buruh/ awak kapal di proses penangkapan (kapal penangkapan milik perorangan dan perusahaan kecil)	4	
Sulawesi Utara			

Kategori Informan	Informasi yang diperoleh	Jumlah	
		Laki-laki	Perempuan
Manajemem perusahaan	Insentif yang didapatkan perusahaan, kebijakan perusahaan terkait bisnis yang bertanggung jawab dan HAM, kondisi pemenuhan HAM perusahaan dan pekerja, hubungan dengan pemasok, rantai pasok industri	3	6
Divisi SDM perusahaan	Kebijakan pemenuhan HAM untuk pekerja, kondisi pemenuhan hak-hak pekerja	2	
Staff bagian produksi (pengolahan)	Kondisi pemenuhan hak-hak pekerja, kebijakan perusahaan dan kondisi kerja	6	4
Staff bagian perkapalan	Mengetahui hubungan antara pekerja perikanan tangkap yang bekerja		1
Staff bagian K3	Kondisi pemenuhan hak-hak pekerja dan kebijakan perusahaan untuk tanggung jawab perusahaan		1
Awak Buah Kapal	Kondisi pemenuhan HAM dan hak-hak pekerja bagi awak buah kapal, kondisi kerja	5	
Kapten Kapal	Kondisi pemenuhan HAM bagi awak buah kapal	2	
Master	Kondisi pemenuhan HAM bagi awak buah kapal	1	
Pemilik kapal skala kecil	Kondisi pemenuhan HAM bagi awak buah kapal, kebijakan insentif yang diterima	1	
Istri nelayan kecil	Kondisi sosial-ekonomi masyarakat pesisir dan keluarga nelayan		2
Pemasok ikan	Kondisi pemenuhan HAM bagi pekerja, hubungan dengan perusahaan dalam rantai pasok perikanan dan kebijakan insentif pemerintah	1	
Pengumpul ikan kecil	Kondisi sosial-ekonomi masyarakat pesisir dan keluarga nelayan		1
Jumlah informan		30	20

Sumber: Data penelitian

Pemilihan perusahaan yang dianalisis kebijakan bisnis dan HAM:

Sementara itu, untuk analisis kebijakan perusahaan kami memetakan perusahaan yang tersebar di 3 negara ASEAN terpilih, dan jumlahnya ditimbang pada kriteria yang paling signifikan. Daftar perusahaan yang dipilih berdasarkan perusahaan yang masuk dalam kategori 10 besar berdasarkan nilai perputaran penjualan (turnover) dan jumlah karyawan tertinggi khusus perusahaan pengolahan ikan segar dan beku (lampiran 1). Dari 10 besar perusahaan kemudian dipilih 3 perusahaan untuk dianalisis kebijakannya. 3 perusahaan pengolahan dipilih berdasarkan beberapa kriteria, seperti: total produksi, total nilai ekspor, jumlah karyawan, rantai pasokan, aksesibilitas, jaringan dan saluran.

3.4 Analisis data

Penelitian ini akan menggunakan analisis tematik sebagai analisis penelitiannya. Analisis tematik dilakukan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menerima pola informasi serta menyusun tema yang muncul dari pengumpulan data. Proses analisis tematik melibatkan pembuatan kumpulan data, mengidentifikasi pola, pengkodean secara sistematis, menurunkan tema, dan membuat narasi (Braun & Clarke, 2006). Penelitian ini juga akan menggunakan perspektif gender dalam analisisnya untuk menangkap salah satu aspek keadilan dan kesetaraan.

Penelitian ini mengikuti analisis tematik pada beberapa kasus yang dikutip oleh Braun dan Clarke (2006), termasuk 1) mengenal data; 2) menghasilkan kode awal; 3) mencari tema; 4) mengkaji tema; 5) menentukan tema; 6) mengklasifikasikan tema-tema yang telah ditentukan. Tujuan analisis tematik adalah untuk membantu menyusun tema dari data yang dikumpulkan. Di sisi lain, Human Rights Due Diligent ((HRDD)/Uji Tuntas Hak Asasi Manusia pada sektor pengolahan ikan swasta akan dinilai secara mendalam melalui prinsip “melindungi hak asasi manusia, martabat, dan akses terhadap sumber daya” dari data primer dan sekunder yang dikumpulkan dari dokumen perusahaan, data media masa, dan wawancara mendalam dengan informan penelitian.

Penilaian HAM menggunakan kerangka Uji Tuntas Hak Asasi Manusia (HRDD). Penilaian HRDD yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari The Social Responsibility Assessment (SRA) Tools yang diprakarsai oleh Conservation International. SRA adalah alat penilaian risiko dan tolok ukur untuk melakukan uji tuntas hak asasi manusia dalam rantai pasokan makanan laut (Conservation International, 2021). Secara umum, SRA dapat diterapkan untuk menilai risiko terhadap isu-isu sosial tertentu; mengungkap kesenjangan informasi yang diperlukan; dan menemukan area yang memerlukan perbaikan (Conservation International, 2021). Selain itu, metode SRA menonjol dalam berbagai konteks, mulai dari perikanan skala kecil yang berorientasi pada masyarakat hingga sektor industri, sehingga metode ini juga dapat diterapkan pada industri perikanan yang luas. Dengan demikian, alat SRA cocok digunakan sebagai metode penilaian pada penelitian ini.

Menurut Conservation International, metode SRA mengandung tiga prinsip: melindungi hak asasi manusia, martabat, dan akses terhadap sumber daya; menjamin kesetaraan dan kesempatan yang adil untuk mendapatkan manfaat; dan meningkatkan ketahanan pangan, gizi, dan penghidupan. Setiap prinsip dilengkapi dengan komponen utamanya. Misalnya, HAM dan hak buruh serta hak akses merupakan komponen utama dari prinsip melindungi HAM, martabat, dan akses terhadap sumber daya. Penelitian ini tidak menggunakan seluruh indikator SRA dalam penilaian HAM, berikut adalah indikator yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 3.2 Dimensi dan indikator yang dipilih untuk melihat kondisi pemenuhan HAM di sektor perikanan

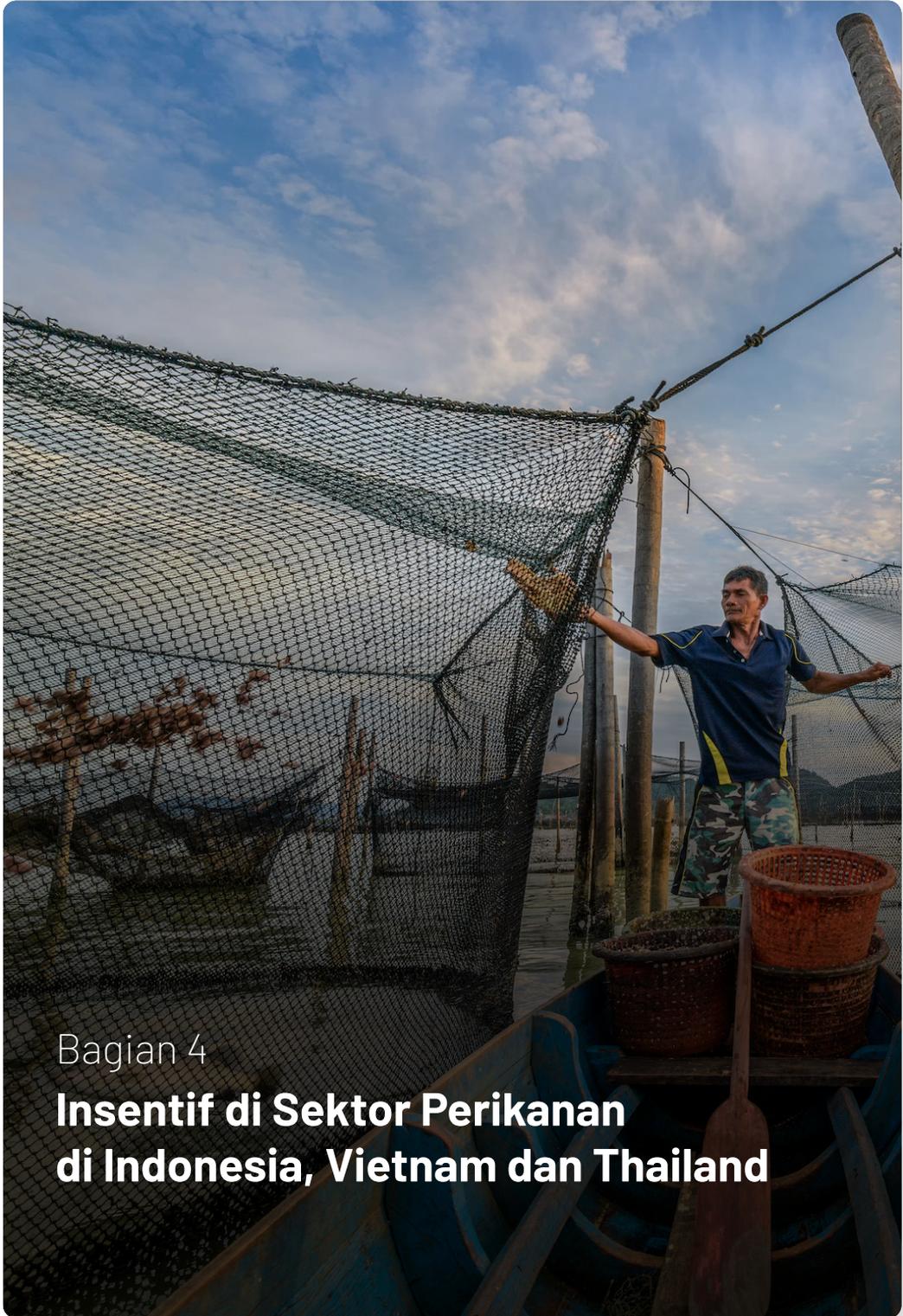
Dimensi	Indikator
Hak asasi manusia dan buruh	Penyalahgunaan dan pelecehan
	Perdagangan manusia dan kerja paksa
	Jeratan utang dalam perikanan skala kecil
	Pekerja anak
	Kebebasan berserikat dan perundingan bersama
	Penghasilan dan tunjangan
	Istirahat yang cukup
	Akses terhadap layanan dasar
	Keselamatan Kerja
	Bantuan medis
Hak atas akses	Hak penggunaan sumber daya masyarakat adat
	Tanggung jawab dan transparansi perusahaan
Persamaan	Pelaporan keluhan dan akses terhadap penyelesaian
	Partisipasi pemangku kepentingan dan pengelolaan kolaboratif
Ekuitas	Kesempatan yang adil untuk mendapatkan manfaat
	Diskriminasi

Sumber: diolah dari SRA Tools Conservation International, 2021

Untuk fokus pada aspek HAM dan hak buruh, studi ini hanya akan menggunakan prinsip melindungi hak asasi manusia, martabat, dan akses terhadap sumber daya sebagai prinsip panduan untuk menilai uji tuntas hak asasi manusia di sektor perikanan swasta. Di sisi lain, mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya juga mempengaruhi pemilihan ini.

3.7 Ruang lingkup dan batasan penelitian

Penelitian ini dibatasi pada penilaian HRDD berdasarkan pelaporan perusahaan menggunakan indikator penelitian. Penelitian ini juga berbasis desk-study yang dilakukan untuk melihat kondisi pemenuhan HAM di perusahaan pengolahan ikan dan pemasoknya sehingga analisis yang dihasilkan berdasarkan ketersediaan data. Selain itu, meskipun menggunakan cakupan regional ASEAN, kami hanya berfokus pada tiga negara karena negara-negara tersebut memiliki angka produksi tertinggi untuk perikanan.



Bagian 4

Insentif di Sektor Perikanan di Indonesia, Vietnam dan Thailand



Bagian 4

Insentif di sektor perikanan di Indonesia, Vietnam dan Thailand

4.1 Estimasi dan Klasifikasi Insentif Perikanan di Indonesia, Vietnam dan Thailand

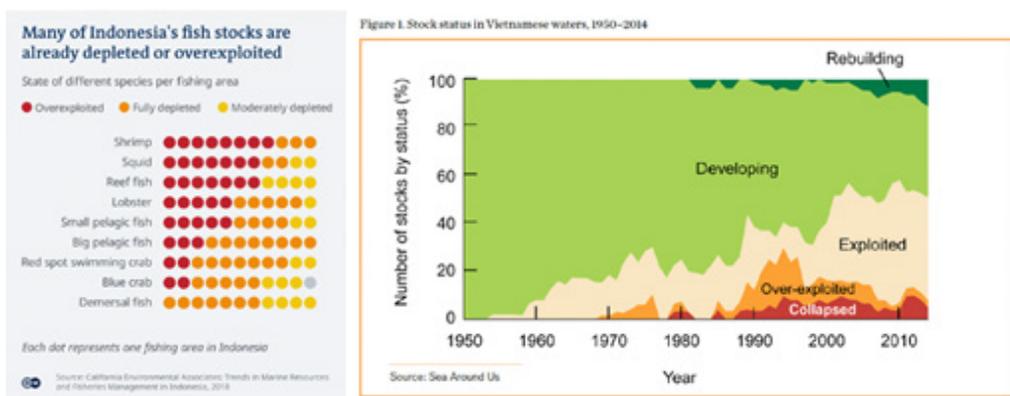
Pemerintah negara-negara Asia Tenggara memiliki komitmen yang tinggi untuk mendukung perkembangan sektor perikanan, mengingat pentingnya industri ini bagi perekonomian dan kesejahteraan masyarakat setempat. Data yang diungkapkan oleh Sumaila et. al. (2019) menunjukkan bahwa pada tahun 2018, dukungan pemerintah untuk industri perikanan di kawasan tersebut mencapai USD 3,65 miliar. Angka ini memiliki implikasi signifikan, mengingat jumlah tersebut berkontribusi sekitar 10 persen dari total dukungan global untuk sektor perikanan senilai. Meskipun dukungan tersebut bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing industri perikanan, dimana subsidi dapat mengurangi biaya operasi penangkapan ikan. Hal ini, jika tidak diimbangi dengan manajemen yang baik, berpotensi meningkatkan insentif untuk melakukan penangkapan berlebihan, yang pada akhirnya dapat merugikan ekosistem laut dan mengancam keberlanjutan sumber daya perikanan di kawasan ini.

Bantuan yang diberikan pemerintah menunjukkan dampak yang signifikan bagi produksi perikanan di Asia Tenggara yang terus mengalami peningkatan. Menurut SEAFDEC (2023), wilayah Asia Tenggara mengalami tren kenaikan produksi hasil perikanan dari 23 juta metrik ton pada tahun 2005 menjadi 46,8 juta metrik ton pada tahun 2019. Selama periode tersebut, produksi perikanan di wilayah ini meningkat secara rata-rata sebesar 1,7 juta metrik ton per tahun atau sekitar 5,3 persen per tahun. Namun, peningkatan produksi yang dialami mengakibatkan produksi dan stok perikanan mengalami degradasi yang cukup mengkhawatirkan. Menurut Komatsu (2013) yang merujuk pada hasil pemeriksaan SEAFDEC dan FAO menyatakan wilayah pesisir di Asia Tenggara khususnya Teluk Thailand, pantai-pantai di Filipina, laut Indonesia, pantai di bagian selatan Myanmar dan Laut China Selatan mengalami degradasi yang parah atau penangkapan secara berlebihan.

Penangkapan ikan berlebihan telah menjadi masalah serius di perairan Indonesia dan Vietnam. Di Indonesia, sebagian besar stok ikan sudah habis atau terlalu banyak ditangkap. Menurut Kementerian Kelautan dan Perikanan Indonesia, 90% kapal perikanan Indonesia

mengambil hasil tangkapan mereka dari daerah yang sudah terlalu banyak ditangkap dan terlalu ramai dengan kapal (California Environmental Associates, 2018). Di sisi lain, di perairan Vietnam, pada tahun 2014 sekitar 42,6% stok ikan dieksploitasi dan 3,3% dieksploitasi secara berlebihan. Namun, angka-angka ini tidak membedakan antara stok di perairan pesisir dan di perairan lepas. Stok di perairan lepas mungkin juga telah mengalami penangkapan berlebihan, tetapi tidak ada data yang memadai untuk memastikan keadaan mereka (Harper dan Sumaila, 2019).

Gambar 4.1. Status Stok Ikan di Indonesia dan Vietnam

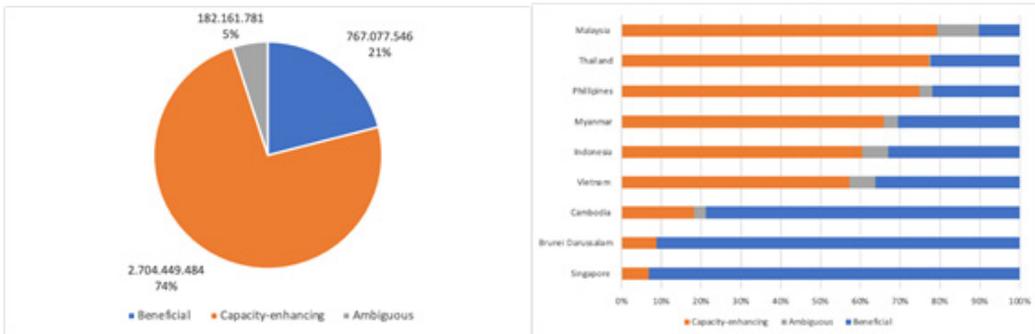


Sumber: California Environmental Associates via Merk, 2022; Harper and Sumaila, 2019

1. Insentif Perikanan untuk Peningkatan Kapasitas

Insentif atau subsidi atau bantuan dari pemerintah pada sektor perikanan didominasi oleh bantuan dengan jenis yang dapat meningkatkan kapasitas atau *capacity enhancing* dalam penangkapan ikan. Subsidi ini mencakup semua bentuk bantuan input modal dan investasi infrastruktur yang dapat mengurangi biaya atau meningkatkan pendapatan dari kegiatan penangkapan ikan. Sumaila et. Al (2010) mengkategorikan jenis subsidi ini kedalam bantuan yang "buruk" karena dapat mendorong kapasitas penangkapan ikan melebihi kapasitas alaminya atau *sustainable level*. Efek dari subsidi jenis ini adalah mendorong peningkatan aktivitas penangkapan ikan karena adanya peningkatan keuntungan secara artifisial yang bersumber dari bantuan yang disediakan. Pada akhirnya kondisi ini akan memperburuk masalah penangkapan ikan berlebihan dan merusak keberlanjutan sumber daya perikanan. Namun saat ini, subsidi pada sektor perikanan yang diberikan negara-negara Asia Tenggara masih didominasi oleh bantuan dengan kategori *capacity enhancing*. Nilai subsidi yang masuk dalam kategori ini yaitu sebesar USD 2,7 juta atau sekitar 74 persen dari total nilai bantuan untuk sektor perikanan. Indonesia, Vietnam dan Thailand merupakan negara produsen perikanan yang dominan di Asia Tenggara masing masing mengalokasikan anggaran sebesar USD 565 juta, USD 337 juta dan USD 1,06 miliar.

Gambar 4.2. Insentif Perikanan di 10 negara ASEAN tahun 2019 (USD)



Sumber: Sumaila et al (2019), diolah

Sedangkan jika dilihat jumlah bantuan di masing-masing negara di ASEAN berdasarkan klasifikasinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Klaisifikasi Insentif Perikanan di Negara ASEAN

Negara	Beneficial	Capacity-enhancing	Ambiguous	Total Bantuan
Thailand	73.797.552	1.068.852.812	6.398.245	1.149.048.610
Indonesia	308.572.759	565.989.649	60.990.867	935.553.275
Malaysia	60.578.973	472.015.662	62.847.935	595.442.570
Vietnam	213.826.717	337.853.550	38.362.407	590.042.674
Phillipines	40.991.435	139.587.068	6.096.266	186.674.769
Myanmar	15.067.019	107.549.690	5.579.870	163.025.464
Cambodia	49.895.905	11.468.746	1.886.191	63.250.842
Brunei Darussalam	11.148.433	1.076.875	N.a.	12.225.308
Singapore	751.075	55.432	N.a.	806.508

n.a merupakan indikasi keterbatasan data.

Sumber: Sumaila et al (2019), diolah

Setiap negara memiliki corak pemberian subsidi perikanan yang meningkatkan kapasitas penangkapan. Diantara beberapa subsidi yang dapat meningkatkan kapasitas, Indonesia memberikan bantuan terbesarnya untuk subsidi bahan bakar. Sementara bantuan peningkatan kapsitas yang paling besar dari Vietnam digunakan untuk pengembangan pemasaran dan infrastruktur penyimpanan. Sementara itu, Thailand lebih banyak memberikan bantuan berupa kemudahan perpajakan

Tabel 4.2 Rincian Insentif Perikanan Kategori Meningkatkan Kapasitas di Indonesia, Vietnam dan Thailand

Capacity Enhancing Subsidy	Indonesia	Vietnam	Thailand
Boat conststruct. & renov.	66.744.946	15.967.176	4.562.539
Fisheries dev. projects	91.542.906	8.300.469	756.991
Fishing access	1.019.127	74.267	292.468.418
Fishing port develop.	26.823.465	15.832.740	160.610.127
Fuel subsidies	141.322.801	N.A.	251.385.952
Markt. & storage infrast.	140.059.128	266.304.837	34.536.271
Tax exemption	98.477.276	31.374.062	324.532.515

Sumber: Sumaila et al (2019), diolah

Subsidi bahan bakar merupakan bantuan peningkatan kapasitas yang banyak diberikan negara-negara Asia Tenggara dengan tujuan untuk melindungi nelayan skala kecil. Akan tetapi, bantuan ini lebih banyak dinikmati oleh pengusaha ikan skala besar sehingga dapat mendorong penangkapan berlebih akibat terdistorsinya biaya yang dibutuhkan. Indonesia dan Thailand memberikan bantuan subsidi bahan bakar sebesar USD 141 juta dan USD 251 juta, sedangkan tidak ditemukan bukti adanya subsidi bahan bakar yang diberikan. Selain itu bantuan yang terkait dari penangkapan ikan yaitu terkait pengecualian pajak. Indonesia, Vietnam dan Thailand memberikan fasilitas pengecualian pajak yang masing masing membutuhkan anggaran sebesar USD 98,4 juta, 31,3 juta dan 324 juta. Kondisi ini menghilangkan potensi realokasi pendapatan negara untuk menutupi eksternalitas negatif dari penangkapan ikan berlebih.

Selain itu, dalam meningkatkan kapasitas perikanan juga banyak terdapat bantuan pemasaran dan infrastruktur penyimpanan. Indonesia dan Vietnam yang cenderung mulai mengejar ketertinggalan dari sisi infrastruktur dengan memberikan bantuan masing-masing sebesar USD 140 juta dan 266 juta. Thailand yang relatif sudah lebih berkembang sisi infrastrukturnya mengalokasikan anggaran yang relatif lebih rendah sebesar USD 34,5 juta. Kondisi ini juga sejalan dengan bantuan keuangan untuk pembaruan atau modernisasi kapal dimana bantuan yang diberikan Indonesia dan Vietnam relatif lebih tinggi dibandingkan dengan Thailand.

2. Insentif Perikanan yang Bermanfaat

Berbeda dengan insentif yang mendorong peningkatan kapasitas dalam sektor perikanan yang seringkali mengarah pada eksploitasi berlebihan terhadap stok perikanan dan degradasi lingkungan. Pemerintah-pemerintah di Asia Tenggara sudah memberikan

bantuan yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan cadangan perikanan melalui konservasi dan usaha pengolahan yang berkelanjutan dan diklasifikasi sebagai subsidi yang bermanfaat (*beneficial subsidies*) (Sumaila et al., 2010). Subsidi ini berkontribusi pada tujuan tersebut melalui dukungan terhadap manajemen pengolahan, penelitian dan pengembangan *marine protected areas* (MPA) (Sumaila et al., 2012; Willis & Bailey, 2020). Merujuk pada Sumaila (2019), perkembangan subsidi yang bermanfaat ini masih belum memadai di wilayah Asia Tenggara, ditandai dengan nilai kontribusinya hanya mencapai 26 persen dari total subsidi yang diberikan (Fig x). Pada tingkat negara, hanya Singapura, Brunei Darussalam dan Kamboja yang memiliki pengeluaran untuk subsidi perikanan yang bermanfaat lebih besar dibandingkan subsidi yang mendorong peningkatan kapasitas (Fig xy). Vietnam, Indonesia dan Thailand memberikan bantuan perikanan yang bermanfaat dengan persentase masing-masing sebesar 36,2, 32,9 dan 6,4 persen.

Tabel 4.3 Rincian insentif perikanan kategori bermanfaat di Indonesia, Vietnam dan Thailand

Beneficial Subsidy	Indonesia	Vietnam	Thailand
Fisheries mangt.	210.754.701	188.797.972	66.405.473
Fishery R&D	56.386.452	15.246.912	1.840.744
MPAs	41.431.606	9.781.833	5.551.336

Sumber: Sumaila et al (2019), diolah

Tabel diatas menunjukkan perbedaan pola pemberian insentif di tiga negara. Insentif untuk pengelolaan perikanan, penelitian dan pengembangan manajemen sumber daya serta *Marine Protected Area* (MPA) ditemukan di Indonesia Vietnam dan Thailand. Ketiga negara cenderung mengalokasikan lebih banyak untuk program pengelolaan perikanan dibanding insentif kategori bermanfaat lainnya.

Program Pengelolaan Perikanan (*fisheries management*) bertujuan untuk meningkatkan pemanfaatan sumber daya perikanan secara berkelanjutan. Program ini melibatkan pemantauan, pengendalian, dan pengawasan; penilaian stok dan survei sumber daya; peningkatan habitat perikanan; serta program peningkatan stok. Akan tetapi, program ini belum mendapatkan subsidi yang memadai dari pemerintah Thailand. Anggaran yang dialokasikan dari total subsidi perikanan hanya sebesar 5,8 persen, persentase yang relatif rendah jika dibandingkan dengan nilai Indonesia dan Vietnam masing-masing sebesar 22,5 dan 32 persen. Pada saat yang sama, dukungan dan program untuk *Research and Development* dalam manajemen sumber daya perikanan masih terbatas. Upaya tersebut mencakup inisiatif untuk meningkatkan metode penangkapan dan pemrosesan ikan agar dapat berkelanjutan. Hal ini tercermin dalam tingkat subsidi yang diberikan pada program-program ini di Indonesia, Vietnam, dan Thailand, yang masing-masing hanya sebesar 6,0; 2,6 dan 0,2 persen dari total subsidi perikanan.

Marine Protected Area (MPA) merupakan instrumen penting untuk melestarikan keanekaragaman hayati laut yang juga berdampak positif bagi aspek sosial ekonomi (Weigel et al., 2014). Pendirian dan pengelolaan MPA memerlukan dukungan dan sumber daya keuangan yang signifikan dan berkelanjutan (Bhorquez et al., 2022). Namun, di banyak negara berkembang, seperti di Asia Tenggara, keterbatasan keuangan dan sumber daya menjadi hambatan besar dalam pengelolaan MPA. Kurangnya sumber daya keuangan termasuk yang bersumber dari anggaran pemerintah menyebabkan munculnya fenomena "Paper Parks", yaitu area yang ditetapkan sebagai MPA tetapi tidak mendapatkan dukungan yang memadai dengan sumber daya yang diperlukan (Savage et al. 2020). Secara keseluruhan, subsidi negara-negara Asia Tenggara untuk program MPA (Marine Protected Areas) hanya mencapai 6 persen dari total subsidi perikanan. Lebih lanjut, pada tingkat negara, Indonesia, Vietnam, dan Thailand masing-masing mengalokasikan dana sebesar 4,4, 1,7, dan 0,5 persen dari total subsidi perikanan yang mereka berikan untuk mendukung program MPA.

3. Insentif Perikanan yang Ambigu

Subsidi yang ambigu merupakan program-program yang memiliki potensi berdampak positif melalui peningkatan sumber daya perikanan atau berdampak negatif jika mendorong pada eksploitasi berlebihan. Meski secara umum jumlah subsidi yang bersifat ambigu di negara Asia Tenggara hanya sebesar lima persen dari total subsidi perikanan, namun ini perlu menjadi perhatian untuk dievaluasi karena dampaknya yang tidak dapat ditentukan secara pasti (Sumaila et al., 2010). Secara lebih rinci, klasifikasi dari subsidi yang ambigu pada perikanan dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu Bantuan untuk nelayan (*fisher assistance*), Pemberdayaan Masyarakat Perikanan di Perdesaan (*Rural fisher communities*) dan Pembelian kembali kapal (*vessel buyback*).

Bantuan untuk nelayan dalam bentuk pembayaran untuk menjamin pendapatan mereka pada masa-masa sulit dapat berdampak positif pada aspek sosial karena mencegah mereka untuk terjun ke dalam tingkat kemiskinan yang semakin dalam (Brugere et al., 2008). Akan tetapi, bantuan ini tidak mendorong nelayan untuk mendiservikasi kegiatan ekonomi dan tetap bergantung pada penangkapan ikan (Schrank 2003). Pada pada gilirannya berpotensi pada eksploitasi yang berlebih. Vietnam cenderung dominan memberikan bantuan perikanan dalam bentuk ini dan diperkirakan sebesar USD 30 juta, sedangkan Indonesia dan Thailand hanya sebesar USD 4,6 juta dan USD 0,9 juta. Selain itu, program Pemberdayaan Masyarakat Perikanan di Perdesaan (*Rural fisher communities*) yang hidup di pesisir dengan tujuan umum mengentaskan kemiskinan dan mewujudkan kemandirian pangan. Sejalan dengan luasnya wilayah pesisir Indonesia mendorong bantuan program ini mendapat alokasi sebesar USD 56 juta, nilainya lebih besar dibandingkan dengan Vietnam dan Thailand yang masing-masing sebesar USD 7,8 juta dan USD 2,2 juta.

Tabel 4.4. Rincian insentif perikanan kategori ambigu di Indonesia, Vietnam dan Thailand

Ambiguous Subsidy	Indonesia	Vietnam	Thailand
Fisher assistance	4.680.451	30.518.196	907.874
Vessel buyback	n.a.	n.a.	3.260.958
Rural fisher communities	56.310.416	7.844.211	2.229.412

Sumber: Sumaila et al (2019), diolah

Dalam rangka mengurangi kapasitas penangkapan secara keseluruhan, pemerintah sering kali menggunakan program pembelian kembali kapal (*vessel buyback*). Menurut Branch et al. (2006), untuk mencapai tujuan pengurangan kapasitas penangkapan secara keseluruhan, perlu memperhitungkan kemampuan penangkapan setiap kapal sebelum dilakukan pembelian kembali. Mengurangi jumlah kapal tanpa mempertimbangkan kekuatan penangkapan masing-masing secara individual berpotensi tidak efektif dalam mengatasi masalah kapasitas berlebih. Seringkali pembelian terjadi pada kapal yang paling tidak efisien sehingga kapasitas penangkapan keseluruhan tetap besar (Beddington et al., 2007). Thailand memiliki program terkait ini dan mengalokasikan anggaran sebesar USD 3,2 juta, sementara di Indonesia dan Vietnam tidak ditemukan bukti subsidi untuk program ini. Program pembelian kembali kapal (*vessel buyback*) cenderung mahal dan dampaknya tidak selalu signifikan atau sulit untuk diukur. Selain biayanya tinggi, program-program ini dianggap tidak efektif dalam jangka panjang (Hutniczak et al., 2018).

4.2 Tinjauan Potensi Dampak Sosial dari Insentif Perikanan di Indonesia, Vietnam dan Thailand

Peninjauan potensi dampak sosial dari insentif perikanan di Indonesia, Vietnam dan Thailand berdasarkan pada kasus-kasus yang dominan muncul dan ketersediaan data atau informasi yang menunjang temuan. Berikut adalah temuan berdasarkan masing-masing negara:

4.2.1. Studi Kasus Indonesia

1. Dukungan biaya variable

Dukungan Biaya Variabel (*Variable-cost input-based support*) seperti bahan bakar, es, umpan atau alat penangkapan ikan merupakan bantuan yang paling konsisten diberikan pemerintah Indonesia. Menurut Suharsono (2021), bantuan ini berkontribusi sekitar 35 persen dari total belanja pemerintah pusat Indonesia untuk perikanan tangkap antara tahun 2017 sampai dengan 2020. Subsidi bahan bakar merupakan biaya variable paling penting dari penangkapan ikan sekaligus menjadi bantuan yang paling dominan diberikan pemerintah Indonesia.

Sejak 2012, subsidi bahan bakar hanya berhak didapatkan oleh kapal-kapal penangkapan ikan dibawah 30 GT. Namun, pada rentang waktu 2017-2020, tingkat bantuan bahan bakar yang didapatkan nelayan selalu lebih rendah dibandingkan kuota yang tersedia. Salah satu penyebabnya yaitu adanya hambatan dalam hal akses, yang mengakibatkan program ini tidak berhasil menjangkau penerima manfaat yang ditargetkan (Suharsono, 2021). Terdapat potensi ketimpangan bagi nelayan yang memiliki akses untuk mendapat subsidi bahan bakar mendorong mereka menjadi lebih efisien secara biaya pada saat proses menangkap ikan.

Subsidi bahan bakar cenderung menguntungkan para pemilik atau operator kapal karena mereka yang menanggung biaya bahan bakar. Hingga saat ini, tidak terdapat bukti yang menunjukkan bahwa manfaat ini mendorong upah yang lebih tinggi bagi awak kapal (ABK). Kondisi ini diperkuat temuan penelitian WWF Indonesia dan FPIK-IPB pada tahun 2019 yang menunjukkan pendapatan bulanan ABK masih dibawah upah minimum kabupaten(UMK) sedangkan pemilik kapal sudah jauh diatas UMK(Suharsono, 2021). Selain itu, skema pengupahan ABK berdasarkan bagi hasil dengan kontrak yang tidak jelas, mendorong praktik pemotongan upah yang didasarkan dengan alasan biaya bahan bakar yang tinggi. Sehingga tidak sedikit ABK yang mendapatkan upah yang tidak layak seperti pada temuan yang dibahas di bagian 5.

Kaitannya dengan dampak lingkungan, Zulham (2005) mengungkapkan bahwa di perairan Jawa bagian utara, subsidi bahan bakar mendorong upaya penangkapan namun tidak diikuti dengan peningkatan hasil tangkapan atau pendapatan nelayan. Sehingga, subsidi bahan bakar tidak selalu meningkatkan manfaat bagi nelayan khususnya untuk wilayah yang telah dieksploitasi penuh atau berlebih. Apabila bantuan terus diberikan sedangkan hasil tangkapan berkurang, maka mengakibatkan upaya penangkapan ikan tetap terdorong diiringi dengan peningkatan biaya. Hasil yang tidak sepadan dengan biaya disiasati oleh pemilik kapal dengan menekan biaya tenaga kerja, berupa pemotongan upah ABK sehingga mereka menerima imbal hasil yang tidak sepadan atau tidak adil. Kondisi ini menunjukkan keterkaitan antara penangkapan ikan yang berlebih dan eksploitasi tenaga kerja (EJF, 2019).

2. Insentif Pajak

Bisnis perikanan, terutama di pengolahan dan ekspor, mendapat intervensi khusus khususnya terkait Insentif pajak penghasilan yang tersedia diatur dalam Peraturan Pemerintah 78/2019 (ASEAN Briefing, 2023). Pemerintah memberikan potongan pendapatan bersih sebesar 30% dari total investasi, dengan depresiasi dan amortisasi dipercepat. Kompensasi kerugian tersedia untuk lebih dari lima tahun. Investor juga mendapatkan pengurangan pajak atas dividen sebesar 10%. Persyaratan investasi tertentu diberlakukan, misalnya nilai investasi 10-50 miliar rupiah dan minimal 50 tenaga kerja lokal (ASEAN Briefing, 2023). Selama pandemi Covid-19, Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia (KKP) berhasil memperjuangkan pemberian insentif

fiskal berupa pengurangan Pajak Penghasilan (PPH) hingga 30% selama enam bulan bagi industri perikanan nasional.

Selain itu, Indonesia memiliki kebijakan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)/ Special Economic Zones untuk menarik investasi termasuk di Kawasan yang memiliki potensi perikanan. Salah satunya adalah KEK di Sulawesi Utara yang juga mendapatkan kemudahan termasuk dalam bentuk keringan pajak. Salah satu kebijakan insentif pajak untuk perusahaan yang beroperasi di KEK adalah potongan Pajak Penghasilan (PPH), bebas Pajak Pertambahan Nilai (PPN) untuk barang pokok, bebas bea impor mesing dan barang modal, serta perizinan yang dipermudah.

Banyak perusahaan pengolahan ikan di Indonesia juga beroperasi untuk melakukan penangkapan ikan. Sehingga insentif-insentif perpajakan yang tersedia bisa menjadi pendorong untuk meningkatkan kapasitas pemrosesan yang didukung melalui meningkatkan penangkapan. Pengukuran dampak insentif perpajakan terhadap kondisi sosial-ekonomi maupun ketenagakerjaan masih terbatas mengingat kaitannya yang tidak secara langsung. Sehingga aturan serta persyaratan insentif perpajakan juga tidak disertai kriteria pemenuhan HAM secara umum. Akan tetapi, terdapat bagian yang menghubungkan yaitu keberadaan aturan lain seperti aturan ketenagakerjaan. Temuan di lapangan, perusahaan pengolahan ikan di Sulawesi Utara tetap berusaha mematuhi aturan ketenagakerjaan dengan memenuhi hak-hak pekerja tanpa dipersyaratkan oleh insentif perpajakan.

Berbeda dengan kemudahan perpajakan, terdapat salah satu iuran yang dikumpulkan pemerintah Indonesia terhadap kegiatan penangkapan ikan yaitu Penerimaan Negara Bukan Pajak. Terdapat perubahan aturan pungutan PNBP yang saat ini beralih dari praproduksi menjadi pascaproduksi. Pada saat pengenaan PNBP melalui skema praproduksi, pembayaran yang dilakukan usaha perikanan didasarkan pada estimasi potensi hasil tangkapan sesuai kapasitas kapal, sehingga tidak mempertimbangkan tingkat panen dan cenderung besarnya tetap. Penerapan PNBP pascaproduksi berpotensi lebih adil karena nelayan atau pelaku usaha perikanan tangkap membayar pungutan sesuai dengan jumlah tangkapan yang didaratkan pada pelabuhan pangkalan yang ditetapkan. Sehingga ada insentif yang muncul berupa nelayan tidak terdesak untuk mengejar hasil tangkapan sebanyak-banyaknya demi menutup operasional dan biaya PNBP. Kondisi ini akan mendorong keberlanjutan sumber daya dan pengambilan ikan yang berkualitas. Kementerian Kelautan dan Perikanan, menunjukkan beberapa kapal membayar PNBP lebih rendah dengan skema pungutan yang baru dibandingkan dengan skema lama yang cenderung lebih tinggi (Kompas, 2023). Temuan di Sulawesi Utara menunjukkan, beberapa pelaku usaha penangkapan ikan tidak merasa keberatan dengan PNBP jika diikuti dengan hasil tangkapan yang memadai.

3. Dukungan biaya tetap

Dukungan biaya tetap (*fixed cost support*), termasuk penyediaan, konstruksi, dan modernisasi kapal dan peralatan, juga dapat berkontribusi pada tingkat upaya penangkapan ikan yang tidak berkelanjutan (*Danish Institute for Human Rights, 2022*). Bantuan ini diberikan oleh pemerintah pusat dan provinsi di Indonesia dengan menyasar nelayan untuk dapat memperbarui kapasitas penangkapan (kapal dan mesin), menambah peralatan atau pelengkapannya (Suharsono, 2021). Bantuan ini di Provinsi Aceh, Maluku Utara dan Sulawesi Utara menunjukkan proporsi yang cukup besar dari belanja total perikanan atau dari segi nilai absolut. Pada ketiga provinsi terdapat kesamaan persyaratan untuk memperoleh dukungan biaya tetap, khususnya kapal yang didistribusikan oleh koperasi nelayan, kecuali untuk program-program pengentasan kemiskinan di Sulawesi Utara yang penerimanya dapat perseorangan. Program-program ini bertujuan mendukung mata pencaharian di wilayah yang tidak memiliki alternatif. Meski dapat mendukung pemenuhan hak untuk berusaha, namun persyaratan untuk disalurkan melalui koperasi menjadi tantangan tersendiri bagi masyarakat rentan yang bukan anggota koperasi.

Terdapat program bantuan pemberian kapal bermesin di Sulawesi Utara. Nelayan yang mendapatkan bantuan kapal bermesin dapat melakukan penangkapan ikan secara lebih aman dibandingkan ketika menggunakan kapal tidak bermesin. Hal ini mengurangi risiko kerentanan nelayan dan keluarganya yang mungkin terancam ketika terjadi kecelakaan kerja. Sedangkan pemberian kapal yang lebih besar, meski terdapat potensi untuk mempekerjakan ABK dan menyediakan lapangan kerja. Namun, pemberian kapal khususnya dibawah 10 GT memiliki potensi untuk mendorong penangkapan ikan secara berlebih karena tangkapannya tidak dilaporkan dan cenderung belum memiliki tanda registrasi kapal yang memadai. Menurut *The PEW Charitable Trusts (2019)*, memperkirakan bahwa 95% kapal skala kecil di Indonesia tidak dilaporkan aktivitas penangkapannya.

Selain penyediaan kapal dan mesin, terdapat bantuan pemberian peralatan pasca panen. Bantuan ini konsisten diberikan oleh pemerintah Sulawesi Utara selama 2016-2019 khususnya menyasar nelayan yang masuk dalam kategori miskin. Khususnya pada masa COVID-19, terdapat pendistribusian 434 unit kotak pendingin (*cool box*) kepada penjual ikan dan pengumpul ikan untuk memperbaiki pelaksanaan rantai dingin. Namun, pemberian bantuan yang sudah ditargetkan kepada masyarakat miskin masih berpotensi disalurkan secara tidak tepat. Temuan studi lapangan di Minahasa Utara menunjukkan penyaluran bantuan berupa *cool box* diterima oleh perangkat desa atau kerabatnya. Sehingga kondisi ini menunjukkan penyaluran bantuan yang tidak tepat sasaran menghambat potensi masyarakat miskin yang berhak untuk memperbaiki kondisi ekonomi mereka dengan meningkatkan skala usaha perikanan yang mereka jalani.

4. Pembangunan Infrastruktur

Pemerintah Indonesia menginvestasikan 53 persen dari dukungan perikanan ke dalam infrastruktur antara tahun 2017 dan 2020. Investasi ini mendukung pembangunan, pemeliharaan, dan peningkatan akses ke Pelabuhan, fasilitas pendaratan dan pusat lainnya. Mayoritas bantuan jenis ini dialokasikan untuk menyediakan infrastruktur club goods yang dapat meningkatkan akses terhadap infrastruktur untuk beberapa kelompok nelayan namun tidak tersedia secara publik. Meskipun proyek-proyek infrastruktur tidak memiliki hubungan langsung dengan peningkatan produksi, proyek-proyek tersebut dapat memfasilitasi peningkatan kapasitas dan intensifikasi usaha penangkapan ikan melalui penyediaan akses ke lokasi baru atau kemungkinan penggunaan kapal dengan ukuran yang lebih besar.

5. Kebijakan Tenaga Kerja

Salah satu dukungan teknis adalah bantuan dalam pemantauan keamanan maritim dari masalah IUU (*Illegal, Unreported, and Unregulated Fishing*). Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) Indonesia mengawasi 30 kapal pengawas perikanan. Selama tahun 2022, setiap kapal beroperasi rata-rata 66 hari, dan sebagai hasilnya, pada tahun 2022, 3,282 kapal diperiksa, di mana 79 di antaranya ditemukan telah melakukan pelanggaran.

Dalam memastikan hak kerja bagi para pekerja perikanan, Indonesia terus berupaya meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan di sektor perikanan. Akan tetapi secara kuantitas pengawas ketenagakerjaan keseluruhan masih terdapat kesenjangan antara ideal, sesuai dengan rekomendasi ILO, dengan yang tersedia. Pengawas ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam memastikan implementasi undang-undang ketenagakerjaan di sektor perikanan. Sehingga aspek pengawasan khususnya dari segi alokasi anggaran ini masih perlu ditingkatkan mengingat kebutuhan yang masih tinggi.

Program pendidikan dan pelatihan dapat membantu nelayan memahami hak mereka atas kondisi kerja yang aman dan sehat serta hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan (Danish Institute for Human Rights, 2022). Pemerintah Indonesia melalui anggaran KKP secara rutin melakukan pelatihan kompetensi awak kapal penangkap ikan. Pada tahun 2022 tercatat terdapat 1.245 orang mendapatkan basic safety training (KKP, 2023). Pengetahuan dari pelatihan ini juga banyak dirasakan manfaatnya oleh nelayan nelayan di Sulawesi Utara. Pemilik kapal maupun perusahaan pengolahan ikan juga mendorong ABK yang akan melaut untuk mendapatkan bekal kemampuan dari pelatihan ini, dengan menginformasikan jadwal pelatihan yang akan dilaksanakan di Pelabuhan Perikanan Samudera Bitung.

Pada tahun 2017, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) mengeluarkan Peraturan Menteri No. 2/2017, dikenal sebagai Peraturan tentang Persyaratan dan Mekanisme Sertifikasi Hak Asasi Manusia dalam Perikanan, untuk melindungi hak-hak nelayan di perairan Indonesia. Peraturan ini menciptakan mekanisme sertifikasi untuk memastikan bahwa industri perikanan Indonesia bebas dari pelanggaran hak asasi manusia. Perusahaan yang tidak memperoleh sertifikasi hak asasi manusia tidak diizinkan beroperasi di perairan Indonesia sesuai dengan regulasi ini. Persyaratan untuk mendapatkan sertifikasi meliputi kebijakan hak asasi manusia, prosedur untuk melakukan penilaian risiko dan remediasi dalam kasus pelanggaran. Setiap perusahaan di sektor perikanan diharuskan menyampaikan laporan audit hak asasi manusia untuk memastikan kesejahteraan nelayan dan pekerja pelabuhan. Namun Sistem dan Sertifikasi HAM Perikanan belum diimplementasikan. Banyak hak-hak dasar pekerja/buruh maupun awak kapal perikanan/nelayan pada usaha perikanan yang belum dipenuhi (Lattuputy, 2019).

6. Perlindungan Sosial

Dalam rangka meningkatkan bantuan pendapatan untuk nelayan yang meliputi dukungan pendapatan atau pemasukan dan skema asuransi untuk nelayan. Salah satu program yang teridentifikasi masuk dalam kategori ini yaitu penyediaan bantuan premi asuransi nelayan. Bantuan ini merupakan insentif bagi nelayan untuk bergabung dengan skema asuransi yang disediakan hanya untuk tahun pertama. Pemerintah Indonesia mengalokasikan dana sekitar Rp 90 miliar (USD 6,42 juta) di masing-masing tahun 2017 dan 2018 (Suharsono, 2021). Berdasarkan temuan Maisandi dan Halimatussadiah (2022), persentase nelayan di Indonesia yang memiliki asuransi masih rendah. Sehingga, bantuan premi diawal masa kepesertaan menjaga mereka untuk meningkatkan kepemilikan asuransi bagi nelayan.

Kepemilikan asuransi kecelakaan kerja dan asuransi kesehatan dapat menjaga dan memengaruhi kesejahteraan rumah tangga nelayan. Nelayan yang memiliki asuransi, baik dalam bentuk Kesehatan maupun kecelakaan kerja, memiliki tingkat kesejahteraan ekonomi yang lebih tinggi (Maisandi dan Halimatussadiah, 2022). Selain itu, memiliki asuransi, berfungsi sebagai perlindungan sosial ketika para nelayan tidak dapat bekerja untuk mencegah gangguan terhadap kesejahteraan mereka.

4.2.2. Studi Kasus Vietnam

Pada tanggal 7 Juli 2014, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 67/2014/ND-CP dan Peraturan Pemerintah Nomor 17/2018/ND-CP. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk menyusun kebijakan secara komprehensif, sistematis, dan bersinergi untuk pengembangan sektor perikanan. Dalam peraturan ini, diatur kebijakan terkait pembangunan infrastruktur untuk penangkapan ikan, termasuk pelabuhan perikanan dan dermaga penangkapan ikan; kebijakan kredit; kebijakan pinjaman modal kerja; serta kebijakan asuransi lambung kapal dan asuransi awak kapal. Ini bertujuan untuk mengatur dan memberikan landasan yang kokoh bagi pengembangan sektor perikanan, termasuk aspek-aspek yang terkait dengan keberlanjutan, ekonomi, dan keamanan kelautan.

Pada tanggal 7 Juli 2014, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 67/2014/ND-CP dan Peraturan Pemerintah Nomor 17/2018/ND-CP. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk menyusun kebijakan secara komprehensif, sistematis, dan bersinergi untuk pengembangan sektor perikanan. Dalam peraturan ini, diatur kebijakan terkait pembangunan infrastruktur untuk penangkapan ikan, termasuk pelabuhan perikanan dan dermaga penangkapan ikan; kebijakan kredit; kebijakan pinjaman modal kerja; serta kebijakan asuransi lambung kapal dan asuransi awak kapal. Ini bertujuan untuk mengatur dan memberikan landasan yang kokoh bagi pengembangan sektor perikanan, termasuk aspek-aspek yang terkait dengan keberlanjutan, ekonomi, dan keamanan kelautan.

1. Dukungan biaya tetap

Terdapat kebijakan kredit untuk pemilik kapal dapat meminjam hingga 95% dari total nilai investasi dalam pembangunan kapal baru dengan suku bunga 7% per tahun. Tujuan kebijakan ini adalah memberikan insentif dan dukungan keuangan untuk pembangunan atau peningkatan kapal, sambil mengatur mekanisme untuk menangani risiko dan situasi di mana proyek tidak dapat dilanjutkan. Program ini berhasil memodernisasi kapal dengan capaian kapal baru yang dibangun menggunakan lambung berbahan baja dan memiliki kapasitas 800 CV atau lebih. Perbaikan kapal mendorong kondisi kerja dan kehidupan anggota ABK telah meningkat didorong sumber penghidupan yang lebih baik.

Program ini juga mengalami beberapa kendala seperti saldo tertunda sebesar VND 8.058 miliar untuk membiayai 963 kapal, selain itu terdapat gagal bayar mencapai VND 4.228 miliar (52.5% dari total). Tantangan lain dari program ini adalah mekanisme peminjaman masih memiliki prosedur yang panjang serta jumlah pinjaman modal kerja relative rendah dibandingkan kebutuhan. Kondisi ini mendorong banyak nelayan tetap menggunakan instrumen kredit yang tidak resmi. menunjukkan bahwa subsidi mempunyai dampak positif terhadap profitabilitas nelayan karena peningkatan

pendapatan, terutama menguntungkan pemilik kapal-kapal terbesar. Namun, inefisiensi kapal bersubsidi dapat mengancam sumber daya dan profitabilitas dalam jangka panjang. Meskipun mempunyai dampak ekonomi yang positif, skema ini belum mengatasi permasalahan pendapatan yang buruk dari sektor perikanan dan hanya menguntungkan kapal-kapal skala besar dan pemilik yang berada dibandingkan dengan nelayan skala kecil yang berada di perairan pantai (Pham, 2021).

2. Insentif Pajak

Pemerintah Vietnam memberlakukan kebijakan produk perikanan yang diperoleh dari hasil tangkapan laut lepas bebas dari pajak, dan biaya pendaftaran untuk kapal penangkapan ikan juga dibebaskan. Pemerintah menggratiskan 100% pajak izin bagi individu, organisasi, dan rumah tangga di sektor budidaya, perikanan, dan layanan dukungan perikanan. Selain itu, produk hasil laut yang dijual dibebaskan dari pajak pertambahan nilai, asuransi kapal, dan peralatan yang langsung melayani penangkapan ikan. Secara khusus, pajak impor untuk mesin, peralatan, dan alat yang tidak dapat diproduksi secara domestik untuk membangun dan meningkatkan kapal dengan kapasitas total 400 CV atau lebih juga dihapuskan (Nguyen, 2021).

Menurut Buku Putih IUU Vietnam, diperkirakan setidaknya 20% dari tangkapan hasil laut ditangkap secara ilegal, sehingga menghasilkan keuntungan besar bagi nelayan atau operator karena sekitar 10 hingga USD 24 miliar bebas dari membayar pajak atau pajak pendapatan (Nguyen, 2021). Namun, terdapat banyak dampak buruk dari subsidi perikanan, seperti subsidi bahan bakar untuk kapal, insentif pajak pendapatan untuk pelaut, aksesterbuka dan kredit bagi nelayan, yang semuanya mendorong penangkapan ikan ilegal, tidak dilaporkan, dan tidak diatur (Martini & Innes, 2018). Penghapusan pajak sumber daya alam juga dapat mengurangi biaya operasional, meningkatkan pendapatan, dan memungkinkan akumulasi jumlah kapal dan karyawan. Pada aspek sosial, kondisi ini menciptakan ketidaksetaraan di antara komunitas perikanan dengan tingkat eksploitasi yang berbeda. Ini juga mengakibatkan penurunan kesadaran dan kewajiban nelayan untuk berkontribusi pada pembangunan masyarakat dan negara (Tuong, 2009).

3. Kebijakan Tenaga Kerja

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17/2018/ND-CP, terdapat program memberikan dukungan penuh, yaitu 100%, untuk biaya pelatihan yang bertujuan membimbing anggota kru dalam mengoperasikan kapal berlambung baja dan kapal berbahan baru. Selain itu, disediakan panduan teknis khusus untuk kapal dengan kapasitas mesin utama total 400CV atau lebih, yang mencakup teknik eksploitasi dan preservasi produk menggunakan teknologi terkini. Dukungan ini memungkinkan seafarer untuk dengan cepat mengakses teknologi terbaru, meningkatkan

keterampilan dalam teknik penangkapan ikan yang canggih, dan menguasai kemampuan penyimpanan ikan secara aman dan jangka panjang di kapal.

Selain itu terdapat pelatihan bagi pekerja perikanan di Provinsi Quang Ngai bertujuan untuk memberikan pengetahuan tentang area penangkapan ikan yang aman, perbaikan mesin kapal, pemahaman terhadap ketentuan hukum, penyelamatan di laut, pengendalian kapal untuk menghindari badai, dan metode pengawetan hasil laut. (*Quang Ngai Farmers Association, 2023*). Pendidikan dan pelatihan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman masyarakat nelayan terkait hak-hak mereka terhadap lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta hak untuk bekerja dalam kondisi yang adil dan menguntungkan (*Danish Institute for Human Rights, 2022*).

Program Pengembangan Kesehatan Laut dan Pulau di Vietnam hingga 2030 menetapkan tujuan jangka pendek pada 2025, yaitu melengkapi 70% kapal penangkapan ikan di laut dengan lemari obat dan peralatan medis, memastikan 80% kapal laut mematuhi regulasi kesehatan laut internasional, serta melatih 80% penduduk di laut dan pulau dalam perlindungan kesehatan dan pertolongan pertama. Sementara itu, tujuan jangka panjang hingga 2030 mencakup pencapaian 100% kepatuhan kapal penangkapan ikan di laut dan kapal laut terhadap regulasi internasional, pelatihan perlindungan kesehatan dan pertolongan pertama untuk seluruh penduduk di laut dan pulau, serta melengkapi 70% kapal permukaan Angkatan Laut, Pengawal Pantai, dan Penjaga Perbatasan dengan fasilitas medis untuk operasi penyelamatan laut. Program ini dapat meningkatkan lingkungan kerja khususnya pada aspek kesehatan di laut menjadi lebih layak.

Pada 10 Maret 2023, Perdana Menteri Vietnam menyetujui Proyek Konversi (Keputusan No. 208/QĐ-TTg) dengan target hingga 2025, meliputi pelatihan profesi untuk 50.000 nelayan serta konversi sekitar 2.000 kapal penangkapan ikan. Konversi ini bertujuan untuk mendukung tugas-tugas seperti budidaya air, penangkapan ikan rekreasi, dan pekerjaan terencana atau yang terlibat dalam sektor pariwisata di kawasan konservasi. Selain itu, proyek ini memiliki tujuan melindungi sumber daya perairan dan memastikan kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Peralihan dari profesi penangkapan ikan mendorong diversifikasi ekonomi yang berpotensi meningkatkan taraf hidup juga mencegah eksploitasi sumber daya perikanan secara berlebihan.

4. Perlindungan Sosial

Melalui aturan No 17 tahun 2018 tersebut, pemerintah Vietnam memiliki kebijakan untuk memberikan dukungan sebesar 100 persen untuk pembelian asuransi kecelakaan bagi setiap ABK yang bekerja di atas kapal. Akan tetapi cakupan penerima manfaat dari program bantuan asuransi ini masih sebesar 56 persen dari total nelayan yang pergi melaut.

4.2.3 Studi Kasus Thailand

1. Pembelian Kembali Kapal

Pembelian kembali kapal merupakan salah satu bantuan dengan jumlah yang besar pada Rencana Pengelolaan Perikanan Laut Thailand THB 2,6 triliun. Akan tetapi anggaran pemerintah yang besar masih belum ada studi yang menunjukkan keterkaitannya dengan upaya pengurangan penangkapan ikan berlebihan. Mengingat program ini sudah banyak diimplementasikan oleh negara-negara maju sehingga pembelajaran dari mereka dapat menjadi pertimbangan evaluasi kebijakan di Thailand. Studi ini mengevaluasi kinerja program pembelian kembali perikanan dalam mencapai hasil sosial-ekonomi positif. Studi ini menilai empat studi kasus dari Australia, Amerika Serikat, British Columbia (Kanada), dan Norwegia. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun program pembelian kembali dapat berhasil mengurangi kapasitas penangkapan dan meningkatkan keuntungan ekonomi dalam jangka pendek, tidak ada satu pun dari program pembelian kembali yang dievaluasi sepenuhnya berhasil karena adanya izin atau lisensi yang belum digunakan, peningkatan upaya penangkapan, dan reinvestasi berkelanjutan dalam perikanan.

2. *Marine Protected Area*

Perlu dielaborasi penjelasan Indo dan Viet kalo di temukan bukti empiris

Pemerintah Thailand memiliki anggaran untuk pembiayaan Marine Protected Area sebesar. Program yang memiliki tujuan utama untuk pelestarian lingkungan juga memiliki dampak positif terhadap capaian sosial ekonomi masyarakat pesisir. Hasil penelitian Weigel et al. (2015) mengevaluasi dampak ekonomi dari Area Perlindungan Laut (MPA) terhadap rumah tangga nelayan di Provinsi Chumphon, Thailand. Perbandingan dilakukan antara rumah tangga yang berada di dalam atau berdekatan dengan MPA dengan rumah tangga yang jauh dari MPA. Temuan utama menunjukkan bahwa rumah tangga yang berlokasi di dalam atau berdekatan dengan MPA cenderung memiliki pendapatan lebih tinggi, kondisi pasar yang lebih baik, dan tingkat kerentanan ekonomi yang lebih rendah dibandingkan dengan rumah tangga yang jauh dari MPA. Selain itu, terdapat ketidaksetaraan pendapatan yang lebih rendah di antara rumah tangga di dalam atau berdekatan dengan MPA.

Studi ini juga menyoroti dampak positif MPA terhadap peran gender dalam rumah tangga nelayan. perempuan dalam rumah tangga yang berada di dalam MPA rata-rata memiliki pendapatan dua kali lipat lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan dalam rumah tangga yang jauh dari MPA, terutama melalui pendapatan dari aktivitas pasca panen. MPA juga memberikan peluang profesional yang signifikan bagi pasangan dan putri nelayan, terutama dalam aktivitas pasca panen di sektor perikanan. Secara

keseluruhan, studi ini menyiratkan bahwa MPA tidak hanya memiliki dampak ekonomi positif pada masyarakat nelayan, tetapi juga berkontribusi pada perbaikan kesetaraan gender dalam sektor perikanan.





Bagian 5

Kebijakan dan Kondisi Pemenuhan Hak Asasi Manusia di Sektor Perikanan



Bagian 5

Kebijakan dan Kondisi Pemenuhan Hak Asasi Manusia di Sektor Perikanan

5.1 Kebijakan perlindungan HAM di sektor perikanan di Indonesia, Vietnam dan Thailand

HAM dalam sektor perikanan dan akuakultur sangat penting karena dua alasan fundamental. Pertama, sektor ini merupakan sumber pekerjaan dan penghidupan yang signifikan bagi banyak orang, khususnya di komunitas yang sangat bergantung pada industri ini untuk kesejahteraan ekonomi dan sosial mereka seperti di Indonesia, Thailand dan Vietnam. Kedua, pekerja di sektor perikanan dan akuakultur sering terjadinya pelanggaran HAM.

Indonesia sebagai salah satu produsen tuna tertinggi di dunia namun masih adanya diskriminasi terhadap buruh migran terutama pada orang cina. Pekerja migran di Indonesia sangat rentan terhadap jeratan hutang dari yang terakumulasi dari agen perekrutan lokal dan luar negeri. Kesenjangan dalam kerangka hukum Indonesia melemahkan perlindungan anak terhadap bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak dan secara keseluruhan, penegakan hukum terhadap pekerja anak, kerja paksa, dan anti-perdagangan orang tidak efektif. Kurangnya sumber daya manusia untuk mengawasi ketenagakerjaan yang tidak mencukupi untuk jumlah tenaga kerja yang ada. Kapasitas yang terbatas di dalam pengawas ketenagakerjaan kemungkinan besar juga dipengaruhi oleh keterpencilan di beberapa daerah.

Vietnam sebagai negara penghasil tuna tropis yang beroperasi pada Samudra Pasifik Barat dan Tengah. Vietnam memiliki *Human Development Index* tinggi, dibuktikan dengan tingkat kemiskinan rendah, tingkat pendidikan yang tinggi, serta pertumbuhan ekonomi yang positif. Namun Vietnam juga tidak luput dengan adanya kasus pelanggaran HAM. Pembatasan terhadap kemampuan warga negara Vietnam untuk mengubah tempat tinggal permanen mereka membuat beberapa pekerja migran internal tidak memiliki hak dan perlindungan hukum yang sama dengan penduduk lainnya. Para pelaku perdagangan orang mengeksploitasi warga negara Vietnam, termasuk anak-anak, etnis minoritas, dan

kelompok-kelompok masyarakat pedesaan, dalam kerja paksa di berbagai industri. viii dan pekerja anak banyak ditemukan di sektor informal dan daerah pedesaan Vietnam.

Thailand sebagai salah satu negara eksportir tertinggi keenam setelah china, tidak luput dari pelanggaran HAM. Adanya kerja paksa, perdagangan manusia, dan *child labor* dari warga negara tetangga. Hal tersebut menjadi masalah sistemik dalam industri makanan laut dan sektor padat karya lainnya. Selain itu adanya keterbatasan hak pekerja migran untuk berserikat, tingginya tingkat informalitas dalam perekrutan dan kontrak kerja, meluasnya penggunaan agen perekrutan yang tidak terdaftar.

Menjamin hak asasi manusia di sektor ini penting untuk melindungi martabat, keselamatan, dan kesejahteraan para pekerja, serta mempromosikan pembangunan yang berkelanjutan dan adil di komunitas ini. Menghormati hak asasi manusia dalam perikanan dan akuakultur bukan hanya imperatif moral, tetapi juga penting untuk mencapai tujuan sosial dan ekonomi yang lebih luas.

Penguatan aturan HAM di ASEAN untuk mencegah pelanggaran saat ini dan di masa depan masih menjadi perhatian utama. Penerapan aturan HAM yang efektif di ASEAN dapat membantu memastikan bahwa industri, termasuk sektor perikanan dan akuakultur, beroperasi dengan cara yang menghormati hak asasi manusia dan lingkungan, menghindari eksploitasi dan kerusakan ekosistem, serta melindungi hak dan kesejahteraan komunitas lokal dan pekerja.

Dalam upaya memperkuat hak asasi manusia (HAM) di sektor perikanan, negara-negara ASEAN telah berkomitmen untuk menjalankan beberapa agenda penting. Salah satunya adalah *Resolution and Plan of Action (RES&POA) on Sustainable Fisheries for Food Security for the ASEAN Region*, yang bertujuan untuk mendistribusikan manfaat secara adil dari perdagangan ikan dan produk perikanan, baik di tingkat intra-regional maupun internasional, terutama bagi pelaku skala kecil sepanjang rantai nilai. Agenda ini juga mencakup penguatan program dan kebijakan nasional di bidang akuakultur dengan mempertimbangkan aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan untuk mendorong ketahanan pangan dan mengurangi kemiskinan.

Selanjutnya, ASEAN *Illegal, Unreported, Unregulated Fish (IUUF) Network dan The Regional Plan of Action to Promote Responsible Fishing Practices including to Combatting Illegal, Unreported, and Unregulated Fishing Practices in the Region (RPOA-IUUF)* merupakan inisiatif yang krusial dalam memperkuat kerjasama pengelolaan perikanan, konservasi sumber daya, dan pemberantasan penangkapan ikan secara ilegal, tidak dilaporkan, dan tidak diatur. Khususnya di wilayah strategis seperti Laut China Selatan dan Laut Sulu-Sulawesi, Agenda ini menjadi salah satu komitmen dalam HAM pada sektor perikanan regional dan nasional yang sinergis.

Pada skala lebih luas, juga terdapat konvensi internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia, Vietnam, dan Thailand. Pada isu HAM misalnya, Palermo Protocol yang mengatur tentang Mencegah, Menekan dan Menghukum Perdagangan Orang Khususnya Perempuan dan Anak-Anak, melengkapi Konvensi PBB Menentang Kejahatan Transnasional Terorganisir. Pada Palermo Protocol telah diratifikasi oleh Indonesia, Vietnam, dan Thailand. Kemudian pada isu pekerja anak, ILO C-138 yang mengatur batas umur pekerja bagi awak kapal 15 tahun dan ILO C-182 tentang penghapusan bentuk terburuk pekerja anak beserta memberikan fasilitas dan akses gratis pada pendidikan kejuruan. Kedua konvensi yang fokus pada pekerja anak telah diratifikasi oleh Indonesia, Vietnam, dan Thailand.

Keberhasilan agenda-agenda tersebut dapat berpotensi adanya ratifikasi konvensi Internasional di negara-negara ASEAN, dimana dapat memperkuat perlindungan hak para pekerja di sektor perikanan.

5.1.1 Kebijakan Internasional Perlindungan Pekerja Perikanan di Indonesia, Vietnam dan Thailand

Pentingnya ratifikasi konvensi internasional oleh Indonesia, Vietnam, dan Thailand merupakan langkah krusial dalam memastikan perlindungan yang lebih komprehensif dan efektif bagi pekerja, khususnya Awak Kapal (ABK) dalam sektor perikanan. Sebagai negara dengan industri perikanan yang signifikan, ketiga negara ini menghadapi tantangan serupa dalam melindungi hak-hak pekerja di tengah praktik kerja yang kerap kali mengeksploitasi dan kondisi kerja yang jauh dari standar keselamatan dan kesehatan kerja yang layak (AN, Wawancara Peneliti, 2023).

Data dan analisis dari Greenpeace (2022) menunjukkan bahwa regulasi nasional yang ada saat ini di ketiga negara tersebut beberapa masih bersifat umum dan tidak cukup spesifik untuk memberikan perlindungan menyeluruh kepada ABK. Hal ini membuat ABK terlalu bergantung pada perjanjian kerja yang disepakati dengan pemilik kapal, menempatkan mereka dalam posisi yang rentan terhadap pelanggaran hak dan kondisi kerja yang tidak adil.

Dalam konteks ini, ratifikasi konvensi internasional seperti ILO C-188, yang mengatur tentang standar kerja di sektor perikanan, menjadi sangat penting. Konvensi ini tidak hanya menawarkan kerangka hukum yang kuat untuk perlindungan pekerja tetapi juga memastikan bahwa negara-negara memenuhi standar internasional dalam pengelolaan industri perikananannya. Dengan meratifikasi konvensi-konvensi seperti ini, Indonesia, Vietnam, dan Thailand dapat memperkuat legislasi domestik mereka, memberikan jaminan perlindungan yang lebih baik bagi ABK, dan secara efektif meningkatkan reputasi internasional mereka sebagai negara yang mempromosikan hak asasi manusia dan pekerjaan layak.

Ratifikasi konvensi internasional juga akan mendorong harmonisasi standar kerja dan perlindungan pekerja di kawasan, hal tersebut mencegah *"race to the bottom"* di mana

negara-negara bersaing untuk menarik investasi dengan menawarkan standar kerja yang lebih rendah. Ini penting untuk memastikan bahwa globalisasi dan perdagangan internasional memberikan manfaat yang adil bagi semua pihak, termasuk pekerja di sektor paling rentan.

Sebagai langkah awal menuju peningkatan perlindungan pekerja di kawasan, ratifikasi konvensi internasional oleh Indonesia, Vietnam, dan Thailand akan menjadi fondasi yang kokoh. Hal ini tidak hanya tentang memenuhi kewajiban internasional tetapi juga tentang mengambil tanggung jawab moral dan etis untuk melindungi mereka yang paling rentan dalam ekonomi global. Melalui ratifikasi ini, ketiga negara dapat membangun sistem perikanan yang lebih adil dan berkelanjutan, di mana hak dan kesejahteraan pekerja menjadi pusat dari kemajuan dan pembangunan.

Tabel 5.1 Ratifikasi konvensi Internasional yang relevan dengan HAM di sektor perikanan di masing-masing negara

Tipe	Judul Aturan	Isi	Status dan Ratifikasi
Konvensi - Traficking	Palermo Protocol	Mencegah, Menekan dan Menghukum Perdagangan Orang Khususnya Perempuan dan Anak-Anak, melengkapi Konvensi PBB Menentang Kejahatan Transnasional Terorganisir.	Indonesia: Sudah, 2009 Vietnam: Sudah, 2012 Thailand: Sudah, 2013
Konvensi - Pekerja, Nelayan, Keamanan Maritim	ILO C-188, Work in Fishing Convention, Protocol 29	Berlaku untuk semua kapal yang terlibat dalam penangkapan ikan komersial dan membebaskan tanggung jawab kepada pemilik dan nakhoda kapal untuk memastikan kesehatan dan keselamatan awak kapal. Awak kapal harus cukup umur untuk bekerja dan harus diberi waktu istirahat, serta upah, makanan, dan perawatan medis yang memadai.	Indonesia: Belum Vietnam: Belum Thailand: Sudah, 2019
Konvensi - Pekerja, Nelayan	C029 - Forced Labour Convention, 1930	Menetapkan larangan umum terhadap penggunaan kerja paksa atau wajib dalam semua bentuknya.	Indonesia: Sudah, 1950 Vietnam: Sudah, 2007 Thailand: Sudah, 1969

Tipe	Judul Aturan	Isi	Status dan Ratifikasi
Konvensi - Pekerja, Nelayan,	ILO 190	Mencegah dan mengatasi kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, termasuk gender-based violence dan pelecehan dengan penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib, penghapusan secara efektif pekerja anak dan penghapusan diskriminasi dalam hal ketenagakerjaan dan pekerjaan, serta memajukan pekerjaan yang layak.	Indonesia: Belum Vietnam: Belum Thailand: Belum
Konvensi - Keamanan Maritim	IMO 1974 (SOLAS Convention)	Perjanjian internasional mengenai keselamatan kapal dagang dan kapal penumpang. Menguraikan standar minimum untuk konstruksi, peralatan, dan pengoperasian kapal.	Thailand: Sudah, 1985 Indonesia: Sudah, 1981 Vietnam: Sudah, 1991
Konvensi - Penangkapan Ikan	IMO STCW-F 1995	Perjanjian yang mengikat yang menetapkan persyaratan sertifikasi dan pelatihan minimum untuk awak kapal penangkap ikan laut dengan tujuan untuk mempromosikan keselamatan kehidupan di laut dan perlindungan lingkungan laut, dengan mempertimbangkan sifat unik dari industri perikanan dan lingkungan kerja penangkapan ikan.	Indonesia: Sudah (n.a) Vietnam: Sudah (n.a) Thailand: Sudah (n.a)
Konvensi Ketenagakerjaan	- UN Treaty Body - International Convention on the Protection of the Rights of All	Non-diskriminasi dalam perlakuan terhadap pekerja migran dan anggota keluarganya, terlepas dari status hukum, ras, warna kulit, bahasa, agama, keyakinan politik atau lainnya,	

Tipe	Judul Aturan	Isi	Status dan Ratifikasi
	Migrant Workers and Members of Their Families	<p>remitansi ke negara asal, kebangsaan, asal etnik atau sosial, kebangsaan, usia, status ekonomi, properti, status kesehatan, kehamilan, status perkawinan, atau status keluarga.</p> <p>Memungkinkan pekerja migran untuk mempertahankan kehidupan keluarga, termasuk hak atas penggabungan keluarga dan hak anak-anak pekerja migran untuk pendidikan.</p> <p>Memungkinkan pekerja migran dan keluarga mereka untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan budaya baik di negara asal maupun tujuan, serta mengakui hak mereka untuk mengirim remitansi ke negara asal.</p>	<p>Indonesia: Sudah, 2012</p> <p>Vietnam: Belum</p> <p>Thailand: Belum</p>
Konvensi - Pekerja	Convention (No. 105) concerning the Abolition of Forced Labour	<p>Melarang penggunaan kerja paksa atau wajib dalam lima situasi spesifik:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai alat politik atau untuk tujuan mobilisasi dan penggunaan tenaga kerja untuk tujuan pembangunan ekonomi. 2. Sebagai hukuman atas pandangan politik atau ideologis yang berbeda dari rezim yang berkuasa. 3. Sebagai metode mobilisasi dan penggunaan tenaga kerja untuk tujuan ekonomi oleh otoritas kolonial, supremasi rasial, atau rezim lainnya. 	<p>Indonesia: Sudah, 1999</p> <p>Vietnam: Sudah, 2020</p> <p>Thailand: Sudah, 1969</p>

Tipe	Judul Aturan	Isi	Status dan Ratifikasi
		<ol style="list-style-type: none"> 4. Sebagai hukuman atas partisipasi dalam pemogokan. 5. Sebagai alat diskriminasi ras, sosial, nasional, atau agama. 	
Konvensi - Pekerja Anak	Convention No.138 on Minimum Age	Mempromosikan pendidikan anak dan menghapus pekerja anak dengan menetapkan usia minimum untuk bekerja yang tidak boleh kurang dari usia wajib sekolah dan, dalam keadaan apa pun, tidak boleh kurang dari 15 tahun.	Indonesia: Sudah, 1999 Vietnam: Sudah, 2003 Thailand: Sudah, 2004
Konvensi - Pekerja Anak	C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan dan menerapkan prioritas untuk penghapusan bentuk terburuk pekerja anak. 2. Menyediakan akses yang memadai dan gratis ke pendidikan dasar dan pelatihan kejuruan untuk semua anak yang ditarik dari bentuk terburuk pekerja anak. 3. Mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan penegakan hukum, termasuk menetapkan mekanisme pemantauan. 4. Menyediakan dukungan dan bantuan untuk memastikan pemulihan dan integrasi anak-anak yang ditarik dari bentuk terburuk pekerja anak. 	Indonesia: Sudah, 2000 Vietnam: Sudah, 2000 Thailand: Sudah, 2001

Tipe	Judul Aturan	Isi	Status dan Ratifikasi
Konvensi - Pekerja	C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948	Menjamin hak pekerja dan pengusaha untuk membentuk dan bergabung dengan organisasi pilihan mereka tanpa adanya intervensi dari pihak luar.	Indonesia: Sudah, 1998 Vietnam: Belum Thailand: Belum
Konvensi - Pekerja	C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melindungi pekerja dan organisasi pekerja dari tindakan diskriminatif yang berkaitan dengan kegiatan serikat pekerja. 2. Mendorong negosiasi kolektif sebagai sarana untuk menetapkan kondisi kerja dan upah. 3. Mencegah campur tangan pemerintah atau pihak pengusaha dalam kegiatan serikat pekerja yang independen 	Indonesia: Sudah, 1957 Vietnam: Sudah, 2019 Thailand: Belum
Konvensi - Pekerja	C100 - Equal Remuneration Convention, 1951	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghilangkan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dalam hal upah untuk pekerjaan yang sama atau pekerjaan yang nilainya sama. 2. Mendorong penilaian pekerjaan berdasarkan kriteria objektif untuk menentukan nilai pekerjaan tanpa memandang jenis kelamin pekerja. 3. Meningkatkan transparansi dalam mekanisme penetapan upah dan promosi kesetaraan upah melalui dialog sosial. 	Indonesia: Sudah, 1958 Vietnam: Sudah, 1997 Thailand: Sudah, 1999

Tipe	Judul Aturan	Isi	Status dan Ratifikasi
Konvensi - Pekerja	C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958	Mencegah dan menghilangkan diskriminasi dalam pekerjaan dan profesi. Diskriminasi dapat berdasarkan ras, warna, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal kebangsaan, atau asal sosial, dan konvensi ini mencakup: <ol style="list-style-type: none"> 1. Mendorong kesetaraan kesempatan dan perlakuan di tempat kerja dalam hal akses ke pekerjaan, pelatihan, promosi, dan kondisi kerja. 2. Meminta negara-negara anggota untuk merumuskan dan menerapkan kebijakan nasional yang bertujuan menghapus diskriminasi di tempat kerja. 	Indonesia: Sudah, 1999 Vietnam: Sudah, 2017 Thailand: Sudah, 1997
Kon - Pekerja	Paris Agreement 22 April 2016 (Decent Work & Economic Growth)	Keharusan transisi tenaga kerja yang adil dan penciptaan pekerjaan yang layak dan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan prioritas pembangunan yang ditetapkan secara nasional,	Indonesia: Sudah, 2016 Vietnam: Sudah, 2016 Thailand: Sudah, 2016

Berdasarkan tabel diatas bahwa sebagian besar kebijakan di Indonesia, Vietnam, dan Thailand sudah meratifikasi konvensi internasional yang memiliki relevansi pada HAM di sektor perikanan. Namun, ratifikasi yang belum dilakukan pada UN Treaty Body tentang perlindungan pekerja migran, hanya Indonesia yang sudah meratifikasi. Kemudian ILO 190 ketiga negara tersebut belum meratifikasi, padahal konvensi ini bersifat penting dalam melindungi pekerja perempuan. Kemudian Konvensi ILO tentang Pekerjaan dalam Perikanan (C-188). Konvensi ini belum diratifikasi oleh Indonesia dan Vietnam. Konvensi ini bertujuan untuk memastikan kondisi kerja yang layak bagi pekerja perikanan secara komprehensif.

Ratifikasi konvensi ini sangat penting karena sektor perikanan dikenal dengan kondisi kerja yang beresiko berbahaya, menjadikan perlindungan pekerja sebagai prioritas.

Selain konvensi yang ada di atas, terdapat beberapa kebijakan penting lain sebagai dasar untuk mendorong bisnis dan ham antara lain:

1. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Pasal 4, melarang perbudakan.
2. Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (2011) mengartikulasikan tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia dan menetapkan serangkaian langkah nyata untuk menghindari kerugian.
3. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan 8 (Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi), Target 8.7, memerlukan langkah-langkah untuk mengakhiri perbudakan modern.
4. Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional tentang Kerja Paksa atau Wajib, 1930, No.29 melarang kerja paksa
5. Protokol Organisasi Perburuhan Internasional tahun 2014 pada Konvensi Kerja Paksa 1930.
6. Deklarasi Organisasi Perburuhan Internasional tentang Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja mendukung penghapusan segala bentuk kerja paksa atau wajib kerja dan penghapusan pekerja anak.

Di bidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja dikenal melalui 8 (delapan) konvensi dasar International Labour Organization (ILO). Konvensi dasar ini terdiri atas 4 (empat) kelompok yaitu:

1. Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98);
2. Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111);
3. Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105); dan
4. Perlindungan Anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).

5.1.2 Kebijakan Nasional Perlindungan Pekerja di Sektor Perikanan di Indonesia, Vietnam dan Thailand

1. Kebijakan perlindungan tenaga kerja perikanan dari kerja paksa

Meskipun Indonesia belum meratifikasi Konvensi 188, kebijakan nasionalnya mencerminkan komitmen serupa terhadap kesejahteraan anak buah kapal. Hal ini terlihat dalam Pasal 151 yang mengatur tentang kesejahteraan mereka, termasuk aspek-aspek seperti gaji, regulasi jam kerja dan istirahat, jaminan transportasi ke dan dari tempat asal, kompensasi saat kapal tidak operasional akibat kecelakaan, peluang pengembangan karier, serta penyediaan akomodasi, fasilitas rekreasi, nutrisi, perawatan kesehatan, dan asuransi kecelakaan kerja. Dukungan regulasi ini diperkuat oleh Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 2 tahun 2017, yang menyusun

persyaratan dan mekanisme sertifikasi hak asasi manusia di sektor perikanan, melengkapi Peraturan Menteri No. 42 tahun 2016 tentang Perjanjian Kerja Laut bagi Awak Kapal Perikanan, serta Undang-Undang No. 17 tahun 2008 tentang Pelayaran. Hal ini seharusnya menjadi potensi bagi pemerintah Indonesia untuk segera meratifikasi konvensi ILO-188.

Vietnam meratifikasi Konvensi Tenaga Kerja Maritim 2006 (MLC) pada tahun 2013, yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja, kontrak kerja, serta perlindungan sosial dan asuransi. Ratifikasi ini membantu Vietnam mengisi kekosongan dalam sistem hukum nasionalnya terkait perlindungan awak kapal. Di sisi lain, meskipun hanya Thailand yang telah meratifikasi Konvensi ILO C-188, Indonesia dan Vietnam telah menunjukkan komitmen mereka terhadap keselamatan kerja awak kapal melalui penerapan aturan spesifik. Kebijakan ini memperkuat posisi kedua negara untuk potensial meratifikasi Konvensi ILO C-188, yang berfokus pada perlindungan awak kapal.

2. Perlindungan Pekerja atau Buruh Migran

Indonesia menjadi satu-satunya diantara Vietnam dan Thailand yang meratifikasi konvensi UN Treaty Body tentang perlindungan migran. Aturan yang diturunkan ke kebijakan nasional adalah UU 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, terutama pada pasal 6 ayat 1, terdapat 13 item aturan perlindungan. Aturan tersebut diubah dengan undang-undang cipta kerja Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 22 Tahun 2022 yang mengatur tentang perlindungan awak kapal dan migran. Isi dari peraturan tersebut mencakup prosedur penempatan awak kapal, hak dan kewajiban awak kapal migran, kewajiban perusahaan tentang perekrutan, mekanisme pengaduan dan kerjasama internasional.

Meskipun Vietnam dan Thailand belum meratifikasi konvensi tubuh perjanjian PBB yang berkaitan dengan perlindungan migran, regulasi internasional lain yang telah mereka ratifikasi, seperti Konvensi Tenaga Kerja Maritim 2006 (MLC), memberikan perlindungan tidak hanya kepada pekerja domestik tapi juga kepada pekerja migran. Selanjutnya, Konvensi ILO-188 juga menawarkan perlindungan kepada awak kapal migran. Meskipun perlindungan ini masih bersifat umum, prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya mendekati kebutuhan perlindungan migran. Hal tersebut menunjukkan bahwa Vietnam dan Thailand berpotensi untuk segera meratifikasi konvensi-konvensi yang berkaitan dengan perlindungan migran secara lebih spesifik.

3. Perlindungan dari pelecehan seksual

Walaupun Indonesia, Vietnam, dan Thailand belum meratifikasi ILO-190 yang bertujuan untuk mengatasi dan mencegah kekerasan serta pelecehan di tempat kerja, ketiga negara ini telah mengembangkan dan menerapkan regulasi sendiri yang sejalan dengan tujuan konvensi tersebut. Indonesia telah mengeluarkan Keputusan Menteri Tenaga

Kerja nomor 88 tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, yang merupakan kelanjutan dari Undang-Undang nomor 12 tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual. Regulasi ini menargetkan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual secara spesifik di lingkungan kerja.

Di Vietnam sudah adanya Kode Ketenagakerjaan yang baru, diadopsi oleh Majelis Nasional pada November 2019 dan diimplementasikan pada Januari 2021, termasuk Pasal 118 yang memperkenalkan bab baru tentang pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja. Ini menunjukkan komitmen Vietnam dalam mengatur hak dasar pekerja, termasuk melindungi mereka dari pelecehan seksual.

Sementara itu, Thailand melalui Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja (edisi ke-2) B.E. 2551 (2008) melarang pelecehan seksual bagi pekerja formal di tempat kerja oleh majikan atau pengawas. Amandemen pada Undang-Undang Hukum Pidana (edisi ke-22) B.E. 2558 (2015) memperluas cakupan perlindungan terhadap pelecehan, menunjukkan upaya negara untuk melindungi individu dari pelecehan di berbagai situasi, termasuk di tempat kerja. Dengan demikian, meskipun belum meratifikasi ILO-190, ketiga negara ini telah menunjukkan komitmen terhadap perlindungan pekerja dari kekerasan dan pelecehan di tempat kerja melalui regulasi nasional mereka.

4. Kebijakan di Indonesia, Vietnam dan Thailand masih bersifat umum

Regulasi yang ada di Indonesia, Vietnam, dan Thailand memang telah mencerminkan komitmen yang sejalan dengan konvensi internasional terkait perlindungan pekerja, termasuk awak kapal (ABK). Namun, menurut Greenpeace pada tahun 2022, hukum nasional di ketiga negara ini masih bersifat terlalu umum dan tidak cukup spesifik untuk memberikan perlindungan menyeluruh kepada ABK. Ketergantungan ABK pada perjanjian kerja yang dibuat dengan pemilik kapal sebelum mereka memulai pekerjaan menjadikan mereka rentan terhadap pelanggaran hak dan eksploitasi.

Kondisi tersebut menegaskan bahwa ratifikasi konvensi internasional seperti Konvensi ILO C-188, yang secara khusus mengatur tentang pekerjaan di sektor perikanan, termasuk hak-hak pekerja, kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan sosial menjadi kebijakan yang penting. Dengan meratifikasi konvensi tersebut, akan ada kerangka hukum yang lebih kuat dan spesifik yang dapat melindungi ABK dari pelanggaran dan memastikan mereka bekerja dalam kondisi yang adil dan layak.

Meratifikasi konvensi internasional ini tidak hanya akan meningkatkan perlindungan hukum bagi ABK tetapi juga memperkuat posisi negara-negara tersebut dalam standar global terkait perlindungan pekerja di sektor perikanan. Hal ini penting mengingat sektor perikanan adalah salah satu sektor kunci dalam ekonomi mereka, dan banyak dari pekerja dalam sektor ini adalah migran yang berisiko tinggi mengalami eksploitasi dan pelanggaran hak asasi manusia.

5.2. Kondisi Pemenuhan HAM dan Tanggung Jawab Sosial di Rantai Pasok Perikanan di Indonesia, Vietnam dan Thailand

Eksplorasi tenaga kerja di sektor perikanan bukanlah fenomena baru. Sifat kompetitif industri ini mendorong eksploitasi terhadap nelayan, khususnya awak kapal, yang dibayar di bawah standar upah industri dan tidak mendapatkan kondisi kerja yang layak di kapal penangkap ikan yang nakal. Kondisi serikat pekerja di sektor perikanan yang terbatas serta tidak adanya standar tertentu untuk setiap jenis pekerjaan dalam rantai pasok perikanan juga semakin memperburuk kondisi kerja aktor paling bawah. Kondisi kerja layak sulit dipenuhi pada industri yang mayoritas didominasi oleh informalitas. Perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja yang memadai bagi pekerja rentan masih menjadi tantangan.

Pada tahun 2021, diperkirakan 29,3 juta orang hidup dalam perbudakan modern di Asia dan Pasifik. Angka ini mencakup 59 persen dari total global. Jika kita memperhitungkan jumlah populasi, Asia dan Pasifik mempunyai prevalensi perbudakan modern tertinggi ketiga di dunia dengan 6,8 per seribu orang di kawasan ini yang terpaksa bekerja atau menikah. Di antara kelima wilayah tersebut, Asia dan Pasifik memiliki prevalensi pernikahan paksa tertinggi kedua (3,3 per seribu) dan prevalensi kerja paksa tertinggi ketiga (3,5 per seribu) (ILO, 2022).

Tabel 5.2 Perkiraan prevalensi dan jumlah orang yang mengalami perbudakan modern di Indonesia, Vietnam dan Thailand

Negara	Prevalensi perbudakan modern (per 1.000 penduduk)	Est. jumlah orang dalam perbudakan modern	Populasi	Rangking di tingkat regional WAsia dan Pasifik
Indonesia	6,7	1.833.000	273.524.000	10
Vietnam	4,1	396.000	97.339.000	17
Thailand	5,7	401.000	69.800.000	14

Sumber: *Global Slavery Index, 2022*

Bagian ini memberikan gambaran mengenai pelanggaran HAM yang terjadi pada proses penangkapan ikan dan pemrosesan berdasarkan kerangka The Social Responsibility Assessment (SRA) untuk komponen HAM dan tenaga kerja, hak akses, kesetaraan dan keadilan.

5.2.1 Pemenuhan HAM dan Tanggungjawab Sosial di Rantai Pasok Perikanan di Indonesia

1. Penangkapan Ikan

Meskipun beberapa undang-undang dan peraturan telah disahkan, pemenuhan hak asasi manusia di sektor perikanan di Indonesia masih belum sepenuhnya terjadi.

Berdasarkan data yang dihimpun National Fishers Center (NFC) dari tahun 2019 - 2023 terdapat 112 pengaduan pelanggaran HAM dengan total 316 orang korban. Dari pengaduan tersebut, 51,79 persen (58 kasus) terjadi di dalam negeri, dan sisanya 48,12 persen atau 54 kasus berasal dari pekerja migran. Dari semua kasus tersebut, laporan mengenai upah yang belum dibayar atau pemotongan gaji merupakan yang tertinggi, yakni sebanyak 41 kasus, disusul masalah asuransi dan perlindungan sosial sebanyak 22 kasus, serta perjanjian perundingan bersama sebanyak 11 kasus. Perusahaan-perusahaan yang dilaporkan sebagian besar berasal dari agen pengawasan (53,27%), badan pemerintah (0,93%), pemilik kapal ikan perseorangan (20,56%), dan perusahaan pemilik kapal (25,23%).

Selain data di atas, kondisi kerja awak kapal penangkap ikan sangat bervariasi, tergantung pada lama pelayaran, kapasitas kapal, dan spesies ikan yang ditangkap. Namun pelanggaran terhadap hak asasi manusia seperti eksploitasi dan kerja paksa juga bisa dideteksi dengan melihat lebih dalam kondisi kerja masing-masing awak kapal, berikut:

a) Penyalahgunaan dan pelecehan

Praktik kerja paksa dan perdagangan orang yang dilakukan kapal perikanan kerap diikuti dengan tindak penyalahgunaan kekuasaan seperti tindak kekerasan atau pelecehan. Praktik yang ditemukan contohnya pemukulan, pemaksaan, ancaman, dan pemerasan.

"cuma ada sempat (pemukulan atau aniaya), itu bukan saya sendiri sih teman. dia udah tahu sistemnya dia nggak, kalau dia emang udah punya penyakit lah punya penyakit jadi nggak bisa diancam kan. Pokoknya kamu kalau nggak mau ikut gini-gini nih, buat peraturan saya, kamu keluar dari sini jelas nggak bisa kamu harus bayar dulu." (A, ABK di Muara Baru)

Setiap orang memiliki hak atas martabat, rasa aman dan perlindungan diri dari ancaman. Namun, praktik pelanggaran HAM seperti intimidasi atau tindak kekerasan masih banyak terjadi. ABK sering kali tidak melaporkan tindakan yang diterimanya. ILO sebenarnya telah mengesahkan ILO 190 tentang penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja serta rekomendasi 206 pada tahun 2019. Pengesahan ini menjadi momentum yang baik karena akan lebih mudah mengadvokasi kekerasan yang menimpa tenaga kerja. Namun, Indonesia belum meratifikasinya hingga sekarang. Selain itu, Indonesia belum memiliki kebijakan perlindungan tenaga kerja di sektor perikanan seperti ABK dari tindak kekerasan yang dialaminya.

b) Perdagangan manusia dan kerja paksa

Perdagangan manusia di sektor perikanan masih terjadi di Indonesia. Pekerja di sektor perikanan, seperti awak kapal sering terjebak praktik perdagangan

manusia dan kerja paksa akibat proses perekrutan dan penempatan yang tidak adil. Berbagai aturan untuk melindungi para pekerja dinilai belum berjalan optimal. Alhasil, pekerja perikanan sebagai kelompok rentan kerap ditipu dan dimanipulasi. Contoh kasus berdasarkan penelusuran Suara Publik (2016), ABK direkrut melalui Calo di Surabaya dan diminta berangkat ke Bali untuk menjadi awak kapal penangkap ikan. Sebelum pelayaran, para awak kapal ditawarkan uang muka dari perusahaan sebesar 2,5 juta rupiah. Namun awak kapal hanya memperoleh uang satu juta rupiah, dan sisanya sebesar 1,5 juta rupiah diberikan kepada calo. Kemudian, perusahaan akan menyimpan dokumen penting awak kapal, seperti kartu identitas, hingga kas bon lunas. Selama pelayaran, awak kapal ikan terpaksa minum air laut dan makan nasi yang rasanya seperti solar. Apabila awak kapal memilih untuk mengakhiri perjanjian kerja, maka awak kapal tersebut harus membayar kembali uang muka dan denda kurang lebih sebesar 3,5 juta rupiah. Misalkan para awak kapal tidak mampu menyediakan cukup uang untuk membayarnya kembali, mereka akan ditawan selama lima hari oleh perusahaan. Salah satu awak kapal yang dicegah berangkat malah mengambil tindakan serius dengan melarikan diri dari perusahaan dan meminta bantuan warga sekitar.

Praktik tersebut masih terjadi hingga saat ini, temuan lapangan di Jakarta menunjukkan bahwa modus menyimpan kartu identitas awak kapal juga dilakukan untuk memastikan awak kapal tetap bekerja di kapal dan menjamin kas bon (hutang) dibayarkan tepat waktu. Dengan demikian, para awak kapal tidak bisa keluar dari kapal, dan juga tidak bisa pulang karena harus membayar sejumlah uang sementara mereka tengah dijerat hutang.

Hal ini juga berlaku pada target hasil tangkapan yang tidak terpenuhi dan kegagalan menutupi biaya perjalanan pada akhirnya akan mengakibatkan berkurangnya pendapatan awak kapal bahkan jauh di bawah upah minimum atau upah layak.

"Kemarin harusnya kan total-total ya itu saya hitung sekitar Rp30 40-an juta. Saya hitung-hitungan kemarin, harusnya sekitar 20-ton hasilnya, tapi saya cuma terima 2 juta tiga ratus ribu selama 8 bulan kerja. Kita memang dijual tenaga kita, jeleknya pemerintah kita terutama di percaloan ya di Muara Baru itu perdagangan manusia masih bisa. Nggak ada yang rantai-rantai calo resmi mas." (AR, ABK Muara Baru)

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 33 Tahun 2021 tentang Tata Kelola AKP seharusnya dapat mengatur proses rekrutmen yang adil dan transparan. Namun, celah ini kerap menjadi pintu masuk TPPO dalam proses perekrutan dan penempatan AKP.

Pemerintah juga sedang menyusun Rencana Aksi Nasional Perlindungan Pelaut dan Awak Kapal Perikanan (RAN PPAKP) yang akan menjadi dasar hukum

untuk perlindungan tenaga kerjaperikanan yang berprofesi sebagai awak kapal perikanan. Namun, kebijakan ini belum komprehensif apabila tak diikuti ratifikasi konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) tentang Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan (K-188).

Case Box:

Pemerintah Sulawesi Utara Membentuk Forda PAKP untuk Perlindungan HAM Pekerja Perikanan

Keterlibatan pemerintah daerah dalam perlindungan pekerja sektor perikanan dapat dilakukan. Salah satu praktik baik yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara dengan membentuk Forum Daerah Perlindungan Awak Kapal Perikanan (Forda PAKP) wilayah setempat. Forum tersebut dibentuk sejak tahun 2020 melalui SK Gubernur No 117/2020 dan diperbarui melalui SK Gubernur No 249/2023 tentang Forum Daerah Perlindungan Pekerja Perikanan dan Nelayan Periode 2023-2026. Kebijakan tersebut merupakan komitmen pemerintah Sulawesi Utara untuk mendukung pekerja perikanan dan nelayan.

Dikutip dari Mongabay (2020), pembentukan Forda PAKP tersebut kemudian menginisiasi sejumlah AKP di Bitung untuk membentuk Forum Awak Kapal Perikanan Bersatu (Forkab) Bitung. Kehadiran Forkab memberi arah yang lebih positif pada industri perikanan tangkap setempat. Berkat Forkab pula, alur komunikasi antara pekerja perikanan, pemerintah, pelaku usaha, serikat pekerja, organisasi masyarakat sipil dan media untuk merespon isu dan diskriminasi yang dialami AKP bisa lebih rapi dan terarah. Termasuk, indikasi kerja paksa dan perdagangan orang yang hingga saat ini masih terus terjadi dengan modus operandi yang lebih modern.

Sumbangsih Forkab untuk industri perikanan tangkap di Bitung, sudah semakin terlihat setelah mereka ikut membantu tiga pekerja perikanan setempat yang bekerja sebagai AKP pada kapal perikanan di Tiongkok. Ketiga pekerja tersebut selama ini harus kehilangan dokumen karena ditahan oleh pihak kapal dan penyalur pekerja.

Pemerintah Kota Bitung berupaya keras untuk ikut mewujudkan industri perikanan tangkap yang tidak hanya sekedar menguntungkan saja, namun juga berkeadilan bagi semua pihak. Dorongan untuk menciptakan industri perikanan yang lebih berkualitas dilakukan setelah Pemerintah Indonesia pada 2014 melaksanakan moratorium kapal ikan eks asing. Sejak saat itu, Pemkot Bitung terus berupaya untuk mendorong pencarian model bisnis yang lebih adil dan adanya pengakuan hak asasi manusia (HAM) kepada para pekerja perikanan.

c) Jeratan hutang dalam perikanan skala kecil

Sistem rekrutmen awak kapal perikanan sebagian besar dilakukan melalui

mekanisme informal melalui perantara/broker/makelar/calor mengakibatkan awak kapal terjerat hutang. Eksploitasi tenaga kerja di sektor perikanan didorong oleh sistem rekrutmen yang tidak tepat yang mengacaukan identifikasi majikan sebenarnya dari pekerja tersebut dan menjadikannya sangat sulit untuk menentukan siapa yang harus bertanggung jawab secara hukum atas ketidakpatuhan terhadap kontrak kerja, undang-undang, dan standar yang berlaku (Blue Justice, 2016).

Jones dkk (2019) menemukan pola perekrutan awak kapal ikan dalam negeri dilakukan melalui tiga cara yakni jaringan kekerabatan, walk-up, dan melalui perantara/broker yang disebut calo. Calo merekrut atas nama perusahaan atau nahkoda mendapatkan insentif yang disesuaikan dengan jumlah awak kapal yang direkrut serta dari 'pinjaman' awak kapal.

Misalnya saja kasus di Tegal yang menggambarkan bahwa broker akan mendapat 2,5 juta rupiah untuk setiap nelayan yang direkrut, sedangkan awak kapal hanya mendapat sisa Rp500.000 (Jones et al., 2019). Sama halnya dengan temuan lapangan di Muara Baru pada tahun 2023, salah satu informan menyatakan bahwa dari pinjaman yang dia dapatkan dari perantara/broker dipotong oleh pengurus kapal sebesar 2,5 juta rupiah untuk calo dan ABK tersebut hanya menerima Rp600.000. Tanpa sepengetahuan ABK, selama ia menunggu untuk berlayar di mes ternyata ia harus membayar biaya makan dan akomodasi. ABK sering kali dikenakan biaya untuk perlengkapan dan peralatan pelayaran. Seperti kasus salah satu ABK di Muara Baru dari pinjaman sebesar 6 juta rupiah, uang yang diterima ABK hanya satu juta rupiah. Alasannya ada biaya-biaya yang harus ditanggung ABK seperti alat pancing, makan, calo dan lain sebagainya.

"bon-bonan sekitarnya 6 juta, tapi katanya kepake buat beli alat pancing 1,7 juta, buat makan 2 juta buat biaya tetek bengek biaya calo tinggal sisanya itu buat kita Rp1 juta doang untuk 8 bulan." (AR, ABK muara baru)

Sistem kasbon biasanya juga dilakukan kepada ABK saat mereka berlayar di kapal untuk biaya rokok atau makan. Para ABK juga seringkali dipaksa untuk membeli tiket pulang pergi melalui broker dengan harga markup dan memaksa kru untuk membelanjakan pendapatannya di toko yang dikelola oleh calo tersebut. Calo harus menjamin bahwa awak kapal akan tetap berada di kapal sampai akhir pelayaran. Jika perjanjian dilanggar, maka calo harus mengembalikan uang atau mengganti awak kapal.

Sistem kasbon muncul bukan hanya karena tidak mencukupinya jumlah uang yang dimiliki para awak kapal sebelum pelayaran tetapi juga karena praktik percaloan dan premanisme yang masih terjadi untuk sistem perekrutan ABK.

Fenomena praktik percaloan merupakan jebakan informalitas, akibat ketiadaan ruang formal untuk penyaluran tenaga kerja ABK secara resmi yang diawasi

pemerintah. Ruang-ruang gelap atau informal yang masih terjadi hingga saat ini akhirnya menjebak pekerja yang paling lemah dalam berbagai jeratan yang merugikan pekerja. Selain itu, sebetulnya praktik percaloan juga merugikan negara karena semakin memperlebar ketimpangan dan ketidaksejahteraan masyarakat. Praktik ini, dan juga praktik-praktik lainnya, membuat para pekerja tidak mendapatkan akses hukum apa pun terhadap pemilik kapal dan agen perekrutan tersebut (calo).

Pada akhir perjalanan, penghasilan awak kapal yang didapatkan selama berlayar harus dipotong sebagai pembayaran bon-bonan (utang). Kewajiban ini sangat merugikan ABK akibat pemotongan gaji yang dilakukan oleh calo baik berupa penggantian kas bon maupun biaya tambahan lainnya tanpa adanya bukti yang jelas. Oleh karena itu, sistem kas bon yang korup serta pemotongan gaji sepihak dapat menjebak awak kapal dalam lingkaran setan jeratan utang dan menempatkan mereka pada posisi rentan.

Praktik ini sedikit ditemukan di wilayah Sulawesi Utara, umumnya nelayan atau ABK yang berlayar justru diberikan modal untuk berlayar secara transparan dan pada akhir pelayaran akan dipotong dari pendapatan bukan sebagai hutang. Biaya operasional kapal yang dikeluarkan sebagai modal berkisar antara Rp20 – 23 juta untuk keperluan logistik kebutuhan dasar, bahan bakar, alat pancing, es, dan perlengkapan lainnya.

Praktik lainnya sebagai upaya menghindari nelayan dari jerat hutang, dilakukan oleh perusahaan pengolahan ikan. Salah satu perusahaan pengolahan ikan di Sulawesi Utara berinisiatif untuk bekerjasama dengan salah satu bank nasional untuk menyalurkan kredit kepada nelayan sebagai modal biaya operasional berlayar dengan bunga yang rendah.

"Pernah juga 2 minggu di laut tidak ada hasil, jadinya meskipun lagi sakit tetap berusaha untuk mancing, apalagi kalau sudah berkeluarga. Kalau tidak ada hasil terpaksa pinjam uang di kantor. Kalau disini bisa lebih enak karena bisa pinjam uang di perusahaan. Biasaya uang itu di pinjam untuk keluarga yang ditinggal di rumah supaya ada pegangan untuk belanja kebutuhan sehari-hari. Kalau saya 2 juta, kalau tidak cukup kadang lebih pinjamnya." (RN, nelayan perusahaan tuna)

Uang pinjaman nelayan umumnya ditujukan sebagai pegangan keluarga yang ditinggal berlayar. Jumlah pinjaman yang diberikan beragam bahkan ada yang sampai Rp6 juta. Perusahaan memastikan nelayan akan membayar kredit tersebut dari hasil pendapatannya yang dipotong di akhir. Bukti pemotongan juga akan diberikan secara transparan dan rinci dengan secara tertulis seperti dalam bentuk nota.

d) Pekerja anak

Praktik pekerja anak di sektor perikanan masih terjadi di Indonesia. Salah satunya seperti penelitian Aisa, Nora, dkk (2023) menyebutkan terdapat praktik pekerja anak sebagai awak kapal di Teluk Kabung Tengah Bungus Kota Padang. Penelitian juga menemukan setidaknya terdapat lima faktor yang menyebabkan adanya tenaga kerja anak di sektor perikanan antara lain faktor ekonomi untuk membantu ekonomi keluarga, faktor sosial yaitu lingkungan di mana anak tinggal ditengah pencaharian utama masyarakat mayoritas nelayan.

Faktor budaya/tradisi, bagi masyarakat setempat melaut sudah menjadi hal yang lumrah bagi masyarakat jika anak-anak juga ikut pergi melaut untuk menangkap ikan. Faktor Pendidikan, banyaknya anak-anak yang tidak bersekolah dan putus sekolah karena kurangnya biaya serta tidak sedikit dari mereka yang tidak bisa membaca, mereka lebih memilih untuk bekerja sebagai anak buah kapal untuk mendapatkan upah agar dapat melangsungkan kehidupannya dan membantu keluarganya. Terakhir faktor kelembagaan, yaitu kurangnya perhatian dari pemerintahan setempat terhadap tenaga kerja anak sebagai Awak Buah kapal.

Filosofi mengenai larangan anak untuk bekerja atau mempekerjakan anak erat kaitannya dengan upaya melindungi hak asasi anak, yang juga dijamin di dalam UndangUndang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Selain itu, larangan mempekerjakan anak juga tertuang dalam Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang larangan majikan mempekerjakan anak. Namun demikian ketentuan peraturan tersebut belum dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

e) Kebebasan berserikat dan perundingan bersama

Keberadaan serikat pekerja untuk memperjuangkan perlindungan dan kesejahteraan awak buah kapal (ABK) di Indonesia sangatlah diperlukan. Saat ini pekerja sektor kelautan belum mendapat perhatian jika dibandingkan dengan pengorganisasian pekerja di daratan. Berdasarkan temuan lapangan, ABK yang ditemui menyatakan mereka tidak tergabung dalam serikat buruh dan kurang mengetahui informasi ini. Hal ini juga disebabkan karena jumlah organisasi pekerja yang menaungi ABK masih terbatas. Sedangkan jumlah pekerja di sektor perikanan di Indonesia, termasuk yang paling besar bersama dengan sektor pertanian dan hutan. Tidak ada angka khusus pekerja di sektor perikanan namun menurut data BPS untuk pekerja pertanian-hutan-perikanan mencapai 40,64 juta orang pekerja pada Februari 2022.

Selain itu, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meskipun telah mengatur mengenai serikat pekerja/serikat buruh namun masih bias di level perusahaan atau untuk pekerja formal. Sedangkan, untuk ABK yang mayoritas merupakan pekerja informal menjadi anggota serikat buruh masih belum menjadi isu.

f) Penghasilan dan tunjangan

Awak buah kapal kerap mendapatkan penghasilan dan tunjangan yang tidak layak. Perjanjian kerja antara awak kapal penangkap ikan dan nakhoda sering kali ditetapkan secara lisan mengenai perkiraan lama pelayaran, jenis ikan yang ditangkap selama perjalanan, serta sistem pembayarannya. Oleh karena itu, sebagian besar awak kapal ikan tidak memiliki perjanjian kerja tertulis yang selanjutnya disebut Perjanjian Kerja Laut (PKL). Contoh kasus yang ditemukan pada salah satu awak kapal di Jakarta menyatakan bahwa pemilik kapal kerap melakukan pemalsuan dokumen administrasi.

“saya merasa berangkat aneh itu, kok ini perjanjian kerja laut nggak ada. Saya nggak dibekali BST teken kontrak juga nggak ada kapal kok bisa keluar dari Syahbandar, ternyata semua tanda tangannya di palsu”. (AR, ABK Muara Baru)

Tidak adanya perjanjian kerja tertulis yang mengikat secara hukum dapat melemahkan posisi awak kapal penangkap ikan. Tanpa kontrak tertulis, awak kapal ikan akan sulit memperjuangkan haknya ketika terjadi perselisihan. Ketiadaan perjanjian kerja tertulis tersebut melanggar Peraturan KKP Nomor 33 Tahun 2021 Bab 11 Pasal 173 Ayat 1 dan 2 yang dahulu diatur dalam Peraturan KKP Nomor 42 Tahun 2016 tentang Perjanjian Kerja Laut bagi Awak Kapal Penangkap Ikan, yang mewajibkan pemilik, operator, dan agen kapal penangkap ikan, agar menerbitkan perjanjian kerja guna memberikan perlindungan terhadap risiko pekerjaan bagi awak kapal dan risiko usaha bagi pemilik atau operator kapal penangkap ikan.

Lebih lanjut, meski beberapa awak kapal sudah dibekali PKL, namun tidak ada yang bisa menjelaskan secara rinci substansi kontraknya. Beberapa awak kapal penangkap ikan di Tanjung Benoa yang dipekerjakan di kapal yang lebih besar telah diberikan PKL yang telah ditandatangani, namun masih mengalami kesulitan dalam menyimpulkan kontrak karena salinan kontrak mereka masih disimpan oleh perusahaan (Jones et al., 2019). Penelitian yang dilakukan DFW juga memperkuat pernyataan tersebut, dimana hanya 35 persen awak kapal perikanan yang mengetahui perjanjian kerjanya (Suriyani, 2023).

Ketidaksesuaian terhadap perjanjian kerja kemudian berdampak pada pendapatan yang dibayarkan oleh pemberi kerja. Seringkali, awak kapal hanya dibayar di bawah upah minimum, belum lagi pemotongan gaji untuk uang muka dan pemotongan biaya operasional kapal. Berdasarkan kajian Destructive Fishing Watch (DFW) pada Juni 2022, awak kapal ikan di Pelabuhan Perikanan Nizam Zachman, Muara Baru, Jakarta, hanya dibayar Rp900.000 - Rp1.300.000, jauh di bawah upah minimum provinsi sebesar 4,6 juta rupiah pada tahun 2022 (Ambari, 2022).

Salah satu ABK di Muara Baru menyatakan bahwa upah yang mereka terima tidak sesuai dengan perjanjian.

"omongannya gede lah, hitungannya per kilonya nanti dapat sekian ribu. Berarti seandainya kita dapat 300 ton. Pancingan itu Rp6.000.000 Rp5.500.000 per orang. Kalau di pikir-pikir seandainya 8 bulan saya hitung-hitung kalau ini dapat 300-ton sekian bulan, pancingan sekian ton. Sekarang dapatlah setiap bulan sekian juta ya, ternyata enggak, hitungan saya, prediksi saya semua salah. Pulang dari PT. OKU, cuma dapat sisa uang itu Rp2.000.000 setiap bulan." (AT, ABK muara baru)

Padahal, dalam Peraturan KKP Nomor 33 Tahun 2021 telah disebutkan sistem pembayaran awak kapal penangkap ikan yang ditentukan dengan gaji bulanan sebesar upah minimum provinsi atau kabupaten/kota atau sistem bagi hasil yang diputuskan secara jelas antara awak kapal dan pemilik kapal sebagaimana dimaksud dalam PKL. Apabila tidak ada penghasilan bersih, maka pemilik kapal wajib memberikan gaji kepada awak kapal paling sedikit setengah dari upah minimum provinsi atau daerah berdasarkan Pasal 176 Ayat 2. Dengan demikian, kapal penangkap ikan wajib membayar sebesar 2,3 juta rupiah untuk awak kapal.

Selain itu, awak kapal juga berhak mendapatkan jaminan sosial sebagaimana diatur dalam Peraturan KKP Nomor 33 Tahun 2021 Bab 13 yang terdiri atas jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan hari tua. Namun, penelitian yang dilakukan DFW menunjukkan hasil sebaliknya: 1,5% awak kapal tidak mendapatkan haknya, 1,9% hanya diberikan asuransi bagi hasil dan perlindungan sosial, 16% hanya mendapat bagi hasil, 28% mendapat gaji pokok, kesehatan dan kesejahteraan, asuransi ketenagakerjaan, dan 52% sisanya hanya memperoleh gaji pokok (Suriyani, 2023).

Sama halnya dengan temuan di atas terkait dengan kepemilikan jaminan sosial ketenagakerjaan atau jaminan kesehatan. ABK atau nelayan yang bekerja secara mandiri umumnya tidak memiliki jaminan sosial ketenagakerjaan, hanya ABK yang dibawah perusahaan yang memiliki. Sedangkan untuk jaminan kesehatan baik ABK/nelayan mandiri atau di bawah perusahaan harus mengurusnya sendiri.

Temuan lain di Sulawesi Utara diketahui bahwa kapal yang akan berlayar umumnya memiliki PKL baik milik perorangan ataupun di bawah perusahaan. Hal ini karena proses pelayaran akan dipantau langsung oleh pihak berwenang yakni syahbandar. Salah seorang ABK juga menyatakan bahwa mereka harus membaca dan menandatangani PKL tersebut sebelum berlayar.

Dari sisi pendapatan, ABK di Sulawesi Utara memiliki penghasilan yang cukup baik. Nelayan yang berada di bawah perusahaan mendapatkan penghasilan tanpa dipotong biaya operasional. ABK penangkap diprioritaskan oleh perusahaan, sehingga pendapatannya tidak dipotong apapun seperti biaya operasional atau biaya lainnya. Hasil ikan dihitung 30%, jadi hasil ikan misalnya 100 juta, 30% berarti 30 juta adalah pendapatan ABK, dan 70% lainnya baru diperhitungkan dengan penanggung jawab kapal.

"kalau mancing biasanya di bagi 70 perusahaan : 30 ABK, kemudian pembagiannya berbeda sesuai hasil memancing ikan dari masing-masing ABK. Disini dibayarnya perorangan, siapa yang paling rajin dan dapat banyak dia yang dapat penghasilan lebih besar. kalau dapat 10 juta, 7 juta perusahaan 3 juta untuk ABK. Kadang satu minggu bisa dapat 10 juta, kadang ada yang hampir 100kg per ekor." (AN, nelayan perusahaan tuna)

Lain halnya dengan nelayan atau ABK yang menangkap jenis ikan Tuna, untuk nelayan dengan tangkapan jenis ikan kecil mendapatkan penghasilan yang sangat rendah. Permasalahan rendahnya pendapatan ABK karena hasil tangkapan yang juga dirasa sudah menurun.

Gambar 5.1 Hasil tangkapan nelayan kecil yang menurun



Sumber: Dokumentasi penelitian

"kalu dulu (2017) paling sedikit 1-2-ton sehari, kalau sekarang 200 kg pun susah dapatnya. kalau hasilnya 1,5 juta saya bagi 500 untuk yang punya rumpon dan 500 ABK dan 500 yang punya usaha. Pengeluaran saya sendiri 1.250.000 jadinya rugi 750.000. Masing-masing ABK hanya dapat 30ribu perhari, itu pun tidak setiap hari. Kalau sekarang saya rugi hampir 30juta perbulan." (AB, pemilik kapal 6GT)

Temuan tersebut menjelaskan bahwa pendapatan ABK bisa beragam, hal ini dapat disebabkan karena alpanya kontrak kerja yang memadai, jenis dan jumlah tangkapan, serta wilayah kerja. Selain itu, kondisi perubahan iklim dan masih adanya praktik penangkapan ikan yang merusak juga menjadi salah satu penyebab turunnya tangkapan nelayan.

g) Istirahat yang cukup

Pekerja perikanan yang melakukan pelayaran umumnya tidak memiliki jam istirahat yang cukup karena waktu kerja yang fleksibel. Awak kapal bahkan dapat bekerja berjam-jam antara 19 - 22 jam sehari, tanpa waktu istirahat.

"Kalau di kapal milik perusahaan kita bebas, tidak di paksa untuk mincing terus sampai dapat hasil yang banyak. Kalau saya tidur kira-kira 5 jam, tidur sambil alat pancingnya standby. Tapi ada teman juga tergantung, kadang malam sampai pagi bisa (mincing). Kalau lelah tidur, tapi waktunya tidak pasti, kalau tidur biasanya 1-2 jam saja, kita sudah biasa, tidur 1-2 jam lanjut kerja lagi beberapa jam kemudian kalau mengantuk, kita pasti istirahat lagi." (AN, nelayan perusahaan tuna)

Awak kapal juga terpaksa tidur sambil duduk karena sempitnya ruangan di kapal. Kondisi ini dirasakan sangat berbeda jika dibandingkan dengan situasi tempat ia bekerja sebelumnya, seperti pernyataan berikut:

"Dari segi tempat tidur aja satu petak itu barengan, udah kayak ikan jejer-jejer lah betulnya kita kayak hewan. Kita di kapal Taiwan, satu kamar dua orang ada kasur, ada lemari, ada selimut." (AR, ABK Muara Baru)

Gambar 5.2 Kondisi tempat beristirahat ABK di dalam kapal



Sumber: dokumentasi penelitian

Penelitian DFW menyebutkan bahwa 63 persen awak kapal ikan kerap bekerja 8 - 12 jam per hari, dan 3 persen lainnya bekerja 15 jam per hari (Suriyani, 2023). Jam kerja sebetulnya sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2000 tentang kepelautan, pada pasal 20 disebutkan bahwa jam kerja ABK ditetapkan selama 8 jam setiap hari dan satu hari libur setiap minggu dan hari-hari libur. Sedangkan untuk waktu istirahat paling sedikit 10 jam dalam jangka waktu 24 jam yang dapat dibagi 2, yang salah satu di antaranya tidak kurang dari 6 jam kecuali dalam keadaan darurat. Namun, kenyataannya ABK sangat sedikit memiliki waktu

istirahat yang akhirnya memiliki jam kerja yang berlebih. Hal ini diantaranya disebabkan karena tidak tersedianya tempat istirahat yang layak dan sistem pengupahan berdasarkan hasil tangkapan.

h) Akses ke layanan dasar

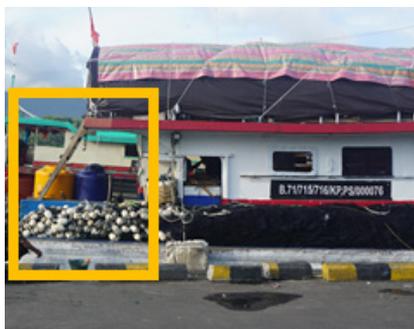
Pada saat berlayar, kebutuhan dasar awak kapal penangkap ikan sering tidak terpenuhi dan bahkan dalam kondisi yang sangat tidak layak seperti kekurangan pasokan makanan dan minuman, serta tempat untuk tidur dan toilet. Pada hasil temuan (Octaviani, Rositawati, et al., 2022) bahkan awak kapal dilarang memakan hasil tangkapan laut dan hanya diperbolehkan makan dua kali sehari. Dalam hal ini, awak kapal diperbolehkan makan mie atau makanan ringan jika setuju untuk dikenakan biaya dengan mengurangi penghasilannya di akhir pelayaran. Sedangkan untuk minum, awak kapal akan mencairkan es balok dan memanfaatkannya untuk minum.

ABK juga kerap terpaksa tidur dalam satu tempat secara berhimpitan dan minum air berkarat selama 8 bulan berlayar.

"Dari segi tempat tidur aja kita maaf, kayak satu petak itu barengan satu kotak itu, itu udah kayak ikan jejer-jejer lah betulnya kita kayak hewan. Kita di kapal Taiwan, satu kamar dua orang ada kasur, ada lemari, ada selimut. Kita minumnya air-air yang namanya isi ulang, tapi ditaruh di palka. Bukan tampiasan hujan lagi mas palka bekas buat tempat ikan, ada pipa-pipa freon karat campur lah. Kita minum karat 8 bulan." (AR, ABK Muara Baru)

Ketika ABK mendapatkan makan sebanyak dua kali dalam satu hari pun, mereka menemui masalah dimana ada ABK tidak dapat mengonsumsi makanan seimbang dan kelebihan protein yang mengakibatkan masalah kesehatan. Berbeda halnya dengan beberapa ABK atau nelayan yang berada di Sulawesi Utara, yang umumnya berlayar 1 – 2 minggu memiliki kualitas air minum lebih layak karena disimpan di dalam drum plastik atau membawa air kemasan. Ketersediaan air tawar juga bukan hanya untuk minum dan masak, tetapi juga untuk keperluan mandi.

Gambar 5.3 Tempat penampungan air yang terbuat dari plastik di dalam kapal



Sumber: dokumentasi penelitian

Kondisi di atas juga didukung oleh tidak tersedianya toilet yang layak di dalam kapal. Berdasarkan temuan lapangan, kapal dengan kapasitas 6 – 10 GT umumnya tidak memiliki toilet yang layak. ABK menyatakan mereka terbiasa membuang kotoran langsung di laut dan ABK lainnya menyatakan meskipun terdapat toilet namun dalam kondisi tidak layak dan tidak terpisah dengan tempat mandi.

"ada juga WC dan tempat mandi, tapi kalau WC disini beda, kita pegangan aja dan buang kotoran langsung ke laut." (A, ABK perusahaan pengolahan ikan)

"ada, wc nya layak, tidak jelek juga tidak. Tapi pintunya tidak ada jadi kami akalin dengan triplek." (XT, Kapten kapal perusahaan pengolahan ikan)

Gambar 5.4 Kondisi kamar mandi yang ada di dalam kapal



Sumber: dokumentasi penelitian

Gambar 5.5 Kondisi dapur tempat memasak di dalam kapal



Sumber: dokumentasi penelitian

Ketersediaan toilet dan kamar mandi yang layak sudah seharusnya menjadi hak bagi setiap pekerja termasuk ABK yang bekerja di atas kapal. Pada Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2000 tentang Kepelautan, pasal 36 disebutkan setiap kapal harus dilengkapi dengan fasilitas sanitasi (kamar mandi dan tempat cuci) yang cukup dan layak untuk seluruh awak kapal. Minimim satu kamar mandi dan satu tempat cuci untuk setiap 8 orang awak kapal. Bahkan pada pasal 37,

disebutkan Setiap kapal dengan jumlah awak kapal 15 (lima belas) orang atau lebih harus dilengkapi dengan ruang perawatan kesehatan yang layak dan memiliki kamar mandi dan jamban tersendiri.

Lebih dari itu, toilet dan kamar mandi merupakan bagian dari sanitasi yang harus diperiksa, dimana kondisi sanitasi yang baik dapat mencegah penularan penyakit dan meningkatkan derajat kesehatan pekerja sesuai Permenkes No 40 tahun 2015 tentang sertifikat sanitasi kapal.

Indonesia telah meratifikasi maritime labour convention pada Peraturan Menteri Perhubungan No PM 58 tahun 2021. Di dalam kebijakan tersebut mengatur standar ketenagakerjaan maritim di Indonesia, mulai dari perekrutan, fasilitas di dalam kapal, hak-hak pekerja hingga pengupahan. Namun, berdasarkan temuan lapangan mengenai kondisi kerja ABK nyatanya kebijakan tersebut belum mampu diimplementasikan dengan baik.

i) Keselamatan kerja dan bantuan medis

Berdasarkan laporan ILO, setiap tahunnya terjadi sekitar 24 ribu kecelakaan kapal yang fatal dan 24 juta kecelakaan non-fatal atau 79 kali lebih tinggi dibandingkan dengan seluruh tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di sektor kerja lain. Menurut International Maritime Organization (IMO, 2006), 80 persen kecelakaan kapal terjadi karena kesalahan manusia, dan untuk industri perikanan tangkap terjadi 7 persen kecelakaan dari total kecelakaan yang terdata. Hal ini tentunya menjadi salah satu faktor dimana perlindungan terhadap para ABK harus lebih di perhatikan dan diutamakan oleh Pemerintah.

Salah satu ABK menceritakan pengalamannya mengalami kecelakaan saat di kapal. Hal ini salah satunya dipengaruhi oleh kondisi kapal tidak memenuhi standar keselamatan. Bukan hanya keselamatan kapal, keselamatan kerja di kapal juga seharusnya menjadi perhatian utama. Salah seorang ABK di Muara Baru menyatakan bahwa kapal tempa ia bekerja tidak menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang memadai. Kondisi ini sangat jauh berbeda dengan kapal luar negeri tempat ia bekerja sebelumnya.

"dari segi keamanannya udah nggak safety, semua pekerja yang ada di lokal itu nggak ada safety nya. Cuma ada sepatu boot, itu juga buat darat bukan buat freezer. Saya bandingan antara luar negeri dan Indonesia, jauh. Dinginnya freezer itu min 30 derajat, saya masuk di kapal Taiwan itu kita pakai helm, sepatu, sarung tangan, dan baju khusus freezer, semua safety-nya ada." (AR, ABK Muara Baru)

Pada proses penangkapan ikan yang akan disupply khusus ke perusahaan pengolahan ikan seperti yang ada di Sulawesi Utara, umumnya kapal sudah dilengkapi dengan alat-alat keselamatan diri meskipun masih cukup minim.

"Kalau untuk lifeboy ringboy itu harus ada, kalau untuk alat keselamatan itu ada. Semuanya harus ada, kan kalau mau buat sertifikat mereka periksa itu. Itu gak lengkap ya sertifikat tidak bisa dikeluarkan. Kapal gabisa diberangkatkan."
(FR, Staff perusahaan pengolahan ikan bagian perkapalan)

Salah satu ABK dan nelayan mandiri di Sulawesi Utara di luar perusahaan juga menyatakan bahwa sebelum berlayar pihak berwenang yakni syahbandar akan memeriksa kelengkapan kapal seperti alat-alat keselamatan diri dan P3K sebagai syarat minimum. Persyaratan ini harus dipenuhi oleh nelayan karena jika tidak akan dikenakan sanksi dan kapal dilarang untuk berlayar. Pemeriksaan kelengkapan kesehatan dan keselamatan serta pencegahan kecelakaan yang dilakukan, sesuai Peraturan Menteri Perhubungan No PM 58 tahun 2021 tentang maritime labour convention.

j) Hak penggunaan sumber daya masyarakat adat

Di Indonesia umumnya masyarakat adat yang merupakan nelayan akan berbaur dengan nelayan-nelayan lainnya. Nelayan yang merupakan masyarakat adat akan mengambil hasil laut sesuai dengan kepercayaan adatnya dan sangat menjaga kelestarian lingkungan seperti mengambil hasil laut tidak berlebih, tidak mengambil benih dan menggunakan alat tangkapan yang ramah lingkungan. Namun di wilayah penelitian yakni di Sulawesi Utara dan Muara baru tidak ditemukan masyarakat adat yang bersinggungan dengan aktivitas penangkapan. Hanya saja, nelayan asli setempat merasakan ancaman justru dari pendatang. Banyak nelayan yang berada di Sulawesi Utara berasal dari Filipina dan di antaranya merupakan imigran gelap.

"kadang pendapatan kami lebih kecil dari pada mereka yang orang Filipina. Dulu waktu mentrinya Susi Pujiastuti mereka tidak di perbolehkan disini dan dipulangkan jadi kami alhamdulillah bisa dapat lebih, tapi setelah bu susi diganti, mereka datang lagi mereka itu kan imigran gelap, dan sampai disini mereka bikin KTP. Karena cara memancing mereka lebih baik dari kami, umpannya saja sudah beda dengan kami, tekniknya juga beda, dan yang paling membuat kami sedih karena ada banyak tentara indonesia yang membela mereka. Sekarang masih (datang imigran), ada beberapa imigran sempat sembunyi di daerah gunung, tapi akhirnya mereka di pulangkan." (A, ABK di Sulawesi Utara)

Nelayan asli setempat merasakan dampaknya dengan adanya imigran gelap asal Filipina, seperti pendapatan berkurang akibat kemampuan nelayan asal Filipina yang dianggap lebih unggul dari mereka. Bukan hanya itu, keberadaan imigran gelap yang didukung oleh aparaturnya penegak hukum mengakibatkan keberadaan mereka terus ada hingga sekarang.

k) Tanggung jawab perusahaan dan transparansi

Nelayan mandiri atau nelayan yang terafiliasi dengan perusahaan umumnya tidak memahami secara jelas mengenai mekanisme perpajakan. Praktik yang terjadi, perusahaan yang bekerjasama dengan nelayan atau supplier akan membebaskan pajak sesuai dengan ketentuan perpajakan. Pajak yang dipotong dari nelayan atau supplier akan dibayarkan langsung lewat perusahaan.

"Pemotongan pajak beli ikan biasanya kan perusahaan yang akan bayar semua, tapi pertanggal 1 (Desember) sudah dikembalikan kepada yang bayar ini supplier. Jadi sudah dipisahkan dikembalikan kepada supplier untuk pemotongan. Tapi untuk pelaporannya kami harus memberikan laporan kepada supplier. Kalau yang sudah ada wajib pajak 0,25% dan yang belum 0,50%. Tergantung limit nilainya, tergantung nilai ikan yang dibayarkan." (GC, Finance Perusahaan Pengolahan Ikan)

Pembayaran pajak juga dilakukan oleh pihak supplier, selama ini praktik yang terjadi adalah supplier membayarkan seluruh pajak yang harusnya juga ditanggung oleh nelayan. Hal ini dilakukan karena supplier menganggap nominal pajak yang harus dibayar oleh nelayan tidak materil dengan nilai transaksi nelayan hanya skala kecil contohnya maksimal Rp10 juta.

Pengenaan pajak bagi nelayan kecil diakui memberatkan karena banyaknya biaya lain yang harus dibayarkan oleh nelayan sebagai syarat untuk berlayar. Nelayan juga merasa keberatan dengan kebijakan yang akan datang mengenai pengenaan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) sebesar 5-10%.

"Pokoknya saya keluar uang kadang untuk izin-izin Rp600ribu - Rp1,2juta, kalau pakai makelar sekitar Rp2jt per tahun. Saya minta tolong saja kalau tangkapan saya tidak banyak tolong biaya 5% nya di kurangi." (AB, pemilik kapal 6GT)

Pembebanan PNBP juga sangat berdampak pada pemilik kapal yang berlipat, akibat biaya operasional tetap namun ada tambahan pajak yang harus dibayarkan selain pajak penjualan. Pemilik kapal akhirnya juga memilih tidak melaut dan bahkan beberapa sudah mulai menjual kapalnya. Jika banyak kapal yang tidak melaut, maka yang paling terdampak adalah ABK yang tidak bisa memperoleh pendapatan.

Para nelayan sangat rawan mengalami kerugian ketika mencari ikan di laut akibat hasil tangkapan yang sedikit namun modal untuk berlayar sangat besar seperti bahan bakar minyak dan operasional kapal. Mereka belum tentu bisa membawa pulang tangkapan dengan nilai yang lebih besar daripada biaya produksi. Nelayan juga menganggap masih banyak infrastruktur pendukung yang perlu diperbaiki oleh pemerintah.

"kalau bisa, yang memancing menggunakan jaring di hilangkan, dan di dermaga bitung sini minim penerangan. Untuk perijinan supaya di permudah karena harganya juga mahal, sekitar 80juta dan waktunya sekitar 2 bulan. Karena untuk yang beroperasi di atas 12 mil, harus ada ijin dan ikan tuna sekarang tidak ada kalau di bawa 12 mil dan saat ini pemerintah hanya mementingkan perusahaan yang besar karena ada pajak dan kas daerah, kalau kami hanya pekerja kecil-kecilan tidak diperdulikan."(A, ABK di Sulawesi Utara).

Sampai saat ini ketimpangan kesejahteraan kehidupan nelayan masih terjadi dan belum ada perubahan signifikan. Hal ini disebabkan karena sektor perikanan terutama perikanan tangkap begitu banyak kendala-kendala ditambah lagi dengan pajak yang harus mereka bayar. Belum lagi biaya operasional yang sekarang sudah menjadi 2-3 kali lipat dibandingkan tahun 2017 lalu, biaya perizinan dan mafia-mafia di laut yang harus mereka hadapi untuk mereka bisa survive.

l) Laporan pengaduan keluhan dan akses pemulihan

Nelayan atau ABK belum mengetahui mekanisme palaporan ketika dirinya mengalami tidak kekerasan atau menjadi korban pelanggaran HAM. Meskipun Kementerian Koordinasi Bidang Kemaritiman dan Investasi dan KKP sudah memiliki mekanisme aduan namun belum berfungsi optimal dan belum diketahui oleh ABK secara luas.

"kenapa kapal bisa keluar tanpa PKL, tanpa hukum laut, dan tanpa BST. Itu semua kita bisa ada tanda tangan di situ yang saya permasalahan. Aduannya baru masuk kemarin sama bu mbak siapa ya namanya. KKP kemarin minta nomornya bos kapal mungkin dihubungi setelah itu baru tau. Saya hampir 2 bulan, terus kok belum ditangani-tangani alasannya KKP sibuk." (AR, ABK Muara Baru)

Penanganan aduan yang dilaporkan oleh ABK masih cukup lambat, ABK menyatakan setelah 2 bulan baru mendapatkan respon. Namun itu pun masih perlu dilakukan investigasi oleh kementerian terkait belum sampai pada penyelesaian aduan. Persyaratan aduan masih belum ramah digunakan, pengisian form dan mengisi data diri seperti email, nama lengkap, organisasi pelapor, nomor ponsel/WA, nama kapal, bendera kapal, tipe kapal, lokasi, dan sebagainya.

Pengisian aduan secara online memang sudah cukup baik, namun sulit digunakan oleh ABK karena ABK rata-rata berpendidikan rendah dan kurangnya sosialisasi. Untuk mengisi kekosongan ini, *Destructive Fishing Watch* (DFW) menginisiasi National Fisher Center. NFC adalah platform yang menghubungkan awak kapal perikanan dan nelayan dengan pihak lain yang berkaitan dengan kegiatan penangkapan ikan di dalam dan luar negeri. Ini dilakukan untuk melindungi pekerja perikanan tangkap termasuk didalamnya awak kapal perikanan dan nelayan kecil mengingat sektor ini memiliki tingkat resiko tinggi, berbahaya, sulit dan kotor.

Menurut DFW sampai saat ini banyak masalah, kejadian dan keluhan kegiatan penangkapan ikan yang berkaitan dengan aspek ketenagakerjaan kurang mendapat perhatian oleh pemerintah dan pelaku usaha. Padahal beberapa ketentuan-aturan dan pasar internasional telah mensyaratkan pentingnya aspek perlindungan sosial, uji tuntas hak asasi manusia dan pemenuhan standar ketenagakerjaan dalam kegiatan penangkapan ikan.

m) Partisipasi pemangku kepentingan dan manajemen kolaboratif

Pada proses penangkapan, tenaga kerja yang berada di piramida terbawah jarang sekali dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan atau diminta pendapatnya. ABK contohnya hanya mengikuti perintah kerja dari kapten kapal atau pemilik kapal. Kebijakan ketenagakerjaan yang ada saat ini di Indonesia belum mengatur mengenai pentingnya pelibatan atau partisipasi pekerja/buruh di dalam tempat kerja. Pekerja atau buruh sering kali ditempatkan pada posisi yang kurang menguntungkan dalam hubungan tenaga kerja dan terdapat perbedaan yang menonjol dengan pemberi kerja. Padahal hak berpartisipasi merupakan bagian dari hak dasar yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan sebagai upaya untuk mendorong kesetaraan antar pekerja.

n) Kesempatan yang adil untuk mendapatkan layanan dan diskriminasi

Pekerja di sector perikanan, terutama pada proses penangkapan didominasi oleh pekerja laki-laki. Menurut BPS, sebagian besar pekerja perempuan di industri perikanan ini merupakan pekerja nonproduksi, sedangkan sebagian besar pekerja laki-laki merupakan pekerja produksi. Hal ini karena beban kerja produksi seringkali menuntut tenaga dan waktu lebih, seperti menangkap ikan di laut lepas yang membutuhkan waktu sehari-hari.

Dari hasil penelitian di lapangan, tidak ditemukan kebijakan yang mengatur mengenai kesempatan yang adil, inklusif, anti diskriminasi pada proses penangkapan baik untuk nelayan mandiri maupun ABK. Artinya prinsip kesetaraan dan keadilan masih belum diterapkan pada pekerja perikanan terutama pada ABK atau pekerja perikanan di level paling bawah. Selain itu, tidak ditemukan pekerja perempuan pada proses penangkapan di lokasi penelitian, hal ini karena pekerjaan nelayan dianggap sangat berisiko untuk perempuan. Umumnya perempuan bekerja pasca produksi yakni ketika ikan sudah mendarat di dermaga, perempuan banyak bekerja sebagai pengumpul ikan atau menjadi pencatat administrasi kapal.

2. Perdagangan dan Pemrosesan

Karakter pelanggaran HAM pada pekerja yang terjadi pada saat perdagangan dan pemrosesan cukup berbeda dengan proses penangkapan. Hal ini juga disebabkan karena jenis pekerjaan yang dilakukan beragam dan terdapat hubungan kerja yang bersifat lebih industrial. Kemudian, juga dibedakan berdasarkan jenis ikan yang

diproses atau diperdagangkan. Kegiatan perdagangan dan pemrosesan produk ikan banyak didominasi oleh perusahaan.

a) Penyalahgunaan dan pelecehan

Berdasarkan temuan lapangan, tindak kekerasan atau pelecehan masih kerap terjadi di tempat kerja salah satunya di pabrik pengolahan ikan yang ada di Muara Baru. Tindak kekerasan yang terjadi antara lain kekerasan secara verbal atau bentakan, penahanan upah (tidak dibayar tepat waktu), atau kekerasan yang dilakukan oleh sesama pekerja secara fisik (akibat perselisihan). Umumnya buruh pengolahan ikan akan sangat takut oleh pengawasnya, hal ini menunjukkan relasi kuasa yang tidak adil antara jenjang pekerjaan.

UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai kekerasan berbasis gender dalam lingkungan kerja. Kebijakan ini seharusnya dapat dijadikan dasar bagi pemberi kerja untuk mengatur mengenai pencegahan tindak kekerasan di tempat kerja. Selain itu, terdapat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV.2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Surat edaran tersebut dapat menjadi acuan bagi pemberi kerja ataupun pekerja untuk mencegah dan menangani pelecehan seksual secara efektif. Meski, sayangnya peraturan teknis masih terbatas pada surat edaran dan hanya sebagai pedoman sehingga tidak wajib diatur oleh perusahaan atau pemberi kerja.

Temuan di Sulawesi Utara memperlihatkan praktik baik yang sudah dilakukan oleh perusahaan pengolahan ikan. Dimana mereka sudah mulai memperhatikan hak perlindungan pekerja dari tindak kekerasan atau pelecehan di tempat kerja. Diantaranya dengan menyediakan kotak aduan atau memberikan kontak langsung kepada seluruh pekerja untuk menyampaikan aduannya.

"kalau misalnya ada semacam kayak pelecehan. Mereka sampaikan, ataupun ada ketidakadilan terkait pekerjaan antara wanita dan pria di lapangan ya mereka sampaikan disitu (kotak dan kontak aduan), dan itu sudah disosialisasikan itu." (TH, manager perusahaan pengolahan ikan)

Pekerja juga menyatakan bahwa jika mereka melakukan kesalahan, perusahaan akan memanggil pekerja tersebut untuk diberikan saran dan masukan atau teguran sesuai dengan kebijakan yang berlaku tanpa ada kekerasan. Perusahaan ikan lainnya juga menyatakan bahwa jika ditemukan tindak kekerasan atau pelecehan seksual yang dilaporkan oleh korban akan ada penanganan secara cepat dan perlindungan terhadap korban. Kebijakan ini sudah dituliskan dan disosialisasikan kepada seluruh pekerja.

b) Perdagangan manusia dan kerja paksa

Konsumsi ikan yang berlebih dan penurunan stok ikan akibat penangkapan berlebih mengakibatkan pekerja di sektor perikanan rentan atas eksploitasi.

Eksplorasi bukan hanya pada pekerja di proses penangkapan, melainkan juga saat pemrosesan dan perdagangan. Seperti yang ditemukan di Muara Baru untuk pabrik pengolahan udang, yang sebagian besar buruh pengupas udang adalah perempuan. Mereka mengakui bahwa identitas diri mereka (KTP) ditahan sebagai jaminan dan mereka bekerja berdasarkan target, penerapan sistem kerja berdasarkan target oleh sejumlah perusahaan pemrosesan ikan menjadi salah satu penyebab praktik kerja paksa terjadi.

"Ya kalau sampai pulang malam dapat Rp200.000 dan paling kecil Rp100.000 lebih. Kalau saya targetin sendiri emang ya kadang sampai Rp200.000 atau lebih kalau pulang sampai malam. Namanya saya kan masih ada anak sekolah. Kalau udangnya gede-gede wah itu mah sebentar pasti cepet enak. Sama kalau anak sakit kita izin dipersulit terus masalah gajian. Kalau kita Jum'at nya enggak masuk Itu Sabtu kita berangkat gaji enggak dikeluarin. kayak di sini target, yang penting intinya target."(RM, buruh pengupas udang)

Selain kerja berdasarkan target, pekerja tersebut juga menyatakan bahwa mereka kerap sulit untuk mendapatkan izin untuk tidak bekerja dan rentan ditahan pendapatannya ketika tidak hadir bekerja di hari sebelumnya. Praktik penahanan upah juga dapat dikategorikan bentuk pelanggaran HAM. Kerja paksa dapat dipahami sebagai pekerjaan yang dilakukan tanpa disengaja dan di bawah ancaman apa pun. Hal ini mengacu pada situasi di mana seseorang dipaksa bekerja melalui penggunaan kekerasan atau intimidasi, atau dengan cara yang lebih halus seperti manipulasi utang, penahanan dokumen identitas atau ancaman pengaduan kepada otoritas imigrasi (ILO, nd).

Berbeda halnya dengan temuan di Sulawesi Utara, dimana perusahaan pengolahan ikan yang ditemui sudah lebih baik dalam hal manajemen dan kebijakan. Praktik perdagangan manusia dan kerja paksa berupaya untuk dihilangkan, hal ini didorong oleh praktik tanggung jawab perusahaan yang merupakan prasyarat untuk penjualan ikan tujuan ekspor. Perusahaan harus memiliki kebijakan dan melakukan praktik anti pelanggaran HAM sebagai prasyarat terbitnya sertifikat Marine Stewardship Council (MSC) Rantai Pengawasan atau Chain of Custody (CoC).

"Kita perusahaan, kan MSC itu kan yang di sertifikasi kan fisheris-nya, lingkup area penangkapannya gitu. Tetapi untuk yang ngolahnya itu ada MSC CoC (Change of Custody). Nah kita juga harus menerapkan bahwa, didalam jaringan penanganan ikan tuna itu, di dalam penanganan produk itu tidak ada yang di bawah umur, kerja paksa, corruption, semua. Itu harus ada di dalam company itu harus ada dia punya kode etiknya juga. Nah di nelayan juga kalo kita, karena kita punya divisi penangkapan ya sama. Persyaratan ketenagakerjaan itu harus sistem bagi hasil ya."(TH, manager perusahaan pengolahan ikan)

Sertifikasi rantai pengwasan atau CoC memberikan jaminan yang dapat dipercaya terhadap produk yang dijual dengan ecolabel atau merek dagang MSC yang berasal dari perikanan bersertifikat dan dapat dilacak sepanjang rantai suplainya ke sumber bersertifikat. Di dalam sertifikat tersebut terdapat prasyarat khusus tentang kebijakan pekerja paksa dan pekerja anak (MSC, 2019).

c) Jeratan hutang dalam perikanan skala kecil

Mekanisme rekrutmen pekerja di pabrik pengolahan sejalan dengan sistem rekrutmen awak kapal penangkap ikan, meskipun sebagian pekerja pengolah didominasi oleh perempuan. Sistem rekrutmen sering kali dilakukan secara informal dengan merekrut pekerja yang merupakan pendatang, seperti di Muara Baru banyak pekerja yang berasal dari luar Jakarta. Perusahaan seringkali merekrut tenaga kerja berdasarkan rekomendasi pekerja yang sedang bekerja, maupun dengan memasang informasi lowongan kerja di spanduk. Peran calo juga dimanfaatkan untuk merekrut tenaga kerja pengolah ikan, baik yang memerlukan keterampilan khusus dalam pengolahan ikan maupun tenaga kerja tidak terampil. Hal ini sejalan dengan temuan Jones et al. (2019), sebuah perusahaan pengolahan ikan di Jawa Barat yang merekrut tenaga kerja asal Sumatera Utara dengan memanfaatkan jasa broker sebesar 100 ribu rupiah per pekerja yang direkrut.

Lain halnya dengan praktik di atas, perusahaan pengolahan tuna yang ada di Sulawesi Utara melakukan pembayaran kepada pekerja sesuai dengan kontrak kerja. Pemberian hutang yang dilakukan justru dirasakan cukup membantu pekerja. Perusahaan membuka toko di dalam pabrik, kemudian bagi pekerja yang memerlukan barang kebutuhan pokok namun kemampuannya terbatas maka dapat berhutang dalam bentuk barang dengan harga yang sesuai dengan harga pasar. Pembayaran hutang juga dapat dilakukan ketika pekerja tersebut sudah mendapatkan penghasilan sesuai jumlah pinjaman.

d) Pekerja anak

Praktik kerja anak pada perusahaan pengolahan ikan baik di Muara Baru ataupun di Sulawesi Utara sudah tidak ditemukan. Hal ini sudah sesuai dengan pasal 68 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Perusahaan mewajibkan pekerja di atas usia minimal 18 tahun dan sudah memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP). Jika tidak memiliki syarat KTP calon pekerja tidak diperbolehkan untuk menjadi buruh di perusahaan tersebut. Di perusahaan pengolahan ikan di Sulawesi Utara hal ini sudah tertuang di dalam kebijakan perusahaan dan berlaku bukan hanya untuk buruh yang bekerja di dalam perusahaan tetapi juga ABK yang mensupply ikan ke perusahaan. Hal ini karena perusahaan juga patuh terhadap sertifikat yang dimilikinya.

e) Kebebasan berserikat dan perundingan bersama

Perjanjian perundingan bersama antara pekerja dan pemberi kerja juga disoroti sebagai hal yang penting dalam memastikan pekerjaan yang layak dan

memberikan tanggung jawab kepada pemberi kerja atas ketidakpatuhan. Pekerja yang ditemui di Muara Baru menyatakan mereka mengetahui keberadaan serikat pekerja. Ada salah satu pekerja yang menyatakan bahwa ketika ada pekerja yang diketahui mengikuti kegiatan unjuk rasa atau kegiatan yang dilakukan oleh serikat buruh maka pekerja tersebut akan mendapat teguran atau pemberhentian kerja. Sehingga jika ingin ikut kegiatan unjuk rasa tidak boleh sampai diketahui oleh pengawasnya.

"kadang kan diciriin juga sama atasannya lu yang kayak gini-gini ikut demo, ya pasti dimarahin. Siapa yang kemarin ikut demo, keluar aja kalau lu nggak mau kerja lagi di sini banyak, kok masih butuh? kayak gitu, jadi nggak. Serba salah jadinya." (DW, Buruh Pengupas Udang)

Lain halnya dengan beberapa perusahaan yang ada di Sulawesi Utara, bahwa perusahaan membebaskan pekerja untuk tergabung dalam serikat pekerja atau serikat buruh. Pekerja juga menyatakan bahwa serikat pekerja yang ada banyak memperjuangkan terkait dengan hak-hak pekerja seperti upah dan uang makan diantaranya. Ada juga perusahaan lainnya yang menyatakan bahwa mereka bahkan membentuk serikat buruh di internal perusahaan yakni Lembaga Kerjasama Bipartit atau disingkat LKS Bipartit.

LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

LKS Bipartit dibentuk di perusahaan karena dapat menjadi wadah komunikasi yang efektif bagi pengusaha dan pekerja, sehingga apa yang menjadi inspirasi atau keinginan dari pengusaha dan pekerja/buruh dapat disampaikan melalui LKS Bipartit untuk dicarikan jalan keluarnya, sehingga masalah tersebut tidak menjadi besar. Tujuan pembentukan LKS Bipartit di perusahaan adalah untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan. LKS Bipartit yang terbentuk tercatat secara resmi di Instansi/Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat.

f) Penghasilan dan tunjangan

Terkait dengan kontrak tertulis, pekerja pengolah ikan seringkali dipekerjakan tanpa kontrak atau dengan kontrak dalam jangka waktu yang singkat. Dengan demikian, posisi tersebut akan menempatkan para pekerja dalam kondisi yang tidak menentu, bahkan tanpa mengetahui masa depan mereka, padahal mereka sudah bekerja keras agar perusahaan dapat bertahan bekerja.

Penelitian Jones et al. (2019) di Tegal menemukan perempuan pekerja pengolah ikan yang melakukan fillet, pembersihan, dan pemotongan ikan dibayar Rp70.000 hingga Rp100.000 per hari; pekerja pengalengan perempuan di Muncar mendapat

kompensasi sebesar Rp60.000 per hari, yang sebenarnya berada di bawah upah minimum regional tahun 2019 sebesar Rp2.132.779; pekerja perempuan di Jawa Timur dibayar Rp200.000 hingga Rp400.000 per minggu, masih di bawah upah minimum sebesar 1,7 juta rupiah pada tahun 2019. Pekerja pabrik laki-laki, seperti di Muara Baru, juga mendapat kompensasi di bawah upah minimum (3,9 juta rupiah), yaitu 3,7 juta rupiah per bulan.

Temuan lapangan menunjukan pekerja pengupas udang di Muara Baru mendapatkan upah yang bervariasi antara Rp500.000 – Rp900.000 per minggu yang dihitung secara harian. Untuk pekerja dengan upah harian mencapai Rp200.000 per hari harus bekerja dari jam 8 pagi sampai jam 12 malam (18 jam). Bukan hanya itu, jika pekerja tidak masuk dengan alasan apapun mereka akan dikenakan potongan sebesar Rp100.000 – Rp200.000 per harinya. Tidak adanya pemberlakuan upah lembur dan pemotongan semakin memperburuk ketidakadilan untuk pekerja.

Pekerja atau buruh pengupas udang yang bekerja di perusahaan tidak mendapatkan jaminan apapun, baik jaminan Kesehatan atau jaminan sosial ketenagakerjaan. Buruh perempuan yang ditemui menyatakan mereka memiliki jaminan kesehatan yang dibayarkan oleh pemerintah. Atau jika mereka sakit mereka harus menanggung biayanya secara mandiri. Ketidakpastian jangka waktu kontrak, jam kerja berlebih tanpa upah lembur, tanpa jaminan sosial, ditambah dengan sistem pembayaran harian di bawah upah minimum menempatkan pekerja pengolah ikan pada posisi yang lebih lemah dan rentan.

Sementara itu, pekerja yang ada di perusahaan pengolahan ikan di Sulawesi Utara seperti pemotong tuna mendapatkan upah yang bervariasi tergantung kontrak kerja yang mereka terima. Kontrak kerja buruh pemotong ikan ada yang harian, tiga bulan, enam bulan dan tahunan. Bagi buruh, mereka yang berkontrak antara 3 – 6 bulan akan dinilai berdasarkan kinerja dan kehadiran. Untuk buruh yang tidak masuk sebanyak 12 kali tanpa keterangan akan diputus kontraknya. Salah satu perusahaan pengolahan ikan menyatakan mereka menggunakan tenaga harian lepas yang dibayarkan berdasarkan hari kerja maksimal 40 jam per minggu.

“Kalau sekarang yang tercatat sama semua THL (Tenaga Harian Lepas), kalau yang kontrak ada 29, kalau yang THL hampir 70 orang. Kontrak tu sebagian di kantor di office, sebagian di produksi tapi untuk di bagian tertentu. Misalkan kepala produksi atau leader area. Karena kan kita di sini, ikannya tidak selalu ada. Jadi kita tidak pakai tenaga yang berlebihan begitu. Biasanya kita di sini sistem rolling, karena kan tenaga kontraknya tidak seberapa. Tenaga harian lepasnya itu kita rolling, satu minggu itu kita genapin 40 jam sesuai dengan aturan.” (AR, manajemen perusahaan tuna)

Kontrak harian berlaku untuk pekerja di bagian produksi pengolahan ikan. Hal ini dilakukan karena ikan tidak selalu ada dan membebaskan pekerja untuk memiliki

kesempatan bekerja di tempat lain. Sedangkan untuk pekerja yang berada di kantor memiliki kontrak kerja secara tahunan atau tetap. Hal ini menunjukkan bahwa, jenis dan jenjang pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kepastian pekerja terhadap pekerjaan.

Penentuan upah pekerja di perusahaan yang berada di Sulawesi Utara yang ditemui dalam penelitian sudah mengikuti kebijakan pemerintah yakni berdasarkan standar upah minimum provinsi (UMP), di tahun 2023 sebesar Rp3.485.000. Perbedaan upah antara pekerja ditentukan berdasarkan jenis dan jenjang pekerjaan, tunjangan masa kerja, pendidikan, kinerja, tunjangan skill, dan tunjangan kehadiran. Perusahaan pengolahan Tuna juga memberlakukan upah lembur dan tunjangan hari raya (THR).

Selain itu, tiga perusahaan pengolahan tuna yang ditemui menyatakan bahwa mereka menyediakan jaminan untuk pekerjanya secara lengkap untuk seluruh pekerja antara lain jaminan kematian (JKM), jaminan kecelakaan kerja (JKM), jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun (JP) dan jaminan kesehatan (JKN). Untuk pekerja dengan kontrak harian juga diberikan jaminan yang sama untuk jaminan sosialnya sesuai dengan penghitungan upah harian.

Praktik pengupahan layak juga sudah dilakukan oleh salah satu supplier tuna yang ada di Sulawesi Utara. Bahkan beberapa pekerja yang memiliki skill dalam mengecek ikan mendapatkan upah yang cukup besar antara Rp10 – 20 juta per bulan.

"Paling rendah terima kalau yang sepi-sepi ikan 3,8 juta per bulan dan kalau yang ada skill itu kemarin pernah tembus 15-20 juta. Mereka saya kasih target, ketika mereka memenuhi target saya berikan fee 1.000 rupiah per kilo. Jadi mereka lebih semangat di luar gaji mereka." (LS, supplier tuna)

Untuk jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan kesehatan bagi supplier belum menjadi perhatian. Pekerja masih membayarkan jaminan kesehatannya secara mandiri atau mendapatkan bantuan subsidi dari pemerintah. Sementara untuk jaminan sosial ketenagakerjaan masih belum diikuti.

g) Istirahat yang cukup

Jam kerja bagi buruh pabrik dengan jangka waktu tertentu biasanya disesuaikan dengan perjanjian kerja. Jam kerja yang diberlakukan umumnya cukup beragam, misalnya buruh di Muara Baru yang bekerja antara jam 8 pagi sampai jam 5 sore setiap hari kerja atau jam 8 pagi sampai jam 1 siang pada hari Sabtu dengan satu hari libur pada hari Minggu. Namun, tidak jarang juga terjadi perbedaan jam kerja pada pelaksanaannya seperti jam kerja dimulai jam 8 pagi sampai jam 12 malam (18 jam). Perbedaan jam kerja tersebut juga diantaranya dipengaruhi oleh target per hari untuk memenuhi target produksi perusahaan dan tidak adanya kontrak kerja yang jelas.

"saya kemarin gajian 600 - 610 ribu, paling kecil 500 ribu. Kalau mau dari jam 8 bekerja sampai jam 12 itu harus di abisin sebab dia mau ekspor, kadang dapat 8 tanggok itu kalau yang gampang ya kayak sipil kan cuma ngegunting belah aja, tapi kalau PND kan agak ribet mungkin cuma 7 tanggok gitu. Kalau saya gak masuk satu hari potongan sampai Rp200.000 - 300.000 kan daripada buat saya gak masuk." (ER, buruh harian perempuan pengupas udang)

Jam kerja yang berlebih akibat target produksi dan mengejar pendapatan harian yang tinggi sering kali menimbulkan risiko kerja bagi buruh. Salah satu buruh perempuan menyatakan akibat berdiri terlalu lama tanpa jeda istirahat selain jam istirahat siang, mereka kerap mengalami sakit pada kaki. Selain tidak mendapatkan istirahat yang cukup, buruh perempuan pengupas udang di Muara Baru juga tidak bisa dengan leluasa untuk membeli makanan atau mengambil minum dan melakukan kebutuhan dasar lainnya. Bukan hanya itu, buruh juga tidak mendapatkan hak cuti atau izin lainnya dan malah dipotong ketika tidak masuk kerja. Untuk pelaksanaan ibadah sholat juga terbatas waktunya, jika mereka terlalu lama maka petugas akan menutup gerbang perusahaan.

"kalau belum sampai pingsan banget gak bisa gak bisa keluar mau sholat aja nih, kita mau ibadah kita lama sedikit. Di gerbangnya kan ada gerbangnya tuh, sholatnya udah ditutupin gerbang ditutupin." (DW, buruh pengupas udang)

Lain halnya dengan kasus di atas, praktik yang dilakukan oleh perusahaan pengolahan tuna di Sulawesi Utara menunjukkan jam kerja yang lebih sesuai dengan kebijakan pemerintah. Hal ini juga didukung dengan adanya kontrak kerja yang jelas. Dari ke tiga perusahaan pengolahan ikan, pekerja/buruh memiliki jam kerja mulai jam 8 pagi sampai jam 5 sore, dengan istirahat selama satu jam dan pekerja diberi kebebasan untuk melaksanakan ibadah.

Para pekerja di perusahaan pengolahan ikan diberikan cuti tahunan kurang lebih 12 hari per tahun, cuti melahirkan, cuti haid sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Meskipun perusahaan sudah memiliki kebijakan pemberian cuti, namun pekerja cukup jarang mengambil cuti.

"Kalau kayak tempat saya itu mbak agak sulit ngambil cutinya, karena mungkin pekerjaan juga. ada target cuman kayak kita kan mbak ada keperluan juga, jadi kayak minta izin kayak begitu sulit. Sulitnya ya dari supervisornya saja. Saya juga gatahu mungkin karena mereka juga ditekan juga, tapi kalau mengambil cuti yang 2 minggu sekaligus itu ya sulit sekali. 3 hari itupun penuh dengan rintangan dan tantangan. berapa hari sebelumnya mau cuti 3 hari. Kalau nggak di acc ya nggak cuti. untuk yang dibagian ini ada 20an, jadi kalau kayak ada 1 gak masuk, wah kayak numpuk pekerjaannya." (GT, pekerja perusahaan tuna)

Pegawai tidak dapat mengambil cuti dengan bebas akibat tuntutan pekerjaan dan target tertentu. Terutama bagi mereka yang memiliki *skill* khusus dikhawatirkan pekerjaan menumpuk. Selain itu, pemberian cuti sangat bergantung dari persetujuan dari supervisor. Beberapa hal tersebut berpengaruh terhadap pemenuhan hak cuti tahunan pekerja. Kemudian, untuk cuti haid meskipun perusahaan memberikan kebijakan, juga sangat jarang diambil oleh pekerja perempuan. Prasyarat mengambil cuti haid dengan melampirkan surat keterangan dokter kandungan dirasa cukup menyulitkan pekerja. Pekerja juga menyatakan karena mayoritas di bagian produksi adalah perempuan sehingga akan sulit jika banyak pekerja perempuan yang akan mengambil cuti haid secara bersamaan.

Pada pasal 77 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur waktu kerja selama satu minggu sebanyak 40 jam. Kemudian ketentuan mengenai istirahat dan cuti sudah diatur dalam pasal 79. Waktu istirahat dan cuti yang dimaksud yakni istirahat selama jam kerja sekurangnya setengah jam setelah bekerja 4 jam terus menerus, istirahat mingguan selama satu sampai dua hari dalam satu minggu, cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan terus menerus, istirahat panjang untuk perusahaan tertentu. Sedangkan untuk cuti haid diatur dalam pasal 81, dimana pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan perusahaan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid. Namun pelaksanaan kebijakan tersebut sangat bergantung pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

h) Akses ke layanan dasar

Pemenuhan kebutuhan dasar pekerja di perusahaan juga masih belum menjadi perhatian perusahaan. Padahal fasilitas layanan dasar dibutuhkan sebagai salah satu upaya pemenuhan HAM di tempat kerja. Pekerja di perusahaan pengolahan udang di Muara Baru menyatakan mereka disediakan air minum yang diletakkan di toilet dan tidak bisa dibawa ke ruang produksi. Untuk fasilitas toilet untuk pekerja dirasa sudah cukup memadai hanya saja penggunaannya juga harus secara bergantian dan diawasi oleh petugas. Kemudian untuk sarana fasilitas lain seperti ruang istirahat, kantin, dan ruang laktasi tidak tersedia.

Temuan lapangan di Sulawesi Utara menunjukkan bahwa pemenuhan layanan dasar pekerja lebih diperhatikan. Toilet sudah dibedakan antara laki-laki dan perempuan, penyediaan air minum di titik-titik tertentu dalam jumlah yang cukup. Fasilitas lain yang disediakan seperti ruang ganti karyawan, tempat ibadah (sholat) yang memadai untuk pekerja. Hanya saja terdapat catatan dari pekerja di salah satu perusahaan pengolahan ikan bahwa ia mengalami sedikit kesulitan untuk mengambil wudhu karena posisi keran yang cukup tinggi sehingga sulit digunakan. Hal ini menunjukan bahwa dalam penyediaan fasilitas pendukung

perusahaan belum memperhatikan prinsip *universal* desain sehingga semua orang dapat memanfaatkannya sekalipun orang dengan kebutuhan khusus.

Bahkan dua dari tiga perusahaan bahkan menyediakan makan siang untuk seluruh pekerjanya. Fasilitas makan siang atau makan malam bagi pekerja yang lembur merupakan bagian insentif yang disediakan oleh perusahaan. Beberapa fasilitas lain seperti tempat olah raga, fasilitas Kesehatan dan rekreasi sudah disediakan oleh perusahaan. Ditemukan hanya satu dari tiga perusahaan pengolahan ikan yang menyatakan mereka secara khusus telah menyediakan ruang laktasi bagi pekerja perempuan yang dapat dimanfaatkan untuk memompa asi atau menyusui. Hal ini sudah sesuai dengan pasal 83 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Hanya saja belum ditemukan perusahaan menyadari pentingnya penyediaan fasilitas layanan seperti keluarga berencana, tempat penitipan anak atau perumahan. Padahal pada pasal 100 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Fasilitas kesejahteraan antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi.

i) Keselamatan kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu aspek penting dalam hubungan industrial yang menjadi perhatian dan komitmen untuk dilaksanakan oleh semua konstituen tripartit, baik itu pemerintah, pengusaha maupun serikat pekerja (SP) atau serikat buruh (SB). K3 mencerminkan kepentingan dan kepentingan konstituen sambil menghadirkan landasan bersama untuk kolaborasi, sinergi, dan kebersamaan dalam membangun budaya K3 di tempat kerja. Di balik semua itu, ada kesadaran baru yang muncul dalam masyarakat dunia bahwa K3 merupakan suatu hak yang melekat pada setiap orang yang berada dalam dunia kerja. Atas dasar itulah, dalam *International Labour Conference* (ILC) Juni lalu, semua pihak dengan komitmen tinggi meyakini dan menyatakan bahwa K3 adalah bagian dari prinsip dan hak fundamental di tempat kerja (*fundamental principles and rights at work*).

Untuk memenuhi komitmen tersebut, negara anggota perlu meneguhkannya dalam beragam bentuk, mulai dari ratifikasi hingga pada penerapan setidaknya dua konvensi dasar yang menjadi konvensi inti ILO, yaitu Konvensi ILO No. 155 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta Konvensi ILO No. 187 Tentang Kerangka Promosional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006. Kedua

konvensi meneguhkan bahwa kehidupan dan pekerjaan yang aman dan sehat adalah hak bagi semua orang.

Hanya saja, temuan lapangan menunjukkan bahwa belum semua perusahaan sudah memperhatikan aspek K3 dalam kegiatan produksi mereka. Salah satunya yang terjadi pada perusahaan pengolahan udang di Muara Baru, bahkan pekerja harus membeli perlengkapan perlindungan diri (APD) secara mandiri sebesar Rp250.000 untuk seperti apron, masker, sarung tangan, sepatu boots, seragam, jaket dan topi. Pekerja menyatakan mereka tidak mendapatkan pelatihan mengenai K3 secara khusus hanya dilatih terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tidak jarang, kondisi tempat kerja yang kurang memadai seperti licin tanpa sepatu yang memadai menimbulkan kecelakaan kerja hingga kematian.

"Udah banyak yang kecelakaan. Ada yang masuk ke dalam cold-storage meninggal di dalam situ. Ngambil es di cold-storage terus mati di dalam situ beku."(RM, buruh pengupas udang)

Sedangkan untuk perusahaan pengolahan ikan di Sulawesi Utara sudah menerapkan K3 secara ketat di dalam standar operasional prosedurnya. Perusahaan menyelenggarakan kegiatan pelatihan K3 setiap tahun untuk seluruh pekerja. Bahkan terdapat salah satu perusahaan yang secara khusus membentuk tim K3, tim ini kemudian dipecah menjadi beberapa kategori seperti K3 umum, K3 kebakaran, K3 perawat dan listrik. Terdapat penanggung jawab khusus menangani jika terjadi kecelakaan kerja. Kebijakan K3 yang berisi penjelasan dan cara penanganannya sudah disosialisasikan dan ditempel di beberapa titik di perusahaan. Perusahaan menyatakan mereka sangat memperhatikan K3 untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja.

Beberapa risiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi antara lain seperti jari teriris karena penggunaan Mesin Benso (gergaji) untuk memotong daging beku, tangan terjepit di mesin vakum, dan tertimpa barang saat menyusun di rak penyimpanan (*racking di cold storage*). Bahkan saat *loading* di kontainer ada potensi kontainer miring dan ada getaran bisa menimpa pekerja.

Perusahaan menyediakan APD untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dan risiko masing-masing divisi. Seperti untuk pekerja di bagian pemotongan disediakan sarung tangan dan hair net, untuk operator disediakan APD untuk pemindahan oli bekas, sarung tangan, masker dan helm.

j) Bantuan medis

Perusahaan umumnya memiliki perlengkapan bantuan medis minimal seperti kotak Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K). Hanya saja untuk pekerja pengolahan udang di Muara baru menyatakan bahwa mereka tidak disediakan

tempat yang layak jika ada pekerja yang jatuh pingsan. Pekerja menyatakan mereka terpaksa membawa pekerja yang pingsan tersebut ke toilet untuk pemulihan sebelum pulang. Sama halnya dengan pekerja yang sakit di jam kerja, mereka terpaksa mencuri waktu beristirahat di dalam toilet karena untuk pekerja yang sakit ringan tidak diperbolehkan pulang.

Kondisi berbeda terjadi di perusahaan pengolahan ikan di Sulawesi Utara, perusahaan menyediakan tempat khusus untuk pelayanan Kesehatan dan tenaga kesehatan untuk penanganan sakit ringan. Sedangkan jika pekerja mengalami sakit berat akan dirujuk ke rumah sakit terdekat. Upaya lain yang dilakukan per harinya adalah dengan pemeriksaan suhu tubuh pekerja sebelum masuk dan pemantauan Kesehatan pekerja. Contohnya untuk pekerja yang diindikasikan terkena diare, maka pekerja tersebut akan diberikan obat atau diperbolehkan untuk pulang beristirahat.

k) Tanggung jawab perusahaan dan transparansi

Perusahaan pengolahan ikan yang berada di Sulawesi Utara juga umumnya sudah mematuhi kebijakan perpajakan yang berlaku. Pajak yang dibayarkan antara lain PPH 21, PPH 23, PPH 25, PPN, pajak ekspor impor dan PNPB hasil tangkapan ikan. Salah satu perusahaan menyatakan bahwa wilayahnya masuk di dalam kawasan ekonomi khusus (KEK) sehingga pajak ekspor Rp0 namun perusahaan menyatakan bahwa mereka belum mengurusnya akibat persyaratan yang cukup banyak dan memerlukan alokasi waktu yang lama.

Terdapat beberapa catatan dari perusahaan mengenai kebijakan pajak yang diberlakukan oleh pemerintah. Seperti pengenaan PNPB hasil tangkapan ikan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 2 Tahun 2023 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengenaan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Kelautan dan Perikanan yang Berasal dari Pemanfaatan Sumber Daya Alam Perikanan. Kebijakan yang baru akan dimulai di tahun 2024 ini dinilai cukup memberatkan perusahaan pasalnya pemerintah dinilai kurang transparan dalam penentuan harga jual ikan dan penentuan tarif yang sangat tinggi.

"terkait kebijakan kuota dan perhitungan pajak seperti halnya Albakor. Saya tidak paham bagaimana perhitungan pajaknya 30ribu, padahal harga jualnya di pasaran hanya Rp17ribu dan paling mahal Rp20ribu." (DB, manajemen perusahaan tuna)

"Ya itu besar sekali, 5% lho. Kita minta tolong dikurangin ke 2-3% gitu lah paling besar ya. Kita bukannya nggak mendukung. PNPB itu kita mendukung. Tapi jangan besar dan harga acuan ikannya juga nggak masuk akal. Harga acuan ikannya ditetapkan tidak pakai dasar, terus berubah-ubah sesuka hati. Misalnya di Januari keluar nih, di Agustus keluar lagi yang baru." (TH, manager perusahaan pengolahan ikan)

Penentuan tarif 5-10 persen jauh lebih tinggi daripada negara-negara lain. Seraya menambahkan pajak, negara lain seperti China, Norwegia, dan Vietnam, justru memberikan subsidi bagi pengusaha perikanan tangkap. Selain itu fasilitas dan dukungan dari pemerintah yang belum optimal semakin memberatkan perusahaan. Contohnya fasilitas dermaga untuk pengukuran ikan yang kapasitasnya terbatas, dukungan pembukaan pasar ekspor, perizinan dan sertifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

Hal lainnya dari tanggung jawab perusahaan yang juga penting yakni mengenai tanggung jawab perusahaan terhadap dampak yang ditimbulkannya. Sampai saat ini diakui tidak ada perusahaan yang bersinggungan negatif dengan masyarakat sekitar, karena lokasi perusahaan yang jauh dari permukiman. Meski demikian perusahaan memiliki program corporate social responsibility (CSR) untuk sosial dan lingkungan. Perusahaan sangat memperhatikan dampak lingkungan yang ditimbulkannya karena bukan hanya berdampak bagi perusahaan juga kepada masyarakat sekitar. Salah satu upaya mengurangi dampak lingkungan salah satunya dengan pengolahan limbah.

Kebersihan perusahaan pengolahan ikan sangat dijaga dan harus steril, mulai dari sampah yang dihasilkan pekerja maupun sampah hasil produksi semua ditangani dengan baik. Ditemukan salah satu perusahaan yang memiliki fasilitas pengolahan limbah cairnya sendiri. Sedangkan untuk limbah padat diolah oleh pihak lain.

"limbah disini itu ada 2 jenis, padat dan cair. Kalo limbah cair biasanya kita oleh dulu baru kita buang ke laut, dan itu harus memenuhi standar proper KLHK ya. Kita sampai saat ini terindikasi biru. Kalo limbah padat itu ada yang ambil. Biasanya dari UMKM ya, mereka ambil trus mereka olah lagi. Itu ada kontrak dengan mereka. Baik itu sampah plastik dan sampah dari limbah ikan. Itu semua ada kerjasamanya. Perusahaan memiliki tim khusus untuk penanganan limbah, yaitu tim sanitasi."(TH, manager perusahaan pengolahan ikan)

Pembuangan IPAL yang dialirkan ke laut setelah diolah harus memiliki izin khusus dari pihak berwenang. Limbah cair yang dibuang juga harus melalui pengujian sampel setiap bulan, baik limbah cair sebelum dibuang maupun pengujian sampel air laut. Perusahaan mengambil sampel 3 titik air laut berikut dengan kondisi sekelilingnya seperti kebisingan, kebauan dan emisi genset. Sistem pelaporannya bernama Sistem Pelaporan Elektronik Lingkungan Hidup (SIMPLE). Sistem ini dibuat oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) untuk menyampaikan pelaporan RKL-RPL, pelaporan air limbah, pelaporan emisi, dan pelaporan PLB3. Pelaporan dibagi menjadi triwulan dan semester yang dilaporkan ke dinas lingkungan hidup tingkat provinsi. Sedangkan untuk pengolahan limbah bahan berbahaya dan beracun (B3) perusahaan bekerja sama dengan pihak lainnya yang memang sudah memiliki izin tersendiri. Seluruh laporan pengolahan

limbah tersebut setiap tahun akan dilaporkan kepada KLHK sebagai bagian dari penilaian PROPER. PROPER merupakan salah satu bentuk kebijakan pemerintah, untuk meningkatkan kinerja pengelolaan lingkungan perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundangan-undangan.

l) Laporan pengaduan keluhan dan akses pemulihan

Pencegahan kerja paksa, pelanggaran hak tenaga kerja, kekerasan atau tindak pelecehan dapat dicegah salahsatunya oleh perusahaan. Perusahaan belum mengembangkan langkah-langkah untuk perlindungan korban yang efektif serta menyediakan bentuk-bentuk bantuan dan dukungan lainnya; dan memberikan pemulihan yang tepat dan efektif untuk semua korban. Hanya saja tidak semua perusahaan sudah menyadari pentingnya memberikan dukungan tersebut kepada pekerjanya. Sering kali pemberi kerja abai, bahkan menjadi pelaku pelanggaran HAM bagi pekerja seperti yang ditemui di perusahaan pengolahan udang di Muara Baru. Pekerja tidak tau harus melapor kemana ketika mendapat perlakuan yang kurang baik dari atasan, sehingga mereka cenderung berdiam diri saja dan menerima perlakuan yang diterimanya.

Pembuatan kanal pengaduan keluhan dan akses pemulihan masih belum dianggap penting oleh pengusaha seperti di sektor perikanan. Selain memerlukan komitmen biaya, komitmen pimpinan juga diakui menjadi salah satu faktor pendorong terwujudnya mekanisme ini di dalam suatu perusahaan. Beberapa perusahaan yang ada di Sulawesi Utara yang ditemui dalam penelitian sudah menerapkan praktik baik seperti memiliki mekanisme pelaporan dan pemulihan. Mekanisme ini sudah tertuang dalam SOP dan telah disosialisasikan.

Kanal pelaporan pada perusahaan di atas bahkan langsung ditangani oleh pimpinan tertinggi dalam perusahaan. Sedangkan untuk masalah-masalah ketenagakerjaan juga dapat disampaikan juga ke bagian *human resources*. Selain itu, perusahaan pengolahan ikan lainnya yang ada di Sulawesi Utara juga menyatakan penyediaan kotak saran di perusahaan juga dapat digunakan untuk memberikan saran atau kritikan untuk perbaikan perusahaan dengan menjamin kerahasiaan pelapor.

Pekerja di perusahaan pengolahan ikan juga menyatakan bahwa saat ini mereka sudah memiliki unit khusus untuk menangani aduan yang masuk.

"dari HRD itu sendiri kami di sini bikin Komite Serikat Pekerja. Di dalam situ ada beberapa staf juga itu yang kalau ada yang terkait pelanggaran HAM contohnya pelecehan dll, itu bisa melapor ke komunitas itu. Dan yang menjadi anggota di Komite itu dipilih berdasarkan background pendidikan. Jadi kalau tidak salah itu yang di Komite itu ada backgroundnya S.H (hukum) sama psikologi." (W, Pekerja K3 Perusahaan Pengolahan Ikan)

Di dalamnya terdiri dari pekerja dengan background hukum dan psikologi. Komite ini dibentuk setelah perusahaan melakukan pelatihan khusus gender. Keberadaan komite ini juga diharapkan dapat mencegah tindak kekerasan dan pelecehan yang terjadi di perusahaan. Artinya selain komitmen perusahaan, kegiatan pelatihan juga diperlukan untuk memunculkan inisiatif dan pembuatan kebijakan bagi perusahaan.

m) Partisipasi pemangku kepentingan dan manajemen kolaboratif

Kemitraan multipihak merupakan salah satu tujuan yang ada di dalam agenda pembangunan berkelanjutan. Menurut Bappenas (2019), berdasarkan karakteristik kemitraan di Indonesia, kemitraan multipihak (KMP) sebagai bentuk kerja sama yang berlandaskan kesepakatan sukarela, saling membutuhkan, kebersamaan dan partisipasi aktif dari pemangku kepentingan yang berasal dari berbagai spektrum institusi, baik pemerintah, sektor bisnis, masyarakat sipil dan LSM (NGO) dan pihak-pihak lain yang memiliki kepentingan langsung dalam isu yang dikerjasamakan.

KMP dapat berupa kemitraan yang formal atau informal tergantung keberadaan, tipe dan isi klausul perjanjian kerjasama dan tipe kelembagaan yang diputuskan bersama. KMP merupakan bentuk kerjasama dimana seluruh pemangku kepentingan menanggung risiko secara bersama-sama dan menggabungkan sumber daya manusia, finansial, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki untuk memaksimalkan potensi dalam mencapai tujuan bersama (Bappenas, 2019).

Perusahaan yang ditemui di Sulawesi Utara sudah menerapkan kemitraan multi pihak di dalam menjalankan usahanya. Pelibatan bukan hanya di tataran elit saja tetapi juga terdapat pelibatan buruh di dalamnya untuk kepentingan buruh dan seluruh pekerja. Salah satu pelibatan pekerja yakni dalam pembentukan komite kesetaraan gender dan kekerasan di tempat kerja. Komite tersebut dibentuk bersama antara serikat pekerja, serikat buruh, pihak manajemen, dan staf yang memiliki keahlian dalam bidang hukum, psikologi dan keagamaan. Semua pekerja atau buruh berhak menyampaikan keluhan, aduan atau masukan terhadap kebijakan perusahaan dan dijamin kerahasiaannya.

n) Kesempatan yang adil untuk mendapatkan layanan dan diskriminasi

Salah satu bentuk hak asasi adalah persamaan kesempatan, dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Persamaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan telah diatur dalam UUD 1945 Pasal 27. Indonesia sudah meratifikasi Konvensi Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan. Konvensi ini mewajibkan setiap negara anggota ILO yang telah meratifikasi untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.

Salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam pemenuhan HAM pada konteks keadilan dan non diskriminasi yakni mengenai remunerasi atau pendapatan yang sama antara laki-laki dan perempuan. Pada perusahaan di Sulawesi Utara, sistem pengupahan antara pekerja laki-laki dan perempuan sudah sesuai/tidak ada perbedaan. Perusahaan menerapkan kesetaraan dalam pekerjaan baik untuk perempuan maupun laki-laki. Hal yang membedakan laki-laki dan perempuan lebih pada perbedaan jenis pekerjaan. Untuk pekerjaan penyimpanan di dalam cold storage atau angkat barang dan pemotongan ikan besar dilakukan oleh laki-laki. Perempuan umumnya ditempatkan di semua lini proses, namun untuk pekerjaan yang membutuhkan *skill* tertentu seperti potongan sushi dan potongan kecil.

Kebijakan mengenai anti diskriminasi juga telah tertuang di dalam kebijakan perusahaan dan SOP yang disosialisasikan kepada pekerja. Untuk pekerja yang hamil perusahaan tetap memberikan kesempatan bekerja. Pekerja yang dalam kondisi hamil umumnya ditempatkan di bagian yang ringan dan aman.

"Kalo hamil itu selama yang bersangkutan bisa bekerja di processing ya diberikan. Tetapi biasanya kita beri pekerjaan yang lebih ringan. Kalau dia tidak ampu baru kita pindahkan ke bagian yang lain. Misalnya di logistic atau di laundry misalnya yang tidak menggunakan tenaga. Cuti juga diberikan cutinya sesuai, tapi disini cuti itu biasanya dilakukan saat dia mau melahirkan. Biasanya kan 1,5 bulan sebelum, 1,5 bulan sesudah." (TH, manager perusahaan pengolahan ikan)

Hal yang berbeda ditemukan pada buruh pengupas udang yang ada di Muara Baru, dimana pekerja yang dalam kondisi hamil akan diminta untuk keluar kerja dan dapat bekerja lagi ketika sudah melahirkan. Buruh perempuan menyatakan hal ini juga dilakukan oleh perusahaan karena perusahaan tidak mau menanggung konsekuensi ketenagakerjaan seperti pemberian cuti melahirkan atau kompensasi lainnya. Kondisi ini tentu saja melanggar HAM bagi pekerja, hanya saja untuk memastikan perusahaan mematuhi kebijakan pemerintah dan menuangkan di dalam kebijakan perusahaan masih menjadi tantangan di Indonesia.

5.2.2 Pemenuhan HAM dan Tanggungjawab Sosial di Rantai Pasok Perikanan di Vietnam

1. Penangkapan Ikan

Berdasarkan laporan baodantoc.vn pada 2021, sejak tahun 2019 hingga sekarang, Vietnam telah mengesahkan 36 undang-undang, termasuk banyak dokumen hukum penting yang berkaitan dengan hak asasi manusia, berkontribusi dalam mengkonkretkan ketentuan-ketentuan dalam Konstitusi tahun 2013 dan sesuai dengan konvensi-konvensi internasional dimana Vietnam menjadi anggotanya. Undang-undang ini telah berkontribusi dalam menciptakan kerangka kelembagaan dan hukum yang mengatur bidang sosial-ekonomi yang berhubungan langsung dengan hak asasi manusia.

Melaksanakan sejumlah rekomendasi berdasarkan *Universal Periodic Review Cycle III of the Human Rights Council*, Vietnam juga mempertimbangkan untuk mengubah dan melengkapi sejumlah Undang-undang sejalan dengan komitmen internasionalnya seperti mengubah Undang-Undang tentang Anak, yang secara khusus mendefinisikan anak sebagai pribadi di bawah usia 18 tahun, mempelajari dan mengembangkan rancangan undang-undang tentang Pencegahan dan Pemberantasan Prostitusi, yang menetapkan definisi pelecehan seksual dalam Kode Ketenagakerjaan 2019.

Telah banyak program aksi nasional yang dikeluarkan seperti Program Dukungan Penyandang Disabilitas periode 2021–2030, Strategi Nasional Kesetaraan Gender periode 2021 – 2030, Program Perlindungan Anak di Dunia Maya dan Program Aksi Anak Nasional pada periode 2021 – 2030, Program Pencegahan dan Pengendalian Perdagangan Manusia untuk periode 2021 – 2025 dan orientasi pada tahun 2030, dan Program Pengendalian Sosial untuk periode 2021 – 2030. Program-program ini berkontribusi pada jaminan yang lebih baik terhadap hak-hak kelompok rentan. Vietnam terus melaksanakan Undang-Undang Kesetaraan Gender dan Undang-Undang Penyandang Disabilitas dan secara aktif meneliti, mengubah, dan meningkatkan sistem hukum mengenai isu-isu ini.

Jaminan HAM di Vietnam dilaksanakan sesuai dengan standar internasional dimana Vietnam menjadi anggota dari badan internasional tersebut. Saat ini, Vietnam menjadi anggota 7/9 konvensi internasional mengenai HAM. Vietnam juga bergabung sebagai anggota dari 25 Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional, termasuk 7/8 konvensi dasar. Saat ini, Vietnam sedang mempelajari cara untuk meratifikasi konvensi dasar lainnya, seperti Konvensi 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi. Vietnam senantiasa melaksanakan secara penuh dan menanggapi secara serius kewajiban-kewajibannya berdasarkan konvensi-konvensi ini, termasuk kewajiban melaporkan pelaksanaan konvensi-konvensi tersebut di Vietnam.

Hingga saat ini, Vietnam telah mengikuti sebagian besar konvensi-konvensi dasar internasional terkait HAM, termasuk Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (1966), Konvensi Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (1966), Konvensi Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik (1966), Konvensi Internasional tentang Hak Ekonomi, Masyarakat, dan Budaya (1966), Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (1965), Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (1979), Konvensi Hak Anak (1989), Konvensi tentang Hak Penyandang Disabilitas (2006), Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Hukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi atau Merendahkan Martabat Manusia (1984). UU Ketenagakerjaan di Vietnam Tahun 2019 dan UU Keselamatan Kerja mengatur tentang hak dan kewajiban nelayan, pemilik kapal dan nakhoda, serta hak dan kewajiban keselamatan dan kesehatan kerja. Sesuai aturan, karyawan dengan masa kerja 1 bulan atau lebih memerlukan kontrak kerja, namun kenyataannya penangkapan ikan di lepas pantai bisa memakan waktu 3-6 bulan. Pengawasan, penindakan dan penanganan

pelanggaran peraturan ketenagakerjaan di sektor perikanan belum dilaksanakan secara serius. Berikut ini adalah temuan mengenai kasus-kasus pelanggaran HAM yang masih terjadi di Vietnam.

a) Penyalahgunaan dan pelecehan

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan 2019 dan Keputusan 145/2020/ND-CP, pelecehan seksual di tempat kerja adalah tindakan yang bersifat seksual yang dilakukan oleh siapa pun terhadap orang lain di tempat kerja tanpa persetujuan orang lain yang tidak diinginkan atau tidak dapat diterima. Pelecehan seksual di tempat kerja mencakup: (i) Perilaku fisik termasuk tindakan, gerak tubuh, sentuhan fisik, dan kontak fisik yang bersifat seksual atau menjerus ke arah seks; (ii) Pelecehan seksual verbal mencakup komunikasi tatap muka, telepon, atau elektronik dengan konten seksual atau implikasi seksual; (iii) Pelecehan seksual non-verbal mencakup bahasa tubuh; menampilkan, menggambarkan materi seksual eksplisit atau melibatkan aktivitas seksual secara langsung atau elektronik.

Pelecehan seksual mulai mendapat perhatian di Vietnam. Seperti di negara-negara lain, masalah ini mungkin jarang dilaporkan. Di sektor perikanan, kasus-kasus pelecehan seksual diyakini kurang dilaporkan, terutama mengingat fakta bahwa sebagian besar tenaga kerja produksi termasuk dalam kelompok yang didefinisikan ILO sebagai kelompok paling rentan (yaitu, perempuan berusia antara 18 dan 30 tahun di sektor tidak terampil). Meskipun pelecehan seksual pada dasarnya sulit dibuktikan, karena pekerja sering kali kurang memiliki kesadaran akan hak-hak mereka dan tidak percaya diri untuk menyampaikan keluhan mereka. Demikian pula, pelecehan seksual terhadap pekerja kemungkinan besar masih kurang dilaporkan di pabrik perikanan maupun di tempat lain di masyarakat (VCCI & AHRC, 2021).

b) Perdagangan manusia dan kerja paksa

Konvensi Kerja Paksa ILO 1930 (No. 29) mendefinisikan kerja paksa sebagai semua pekerjaan atau jasa yang diperlukan seseorang di bawah ancaman hukuman apapun yang tidak dilakukan secara sukarela oleh orang tersebut. Pada Pasal 2 (1) Konvensi No. 29, disebutkan bahwa pekerjaan dan jasa mencakup semua jenis pekerjaan, posisi, baik legal maupun tidak; semua orang mengacu pada orang dewasa dan anak-anak dari negara manapun; ancaman dan hukuman mencakup segala bentuk sanksi pidana dan bentuk pemaksaan lainnya, termasuk ancaman, kekerasan, penyitaan dokumen identitas, pengekangan, tdiak dibayarnya atau pemotongan gaji secara ilegal, atau karena adanya biaya proger atau agen perekrutan; dan sukarela berarti bahwa pekerja harus memberikan persetujuan bebas dan berdasarkan informasi ketika memasuki pekerjaan dan selama hubungan kerja. Pada laporan yang dilakukan oleh Seafood Watch pada tahun

2022, tidak ditemukan bukti langsung yang menghubungkan industri penangkapan tuna di Vietnam dengan kerja paksa, dan perdagangan manusia. Namun, jeratan hutang, sistem pemotongan upah pada ABK, dan kondisi kapal yang tidak layak mengindikasikan adanya kerja paksa.

c) Pekerja anak

Di Vietnam, Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2019 dengan tegas melarang mempekerjakan anak-anak dan pekerja paksa yang melanggar hukum, di bawah umur, dan pekerja paksa lainnya tindakan melecehkan, seperti menggunakan pelatihan kejuruan dan pemagangan untuk mengeksploitasi pekerja anak demi keuntungan pribadi atau membujuk atau memaksa peserta magang anak untuk terlibat dalam kegiatan ilegal. Kode Ketenagakerjaan Vietnam menetapkan: "Pegawai adalah seseorang yang berusia penuh 15 tahun ke atas" dan "pegawai di bawah umur adalah pekerja yang berusia di bawah 18 tahun".

Armada penangkapan ikan Vietnam telah berkembang pesat, dengan jumlah kapal yang meningkat lebih dari 160% dari tahun 1990 hingga 2018. Ekspansi yang pesat ini telah menyebabkan penangkapan ikan yang berlebihan di perairan Vietnam dan pada saat yang sama memberikan tekanan pada kapal penangkap ikan Vietnam untuk mempertahankan keuntungan. Laporan tahun 2019, *Caught in the Net*, yang diterbitkan oleh Environmental Justice Foundation (EJF), mengungkap bagaimana situasi menyedihkan ini berdampak pada para nelayan. Di antara laporan mengenai jeratan utang dan kondisi kerja dan kehidupan yang tidak aman, terdapat kasus-kasus pekerja anak yang serius. Anak-anak berusia 11 tahun ditemukan bekerja di kapal Vietnam yang ditahan di Thailand karena penangkapan ikan IUU. Kesimpulan EJF adalah kurangnya tata kelola dan transparansi di sektor perikanan mendorong munculnya pekerja anak di kapal (RISE, 2021).

Undang-Undang Ketenagakerjaan Vietnam (pasal 165) menyatakan bahwa "pegawai di bawah umur" (di bawah usia 18 tahun) dilarang bekerja di lingkungan kerja yang berat dan berbahaya, seperti tempat memancing di perairan jauh. Vietnam baru-baru ini meluncurkan ENHANCE, sebuah program untuk meningkatkan kapasitas dalam mencegah dan mengurangi pekerja anak. Meskipun ILO menganggap strategi program ini efektif, evaluasi ENHANCE pada tahun 2018 menemukan bahwa kemajuannya masih di bawah target (RISE, 2021).

Dari 41 kapal yang disurvei EJF untuk *Caught in the Net*, tidak ada yang mempunyai buku catatan, daftar awak kapal, atau kontrak awak kapal. Kurangnya dokumentasi, ditambah dengan inspeksi kapal yang dangkal pada saat keberangkatan/kedatangan di pelabuhan, memungkinkan operator kapal untuk menggunakan pekerja anak, sehingga meningkatkan risiko kerja paksa dan pelecehan. Meskipun nelayan anak-anak seringkali bekerja di kapal keluarga mereka atau bersama anggota keluarga mereka, situasi ini masih merugikan anak-anak dan merupakan

tindakan ilegal menurut hukum Vietnam. Pemeriksaan identitas yang benar dan pemeriksaan kapal secara menyeluruh merupakan dua praktik tanggung jawab sosial yang dapat membantu mengurangi risiko eksploitasi anak (RISE, 2021).

Kode Perburuan Vietnam (Pasal 165) menyatakan bahwa pekerja di bawah usia 18 tahun adalah pekerja yang berusia di bawah 18 tahun. diklasifikasikan sebagai pegawai di bawah umur dan dilarang bekerja di lingkungan pekerjaan berat dan berbahaya, termasuk penangkapan ikan di perairan jauh (Ministry of Labour, Invalids, and Social Affairs, 2013). Environmental Justice Foundation pada tahun 2019 melakukan survey terhadap 239 awak kapal, berdasarkan jumlah responden tersebut, ditemukan rentang usia awak kapal tersebut dari usia 11 tahun hingga 69 tahun. Secara total, terdapat dua belas awak kapal yang berusia dibawah 18 tahun. Secara total, 17% dari 41 kapal yang disurvei membawa setidaknya satu anak di dalamnya.

EJF berbicara dengan tujuh anak di bawah usia 18 tahun. Mereka melaporkan bahwa mereka bekerja di kapal penangkap ikan milik orang tua mereka, dan sering kali membantu menangkap ikan. Kebanyakan dari mereka tidak bersekolah secara rutin dan sebagian besar buta huruf seperti orang tuanya. Anak-anak sering menggambarkan bagaimana mereka mengambil tanggung jawab untuk menjadi pencari nafkah, memilih untuk mengorbankan pendidikan mereka demi membantu keluarga mereka bertahan hidup.

“Saya takut laut karena saya bahkan tidak tahu cara berenang. Tapi selama ada ayah dan kakak laki-laki saya, semuanya akan baik-baik saja.” - Nelayan anak asal Vietnam, 14 tahun – Dikutip dari EJF, 2019.

Pada laporan ILO Tahun 1999, dinyatakan bahwa kapal penangkap ikan adalah salah satu lingkungan kerja yang paling berbahaya di dunia, dimana para pekerjanya dapat mengalami cedera dan bahkan kematian karena kecelakaan, terjatuh ke laut, cuaca buruk, atau terkena berbagai macam penyakit.

Risiko-risiko ini diperburuk ketika kapal-kapal menangkap ikan secara ilegal dan jauh dari pengawasan keselamatan. Undang-Undang Ketenagakerjaan di Vietnam, dirancang untuk melindungi anak-anak dari lingkungan kerja yang keras ini. Namun, tanpa penegakan hukum yang memadai melalui inspeksi kapal yang ketat, anak-anak akan terus dihadapkan pada kondisi hidup dan kerja yang keras, ratusan bahkan ribuan kilometer dari daratan, dan jauh dari peluang bantuan dari pihak berwenang (EJF, 2019).

d) Jeratan utang dalam perikanan skala kecil

ILO dalam laporannya pada tahun 2013, menyebutkan bahwa terdapat kasus pelanggaran dalam praktik perekrutan nelayan secara umum. Meskipun praktik di tiap-tiap wilayah berbeda, namun akar masalahnya yaitu adanya penggunaan

perantara atau agen perekrutan dalam proses rekrutmen nelayan atau awak kapal. Para perantara ini menempatkan nelayan atau awak kapal di desa asal mereka, di sepanjang jalur penyelundupan migran dan di pelabuhan. Tidak jarang para broker membebankan biaya yang harus dibayar terhadap pendapatan di kemudian hari yang akan diperoleh, yang dapat menjadi penyebab timbulnya jeratan utang. Dalam laporan UNIAP (2009) korban-korban ini juga bisa berpindah dari satu agen ke agen yang lain, sehingga dalam prosesnya utang mereka akan terus bertambah.

Dalam laporan *Seafood Watch* (2022) yang disimpulkan berdasarkan *Asian Social Science*, Vol. 16, No. 18 (2020) dan *Asian Social Science*, Vol. 17, No. 1 (2021), bahwa pemilik kapal penangkap ikan tuna di Vietnam biasanya bergantung pada pinjaman kredit untuk mencukupi kebutuhan seperti bahan bakar, es dari pedagang, dan agen perantara sebelum setiap pelayaran, yang kemudian menjual hasil tangkapan mereka kepada pemberi pinjaman tersebut, sehingga nelayan dihadapkan pada posisi negosiasi harga yang rendah dalam menjual hasil tangkapannya. Meskipun tidak ditemukan bukti adanya kerja paksa di perikanan tuna, praktik kredit ini menimbulkan kekhawatiran mengenai potensi jeratan utang, yang merupakan salah satu indikator kerja paksa. Namun demikian, nelayan mempunyai kapasitas untuk mengubah pedagang dan perantara mana yang menjadi mitra mereka, sehingga menunjukkan adanya tingkat kemandirian.

Centre for Marinelife Conservation and Community development (MCD) pada tahun 2020 melakukan analisis rantai nilai sektor tuna di Provinsi Binh Dinh dan menemukan bahwa jika utang antara pemilik kapal penangkap ikan dan perantara berjumlah sekitar USD2.640 (60 juta VND), pembayaran uang muka di muka tidak lagi disetujui. Meskipun hal ini dapat mencegah pemilik kapal penangkap ikan untuk memperoleh hutang yang semakin besar, kondisi ini juga dapat menempatkan mereka pada posisi tidak mampu membayar biaya perjalanan penangkapan ikan dan membayar kembali hutang mereka.

Sebuah studi pada tahun 2020 yang dilakukan ILO terhadap nelayan rajungan di Vietnam yang mengandalkan praktik kredit keuangan serupa dari perantara rantai pasok menetapkan bahwa perikanan rajungan memiliki risiko dampak negatif yang rendah hingga sedang terhadap pendapatan dan situasi ekonomi para nelayan rajungan.

Lebih lanjut, MCD (2020) menjelaskan bahwa sifat kapal penangkap ikan tuna di Vietnam yang berskala kecil menimbulkan kekhawatiran mengenai potensi penggunaan pekerja anak di kapal tuna. Meskipun laporan mengenai anak-anak yang berada di kapal tuna tidak ditemukan, terdapat risiko anak-anak membantu anggota keluarga mereka di kapal dan terpapar pada kondisi berbahaya dan/atau bolos sekolah.

“Jika kami tidak dapat menangkap apa pun, kami tidak mendapat apa pun. Tidak ada uang untuk dibagi.” Tran Linh, kapten kapal nelayan Vietnam – Dikutip dari EJF, 2019.

Kurangnya gaji tetap, potongan makanan dan air, dan utang yang semakin meningkat merupakan indikator potensial dari jeratan utang yang membuat pekerja terikat pada majikannya sampai utangnya terbayar. Jeratan utang itu sendiri merupakan indikator kuat adanya kerja paksa. Para pekerja menegaskan hal ini, dengan mengatakan jika mereka ingin berganti pekerjaan, mereka harus melunasi utangnya sekaligus atau meminjam uang dari majikan baru mereka untuk melunasi utang mereka yang ada, pada dasarnya mengalihkan jeratan hutang kepada majikan baru.

e) Kebebasan berserikat dan perundingan bersama

Pada 2019, Vietnam menyerahkan instrumen ratifikasi ILO atas Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98). Vietnam menjadi Negara Anggota ILO ke-167 yang meratifikasi Konvensi No. 98 dan Negara ke-20 di kawasan Asia dan Pasifik yang meratifikasinya. Diharapkan bahwa ratifikasi atas Konvensi No. 98 akan memberikan kontribusi untuk lebih mempercepat penyebaran perundingan bersama yang sejati di seluruh Vietnam, yang kemungkinan besar akan menghasilkan kondisi kerja yang lebih baik, produktivitas yang lebih tinggi dan kesejahteraan bersama.

Konvensi No. 98 mewajibkan negara-negara anggota untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan yang memadai terhadap tindakan diskriminasi anti serikat pekerja dan untuk memastikan perlindungan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha terhadap tindakan campur tangan pihak lain. Hal ini mewakili kondisi yang diperlukan untuk menjamin perundingan bersama yang penuh dan bermakna.

Pasal 6 Undang-Undang tentang Serikat Buruh menetapkan bahwa Serikat buruh diorganisir dan dijalankan berdasarkan Piagam Serikat Buruh Vietnam, sesuai dengan garis, pedoman dan kebijakan Partai dan hukum Negara. Sistem ini membuat serikat pekerja menjadi kurang independen dan tidak mampu berperan sebagai agen penekan pemerintah (Bach, Le, dan Nguyen, 2021). Bach dkk. (2021) menemukan bahwa tidak jarang serikat pekerja bertindak sebagai “tangan” manajemen perusahaan, sehingga hal ini akan sangat mengikis independensi serikat pekerja dalam melindungi hak-hak pekerja.

Independensi dan kapasitas serikat pekerja dalam melindungi hak-hak pekerja dipertanyakan. Tantangan utama bagi pabrik perikanan di Vietnam dalam hal kebebasan berserikat adalah praktik campur tangan manajemen (pemerintah) yang sudah berlangsung lama dalam aktivitas serikat pekerja. Biasanya, hal ini diwujudkan dalam bentuk manajer senior yang bertugas di komite eksekutif

serikat pekerja di pabrik dan/atau melalui keterlibatan manajemen dalam aktivitas serikat pekerja dan pengambilan keputusan. Selain itu, kelemahan utama dalam operasional serikat pekerja ada tiga: (i) tidak memadainya konsultasi antara pengusaha dan serikat pekerja; (ii) tidak adanya suara yang memadai untuk menyetujui perjanjian perundingan bersama atau Collective Bargaining Agreement (CBA); dan (iii) kegagalan untuk membuat CBA tersedia bagi publik bagi para pekerja.

f) Penghasilan, tunjangan, dan kontrak kerja

Dalam laporan Seafood Watch (2022), tidak ditemukan bukti penggunaan agen perekrutan dalam penangkapan ikan tuna. Beberapa bukti menunjukkan bahwa meningkatnya permintaan akan tenaga kerja di sektor perikanan telah memberi nelayan keuntungan dalam memilih pemilik kapal mana mereka bekerja, dengan adanya ikatan keluarga atau tunjangan seperti uang muka gaji dan kesediaan pemilik kapal untuk memberikan pinjaman kredit sebagai dasar pemilihan mereka. Laporan *Asian Social Science*, Vol. 16 No. 8 (2020) dan *Centre for Marine Life Conservation and Community Development* (MCD) (2020) menunjukkan bahwa keuntungan dari penangkapan ikan tuna terbagi sekitar setengahnya, dengan sekitar setengah dari keuntungan tersebut diberikan kepada pemilik kapal dan sisanya kepada kapten dan awak kapal. Pemilik kapal menerima proporsi keuntungan yang lebih tinggi dari penangkapan ikan cakalang dibandingkan dengan penangkapan ikan tuna mata besar dan sirip kuning, hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh besarnya investasi yang diperlukan untuk penangkapan ikan cakalang.

Lebih lanjut, dalam laporan *Asian Social Science*, Vol. 16 No. 8 (2020), menunjukkan bahwa kapten kapal menerima kompensasi 1,5 kali lebih besar daripada awak kapal lainnya. Berdasarkan rata-rata jumlah awak kapal per kapal, diperkirakan setiap awak kapal menerima 10,0%, 3,9%, dan 6,0% keuntungan masing-masing untuk perikanan rawai/handline, purse seine, dan gillnet.

MCD (2020) menunjukkan bahwa berdasarkan analisis rantai nilai industri tuna di Provinsi Binh Dinh, awak kapal tidak menandatangani kontrak kerja dengan pemilik kapal. Pendapatan rata-rata per kapita dari penangkapan ikan bagi nelayan sirip kuning dan mata besar adalah sekitar US\$308 (7 juta VND) per orang. Pendapatan rata-rata dari penangkapan ikan cakalang sedikit lebih tinggi, yaitu sekitar US\$352 (8 juta VND) per orang. Untuk menarik pekerja, pemilik kapal biasanya membayar uang muka kepada pekerja sekitar US\$132 hingga US\$220 (3 hingga 5 juta VND) untuk setiap perjalanan penangkapan ikan. Apabila terjadi kerugian keuntungan dari suatu perjalanan, maka pemilik kapal menanggung biaya-biaya termasuk uang muka upah.

Hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak adalah salah satu hak yang paling penting dan menarik bagi pekerja di Vietnam. Dalam konteks Vietnam, pekerjaan yang layak secara umum mengacu pada pendapatan yang cukup untuk hidup dan kondisi kerja yang aman, terutama kesehatan dan keselamatan operasional, serta upah kerja yang adil dan transparan.

g) Waktu beristirahat yang cukup

Berdasarkan laporan EJF (2019) para pekerja melaporkan bahwa kapal-kapal menangkap ikan hingga 24 jam sehari, dan para pekerja beristirahat baik saat aktivitas sedang sepi atau kapan pun mereka dapat merotasi pekerjaan mereka dengan awak kapal lainnya.

"Para kru menangkap ikan [memasang jaring] pada pukul 6 pagi, kemudian menangkap ikan lagi sebelum makan siang. Saya akan memasak untuk mereka. Lalu jam 3 sore lagi dan istirahat. Kemudian lagi pada jam 9 malam." Nelayan asal Vietnam, 14 tahun – Dikutip dari hasil wawancara EJF pada bulan Januari 2018.

Awak kapal di atas bekerja tidak mengenal jam istirahat karena mengikuti siklus penangkapan ikan mulai dari pemasangan jaring hingga penarikan jaring. Mereka beristirahat di sela-sela menunggu hasil tangkapan. Hal ini berlaku juga bagi nelayan teripang, yang hampir selalu menggunakan pukot. Mereka hanya akan beristirahat ketika tiba waktunya untuk mendinginkan teripang, tugas yang tidak memerlukan banyak tenaga kerja sehingga mereka dapat beristirahat secara bergiliran. Namun, pendinginan hanya akan memakan waktu hingga dua jam, setelah itu mereka akan melanjutkan penangkapan ikan.

h) Akses ke layanan dasar dan kesempatan yang adil untuk mendapatkan layanan

Semua individu melaporkan bahwa terdapat cukup makanan dan air di kapal penangkap ikan mereka. Namun, setelah diperiksa oleh EJF, banyak kapal yang hanya membawa makanan berkualitas rendah, kadaluwarsa, atau bahkan busuk. Tak satu pun dari individu yang diajak bicara EJF melaporkan adanya kekerasan verbal atau fisik, dan mereka juga tidak pernah mendengar laporan tindakan serupa terhadap sesama nelayan (EJF, 2019).

i) Keselamatan kerja dan bantuan medis

Peraturan kesehatan dan keselamatan sektor makanan laut di Vietnam sudah tepat untuk meningkatkan keselamatan pekerja namun praktiknya masih belum terlaksana dengan optimal. Peraturan untuk sektor perikanan diatur dalam Peraturan Maritim, yang terdiri dari 300 peraturan yang mencakup operasi, persyaratan personel, kesehatan dan keselamatan, pemeliharaan, dokumentasi dan aspek penting lainnya dari operasi maritim komersial. Konvensi Perburuhan Maritim ILO, yang diratifikasi Vietnam pada tahun 2013,¹¹ memberikan perlindungan kesehatan, kesejahteraan dan jaminan sosial bagi para pelaut (Seafish, 2020).

Di vietnam, terkait dengan sertifikat kesehatan, masih banyak pekerja laut yang mendapat izin berlayar dengan sertifikat kesehatan yang palsu sehingga mereka juga belum terbilang terlatih. Keterlambatan pembayaran gaji serta kurangnya kepekaan dari pemerintah terkait jaminan keselamatan kerja dan dalam hal penertiban para pemilik kapal juga turut menambah panjang persoalan-persoalan terkait pelanggaran hak terhadap para ABK di Vietnam (Greenpeace, 2018).

j) Tanggungjawab perusahaan dan transparansi

Kurangnya transparansi dalam penangkapan ikan adalah salah satu faktor yang paling mendorong terjadinya penangkapan ikan Illegal, Unreported, and Unregulated (IUU) di seluruh dunia. Kapal penangkap ikan yang berada di laut yang jauh dari pihak berwenang, selama berminggu-minggu, berbulan-bulan, atau bahkan bertahun-tahun. Isolasi ini sering kali diperburuk dengan identitas kapal atau pemilik yang tidak jelas. Faktor-faktor ini dapat membuat operasi penangkapan ikan sulit untuk dilacak dan dipantau, atau sulit untuk menegakkan undang-undang perikanan – terutama jika pihak berwenang yang bertanggung jawab tidak mempunyai staf, pelatihan, atau dukungan yang memadai oleh undang-undang untuk mencegah kegiatan ilegal. Tantangan dalam mengungkap aktivitas ilegal kapal, baik saat ini maupun di masa lalu, berarti bahwa operator ilegal memiliki risiko rendah untuk ditangkap dan dikenakan sanksi oleh otoritas pengawas. Permasalahan seperti ini banyak terjadi pada sektor perikanan Vietnam (EJF, 2019).

Dari 41 kapal yang disurvei sejak Desember 2017, 28 kapal dilaporkan tidak memiliki bendera saat melakukan operasi penangkapan ikan. Berdasarkan Undang-Undang Maritim Vietnam (2015) dan Undang-undang Perikanan (2003) yang berlaku saat ini, kapal penangkap ikan tidak diharuskan mengibarkan bendera apa pun saat beroperasi di perairan Vietnam atau internasional. Meskipun hal ini berarti banyak dari kapal-kapal tersebut tidak beroperasi secara ilegal, praktik-praktik tersebut dapat memfasilitasi penangkapan ikan secara IUU dengan mempersulit penentuan identitas dan kepemilikan kapal secara akurat. Kesenjangan dalam transparansi perikanan ini telah diatasi melalui Undang-undang Perikanan (2017) yang baru (undang-undang ini mulai berlaku pada bulan Januari 2019), yang kini mewajibkan semua kapal penangkap ikan komersial untuk mengibarkan bendera Vietnam baik di dalam maupun di luar ZEE Vietnam. Namun, jika dilihat dari wawancara yang dilakukan baru-baru ini dan kurangnya bendera pada lima dari tujuh kapal yang ditangkap oleh Poseidon pada bulan April 2019 – tiga bulan setelah undang-undang baru diterapkan – masih terdapat kurangnya kepatuhan terhadap, atau mungkin kesadaran terhadap peraturan perikanan (EJF, 2019).

Kurangnya transparansi juga dapat menyebabkan oknum operator kapal penangkap ikan dengan mudah melaporkan hasil tangkapannya secara tidak benar atau

salah melaporkan lokasi atau waktu penangkapan untuk menghindari peraturan perikanan, menghindari pajak, atau keduanya. Tak satu pun dari nelayan yang diajak bicara oleh EJV pernah menggunakan buku catatan untuk mendokumentasikan makanan laut yang mereka tangkap, yang berpotensi memfasilitasi pencucian makanan laut ke dalam rantai pasokan internasional (EJV, 2019).

Pemilik kapal di akhir kontrak pada umumnya harus menanggung segala biaya pemulangan, akomodasi, makanan, kemudian pelaut nantinya akan dijemput oleh pesawat saat kontraknya sudah habis. Namun pemilik kapal pada kasus ini mengabaikan segala tanggung jawabnya. Kasus ini merupakan salah satu contoh kasus yang menunjukkan bahwa ABK masih jauh dari perhatian pemerintah. Hal ini mengundang berbagai perhatian dari banyak pihak untuk mendorong pemerintah Vietnam untuk dapat lebih menegakkan hukum bagi para pemilik-pemilik kapal yang tidak bertanggungjawab (Greenpeace, 2018).

k) Laporan pengaduan keluhan dan akses pemulihan

Secara umum, eksploitasi, kekerasan dan berbagai tindakan pelanggaran HAM terhadap ABK kerap terjadi di laut lepas dan di teritori yang jauh dari jangkauan pelayanan perlindungan. Dalam hal ini, terdapat kerentanan akibat ketiadaan akses bagi ABK untuk melaporkan kasusnya. Ketiadaan akses ini juga kerap menyangkut soal informasi. Banyak ABK yang tidak dibayar, dipotong upahnya dan tidak diberitahu terlebih dahulu. Hak atas informasi terhadap apa yang menjadi hak-hak ABK kerap ditutup dan sulit diperoleh akibat ketiadaan akses ABK terhadap hal ini. ABK juga kerap tertipu oleh ulah agensi yang tidak bertanggungjawab (Greenpeace, 2018).

l) Partisipasi pemangku kepentingan dan manajemen kolaboratif

Banyak indikator penangkapan ikan IUU dan pelanggaran hak asasi manusia yang diidentifikasi pada tahun 2018 terus berlanjut pada tahun 2019, yang menunjukkan bahwa meskipun ada reformasi hukum, penerapan dan penegakan hukum terus menimbulkan tantangan, 18 bulan setelah Vietnam menerima peringatan resmi dari Komisi Eropa pada bulan Oktober 2017. Meskipun merupakan hal yang menggembirakan melihat Departemen Keuangan telah mengambil langkah-langkah awal menuju reformasi melalui undang-undang baru dan rezim pelatihan. Pemeriksaan kapal secara nasional dan terstandarisasi, langkah-langkah transparansi, dan perbaikan sistem inspeksi di sisi pelabuhan sangat dibutuhkan (EJV, 2019).

Perlindungan HAM merupakan kewajiban negara. Menurut temuan Greenpeace (2018), masih adanya kekosongan jaminan hukum baik di tingkat nasional dan regional, tumpang tindih kewenangan, absennya perlindungan dan kuatnya indikasi korupsi perizinan untuk kapal ikan dapat beroperasi mengakibatkan ketiadaan atau lemahnya pelayanan perlindungan. Isu perlindungan terhadap

ABK kerap diabaikan dan sering terlantar akibat ketidakmampuan pemerintah mengurai kompleksitas persoalan ini. Pemerintah abai dan cuci tangan akibat lemahnya pengawasan dan membiarkan kasusnya ditangani oleh swasta, yang kerap tidak bertanggungjawab. Isu kejahatan terorganisir transnasional juga menambah kompleks pelayanan yang masih didasarkan pada tanggungjawab di masing-masing yurisdiksi negara.

m) Diskriminasi

Nelayan skala kecil terpaksa keluar dari perairan negara mereka sendiri demi mendapatkan penghasilan yang cukup untuk memberi makan keluarga mereka. Hal ini pada akhirnya mengakibatkan kapal-kapal mereka disita di luar negeri – dan ini merupakan biaya lain yang tidak mampu mereka tanggung. Pada akhirnya, para nelayan termiskin dan tidak mempunyai hak untuk menanggung beban penangkapan ikan yang tidak terkendali oleh rekan-rekan mereka yang lebih berkuasa dan sukses di sektor komersial (EJF, 2019).

“Kami telah menutup wilayah di Vietnam tetapi kapal-kapal besar masih datang untuk menangkap ikan. Kapal-kapal besar mempunyai hubungan dengan polisi laut yang memungkinkan mereka menangkap apa pun yang mereka inginkan, di mana pun mereka mau – tanpa konsekuensi apa pun. Atau jika mereka ditangkap, mereka hanya membayar 5-10 juta dong [USD213-426] dan kemudian mereka baik-baik saja.” Hoang Tran, kapten kapal nelayan Vietnam – Dikutip dari EJF, 2019.

“Hukum hanya ada dalam teori. Penerapan tidak terjadi. Kami tidak bisa berbuat apa-apa, kami tidak punya kekuatan.” Vinh Thanh, kapten kapal nelayan Vietnam – Dikutip dari EJF, 2019.

Diskriminasi dirasakan oleh nelayan skala kecil, dimana kapal-kapal besar mendapatkan izin berlayar yang lebih bebas. Akibatnya nelayan-nelayan skala kecil dirugikan dan tidak dapat menangkap ikan di wilayah perairan Vietnam.

2. Perdagangan dan Pemrosesan

Sejak awal mula hukum bisnis (sebelumnya dikenal sebagai hukum ekonomi), hukum Vietnam telah mengatur sejumlah kewajiban bisnis mengenai HAM. Misalnya, dalam UU Perseroan Terbatas (1990) dan UU Perusahaan Swasta (1990), terdapat ketentuan yang menjamin hak-hak pekerja, menghormati hak-hak serikat pekerja, dan mematuhi peraturan tentang perlindungan lingkungan hidup, perlindungan sejarah dan peninggalan budaya. Undang-undang Penanaman Modal Asing di Vietnam (1987) juga menetapkan bahwa perusahaan harus menjamin asuransi sosial bagi pekerja (Pasal 31), serta perlindungan terhadap lingkungan (Pasal 34).

Undang-Undang Perusahaan yang berlaku saat ini (2014) juga menguraikan sejumlah

kewajiban utama perusahaan sehubungan dengan sejumlah HAM. Secara khusus, dalam Undang-Undang Pasal 8 (Ayat 4) tentang kewajiban perusahaan, mewajibkan perusahaan untuk “menjamin hak dan kepentingan sah pekerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan; tidak boleh mendiskriminasi dan menghina kehormatan, harkat, dan martabat pekerja; tidak boleh menggunakan kerja paksa dan pekerja anak; menerapkan asuransi sosial, asuransi pengangguran, asuransi kesehatan, dan sistem asuransi lainnya bagi karyawan sesuai dengan hukum. Perusahaan juga harus “mematuhi ketentuan undang-undang tentang pertahanan, keamanan nasional, kesetaraan gender, perlindungan sumber daya alam dan lingkungan hidup, dan perlindungan peninggalan sejarah-budaya” (Klausul 8) serta “melaksanakan kewajiban etika bisnis untuk menjamin hak dan kepentingan sah pelanggan dan konsumen” (Klausul 9).

Di bidang tertentu, banyak undang-undang khusus yang merinci kewajiban-kewajiban di atas serta menambahkan banyak kewajiban lain yang harus dilaksanakan oleh perusahaan seperti ketenagakerjaan, lingkungan hidup, sumber daya alam, pengadaan tanah, melindungi hak-hak konsumen, dan lain-lain, seperti hak-hak dasar buruh telah ditetapkan. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang tentang Asuransi Sosial, Undang-Undang tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, telah ditetapkan dalam sejumlah perjanjian perdagangan bilateral dan multilateral yang telah diikuti oleh Vietnam. Di bidang perlindungan hak konsumen, perusahaan wajib mematuhi ketentuan Undang-Undang tentang Perlindungan Hak Konsumen, Undang-undang tentang Persaingan, Undang-undang tentang Standar dan Regulasi Teknis, Undang-undang tentang Mutu Produk, dan Undang-Undang tentang Keamanan Pangan, Undang-undang tentang Periklanan.

Prinsip-prinsip Panduan Bisnis dan HAM (UNGP's) telah disepakati Dewan HAM Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 2011, dan kini telah diadopsi oleh puluhan negara. Di tengah iklim investasi yang sedang gencar dibuka, prinsip-prinsip panduan ini menjadi relevan untuk pelaku bisnis perikanan. Prinsipnya terdapat tiga pilar penting yang berperan: pemerintah (*to protect*), korporasi atau perusahaan (*to respect*), dan pemulihan (*access to remedy*) (Greenpeace, 2018).

a) Perdagangan manusia dan kerja paksa

Konvensi Kerja Paksa ILO, 1930 (No.29) mendefinisikan kerja paksa sebagai semua pekerjaan atau jasa yang dilakukan seseorang di bawah ancaman hukuman dan orang tersebut tidak menawarkan dirinya secara sukarela. Indikator kerja paksa meliputi: Penyalahgunaan kerentanan, Penipuan, Pembatasan pergerakan, Isolasi, Kekerasan fisik dan seksual, Intimidasi dan ancaman, Penahanan dokumen identitas, pemotongan gaji, Jeratan utang, Kondisi kerja dan kehidupan yang kejam, Lembur berlebihan tanpa persetujuan pekerja, komitmen terhadap masa kerja wajib, atau tidak melahirkan selama kontrak kerja.

Di sektor perikanan di Vietnam, tidak ada kasus kerja paksa yang terdeteksi. Hal ini berarti bahwa tidak ada perusahaan yang terlihat tidak membatasi pergerakan pekerja di sekitar tempat kerja, terutama di fasilitas produksi, atau menggunakan taktik pemaksaan untuk menjaga pekerja tetap bekerja (misalnya, ancaman kekerasan, intimidasi, tindakan disipliner, pemotongan upah dan sebagainya). Pekerja mempunyai kebebasan untuk memutuskan hubungan kerja dengan pemberitahuan yang wajar atau mengakhiri kontrak mereka, dan bahwa pekerja tidak dipaksa untuk bekerja lembur secara berlebihan. Bukti ad hoc menunjukkan bahwa pemotongan atau penundaan upah, kondisi kerja yang buruk, dan lembur yang berlebihan merupakan hal yang lebih umum terjadi dibandingkan indikator lainnya.

Meskipun investigasi sistematis mengenai permasalahan ini belum ada di perusahaan-perusahaan yang disurvei di Vietnam, fenomena kerja paksa masih ada di Vietnam dalam berbagai bentuk seperti: kerja lembur yang dipaksakan oleh perusahaan (terutama pada saat harus bekerja lebih dari 200 jam/tahun masih terjadi).

b) Pekerja anak

Masalah pekerja anak masih ada dan risikonya lebih tinggi di sektor informal. Menurut Survei Pekerja Anak Nasional Vietnam 2018 yang dilakukan oleh ILO dan MOLISA, terdapat sekitar 1,75 juta anak yang berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi, atau mencakup 9,1% dari populasi anak nasional. Diantaranya, sekitar 49 ribu anak bekerja di sektor perikanan. Di antara pekerja anak di sektor perikanan pada tahun 2018, terdapat 38.753 anak yang bekerja pada pekerjaan berat dan berbahaya (selanjutnya disebut sebagai anak-anak dalam pekerjaan berbahaya) dengan jumlah sebesar 2,7 persen dari populasi usia 5-17 tahun. Sebanyak 29,6 persen anak-anak yang bekerja, dan hampir 50,4 persen dari total jumlah anak yang menjadi pekerja anak. Selain itu, sekitar 15.270 anak bekerja di sektor pengolahan hasil laut.

Pekerja anak banyak terjadi di sektor informal. Sebagian besar anak-anak ini bekerja sebagai pekerja tidak dibayar di perusahaan produksi dan usaha skala kecil di sektor informal, berpartisipasi dalam rantai pasokan dengan menciptakan barang, produk dan jasa secara langsung di perusahaan rumah tangga kecil. Yang lebih mengkhawatirkan lagi, perusahaan yang mempekerjakan anak-anak merasa bangga dengan praktik tersebut karena mereka percaya bahwa mereka telah membantu anak-anak tersebut.

c) Kebebasan berserikat dan perundingan bersama

Vietnam merupakan negara yang menganut satu partai yang sangat membatasi kebebasan berpendapat dan berserikat di masyarakat. Dengan undang-undang yang luas yang mengkriminalisasi ekspresi oposisi politik, Vietnam saat ini

diperkirakan menahan lebih dari 130 tahanan politik karena menjalankan hak asasi manusia. Polisi dan pasukan keamanan nasional sebagian besar tidak bertanggung jawab, dan pihak berwenang menggunakan bentuk pengawasan yang mengganggu terhadap warga negaranya (Impactt, 2021).

Instrumen hukum utama yang mengatur undang-undang ketenagakerjaan Vietnam adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2012. Undang-undang ini dilengkapi dengan beberapa keputusan, termasuk Keputusan 05/2015/ND-CP dan Keputusan 29 (29/2019/ND-CP) yang berisi pembaruan mengenai ketenagakerjaan terkait peraturan outsourcing. Undang-undang Ketenagakerjaan yang baru telah disetujui oleh Majelis Nasional pada tahun 2019 dan akan mulai berlaku pada tahun 2021. Reformasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Vietnam semakin menyelaraskannya dengan konvensi-konvensi inti ILO, yang telah diprioritaskan oleh pemerintah dalam konteks Uni Eropa. Perjanjian Perdagangan Bebas Vietnam dan Kemitraan Trans-Pasifik yang Komprehensif dan Progresif (Impactt, 2021).

Semua serikat pekerja di Vietnam saat ini harus berafiliasi dengan badan-badan negara. Kecuali kebebasan berserikat, undang-undang ketenagakerjaan Vietnam mempunyai cakupan yang relatif komprehensif. Faktor kunci dalam hal ini adalah tidak efektifnya penegakan hukum yang ditandai dengan rendahnya pendanaan dan kurangnya personel terlatih. Dengan sekitar satu pengawas aktif per 66.000 pekerja pada tahun 2011, Vietnam berada jauh di bawah ekspektasi ILO untuk negara-negara berpendapatan menengah (1/20.000) dan bahkan di bawah perkiraan ILO untuk negara-negara berpenghasilan menengah. Pengawasan ketenagakerjaan fokus pada penegakan hukum melalui penilaian mandiri oleh pemberi kerja. Meskipun perusahaan secara hukum diwajibkan untuk mengembalikan penilaian mandiri, hanya sedikit yang mematuhi dan jarang ada sanksi yang dikenakan (Impactt, 2021).

Hal yang memperburuk buruknya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan adalah tidak adanya perwakilan serikat pekerja yang sejati dan masyarakat sipil yang berkembang. Pemogokan dilarang, meskipun pemogokan liar sudah semakin umum terjadi. Tidak ada komisi hak asasi manusia nasional dan hanya sedikit LSM independen dan organisasi masyarakat sipil yang beroperasi di negara ini. LSM internasional diawasi dan dikendalikan secara ketat melalui kemitraan wajib dengan LSM lokal (Impactt, 2021).

Impactt in 2021 reported there are gaps in Vietnamese labour protection framework, Pasal 5(1)(c) Undang-Undang Ketenagakerjaan memuat hak untuk mendirikan dan bergabung dengan serikat pekerja, sedangkan Pasal 8(1) melarang diskriminasi anti serikat pekerja. Meskipun demikian, dalam praktiknya serikat buruh yang independen dilarang, karena semua serikat buruh harus menjadi bagian komponen dari sistem politik masyarakat Vietnam, yang ditempatkan di bawah

kepemimpinan Partai Komunis Vietnam (UU tentang Serikat Buruh 12/2012 /QH13, Pasal 1.

Perjanjian Perundingan Bersama Multi-Perusahaan (MCCBA) pertama di sektor makanan laut Vietnam berhasil ditandatangani oleh lima produsen dan eksportir makanan laut lokal di provinsi Ca Mau (<https://www.idhsustainabletrade.com/>, 2023). Perjanjian bersama ini, ditandatangani pada 28 Oktober 2022, mencakup lebih dari 8.000 karyawan di lima produsen makanan laut: Grup Minh Phu, Camimex, Thadimexco, Seaprimexco, dan Seanamico. Tonggak sejarah ini dicapai melalui kolaborasi antara mitra lokal Konfederasi Umum Buruh Vietnam (VGCL), Serikat Pekerja Provinsi, Aliansi Udang Berkelanjutan Vietnam (VSSA), industri dan CNV internasional (tahap percontohan pertama), dan diselenggarakan melalui IDH.

Perjanjian ini menguraikan manfaat, hak dan tanggung jawab utama bagi pengusaha, pekerja dan serikat pekerja akar rumput. Masukan dari produsen makanan laut lokal yang menghadiri penandatanganan menunjukkan komitmen yang kuat untuk memberikan tunjangan yang lebih baik kepada pekerjanya dibandingkan dengan peraturan yang ada dan memperbaiki kondisi kerja untuk menarik lebih banyak pekerja baru atau menstabilkan angkatan kerja yang ada demi pembangunan berkelanjutan.

Poin-poin penting yang dibahas dalam MCCBA ini:

- 1) Para pihak dalam perjanjian ini tidak menggunakan persaingan tidak sehat dalam perekrutan tenaga kerja
 - 2) menciptakan kondisi yang baik bagi pegawai untuk membangun kapasitas dan keterampilan kerja
 - 3) memperbaiki kondisi kerja: suhu, udara, perlindungan kerja, fasilitas untuk ibu hamil
 - 4) peningkatan tunjangan bagi pekerja: kualitas makanan shift, upah bulan ke-13, dan banyak lagi
 - 5) komitmen untuk memberikan upah yang lebih tinggi kepada pekerjanya dibandingkan upah *minimum*
- d) Penghasilan, tunjangan, dan kontrak kerja

Di sektor perikanan, tidak adanya kontrak kerja atau kontrak kerja yang ilegal dan tidak adil masih menjadi permasalahan. Pelanggaran terhadap hal-hal tertentu dalam kontrak kerja masih sering terjadi. Banyak pekerja dan pengusaha bahkan tidak menyadari hak dan tanggung jawab mereka. Faktanya, hanya perusahaan budidaya perikanan skala industri merekrut pekerja melalui penandatanganan kontrak kerja, sedangkan pelaku usaha dan rumah tangga lainnya yang bergerak di sektor perikanan merekrut pekerja melalui referensi teman, sehingga hampir tidak ada kontrak kerja (<https://thuysanvietnam.com.vn/>, 2022).

Industri perikanan menghadapi kekurangan tenaga kerja karena pekerjaan pada industri ini dianggap sebagai pekerjaan berat dan pendapatan yang diperoleh tidak tinggi, sehingga daya saing untuk menarik tenaga kerja rendah dibandingkan dengan industri lainnya. Pekerja di industri perikanan dan akuakultur seringkali merupakan penduduk lokal dengan tingkat pendidikan yang relatif rendah, dan pemahaman mereka mengenai undang-undang ketenagakerjaan masih terbatas. Mengenai kontrak kerja, penelitian terbaru yang dilakukan oleh General Statistics Office (GSO) di Vietnam menunjukkan bahwa di antara 3,3 juta pekerja informal di Vietnam pada tahun 2021, 41,9% berasal dari sektor pertanian, kehutanan, dan budidaya perikanan. Khususnya di daerah pedesaan, 99% pekerja di sektor pertanian, kehutanan dan budidaya perikanan adalah pekerja informal, yang menurut GSO dan ILO didefinisikan sebagai bekerja tanpa kontrak atau registrasi usaha. Dengan kata lain, orang yang bekerja di sektor ini di daerah pedesaan harus melakukan pekerjaan yang rentan dan tidak tercakup dalam undang-undang ketenagakerjaan. Selain itu, masih terdapat sebagian besar pekerja yang menerima kontrak ilegal atau tidak adil. Demikian pula, terdapat banyak pabrik yang tidak sepenuhnya mematuhi persyaratan hukum mengenai peraturan kerja internal mereka, dan manifestasi paling umum dari hal ini adalah kegagalan dalam menentukan waktu istirahat singkat yang harus diberikan pada jam kerja reguler. Laporan tersebut menyimpulkan bahwa waktu kerja yang berlebihan, dan khususnya pelanggaran rutin terhadap batas waktu lembur yang sah, masih menjadi masalah abadi bagi industri ini dan kemungkinan besar tidak akan berubah di masa mendatang.

Karena tidak adanya kontrak kerja, pendapatan masyarakat tersebut lebih rendah dan kurang stabil dibandingkan masyarakat yang memiliki kontrak kerja. Data GSO menunjukkan bahwa pendapatan orang yang bekerja informal di sektor pertanian, kehutanan dan budidaya perikanan di Vietnam adalah VND 3,3 juta pada tahun 2021, yang setara dengan 40% pendapatan orang yang bekerja di sektor formal dan jauh lebih rendah dibandingkan pendapatan sektor informal lainnya. Sekitar 47% dari mereka menerima penghasilan di bawah upah minimum. Tentu saja, para pekerja tersebut tidak hanya lebih menderita karena melakukan pekerjaan tidak tetap dan sementara tanpa perlindungan sosial, namun juga mengalami kesulitan untuk memastikan standar hidup minimum. Situasi ini bahkan lebih mengkhawatirkan bagi perempuan karena pendapatan mereka 2,5 kali lebih rendah dibandingkan laki-laki di sektor akuakultur informal.

Risiko pelanggaran kontrak lebih tinggi pada pembayaran lembur, waktu cuti dan waktu istirahat. Pelanggaran kontrak yang paling umum terjadi di kalangan pabrik perikanan adalah ketidakpatuhan pada beberapa aspek upah lembur seperti kesalahan perhitungan upah lembur pada hari istirahat mingguan. Praktik ini paling sering dikaitkan dengan kurangnya kesadaran dan pemahaman di antara

staf HR pabrik mengenai perhitungan hukum yang benar untuk lembur saat ini. Hal yang lebih mengkhawatirkan lagi, sebagian besar pabrik gagal mematuhi aturan hukum mengenai cuti berbayar. Sebagian besar pabrik dinyatakan tidak patuh karena salah satu atau kedua alasan berikut: (i) kegagalan mengajukan klaim cuti sakit dan cuti melahirkan dalam jangka waktu yang tepat; dan (ii) gagal membayar cuti tahunan yang diwajibkan secara hukum. Pabrik sering menunda penyelesaian cuti berbayar, dan hal ini tidak melanggar peraturan yang berlaku saat ini (perhatikan bahwa Undang-Undang Asuransi Sosial tahun 2016 tidak menentukan jangka waktu penyelesaian pembayaran kepada pekerja).

Selain itu, banyak perusahaan yang bergerak di sektor perikanan berhutang pembayaran asuransi (termasuk asuransi sosial dan asuransi pengangguran). Misalnya, pada bulan November 2021, perusahaan perdagangan pengolahan hasil laut dan ekspor-impor Quoc Viet, yang memiliki 296 karyawan, memiliki utang asuransi sosial selama 50 bulan, senilai lebih dari VND 30 miliar. Keadaan ini akan mempengaruhi hak-hak buruh seperti pembayaran cuti sakit, cuti melahirkan, kecelakaan kerja, dan lain-lain. Meskipun tidak ada ketentuan hukum yang mengatur kapan pemberi kerja dapat atau tidak dapat menggunakan kontrak kerja versus kontrak jasa, namun penggunaan kontrak jasa untuk pekerjaan tetap dan jangka panjang tidak dianjurkan (Impactt, 2021).

Case box

Pada tahun 2020, Departemen Tenaga Kerja, Penyandang Disabilitas dan Sosial Provinsi Bac Lieu melakukan inspeksi terhadap enam perusahaan sektor pengolahan perikanan di Provinsi tersebut untuk menentukan apakah terdapat peraturan perundang-undangan yang melanggar atau tidak.

Hasil penelitian ditemukan 38 pelanggaran yang sebagian besar berupa pemotongan hak-hak pekerja. Misalnya, tidak menandatangani kontrak kerja atau menandatangani kontrak kerja tanpa menggunakan hukum, tidak membuat daftar gaji atau membuat jadwal gaji yang rendah, tidak membayar asuransi sosial atau membayar sesuai upah minimum. Perusahaan-perusahaan yang paling banyak melakukan pelanggaran adalah Trang Khanh, Thien Phu, Gigimex, dan Nigico. Diantaranya, jumlah pelanggaran tertinggi per perusahaan sebanyak 28 kali dan terendah sebanyak 6 kali.

Secara lebih rinci, di perusahaan-perusahaan tersebut, para pekerja seringkali harus bekerja lebih lama dari yang ditentukan namun tidak dibayar lembur, juga tidak dibayar untuk hari libur. Pekerja tidak dianggap sebagai rezim kerja yang berbahaya atau berat. Secara khusus, terdapat dua perusahaan pengolahan hasil laut yang mempekerjakan 19 pekerja anak.

- e) Akses ke layanan dasar, keselamatan kerja, bantuan medis, dan waktu istirahat yang cukup

Penilaian yang dilakukan di pabrik pengolahan makanan laut di dua provinsi di Vietnam, menunjukkan bahwa para pekerja di pabrik pengolahan makanan laut tersebut bekerja rata-rata tiga jam lembur per hari, tidak menerima pembayaran yang cukup untuk asuransi sosial, tidak memiliki kontrak, mengalami kondisi kerja yang berbahaya, dan kekurangan tenaga kerja dan fasilitas yang diperlukan. Juga tidak jelas apakah pekerja di pabrik pengolahan memperoleh upah yang layak (IDH, 2023).

Para buruh mengungkapkan ketidakpuasannya dengan melakukan mogok kerja dan berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Gangguan terhadap jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh pergerakan pekerja yang bersifat sementara menyebabkan operasi menjadi sulit untuk dikelola. Apalagi saat musim panen, dibutuhkan tenaga kerja yang handal dan loyal (IDH, 2023). Ketika karyawan lebih bahagia, mereka umumnya juga lebih produktif, dan lebih mudah mengelola operasi berdasarkan jumlah tenaga kerja di produksi makanan laut. Dialog sosial dan perjanjian perundingan bersama dapat membawa manfaat bagi semua mitra sosial yang terlibat: produktivitas yang lebih tinggi, kondisi kerja yang lebih baik, dan stabilitas ekonomi yang lebih baik (IDH, 2023).

- f) Eksploitasi menggunakan alat tangkap yang tidak ramah lingkungan

Penurunan pesat populasi spesies laut kini diakui dan diterima oleh Direktorat Perikanan Vietnam (DoF). Pada bulan Januari 2019, Kementerian Keuangan mulai merancang dan menerapkan pembatasan dan larangan penangkapan ikan di 20 wilayah pesisir sepanjang 3.260 km garis pantai Vietnam untuk mengatasi situasi ini.²⁶ Larangan ini akan diberlakukan mulai bulan April hingga Juni di sepanjang pantai utara dan dari bulan Mei hingga Juli di sepanjang pantai utara, pantai tengah dan selatan dengan tujuan menghambat perambahan kapal dan penangkapan ikan remaja (EJF, 2019).

Penggunaan pukat yang terus-menerus di sepanjang pantai Vietnam mengancam akan menghancurkan ekosistem laut yang sudah rusak di negara tersebut dan semakin menipisnya spesies satwa liar yang rentan dan terancam punah. Tanpa adanya reformasi dan tindakan penegakan hukum yang mendesak terhadap operator ilegal yang saat ini menyapu perairan pesisir dan merusak peralatan nelayan tradisional, kecil kemungkinannya bahwa populasi ikan akan pulih (EJF, 2019).

- g) Tanggung jawab perusahaan dan transparansi

Tinjauan literatur dan wawancara ahli yang dilakukan pada awal HRIA ini menyoroti serangkaian isu hak asasi manusia dalam budidaya perikanan di Vietnam. Hal ini termasuk: pekerja anak, diskriminasi dan pelecehan seksual, standar kesehatan

dan keselamatan yang buruk, serta lemahnya transparansi dan penelusuran. Kami tidak menemukan permasalahan yang paling parah dalam penilaian ini. Rantai pasokan Tesco dan mitra yang diteliti di sini terintegrasi secara vertikal, menggabungkan produksi skala besar, sedangkan sebagian besar (~80%) budidaya perikanan di Vietnam terdiri dari produksi skala kecil yang standarnya mungkin lebih rendah dan risiko hak asasi manusia lebih tinggi (impactt, 2021).

h) Laporan pengaduan keluhan dan akses pemulihan

Undang-undang tidak memberikan pedoman khusus mengenai perlindungan apa yang dapat diperoleh karyawan dari diskriminasi atau pelecehan seksual. Juga tidak ada kebijakan atau perlindungan khusus terkait pelapor (Impactt, 2021).

i) Diskriminasi serta kesempatan yang adil untuk mendapatkan layanan

Undang-undang tidak memberikan pedoman khusus mengenai perlindungan apa yang dapat diperoleh karyawan dari diskriminasi atau pelecehan seksual. Juga tidak ada kebijakan atau perlindungan khusus terkait pelapor (Impactt, 2021). Kode Perburuhan Vietnam tahun 2019 mempunyai ketentuan mengenai diskriminasi kerja. Oleh karena itu, diskriminasi pekerjaan adalah tindakan diskriminasi, pengucilan atau preferensi berdasarkan ras, warna kulit, asal kebangsaan atau sosial, etnis, jenis kelamin, usia, status, kehamilan, status perkawinan, agama, kepercayaan, pendapat politik, kecacatan, tanggung jawab keluarga, terinfeksi HIV. status atau untuk tujuan mendirikan, bergabung, dan menjalankan serikat pekerja atau organisasi pekerja di perusahaan yang berdampak pada kesetaraan kesempatan kerja atau kesempatan berkarir. Diskriminasi, pengecualian atau preferensi yang berasal dari persyaratan spesifik suatu pekerjaan dan tindakan mempertahankan dan melindungi pekerjaan bagi pekerja yang rentan tidak dianggap sebagai diskriminasi.

Kurangnya investigasi sistematis terhadap diskriminasi di sektor bisnis. Bukti ad hoc menunjukkan bahwa diskriminasi gender, usia, dan penampilan dalam perekrutan bukanlah hal yang jarang terjadi. Diskriminasi gender dan disabilitas memang ada, namun sebagian besar masih tersembunyi karena rendahnya kesadaran pekerja dan pemberi kerja. Diskriminasi gender biasanya melibatkan pernyataan preferensi gender dalam iklan pekerjaan. Pada saat yang sama, berbagai bentuk diskriminasi, khususnya terhadap perempuan hamil, memang ada dan jarang dilaporkan di seluruh industri. Contohnya adalah mempekerjakan pekerja perempuan dengan kontrak jangka pendek dan tetap, yang memungkinkan mereka untuk diberhentikan dengan mudah (dan tanpa tunjangan kehamilan) jika mereka hamil.

Penilaian tersebut menemukan bahwa kebijakan tidak melarang manajer perekrutan untuk menggunakan informasi tentang status perkawinan, kehamilan, atau pengasuhan anak sebagai faktor dalam menentukan pekerjaan atau promosi.

Tidak semua penyedia tenaga kerja dilatih mengenai kebijakan non-diskriminasi. Persepsi tenaga kerja mengenai peran yang sesuai untuk perempuan berkontribusi pada ketidakseimbangan gender di tempat kerja dan kurangnya peluang untuk maju. Hanya ada sedikit perempuan yang menduduki posisi manajemen, dan tidak ada satupun yang memegang peran pengawasan. Secara tradisional, perempuan Vietnam mengambil tanggung jawab utama dalam mengasuh anak dalam rumah tangga antargenerasi. Tidak adanya hak cuti bersama sebagai orang tua di semua lokasi akan melanggengkan ketidaksetaraan gender dengan memaksa perempuan untuk mengambil alih tugas pengasuhan anak, sehingga berdampak pada jalur karier dan pendapatan seumur hidup mereka (impactt, 2021).

5.2.3 Pemenuhan HAM dan Tanggungjawab Sosial di Rantai Pasok Perikanan di Thailand

Industri perikanan komersial dan pengolahan makanan laut di Thailand mempekerjakan lebih dari 350.000 pekerja dan menghasilkan miliaran dolar pendapatan dari ekspor setiap tahunnya. Produk makanan laut Thailand dijual di seluruh dunia (ILO, 2020).

Thailand adalah salah satu negara pertama yang meratifikasi Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia pada tahun 1948 (Misi Permanen Thailand untuk Perserikatan Bangsa-Bangsa 2017, par. 1). Pemerintah Thailand telah meratifikasi ILO's Work in Fishing Convention No.188 pada tahun 2019. Negara ini juga merupakan salah satu negara penandatanganan instrumen hak asasi manusia internasional lainnya, seperti Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESR), Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), dan Konvensi tentang Hak Asasi Manusia. Hak Anak (CRC), dan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (CERD).

Walaupun telah menyatakan siap secara hukum untuk melindungi para ABK, namun pada pelaksanaannya, pemerintah Thailand masih belum dapat mengimplementasi upaya-upaya yang dilakukannya secara optimal. Meskipun pemantauan dan pengendalian pekerja di kapal penangkap ikan telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir, hal itu terjadi tanpa mengembangkan sistem yang kuat untuk menyelidiki praktik ketenagakerjaan dan kondisi kerja sebagai bagian dari upaya untuk menegakkan hukum dan peraturan. Pejabat Thailand di lembaga-lembaga kunci tetap tidak siap untuk, dan dalam beberapa kasus tidak tertarik, secara sistematis mengidentifikasi contoh kerja paksa di industri perikanan (Greenpeace, 2022).

Sebagai negara eksportir hasil laut terbesar ketiga dunia, kebijakan Pemerintah Thailand ini disoroti oleh beberapa pihak karena tingkat perbudakan manusia di Thailand masih cukup tinggi. Media global, mitra dagang, pembeli luar negeri, dan serikat pekerja dan lainnya menyoroti praktik kerja paksa dan pelanggaran: kondisi kerja dan kehidupan yang buruk, upah rendah, jam kerja yang lama dan terbatasnya perlindungan sosial bagi pekerja.

1. Penangkapan Ikan

a. Ancaman, Intimidasi, dan Kekerasan

Human Rights Watch (2018) mendokumentasikan beberapa contoh pekerja yang dianiaya secara fisik di atas kapal. Beberapa nakhoda, juru perahu, dan awak kapal senior lainnya memukuli nelayan atau awak buah kapal (ABK) yang tidak bekerja cukup cepat atau tidak sesuai harapan mereka. Kadang-kadang, terutama terhadap pekerja yang tidak berpengalaman, pemukulan dilakukan secara rutin hingga standar atau kecepatan meningkat. Seorang penyintas perdagangan manusia mengatakan:

"Kami tidak dapat bekerja sesuai harapan [sang pengemudi perahu]. Dia ingin kami bekerja lebih cepat atau lebih baik, tapi kami tidak bisa—kami bekerja terlalu lama hingga kami tidak punya tenaga lagi." (Penyintas perdagangan manusia asal Burma, dikutip dari HRW, 2018)

Nelayan menyatakan mereka dipukuli karena tidak memahami perintah nakhoda kapal karena perbedaan dialek. Selain dipukul dan ditendang, nelayan senior menggambarkan awak kapal senior menggunakan berbagai peralatan dalam tindakan pendisiplinan, antara lain alat asah batu, batang besi, ekor ikan pari, gulungan tali, dan balok kayu. Selain itu, ABK yang mengalami kekerasan fisik menyatakan hal tersebut sebagai bentuk hukuman atas penolakan atau ketidakmampuan bekerja karena sakit atau kelelahan. Salah satu ABK yang diselamatkan oleh Polisi Laut pada tahun 2016 setelah lebih dari satu dekade bekerja paksa di industri perikanan, mengatakan kepada *Human Rights Watch* bahwa dia terus-menerus khawatir jika sakit karena dia takut nakhoda akan membunuhnya dengan melemparkannya ke laut jika dia tidak bisa lagi bekerja karena ia melihat kejadian ini sudah sering dilakukan (HRW, 2018).

Ancaman dan intimidasi sering kali digunakan untuk memaksa pekerja mematuhi perintah dan mencegah pekerja untuk melarikan diri. Salah satu ancaman yang umum adalah mengancam bahwa mereka akan dipindahkan atau dijual ke kapal atau pelabuhan lain. Kekerasan fisik yang lebih ekstrem sering kali dilakukan terhadap awak kapal yang mencoba melarikan diri namun gagal. Seseorang yang tertangkap oleh pengemudi perahu yang mencoba melarikan diri dipatahkan tangan dan kaki sebagai hukuman (HRW, 2018).

b. Praktik kerja paksa pada buruh penangkapan ikan

Praktik ketenagakerjaan yang disalahgunakan; penyitaan dokumen identitas membuat pekerja lebih rentan terhadap kerja paksa. Dengan menyita dokumen identitas, pengusaha dapat mengontrol pergerakan pekerja dan akan sulit bagi mereka untuk melakukan mobilitas. ABK memandang penyitaan Pink Card atau kartu izin kerja dalam keadaan ini sebagai taktik yang digunakan oleh majikan

untuk menjebak laki-laki dalam pekerjaan (Greenpeace, 2022). Dengan menyita dokumen identitas, pengusaha juga dapat mengontrol pergerakan pekerja dan mencegah mereka berpindah majikan. Ketika majikan menyita dokumen identitas atau *Pink Card*, menciptakan hambatan psikologis yang signifikan bagi pekerja migran sehingga membuat mereka tidak mungkin meninggalkan pekerjaan (HRW, 2018).

Pengusaha dan nakhoda menolak mengembalikan *Pink Card* kepada pekerja ketika diminta, dengan alasan bahwa mereka menyimpan kartu tersebut untuk diamankan atau sampai pekerja melunasi hutang yang timbul dari biaya pengajuan *Pink Card*, uang muka gaji, atau pengeluaran lainnya.

"Pink Card saya ada pada majikan saya. [Dia menyimpannya] karena ada di antara kami yang melarikan diri, belum melunasi utangnya. Beberapa majikan berpikir bahwa kami akan kehilangan [kartu] atau lari dari mereka." (Veseth San, Pekerja Migran asal Kamboja, dikutip dari HRW, 2018)

Beberapa pekerja yang diwawancarai oleh *Human Rights Watch* (2018) melaporkan bahwa majikan, pengemudi kapal, atau broker mempunyai kendali atas *Pink Card* mereka dan mereka tidak dapat mengakses kartu mereka jika diminta, atau merasa mereka tidak dapat meninggalkan pekerjaan tanpa mengambil risiko kehilangan *Pink Card* mereka.

Lebih lanjut, Soe Lin Aung buruh migran asal Burma yang bekerja di kapal purse seine di Pattani menjadi korban kerja paksa: jam kerja yang panjang, jumlah uang yang ia peroleh, dan cara ia dibayar semuanya melanggar hukum dan peraturan Thailand. Seorang broker memberikan potongan yang cukup besar dari gajinya. Soe Lin Aung ingin pindah majikan tapi tidak bisa. Brokernya telah menyuruh nakhoda dan majikannya untuk tetap memegang *Pink Card* tersebut. Broker mengatakan kepada Soe Lin Aung bahwa dia harus membayar mereka 20.000 baht (USD610) untuk berganti pekerjaan (HRW, 2018).

Seafood Working Group merekomendasikan agar AS menurunkan peringkat Thailand ke dalam Daftar Pantauan Tingkat 2 pada tahun 2023 karena negara tersebut masih jauh dari standar minimum yang ditetapkan AS berdasarkan Undang-Undang Perlindungan Korban Perdagangan Manusia tahun 2000 untuk menghapuskan kerja paksa. Pemerintah Thailand belum memberikan bukti peningkatan upaya untuk memerangi bentuk-bentuk perdagangan manusia yang parah dibandingkan tahun sebelumnya, termasuk tidak secara memadai mengadopsi sebagian besar Rekomendasi Prioritas Kantor Trafficking in Persons (TIP) yang diuraikan dalam Laporan TIP tahun 2022 (Greenpeace, 2023).

Masih adanya praktik kerja paksa di industri perikanan Thailand mencerminkan kurangnya rasa hormat terhadap hak-hak dasar di sektor ini. Temuan Human Rights Watch (2019) menunjukkan bahwa pelanggaran ketenagakerjaan dan hak

asasi manusia terjadi dalam konfigurasi yang berbeda sehingga menempatkan pekerja dalam situasi kerja paksa, sebagaimana didefinisikan dalam Konvensi Kerja Paksa Organisasi Buruh Internasional, 1930 No. 29. Meskipun Pemerintah Thailand telah mendorong promosi pekerjaan layak, dengan meratifikasi dua instrumen penting, yaitu Protokol 2014 tentang Paksa Konvensi Ketenagakerjaan, 1930 (P029) dan Konvensi Pekerjaan di Bidang Penangkapan Ikan, 2007 (No.188). Beberapa undang-undang juga telah ditinjau dan diubah untuk memastikan keselarasan dengan standar internasional, seperti Keputusan Darurat yang mengamendemen UU Anti-Perdagangan Manusia BE 2551 (2008), BE 2562 (2019) dan UU Perlindungan Tenaga Kerja di Bidang Perikanan BE 2562 (2019).

c. Jeratan hutang pada pekerja perikanan skala kecil

Model bisnis broker yang berlaku didasarkan pada biaya layanan yang dibebankan pada pekerja mengakibatkan pekerja rentan terhadap jeratan utang. Biaya mencakup transportasi, makanan, dokumentasi, administrasi, dan perekrutan, namun harga item biasanya tidak dirinci atau diungkapkan kepada pekerja migran. Human Rights Watch (2018) mengidentifikasi biaya transportasi hingga 25.500 baht (USD778) dan biaya pengajuan Pink Cards hingga 6.000 baht (USD83); biaya Pink Cards yang diwajibkan pemerintah adalah 3.080 baht (USD95). Dalam satu kasus, Human Rights Watch mendokumentasikan penipuan yang dilakukan oleh seorang broker yang mengakibatkan kenaikan biaya hampir 5.000 persen dari biaya dasar untuk mendapatkan dokumen perjalanan.

Biaya ditanggung oleh migran atau pemberi kerja, atau ditanggung bersama oleh keduanya, meskipun dua metode terakhir biasanya melibatkan pengaturan di mana pendapatan pekerja dipotong untuk membayar kembali dana yang telah dikeluarkan oleh pemberi kerja. Namun, sering kali ketidakjelasan perjanjian waktu pembayaran menjebak pekerja terhadap kerja paksa.

"Broker mengatakan kami harus membayar kembali biaya transportasi selama tiga setengah bulan, namun kami bekerja selama empat bulan untuk melunasi utang tersebut. Setelah empat bulan, saya meminta berhenti dari pekerjaan itu, namun mereka memukuli saya dan menahan saya selama satu minggu, sebelum mereka memaksa saya untuk bekerja lebih banyak." (Korban perdagangan manusia asal Birma, dikutip dari HRW, 2018)

Risiko jeratan hutang sangat tinggi ketika gaji dipotong untuk melunasi hutang dan jangka waktu pembayaran tetap tidak jelas bagi pekerja, tidak ditentukan oleh kreditur, atau dapat berubah sewaktu-waktu. Misalnya, seorang migran Burma berhutang kepada nakhoda kapalnya sebesar 18.000 baht (USD550) setelah mendapatkan pekerjaan sebagai nelayan di Pattani. Setelah bekerja beberapa bulan untuk melunasi utangnya, orang tersebut tidak mengetahui jumlah utangnya (HRW, 2018).

Nelayan yang dibayar melalui perantara seperti broker dan kepala kapal lebih rentan terhadap jeratan utang dan eksploitasi. Keterlibatan calo dalam pembayaran upah kepada nelayan merupakan indikator kuat adanya situasi perdagangan manusia dan kerja paksa. Korban perdagangan manusia dan kerja paksa sering kali harus membayar sebagian gajinya kepada calo untuk melunasi utang terkait perekrutan. Namun perantara juga terlibat dalam transaksi lain dengan nelayan. Bahkan para pemilik kapal dan nakhoda asal Thailand melaporkan bahwa mereka melihat calo, yang mereka gambarkan sebagai rentenir, membebaskan suku bunga sebesar 100 persen pada pinjaman dan merampas seluruh pendapatan pekerja pada hari gajian. Beberapa pemberi kerja, perantara, dan pelaut menerapkan suku bunga sederhana atau bunga majemuk pada pinjaman di muka untuk menutupi biaya perekrutan (HRW, 2018).

Pada bulan Agustus 2016, Thailand memperkenalkan undang-undang dan peraturan baru yang bertujuan untuk menerapkan kontrol yang lebih besar terhadap lembaga-lembaga yang secara kronis tidak memiliki regulasi yang mendukung perekrutan di banyak sektor ekonomi utama Thailand. Baik Keputusan Kerajaan tahun 2017 tentang Pengelolaan Pekerjaan Tenaga Kerja Asing maupun Keputusan Kerajaan tahun 2016 sebelumnya mengadopsi "prinsip pemberi kerja membayar" dalam hal biaya perekrutan, sesuai dengan ketentuan Konvensi Agen Tenaga Kerja Swasta ILO, 1997 (No. 181) yang menyatakan bahwa Pemegang izin tidak boleh memungut biaya atau memungut uang atau aset apa pun dari pekerja migran. Majikan yang tidak menggunakan agen berlisensi untuk merekrut pekerja migran, yang berlaku bagi sebagian besar operator kapal penangkap ikan, dapat memperoleh persetujuan untuk merekrut pekerja dari negara tetangga secara langsung (HRW, 2018).

Namun karena tidak adanya langkah-langkah penegakan hukum yang ketat untuk memaksa perantara untuk mendapatkan izin resmi atau pengusaha hanya menggunakan perantara yang mempunyai izin, maka undang-undang ini tampaknya tidak akan mengganggu sistem informal yang sudah mengakar kuat yang mendorong perekrutan di industri perikanan (HRW, 2018).

- d. Tidak adanya kontrak kerja berakibat ketidakpastian pemenuhan hak pekerja
Kontrak kerja merupakan dokumen legal yang dapat melindungi pekerja atas kepastian hukum untuk mendapatkan hak-haknya. Sayangnya, pekerja di sektor perikanan umumnya masih belum terlindungi dengan kepemilikan kontrak kerja. Perwakilan industri yang diwawancarai oleh Human Rights Watch (2018) mengatakan bahwa 100 persen nelayan telah menandatangani kontrak kerja, meskipun beberapa pemilik kapal mengakui bahwa mereka menyerahkan persiapan mereka kepada perantara.

Sebagian besar pekerja yang diwawancarai oleh Human Rights Watch (2018) mengatakan bahwa mereka belum menerima kontrak tertulis yang menjelaskan syarat dan ketentuan utama pekerjaan, sebagaimana diwajibkan oleh undang-undang. Sekitar sepertiga nelayan yang diwawancarai oleh Human Rights Watch ingat menandatangani dokumen dua bahasa namun tidak tahu apa isi dokumen tersebut dan tidak diberitahu apa isinya.

"Kami sudah [mendatangi kontrak kerja]," kata seorang nelayan Burma. "Kami tidak tahu [detailnya]. Majikan kami tidak akan memberi tahu kami."
(Buruh Migra asal Burma, dikutip dari HRW, 2018)

Pekerja migran lainnya asal Kamboja juga menyatakan bahwa majikannya tidak memberinya kesempatan untuk membaca kontraknya, sehingga ia tidak dapat memeriksa apakah ia telah dibayar dengan benar, atau membaca bagian kontrak standar yang merinci kewajiban majikannya untuk membayar upah minimum nasional kepada pekerjanya. Akibatnya pekerja tersebut hanya menerima 6.000 baht (USD83) untuk 25 hari kerja yang panjang per bulan (HRW, 2018).

Pekerja laut diperintah untuk menandatangani berbagai dokumen tanpa memberikan waktu mereka untuk mempelajarinya terlebih dahulu. Beberapa pemberi pekerjaan dan calo mungkin menipu pekerja untuk menandatangani kontrak kerja dengan alasan bahwa mereka merupakan bagian dari aplikasi untuk *Pink Cards* atau izin lainnya (Greenpeace, 2022).

Banyak nelayan mengatakan bahwa mereka hanya menandatangani dokumen ketika mengajukan permohonan *Pink Card* di pusat *Online Single Submission* (OSS). Mereka menyatakan bahwa mereka diharapkan menandatangani banyak dokumen saat ini sebagai bagian dari proses lamaran. Para pekerja hanya diminta untuk menandatangani segala sesuatunya tanpa ada waktu untuk membaca dan meninjau kembali apa yang mereka tandatangi, dan beberapa pengusaha dan perantara mungkin menipu pekerja untuk menandatangani kontrak kerja dengan alasan bahwa kontrak tersebut merupakan bagian dari permohonan untuk mendapatkan *Pink Card* atau izin lainnya. Para pekerja migran juga mengatakan kepada Human Rights Watch bahwa mereka tidak menerima penjelasan lisan dari majikan atau pejabat pemerintah mengenai ketentuan-ketentuan penting dalam pekerjaan. Sekitar setengah dari wawancara yang dilakukan oleh Human Rights Watch (2018), para pekerja mengatakan bahwa mereka tidak mendapat informasi atau informasi tentang ketentuan-ketentuan penting dalam pekerjaan. Akibatnya, pemberi kerja dapat melanggar ketentuan kontrak tertulis tanpa mendapat hukuman, dan nelayan atau ABK tidak mampu melawan pelanggaran hak-hak buruh dan kerja paksa di kapal.

Padahal, Peraturan Menteri tahun 2014 mewajibkan pengusaha untuk menyiapkan kontrak kerja tertulis bagi nelayan yang bekerja di kapal mereka. Setiap kontrak kerja harus dibuat dalam bahasa Thailand dalam rangkap dua dengan teks yang sama, masing-masing pemberi kerja dan karyawan memegang salinannya. Kedua belah pihak telah membaca dan memahami dengan seksama isi kontrak ini dan dengan ini membubuhkan tanda tangan di hadapan para saksi (HRW, 2018).

Selain itu, pemeriksaan kontrak kerja merupakan bagian dari kerangka pengendalian Port-in, Port-out (PIPO), dan operator kapal harus memiliki dan mampu menunjukkan kontrak untuk setiap nelayan ketika kapal berangkat atau tiba di pelabuhan. Namun, baik perwakilan industri maupun pejabat pelabuhan mengakui bahwa salinan kontrak pekerja biasanya tidak mereka miliki, melainkan disimpan oleh nakhoda, yang kemudian menyerahkannya untuk diperiksa selama PIPO. Kurangnya kepedulian sistem pemerintah Thailand terhadap pengetahuan nelayan tentang kontrak mereka sangat kontras dengan persyaratan ketat yang mewajibkan nakhoda harus membuat kontrak pekerja untuk pengawas PIPO setiap kali kapal berangkat atau memasuki pelabuhan (HRW, 2018).

e. Upah rendah dan sistem pembayaran yang eksploitatif

Sistem pembayaran ilegal yang menahan pendapatan nelayan sering digunakan untuk memaksakan kontrol atas nelayan dan membuat mereka tetap bekerja. Hal ini kemudian termasuk bentuk dari kerja paksa yang menahan ABK untuk tetap bekerja di kondisi kerja yang kasar. ABK kerap kali hanya dibayar saat mereka berlayar, namun tidak dengan pekerjaan di pelabuhan. Mereka kadang hanya dibayar berdasarkan tangkapan saja atau pemotongan ilegal untuk uang muka, pinjaman, barang, dan jasa. Sebuah survei ILO tahun 2013 terhadap hampir 500 nelayan di Thailand menemukan bahwa upah bulanan rata-rata hanya di bawah 6.500 baht (USD198), dengan pekerja migran menerima kurang dari setengah yang dibayarkan kepada warga negara Thailand. Sejak survei itu, yang juga menemukan, lebih dari setengahnya pekerja migran menerima kurang dari 5.000 baht (USD152) per bulan, Peraturan Menteri tahun 2014 mengamanatkan bahwa nelayan berhak atas upah minimum (Greenpeace, 2022).

Human Rights Watch (2018) juga menemukak bahwa para pekerja di kapal pukat umumnya dibayar lebih rendah dari upah minimum yang sah dibandingkan dengan pekerja di kapal lain. Beberapa pekerja kapal pukat mengalami pemotongan gaji dalam jumlah besar setelah masa kerja kontrak. Kedua praktik tersebut, serta sistem pembayaran sekaligus, sering kali terjadi bersamaan dengan kasus kerja paksa. Korban perdagangan manusia menyatakan mereka menerima upah sebesar 1.000 hingga 4.800 baht (USD30 hingga USD146) per bulan.

Penghasilan dari kapal purse seine cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan kapal pukat, hal ini disebabkan karena diperlukannya keterampilan yang lebih

besar dalam mengelola jaring *purse seine* dan juga karena pengaturan pembayaran berbasis saham. Penghasilan dalam sistem pembayaran yang berbeda setara dengan gaji bulanan sebesar 3.000 hingga 11.000 baht (USD2 hingga USD35), tidak termasuk bonus dan kenaikan. Peningkatan berdasarkan persentase nilai tangkapan cenderung meningkatkan pendapatan bulanan sebesar 2.000 hingga 3.000 baht (USD1 hingga USD2), meskipun jumlahnya bervariasi dan bisa lebih tinggi, bergantung pada musim dan faktor lain yang mempengaruhi volume tangkapan.

Sistem pembayaran sekaligus juga berperan dalam mengendalikan para nelayan migran, memaksa mereka untuk tetap bekerja pada majikan yang menerapkan persyaratan kerja yang tidak adil dan kondisi kerja di bawah standar, serta menjebak mereka di kapal dalam situasi jeratan hutang dan kerja paksa. Nelayan yang mencoba melarikan diri akan kehilangan pendapatan yang harus mereka terima, biasanya sebesar gaji enam bulan atau lebih; hilangnya status hukum; dan kemungkinan intimidasi dan kekerasan yang dilakukan oleh pemilik kapal, nakhoda, dan calo yang menyatakan bahwa nelayan masih mempunyai "utang" kepada mereka.

Human Rights Watch (2018) menemukan bahwa ada kenaikan gaji hingga 50 persen sejak Peraturan Menteri tahun 2014 berlaku. Terlebih lagi, jika nelayan dibayar lembur sesuai dengan kebijakan maka upah mereka akan lebih tinggi lagi, sayangnya hal ini belum terjadi. Belum lagi, ABK sering kali dijebak pada hutang-hutang akibat mereka harus berbelanja perbekalan dari nakhoda atau pemilik kapal tanpa mengetahui catatan tertulis atas hutangnya. Selain itu, ABK juga menyatakan banyak dari mereka kecanduan pil atau obat-obatan seperti amfetamin ilegal dengan harga 48 baht per pil yang dibeli dari nakhoda. Kondisi kecanduan ini juga tentu saja mengakibatkan ABK semakin sulit keluar dari jeratan hutang.

f. Jam kerja yang panjang bagi nelayan

Pekerja di penangkapan ikan yakni nelayan atau awak buah kapal (ABK) sangat rentan memiliki jam kerja yang berlebih. *Human Rights Watch* (2018), menemukan bahkan ABK dapat bekerja selama 19 jam per hari selama 24 hari dalam sebulan di atas kapal dan menghabiskan tiga hari tambahan bekerja di Pelabuhan. Ia harus membantu menurunkan hasil tangkapan dan membersihkan geladak sebelum tidur. Sering kali kegiatan seperti perbaikan jaring dan pemeliharaan kapal secara umum tidak dimasukkan dalam perkiraan jam kerja nelayan.

Human Rights Watch (2018) juga menemukan bahwa rata-rata jam kerja ABK hampir 16 jam sehari. Variasi dalam jenis kapal, jenis alat dan metode penangkapan ikan, ukuran kapal dan awak kapal, serta tingkat mekanisasi di atas kapal merupakan faktor penentu utama intensitas dan jam kerja di kapal. Jam kerja seorang nelayan

bergantung pada volume tangkapan dan apakah tugas tertentu, seperti perbaikan atau pembongkaran jaring.

Meskipun hasil tangkapan yang tinggi dapat menambah jam kerja pada beberapa kapal karena semakin banyaknya waktu yang dibutuhkan untuk mengangkut, menyortir, dan menyimpan hasil tangkapan, hasil yang rendah juga dapat mengakibatkan jam kerja yang berlebihan. Pekerja juga kerap dipaksa bekerja tanpa henti untuk menangkap lebih banyak ikan ketika hasil panen rendah karena kompensasi yang diberikan kepada nakhoda mencakup persentase dari nilai kapal.

Praktik kerja di atas tentu saja melanggar kebijakan Pemerintah Thailand. Pada pasal 5 Peraturan Menteri tahun 2014, nelayan harus mempunyai waktu istirahat tidak kurang dari 10 jam dalam masa kerja 24 jam dan tidak kurang dari 77 jam dalam jangka waktu 7 hari. Jam istirahat minimum yang ditetapkan dalam bagian 5 merupakan domestikasi dari pasal 14 (1) Konvensi Pekerja Penangkapan Ikan ILO.

g. Kurangnya Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Awak buah kapal atau nelayan memiliki risiko kerja yang cukup tinggi dimana cuaca buruk dan kondisi laut yang tidak dapat diprediksi. Cedera serius, kecelakaan dan bahkan kematian masih sering terjadi di sektor perikanan, sementara penyediaan lingkungan kerja dan tempat tinggal yang aman di atas kapal masih belum memadai.

Sering kali ABK juga bekerja di kapal yang tidak memenuhi persyaratan yang memadai: tanpa alat pelindung diri, lantai yang licin, tanpa toilet atau tempat tidur atau bekerja di tempat-tempat berbahaya seperti dekat mesin berbahaya, kabel listrik, atau pipa knalpot yang panas. Selain itu, jam kerja yang panjang dan penyalahgunaan obat juga mengganggu keselamatan kerja. Bukan hanya tanpa perlindungan yang memadai, ABK juga umumnya tidak mendapatkan pelatihan untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Human Rights Watch (2018) menemukan bahwa 20 persen pekerja dan hampir 50 persen korban perdagangan orang di Thailand terluka saat bekerja.

Human Rights Watch (2018), menyebutkan ada beberapa bahaya kecelakaan kerja di atas kapal:

- Ketika balok-balok listrik yang digunakan untuk mengangkut jaring terlepas dari kerekan dan terbang dengan kecepatan tinggi;
- Saat lengkungan patah saat jaring ditarik dengan derek dan cambuk melintasi geladak;
- Ketika tiang gantungan pukot atau rangka lain yang menopang jaring jatuh di geladak;

- Ketika tangan atau anggota badan tersangkut pada drum winch atau mesin lainnya;
- Ketika peralatan listrik yang tidak aman atau rusak menimbulkan risiko sengatan listrik;
- Ketika faktor-faktor seperti praktik kerja yang tidak aman, kelelahan, kondisi yang buruk, atau pergi ke toilet di sisi kapal mengakibatkan seorang nelayan terjatuh ke laut.

Human Rights Watch (2018) menceritakan, suatu hari seorang ABK memasang jaring pukat di sekitar perairan Indonesia. Namun saat awak kapal menarik jaring ke dalam perahu, sebuah jaring melengkung dan terbang kembali ke arah ABK tersebut dan melukai satu jari di tangan kanannya. Tiga jari kemudian jari ABK tersebut juga hancur ketika tangannya ditarik ke dalam drum winch. Dengan hanya membawa obat-obatan dasar, nakhoda mengirim ABK tersebut naik perahu lain menuju pantai, di mana dokter mengatakan kepadanya bahwa jari-jarinya harus diamputasi. Tetapi ABK bersikeras untuk kembali ke Thailand untuk menjalani operasi. Dia harus mengatur perjalanannya sendiri, dan menunggu sebulan sampai dia bisa kembali ke Thailand dengan kapal kargo berpendingin. Saat dia tiba, jari-jarinya sudah membusuk dan harus diamputasi. Perusahaan membayar prosedurnya, tetapi tidak ada kompensasi lainnya. ABK tersebut juga mengatakan tidak ada perusahaan perikanan yang akan mempekerjakannya sekarang karena cederanya.

Dalam banyak kasus, namun tidak semua kasus, pemberi kerja membayar biaya pengobatan untuk pengobatan cedera dan menyumbang biaya pemakaman jika terjadi kematian. Padahal pada pasal 15 (2) Peraturan Menteri tahun 2014 mewajibkan pemberi kerja untuk menanggung biaya pemulangan pekerja yang terluka, jatuh sakit, atau meninggal karena cedera di atas kapal penangkap ikan (HRW, 2018).

“Jika seseorang jatuh sakit atau terluka, mereka akan mengirim kami ke klinik dan membayar tagihannya, namun para pekerja tidak mendapatkan uang. Salah satu anggota kru kami jatuh ke laut dan meninggal, namun tidak ada kompensasi apa pun untuk itu.”(Migran asal Burma, dikutip dari HRW, 2018)

Beberapa nelayan yang terluka tidak menerima perawatan medis yang layak atau akses terhadap mekanisme pengaduan karena situasi eksploitasi dan kerja paksa. Migran terdaftar yang memegang Pink Card – mayoritas pekerja di sektor perikanan – dilarang mengakses kompensasi atas kecelakaan kerja melalui Dana Kompensasi Pekerja oleh pemberi kerjanya. Bahkan ketika ABK sakit maka dia akan rentan kehilangan upah harian mereka akibat pemotongan dan memaksa nelayan yang sakit agar bekerja tanpa istirahat.

Kesehatan juga merupakan faktor yang menjadi perhatian dalam hukum Thailand, dan instrumen kebijakan mengenai masalah ini menunjukkan kesesuaian dengan rekan-rekan mereka di internasional. Pasal 8 Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja di Pekerjaan Penangkapan Ikan tahun 2019 mengamanatkan perlunya pekerja memiliki sertifikat medis sebagai bukti izin kesehatan dan hal ini juga berlaku untuk kesehatan pendengaran dan penglihatan. Pekerja berhak, sebagaimana diuraikan dalam bagian 9, permohonan repatriasi jika sakit. Untuk memastikan hal ini, makanan dan akomodasi yang layak juga merupakan tanggung jawab pemberi kerja.

h. Pekerja anak dilarang di industri perikanan

Pemerintah Thailand telah melarang anak-anak di bawah usia 18 tahun bekerja di kapal penangkap ikan. Pemilik kapal yang bertanggung jawab harus selalu memeriksa semua dokumen yang diperlukan selama proses perekrutan, untuk memastikan bahwa tidak ada anak-anak yang direkrut.

Pada pembukaan Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja di Pekerjaan Penangkapan Ikan tahun 2019, Thailand berjanji untuk menyelaraskan pencegahan pekerja anak dan kerja paksa dengan hukum internasional. Komitmen ini terutama tercermin dalam ratifikasi Konvensi ILO 188 pada bulan Januari 2019. Hal ini mungkin memberikan prospek yang menjanjikan, namun permasalahan sebenarnya selalu terletak pada implementasi di tingkat akar rumput, atau justru kekurangannya. Kemajuan ini terancam stagnasi, terutama di provinsi-provinsi selatan Thailand.

Perusahaan-perusahaan berskala besar akan menunjukkan kecenderungan untuk patuh atas pekerja anak, namun perantara atau perusahaan skala kecil rentan terhadap masalah ini. Pasal 44 dari Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja tahun 1998 menetapkan usia minimum untuk bekerja adalah 15 tahun, dan Pasal 45 juga mewajibkan pengusaha untuk memberitahu pengawas ketenagakerjaan jika pekerja berusia di bawah 18 tahun. Pasal 46 mengamanatkan satu jam istirahat bagi pekerja anak setelah empat jam kerja, sedangkan pasal 47 pemberi kerja mulai menugaskan mereka bekerja antara pukul 22.00 hingga 06.00. Sebaliknya, Pasal 48 melarang pekerja anak untuk bekerja lembur atau selama hari libur. Pengusaha, sebagaimana diuraikan dalam pasal 52, harus mengizinkan pekerja anak untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pendidikan, dan harus memberikan upah kepada mereka jika diberitahukan sebelumnya. Hal ini ada di dalam Konvensi Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan tahun 2007 yang dikeluarkan oleh ILO, dimana perusahaan perikanan harus memastikan bahwa pekerjanya harus berusia minimal 15 atau 16 tahun.

i. Kebebasan berserikat dan perundingan bersama terbatas

Undang-undang ketenagakerjaan Thailand saat ini, mengatur bahwa pekerja migran dilarang membentuk atau memimpin serikat pekerja mereka sendiri. Pendiri serikat pekerja haruslah berkewarganegaraan Thailand dan berada di

bawah naungan *Departement of Labour and Welfare Protection* (DLWP). Secara khusus, *Labour Relations Act* (LRA) B.E. 2518 (1975) pasal 88 LRA mengatur bahwa yang mempunyai hak untuk mendirikan serikat pekerja haruslah pekerja yang bekerja pada pemberi kerja yang sama, atau pekerja yang bekerja pada jenis pekerjaan yang sama (baik bekerja pada pemberi kerja yang sama maupun tidak), sui juris, dan berkewarganegaraan Thailand. Pasal 100 LRA menetapkan bahwa komite serikat pekerja akan melaksanakan aktivitas [serikat pekerja] dan bertindak sebagai perwakilan serikat pekerja. Namun, menurut pasal 101, seseorang yang memenuhi syarat untuk dipilih atau diangkat sebagai anggota komite... harus memiliki kualifikasi berikut ... (2) memiliki kewarganegaraan Thailand sejak lahir.

Kedua ketentuan dalam LRA tersebut melanggar konvensi hak asasi manusia internasional yang telah diratifikasi Thailand. Misalnya, Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (ICCPR) menyatakan dalam pasal 22 (1) bahwa setiap orang mempunyai hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya. Hak-hak tersebut berlaku untuk semua orang, tanpa memandang asal usul kebangsaan atau sosial, sebagaimana diatur dalam pasal 2 ICCPR. Demikian pula, pasal 8(1)(a) Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR) menyatakan bahwa pemerintah berjanji untuk menjamin bahwa hak setiap orang untuk membentuk serikat pekerja dan bergabung dengan serikat pekerja pilihannya akan dilindungi. ICESCR juga menyatakan dalam pasal 2 bahwa hak-hak dalam perjanjian ini berlaku untuk semua orang, tanpa memandang asal usul kebangsaan atau sosial (HRW, 2018).

Thailand belum meratifikasi konvensi ILO tentang Kebebasan Berserikat (No. 87) dan Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama (No. 98). Namun, sebagai anggota ILO, Thailand terikat oleh Deklarasi ILO tentang Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja, yang diadopsi pada tahun 1998. Pasal 2 menyatakan bahwa semua Anggota, meskipun mereka belum meratifikasi konvensi tersebut, mempunyai kewajiban yang timbul dari keanggotaan dalam organisasi, untuk menghormati, memajukan dan mewujudkan, dengan itikad baik dan sesuai dengan Konstitusi, prinsip-prinsip mengenai hak-hak dasar yang menjadi pokok Konvensi tersebut, termasuk "kebebasan berserikat" dan pengakuan efektif atas hak untuk melakukan perundingan bersama.

k. Diskriminasi pada perikanan

Dalam konteks nasional, pengakuan Thailand terhadap hak asasi manusia tertanam dalam konstitusi negaranya. Pasal 4 konstitusi tahun 2017 menyatakan martabat manusia, hak, kebebasan dan kesetaraan masyarakat harus dilindungi. Sebaliknya, Pasal 26 menjamin bahwa penerapan undang-undang tidak akan memberikan beban yang tidak perlu, juga tidak akan membatasi kebebasan sipil,

dan bahwa setiap pembatasan penting akan dijelaskan secara menyeluruh kepada publik. Bagian berikutnya memberikan jaminan terhadap penerapan hukum yang tidak adil dan diskriminasi, serta penyediaan hak privasi dan martabat (Pasal 27-28). Kembali ke konteks spesifik perikanan, perusahaan di Thailand juga diwajibkan untuk memperhatikan kondisi tertentu ketika mempekerjakan perempuan, selain menghindari diskriminasi berbasis gender. Pasal 39 Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja tahun 1998 melarang majikan untuk menugaskan pekerja perempuan hamil di kapal, sebuah hal yang umum terjadi dalam industri perikanan. Mereka juga dibebaskan dari kerja lembur, dan diberikan hari libur pada hari libur. Namun, pekerja lain yang bekerja di bidang administrasi industri perikanan diperbolehkan bekerja lembur pada hari kerja, asalkan pekerja yang hamil telah memberikan izinnya, dan pengaturan ini tidak mempengaruhi kesehatannya.

2. Perdagangan dan Pemrosesan

Industri perikanan Thailand sangat penting bagi perekonomian Thailand. Kekuatan Thailand dalam mengeksport berasal dari pengembangan produk baru yang berkelanjutan dan investasi dalam teknologi pengolahan. Oleh karena itu, Thailand mampu memproduksi berbagai macam produk mulai dari produk setengah jadi hingga produk bernilai tinggi untuk memenuhi standar dan permintaan internasional. Hanya saja, pekerja di industri perikanan dan pengolahan makanan laut di Thailand belum sepenuhnya bebas dari praktik pelanggaran HAM, meskipun pemerintah telah melakukan reformasi besar-besaran. Hal ini dapat dilihat sebagai berikut:

a. Perdagangan manusia dan kerja paksa pada industri pengolahan ikan

Kerja paksa merupakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia. Laporan mengenai insiden pekerja anak, kerja paksa, diskriminasi, perdagangan manusia dan kesenjangan kondisi kerja secara umum sering muncul di media, yang menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengatasi masalah perlindungan tenaga kerja di industri ini. Thailand mempunyai prevalensi perbudakan modern tertinggi ke-14 di wilayah tersebut (Global Slavery Index, 2023). Global Slavery Index (2023) memperkirakan bahwa pada tahun 2021, terdapat 401.000 orang yang hidup dalam perbudakan modern di Thailand. Angka ini setara dengan prevalensi 5,7 orang dalam perbudakan modern untuk setiap seribu orang di negara tersebut. Thailand memiliki prevalensi tertinggi ke-14 dari 27 negara di kawasan Asia Pasifik, dan menempati peringkat ke-79 dari 160 negara secara global. Pada tahun 2021, para pejabat mengidentifikasi 354 orang dalam situasi perdagangan manusia.

Praktik perbudakan ini juga dipengaruhi oleh sistem rekrutmen dan tidak adanya kontrak kerja. ILO (2020) menyebutkan bahwa pekerja di sector perikanan maupun pemrosesan makanan laut, mendapatkan pekerjaan atau direkrut melalui keluarga dan teman-teman mereka. Hanya 61% pekerja di pemrosesan yang menandatangani kontrak. Meskipun masih rendah, jumlah ini meningkat

dari 29 persen pada tahun 2017 menjadi 61 persen pada tahun 2019, dan 71 persen diantaranya perempuan. Peningkatan ini terutama disebabkan oleh proporsi yang lebih besar pekerja di pabrik-pabrik besar. Pekerja migran yang bekerja di pengolahan makanan laut menyatakan sebanyak 8% mendapatkan kontrak setelah tiba di Thailand.

Diketahui sebesar 4% pekerja yang direkrut di Thailand membayar biaya perekrutan di muka rata-rata sebesar 7.900 Thai Baht dan 7% dari mereka yang direkrut di negara asal mereka dengan biaya sebesar 19.700 Thai Baht. Biaya ini biasanya tidak hanya mencakup pembayaran kepada pemberi kerja saja, tetapi juga biaya paspor, izin kerja, sertifikat kesehatan, dan biaya perjalanan.

ILO (2020), dalam laporannya menunjukkan bahwa 27 persen dari 470 pekerja yang disurvei di sektor perikanan dan pengolahan makanan laut melaporkan mereka pernah mengalami beberapa bentuk pekerjaan paksa dalam 12 bulan terakhir. Elemen kerja paksa yang paling umum disebutkan adalah hidup dalam kondisi kehidupan yang buruk (13 persen) dan bekerja di lingkungan kerja yang merendahkan (9 persen); 5 persen melaporkan bahwa mereka bekerja dengan kebebasan terbatas untuk keluar, dan 4 persen bekerja pada pemberi kerja lain dari waktu yang disepakati. Elemen lain yang disebutkan adalah bekerja lebih lama dari yang disepakati untuk membayar utang (3 persen); dipaksa bekerja untuk itu membantu orang lain mendapatkan pekerjaan atau uang (3 persen); bekerja berdasarkan panggilan kapan saja, 7 hari seminggu (3 persen); bekerja membantu anggota keluarga yang terpaksa bekerja (2 persen); dan bekerja dengan enggan untuk majikan atau perekrut (2 persen). Sekitar 15 persen pekerja yang disurvei melaporkan adanya gabungan unsur-unsur ini – yaitu, yang mereka alami dua, tiga, atau empat situasi ini dalam pekerjaan yang sama.

b. Masih adanya pemotongan upah bagi pekerja

Pekerja pengolahan makanan laut mendapatkan penghasilan rata-rata sebesar 10.640 Thai Baht pada tahun 2019. Jumlah ini meningkat 15% dibandingkan tahun 2017 sebesar 9.270 Thai Baht. Peningkatan ini juga dipengaruhi oleh dorongan ILO kepada pemberi kerja untuk menaikkan upah agar dapat menarik pekerja dan sampel survey pekerja adalah pekerja di pabrik makanan laut yang gaji umumnya lebih tinggi. Pekerja pengolahan makanan laut, 89 persen di antaranya dibayar melalui rekening bank dan memiliki kendali atas kartu ATM mereka, serta tidak ditemukan pelanggaran (ILO, 2020).

Warga Thailand juga memperoleh gaji tertinggi (THB11.460) di sektor makanan laut, diikuti oleh pekerja makanan laut asal Myanmar (THB11.500) dan pekerja makanan laut asal Kamboja (THB9.550). Namun, terdapat kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan yang disurvei dalam pengolahan makanan laut. Pertumbuhan gaji bulanan di sektor pengolahan ikan telah melampaui pertumbuhan upah minimum

yang sah sebagai akibat atas kepatuhan terhadap undang-undang pengupahan. Kepatuhan persyaratan upah minimum di kalangan pekerja pengolahan ikan yang disurvei meningkat dari 67 persen (2017) menjadi 94 persen (2019) pada makanan laut (ILO, 2020).

Pada tahun 2019, di antara pekerja sektor makanan laut, 77 orang melaporkan menerima sejumlah catatan gaji yang menunjukkan pendapatan, namun hanya 19 persen dari mereka yang menunjukkan pemotongan, sementara 21 persen pekerja sektor makanan laut tidak menerima catatan pembayaran sama sekali. Survei tahun 2019, 94 persen pekerja sektor makanan laut melaporkan adanya pemotongan upah: sosial pemotongan keamanan dilaporkan oleh 79 persen pekerja makanan laut. Potongan untuk sebagian besar jenis akomodasi (16 persen) dan makanan (15 persen), meskipun tidak diizinkan oleh undang-undang, juga dilaporkan. Rata-rata potongan bulanan adalah THB870 (ILO, 2020).

Jika berdasarkan Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja Thailand, bahwa pemotongan gaji hanya diperbolehkan untuk beberapa hal: pajak penghasilan, iuran serikat pekerja, hutang kepada koperasi simpan pinjam, denda pekerja dan kerugian yang ditimbulkan di tempat kerja, kontribusi sosial dana keamanan dan tabungan, uang muka gaji, dan beberapa biaya dokumen termasuk paspor. Sedangkan pemotongan lainnya termasuk untuk akomodasi, makanan, air, pakaian, dan peralatan merupakan pelanggaran hukum dan merupakan biaya-biaya yang harus ditanggung oleh pemberi kerja.

c. Pekerja anak masih terjadi di pengolahan makanan laut

Penutupan sekolah migran di Thailand pada tahun 2019 menjerumuskan ratusan anak ke dalam pekerjaan berbahaya untuk bertahan hidup. Industri makanan laut negara ini kembali menjadi sorotan. Sepuluh sekolah untuk para migran di Provinsi Ranong telah ditutup setelah adanya penggerebekan pada bulan Agustus 2019 oleh pejabat Thailand. Razia ini menargetkan guru asal Myanmar yang bekerja tanpa dokumen yang memadai (dw.com, 2020).

Chit Su, remaja berusia 15 tahun, telah lebih dari setahun terjebak di dalam bilik kontrakannya, mengupasi kulit kepiting bersama sang nenek. Pekerjaan ini ia lakukan sejak ditutupnya sekolah untuk migran asal Myanmar pada tahun lalu di Thailand selatan. Bahkan setelah bekerja bersama dengan neneknya, upah yang mereka hasilkan per harinya masih lebih rendah daripada standar upah minimum. Dia bersama neneknya menghasilkan 240 baht (sekitar Rp 113.000) per hari. Upah ini jauh di bawah standar minimum di Ranong yang besarnya mencapai 315 baht (Rp 149 ribu). Selain untuk kebutuhan sehari-hari, uang itu sebagian besar dipakai untuk melunasi utang keluarga mereka yang jumlahnya mencapai 8,000 baht (Rp 3,77 juta)(dw.com, 2020).

Thailand melarang anak berusia di bawah 15 tahun untuk bekerja, serta melarang anak berusia di bawah 18 tahun untuk melakukan pekerjaan berbahaya. Meski ada larangan mempekerjakan buruh anak, namun berdasarkan data Biro Urusan Perburuhan Internasional (2022) setidaknya terdapat 13% (1.302.267 orang) anak yang bekerja di Thailand dimana salah satu aktivitasnya ada di pengolahan udang dan makanan laut.

Pekerja anak dalam rantai nilai produksi udang dan makanan laut telah diidentifikasi di perusahaan informal skala kecil yang melakukan pengolahan primer (yaitu pemilahan, pengupasan, dan pemotongan udang). Pekerja anak-anak di rantai pasokan industri perikanan lainnya antara lain anak yang bekerja di dermaga dan pasar ikan, di peternakan ikan aquamarine, di sektor pengolahan skala kecil informal, di pabrik pengepakan dan pengolahan yang lebih besar.

d. Kebebasan berserikat dan perundingan bersama

Pekerja migran boleh bergabung dengan serikat pekerja Thailand tetapi dilarang dalam Undang-Undang Hubungan Perburuhan Thailand Era Buddha (BE) 2518 (1975) dari mendirikan dan memimpin serikat pekerja. Larangan ini merupakan pelanggaran terhadap standar inti ketenagakerjaan ILO yang melindungi hak berorganisasi dan melakukan perundingan bersama. Sekitar setengah dari seluruh pekerja yang disurvei pada tahun 2019 mengatakan mereka ingin bergabung dengan serikat pekerja atau serikat pekerja lainnya organisasi yang berfokus pada pekerja. Dari mereka yang menyatakan ingin bergabung dengan suatu organisasi, sebagian besar menyatakan ingin bergabung dengan asosiasi pekerja migran (27 persen) atau serikat pekerja (19 persen). Meskipun demikian, hanya 3 persen pekerja yang disurvei pada tahun 2019 bergabung dengan serikat pekerja atau asosiasi apa pun.

e. Jam kerja di atas batas minimum

Pekerja pengolahan makanan laut bekerja selama 6,0 hari per minggu atau rata-rata selama 9 jam per hari. Jika dihitung perminggu maka jumlah jam kerja setelah dipotong 1 jam istirahat menjadi 48 jam per minggu, jumlah ini di atas batas ketentuan kebijakan jumlah hari kerja selama 40 jam per minggu. Angka-angka ini sebagian besar tidak berubah sejak survei tahun 2017. Ketika mereka bekerja lembur hanya 56 persen pekerja yang melaporkan dibayar ketika melakukan kerja lembur. Artinya sebesar 44 persen lainnya tidak dibayar ketika lembur (ILO, 2020).

f. Akses ke layanan dasar

Survei ILO (2020), menunjukkan bahwa secara keseluruhan, pekerja sektor pengolahan makanan laut diketahui memiliki akses terhadap lebih banyak fasilitas dan kemudahan dibandingkan nelayan. Hal ini salah satunya disebabkan karena mereka bekerja di darat. Para pekerja asal Thailand memiliki akses yang lebih baik

terhadap fasilitas-fasilitas layanan dasar (air, listrik, televisi, radio, tempat tidur) dibandingkan pekerja asal Kamboja dan Myanmar.

g. Keselamatan kerja dan bantuan medis

Dari 470 nelayan dan pekerja pengolah makanan laut yang disurvei pada tahun 2019, 25 persen atau seperempatnya (116 pekerja) melaporkan mereka pernah mengalami cedera atau penyakit akibat kerja yang mengharuskan mereka mengambil cuti. Angka-angka ini mengkonfirmasi adanya risiko yang terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja, dimana 20 persen pekerja pengolahan makanan laut berisiko mengalaminya. Pekerja pengolahan makanan laut berisiko mengalami penyakit yang berhubungan dengan panas atau dingin ekstrem di pabrik, terpeleset dan jatuh, dan terkena potongan pisau.

Keselamatan dan kesehatan pekerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah jam kerja, namun juga berkaitan erat dengan keselamatan pelatihan bagi pekerja. Dalam laporan ILO (2020), menunjukkan bahwa perempuan menempati proporsi pekerja yang lebih besar yang menerima pelatihan kerja. Sebuah survei yang dilakukan pada tahun 2019 menunjukkan bahwa 18% pekerja makanan laut diberikan pelatihan keselamatan selama bekerja.

Masalah kesehatan dan keselamatan juga terkait dengan semua bentuk cuti: hari libur mingguan, cuti sakit, cuti tahunan, dan cuti hamil. Tidak semua pekerja menyadari hak-hak mereka dan belum tentu mencerminkan apa yang tercantum dalam kontrak kerja atau yang dikomunikasikan secara lisan oleh pemberi kerja. Hampir seluruh pekerja sektor makanan laut (98 persen) melaporkan bahwa mereka mendapat satu hari libur dalam seminggu, dan sekitar dua pertiganya (64 persen) sadar bahwa mereka berhak mendapatkan cuti sakit. Sekitar 42 persen perempuan bekerja di sektor makanan laut mengatakan cuti hamil tersedia bagi mereka jika mereka membutuhkannya. Secara keseluruhan, rata-rata 1,9 hak kerja (tidak termasuk upah lembur) tersedia atau diberikan kepada mereka yang bekerja pada pengolahan makanan laut (ILO, 2020).

Tabel 5.3 Ringkasan Bentuk Pelanggaran HAM di Proses Penangkapan Ikan di Indonesia, Vietnam dan Thailand

Indikator	Indonesia	Vietnam	Thailand
Hak asasi manusia dan buruh			
Penyalahgunaan dan pelecehan	Pemukulan, ancaman, pemaksaan dan pemerasan pada awak buah kapal	Pelecehan seksual kurang dilaporkan karena sulit dibuktikan	Kekerasan fisik (pemukulan), ancaman dijual, intimidasi



Indikator	Indonesia	Vietnam	Thailand
Perdagangan manusia dan kerja paksa	Pemberian pinjaman uang muka pada awak kapal yang tidak sesuai perjanjian, penahanan dokumen identitas, pengenaan denda pada pinjaman uang muka, kerja tidak layak.	Jeratan hutang, sistem pemotongan upah pada ABK, kondisi kapal yang tidak layak, kurangnya gaji tetap, potongan atas makanan dan air	Penyitaan dokumen identitas (pink cards), jam kerja yang panjang, jumlah dan cara pembayaran tidak sesuai, ada pemotongan upah
Jeratan utang dalam perikanan skala kecil	Pinjaman uang muka sebagai hutang dan nominal tidak sesuai, pelunasan hutang dipotong dari pendapatan, biaya pelayaran sistem kas bon (hutang) tanpa bukti, pemotongan gaji sepihak tanpa bukti.	Broker membebankan biaya kepada ABK saat perekrutan (pemberian uang muka), upah dipotong hutang namun hutang terus bertambah akibat tidak ada pencatatan tertulis,	Ada bunga pinjaman yang harus dibayar kepada broker, pembebanan biaya operasional pada pekerja, gaji dipotong untuk melunasi hutang, pembayaran upah tidak transparan lewat broker, dijebak penggunaan obat terlarang.
Pekerja anak	Anak sebagai awak buah kapal sudah jarang terjadi namun masih ditemukan. Biasanya karena faktor ekonomi, tradisi mengikuti orang tua berlayar, putus sekolah dan kurang perhatian pemerintah atas tenaga kerja anak.	Anak-anak berusia 11 tahun ditemukan bekerja di kapal Vietnam yang ditahan di Thailand karena penangkapan ikan IUU, nelayan anak-anak seringkali bekerja di kapal keluarga mereka atau bersama anggota keluarga mereka	Pekerja anak dilarang untuk bekerja di kapal dan dipastikan sejak perekrutan
Kebebasan berserikat dan perundingan bersama	ABK tidak tergabung dalam serikat buruh karena minim informasi	Serikat buruh diorganisir dan dijalankan berdasarkan Piagam Serikat Buruh Vietnam, sesuai dengan garis, pedoman dan kebijakan Partai dan hukum Negara sehingga serikat pekerja menjadi kurang independen dan tidak mampu berperan sebagai agen penekan pemerintah	Buruh migran dilarang membentuk atau memimpin serikat buruh

Indikator	Indonesia	Vietnam	Thailand
Penghasilan dan tunjangan	Tidak ada kontrak kerja tertulis, pemalsuan dokumen perjanjian kerja laut (PKL), tidak menerima salinan PKL, upah di bawah upah minimum, tidak sesuai perjanjian, tanpa upah lembur, dan adanya pemotongan.	awak kapal tidak menandatangani kontrak kerja dengan pemilik kapal, kapten kapal memiliki pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan awak kapal, keterlambatan pembayaran gaji pada awak kapal	Tidak ada kontrak kerja atau tidak memiliki Salinan kontrak, pembayaran upah ditahan, ada pemotongan upah, upah rendah dibawah upah minimum, upah pekerja migran setengah dari upah warga Thailand, lembur tidak dibayar.
Istirahat yang cukup	ABK dapat bekerja selama 19 – 22 jam sehari selama berlayar, tidak tersedianya tempat istirahat yang layak dan bekerja berlebih akibat target tangkapan.	Awak kapal beristirahat di sela-sela proses penangkapan antara 1 – 2 jam sebanyak 3 kali karena kapal beroperasi selama 24 jam sehari.	Jam kerja ABK berlebih rata-rata 16 jam dan ada yang menghabiskan 19 – 24 jam sehari, pekerjaan di Pelabuhan tidak dihitung sebagai jam kerja.
Akses terhadap layanan dasar	Kekurangan pasokan makanan, air minum, tempat tidur, dapur dan toilet tidak tersedia atau tidak layak.	Ditemukan kapal yang hanya membawa makanan berkualitas rendah, kadaluwarsa, atau bahkan busuk	Tidak tersedianya toilet atau tempat tidue yang layak
Keselamatan Kerja	Adanya kecelakaan kerja, minim perlengkapan keselamatan yang memadai	Tidak ada jaminan keselamatan kerja bagi awak kapal	Lingkungan kerja tidak memadai: tanpa alat pelindung diri, lantai licin, tanpa toilet atau tempat tidur atau bekerja di tempat-tempat berbahaya seperti dekat mesin berbahaya, kabel listrik, atau pipa knalpot yang panas, tidak mendapat pelatihan K3
Bantuan medis	Hanya ada kotak P3K	Masih banyak pekerja laut yang mendapat izin berlayar dengan sertifikat kesehatan yang palsu dan tidak mendapatkan pelatihan k3	Tidak ada perawatan medis yang memadai saat kecelakaan kerja, tidak ada kompensasi saat kecelakaan kerja, pemotongan upah ketika tidak dapat bekerja karena sakit

Indikator	Indonesia	Vietnam	Thailand
Hak atas akses			
Hak penggunaan sumber daya masyarakat adat	Bersinggungan dengan nelayan migran ilegal		
Tanggung jawab dan transparansi perusahaan	ABK atau nelayan tidak memahami mekanisme perpajakan, pajak langsung dibayarkan oleh perusahaan	Kurangnya transparansi dalam penangkapan ikan, identitas kapal atau pemilik yang tidak jelas sulit dipantau, kapal penangkap ikan tidak diharuskan mengibarkan bendera apa pun saat beroperasi di perairan Vietnam sehingga kapal ilegal memiliki risiko rendah untuk ditangkap dan dikenakan sanksi oleh otoritas pengawas. Operator kapal penangkap ikan dengan mudah melaporkan hasil tangkapannya secara tidak benar atau salah melaporkan lokasi atau waktu penangkapan untuk menghindari peraturan perikanan atau menghindari pajak.	
Persamaan			
Pelaporan keluhan dan akses terhadap penyelesaian	ABK atau nelayan belum mengetahui mekanisme pelaporan, sistem yang disediakan pemerintah kurang responsif	Tidak tersedianya akses bagi ABK untuk melaporkan kasus pelanggaran HAM atau pelecehan yang dialaminya	
Partisipasi pemangku kepentingan dan pengelolaan kolaboratif	ABK jarang dilibatkan untuk dimintai pendapatnya dan diperhitungkan dalam pengambilan keputusan	Lemahnya pengawasan dan penindakan pemerintah atas kasus-kasus pelanggaran HAM yang dilakukan oleh pihak swasta	

Indikator	Indonesia	Vietnam	Thailand
Ekuitas			
Kesempatan yang adil untuk mendapatkan manfaat	Pendapatan dihitung berdasarkan hasil tangkapan	Kapten kapal menerima kompensasi 1,5 kali lebih besar daripada awak kapal lainnya	Adanya perbedaan perlakuan, upah dan hak antara buruh warga negara Thailand dan buruh migran
Diskriminasi	Tidak ditemukan perempuan dalam proses penangkapan, perempuan terlibat dalam proses administrasi dan pasca penangkapan	Nelayan skala kecil tidak dapat menangkap ikan di wilayah perairan Vietnam karena kalah oleh kapal-kapal skala besar yang lebih dibebaskan.	Tidak ditemukan perempuan yang bekerja di kapal

Tabel 5.4 Ringkasan Bentuk Pelanggaran HAM di Perdagangan dan Pemrosesan Ikan di Indonesia, Vietnam dan Thailand

Indikator	Indonesia	Vietnam	Thailand
Hak asasi manusia dan buruh			
Penyalahgunaan dan pelecehan	Kekerasan verbal atau bentakan, kekerasan fisik antar pekerja, penahanan upah (tidak dibayar tepat waktu), buruh pengolahan sangat takut oleh pengawasnya.		
Perdagangan manusia dan kerja paksa	Penahanan identitas, sistem kerja berdasarkan target, sulit mendapatkan izin tidak bekerja, penahanan upah.	kerja lembur yang dipaksakan oleh perusahaan	Membayar biaya perekrutan, bagi pekerja migran beban biaya termasuk biaya paspor, izin kerja, sertifikat kesehatan dan biaya perjalanan.

Indikator	Indonesia	Vietnam	Thailand
			Kondisi kerja buruk, kebebasan terbatas, direndahkan, bekerja lebih lama untuk membayar hutang, bersedia bekerja jika dipanggil kapan saja selama seminggu.
Jeratan utang dalam perikanan skala kecil	Perekruitn melalui calo		
Pekerja anak	Tidak ditemukan pekerja anak	Pekerja anak dalam pengolahan hasil laut	Pekerja anak banyak berasal dari anak buruh migran, pekerja anak pada pemrosesan (pemilahan, pengupasan, dan pemotongan udang), upah sangat rendah dibawah upah minimum, pendapatan digunakan untuk menutupi hutang keluarga
Kebebasan berserikat dan perundingan bersama	Tidak tergabung dalam serikat buruh karena takut diintimidasi perusahaan	Pekerja tidak memiliki independensi karena serikat buruh atau serikat pekerja harus berafiliasi dengan badan-badan negara	Pekerja migran boleh bergabung dengan serikat pekerja Thailand tetapi dilarang mendirikan dan memimpin serikat pekerja
Penghasilan dan tunjangan	Pekerja tidak memiliki kontrak kerja, upah dibawah upah minimum, lembur tidak dibayar, jam kerja berlebih hingga 18 jam sehari, tidak mendapatkan jaminan ketenagakerjaan atau kesehatan	Pelaku usaha rumahan dan industri rumah tangga melakukan perekrutan secara informal dan tidak ada kontrak kerja, upah rendah dibawah upah minimum, jam kerja berlebih, upah lembur tidak dibayar sesuai,	Tidak ada kontrak kerja atau tidak mendapatkan Salinan jika telah mendandatangani kontrak kerja, adanya pemotongan upah untuk akomodasi dan makanan, tidak ada catatan pembayaran upah/gaji dan tidak dibayar ketika lembur

Indikator	Indonesia	Vietnam	Thailand
Istirahat yang cukup	Jam kerja berlebih hingga 18 jam sehari untuk memenuhi target perusahaan dan upah yang lebih banyak, tidak ada jeda tidak mendapatkan hak cuti, kesempatan melaksanakan ibadah dibatasi.	Rata-rata menghabiskan tiga jam lembur per hari tanpa perhitungan upah yang jelas, jam kerja berlebih, sulit terpenuhinya cuti pekerja.	Jam kerja berlebih hingga 48 jam per minggu, tidak semua pekerja menyadari hak-hak mereka salah satunya cuti kerja
Akses terhadap layanan dasar	Tidak tersedia ruang istirahat, kantin, dan ruang laktasi		
Keselamatan Kerja	Tidak tersedia alat pelindung diri, kondisi tempat kerja yang tidak aman, licin menyebabkan kecelakaan kerja.		Hanya sedikit pekerja yang menerima pelatihan keselamatan kerja
Bantuan medis	Tidak ada penanganan medis bagi buruh yang sakit, buruh yang sakit terpaksa bekerja		
Hak atas akses			
Hak penggunaan sumber daya masyarakat adat			
Tanggung jawab dan transparansi perusahaan	Kepatuhan terhadap kebijakan pemerintah seperti perlindungan tenaga kerja, pembayaran pajak dan tanggung jawab perusahaan (limbah dan CSR) belum sepenuhnya dilaksanakan oleh setiap perusahaan	Tidak ditemukan transparansi perusahaan dalam hal pemenuhan HAM pekerja	

Indikator	Indonesia	Vietnam	Thailand
Persamaan			
Pelaporan keluhan dan akses terhadap penyelesaian	Tidak tersedianya pencegahan, pengaduan, dan penanganan kasus bagi buruh/pekerja	Undang-undang tidak memberikan pedoman khusus mengenai perlindungan apa yang dapat diperoleh pekerja dari diskriminasi atau pelecehan seksual. Juga tidak ada kebijakan atau perlindungan khusus terkait pelapor.	
Partisipasi pemangku kepentingan dan pengelolaan kolaboratif			
Ekuitas			
Kesempatan yang adil untuk mendapatkan manfaat		Pendapatan perempuan 2,5 kali lebih rendah dibandingkan laki-laki di sektor akuakultur informal.	Pekerja Thailand mendapatkan fasilitas kerja lebih baik dibandingkan pekerja/buruh migran
Diskriminasi	Perempuan dalam kondisi hamil diberhentikan bekerja	Sedikit perempuan yang menduduki posisi manajemen, dan tidak ada satupun yang memegang peran pengawasan, pekerja perempuan dipekerjakan dengan kontrak jangka pendek sehingga rentan diberhentikan dengan mudah (dan tanpa tunjangan kehamilan) jika mereka hamil.	Diskriminasi terjadi pada buruh/pekerja migran seperti perbedaan upah dan perlakuan pada pekerja

Kedua tabel di atas menunjukkan terdapat persamaan kasus yang terjadi antara ketiga negara yakni Indonesia, Vietnam dan Thailand. Kasus-kasus pelanggaran HAM paling banyak terjadi pada saat penangkapan ikan, meski demikian kasus pelanggaran HAM juga ditemukan di perdagangan dan pemrosesan. Secara umum di proses penangkapan, buruh atau awak kapal rentan mengalami tindak kekerasan fisik seperti pemukulan, ancaman dan pemaksaan. Sayangnya kasus-kasus pelecehan diyakini kurang dilaporkan akibat tidak tersedianya akses yang memadai dan sulit dibuktikan. Sistem perekrutan awak kapal yang dilakukan secara informal dan melalui perantara juga menyebabkan pekerja rentan terjebak praktik perdagangan manusia dan kerja paksa. Buruh atau awak buah kapal juga bekerja tidak layak yang dilihat dari upah rendah dibawah upah minimum, jam kerja berlebih, lembur tidak dibayar, tempat kerja tidak aman, dan akses terhadap layanan dasar yang tidak terpenuhi. Kurangnya transparansi dalam penangkapan ikan adalah salah satu faktor yang paling mendorong terjadinya penangkapan ikan Illegal, Unreported, and Unregulated (IUU) di seluruh dunia. Kurangnya tata kelola dan transparansi di sektor perikanan juga mendorong munculnya pekerja anak di kapal.

Kemudian, pekerja di perdagangan dan pemrosesan rentan mengalami pelanggaran HAM seperti penahanan identitas, system kerja berdasarkan target yang berakibat pada jam kerja yang lama, upah rendah dibawah upah minimum, tanpa kontrak kerja, penahanan dan pemotongan upah, berisiko kecelakaan kerja karena tidak tersedianya alat pelindung diri yang memadai dan pelatihan K3. Pekerja anak juga masih ditemukan pada pemrosesan (pemisahan, pengupasan, dan pemotongan udang), umumnya pekerja anak menerima upah sangat rendah dibawah upah minimum dan dibawah rata-rata pendapatan pekerja dewasa dan pendapatannya digunakan untuk menutupi kebutuhan keluarga. Pekerja juga sering kali kurang memiliki kesadaran akan hak-hak mereka dan tidak percaya diri untuk menyampaikan keluhan mereka. Demikian pula, pelecehan seksual terhadap pekerja kemungkinan besar masih kurang dilaporkan di perusahaan pengolahan perikanan.

Pada aspek gender, ketika berbicara mengenai industri makanan laut secara keseluruhan, termasuk perikanan, akuakultur, pengolahan makanan laut dan semua layanan terkait, perempuan mewakili setengah dari total populasi pekerja di seluruh dunia (Bank Dunia, 2012; OECD, 2014). Perempuan merupakan kontributor penting dalam industri penyediaan pangan yang penting ini dan oleh karena itu merupakan agen penting bagi perubahan. Perempuan berpartisipasi di semua segmen industri, namun pada tingkat yang berbeda-beda. Mereka merupakan sebagian besar merupakan pekerja di bidang budidaya perikanan subsisten, di bidang pengolahan tradisional dan industri, di bidang perdagangan dan penjualan ikan segar, di organisasi lingkungan hidup, dan menduduki sebagian besar posisi administratif. Di sisi lain, meskipun proses perdagangan dan pemrosesan didominasi oleh pekerja perempuan, namun sedikit perempuan yang menduduki posisi manajemen dan lebih rentan diberhentikan kerja ketika hamil. Sangat sedikit perempuan yang bekerja di industri perikanan dan menduduki posisi kepemimpinan.

Kebutuhan global untuk memerangi eksploitasi tenaga kerja semakin mendesak. Tanggung jawab ini bisa dilakukan oleh setiap negara. Keterlibatan dunia usaha seperti perusahaan sangat berperan karena semakin meningkatnya minat konsumen akan ketelusuran ikan oleh pemasok tanpa adanya pihak yang dirugikan. Tantangan nyata terhadap penghapusan eksploitasi tenaga kerja dan perdagangan manusia di sektor perikanan terletak pada penanganan akar permasalahan yang mendorong perdagangan gelap ini, yaitu korupsi, kemiskinan, tingginya tingkat ketimpangan pendapatan, perubahan iklim dan defisit pekerjaan yang layak – semua faktor tersebut saat ini tercantum dalam Agenda Pembangunan Berkelanjutan PBB tahun 2030 (Blue Justice, 2016).

5.3 Analisis kebijakan pemenuhan HAM di perusahaan pengolahan ikan Indonesia, Vietnam dan Thailand

Pada bagian ini, seluruh data dan informasi yang ditulis hanya dimaksudkan untuk tujuan informasi saja, bukan sebagai alat untuk melakukan analisa bisnis, hukum, pasar, dan keuangan atau investasi dari entitas perusahaan yang dianalisa. Penelitian ini dirancang untuk berfungsi sebagai sumber informasi dan tidak mengesampingkan undang-undang atau kebijakan atau prosedur lainnya. The PRAKARSA tidak bertanggung jawab kepada pihak mana pun terkait dengan penggunaan atau penafsiran informasi yang terkandung dalam laporan penelitian ini.

5.3.1 Analisis Kebijakan pada Perusahaan Pengolahan Ikan di Indonesia

Penelitian ini juga melihat kebijakan keberlanjutan yang ada pada perusahaan pengolahan ikan di Indonesia. Tim peneliti menggunakan data dari trademap.org yang menyediakan informasi berupa daftar perusahaan di Indonesia. Total terdapat 66 perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan ikan dan makanan laut, namun hanya 18 perusahaan yang memiliki data turnover perdagangan. Tim peneliti memilih 3 perusahaan dengan mempertimbangkan turnover perdagangan, jumlah karyawan, dan ketersediaan informasi keberlanjutan yang di publikasikan oleh perusahaan.

Tabel 5.6 Perusahaan Indonesia di sektor pengolahan ikan (urutan berdasarkan perputaran pendapatan)

Nama Perusahaan	Perputaran Pendapatan (USD)	Jumlah Karyawan
PT Sekar Bumi, Tbk	134.819.859	1.022
PT Dua Putra Utama Makmur, Tbk	54.179.840	218
PT Dharma Samudera Fishing Industries, Tbk	47.906.194	550

PT. Sekar Bumi, Tbk (SKBM)

PT. Sekar Bumi, Tbk (Sekar Bumi) pertama kali didirikan pada bulan April 1973, merupakan pionir pengolahan udang beku di Indonesia. Sekar Bumi terutama bergerak dalam bidang manufaktur produk makanan beku, yaitu Makanan Laut Beku yang Bernilai Tambah dan Makanan Olahan Beku. Di bawah lini produk Makanan Laut Beku yang Bernilai Tambah, kami memproduksi udang, ikan, cumi-cumi, dan produk makanan laut lainnya yang memiliki nilai tambah. Selain itu, Sekar Bumi juga memproduksi pakan udang dan ikan, serta kacang mete. Produk-produk ini dijual di dalam dan luar negeri yaitu Amerika, Eropa, Australia, Jepang, Korea Selatan, dan negara-negara Asia lainnya, dengan merek FINNA, SKB, Bumifood dan Mitraku.

PT. Dua Putra Utama Makmur, Tbk (DPUM)

PT Dua Putra Utama Makmur, Tbk (DPUM) memproduksi makanan laut dengan kualitas premium sejak tahun 2012. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2012. Kinerja bisnis perusahaan dengan melakukan ekspor ke Malaysia pada tahun 2012, kemudian terus melakukan ekspansi ke Tiongkok, Korea Selatan, Thailand, Jepang, dan Singapura pada tahun 2014. Kapasitas cold storage mulai diperluas di kantor pusat perusahaan hingga mampu menyimpan 3.000 ton produk. Pada tahun 2015, perusahaan melakukan Penawaran Umum Perdana atau Initial Public Offering (IPO) atas sahamnya di Bursa Efek Indonesia (BEI). Aksi perusahaan tersebut dilakukan dengan tujuan memperoleh dana yang digunakan untuk investasi, pengembangan pasar, teknologi, dan pengembangan sumber daya manusia. Pada tahun yang sama, perusahaan juga mendapatkan sertifikasi dari Badan Pengawas Obat dan Makanan Amerika Serikat atau Food and Drug Administration (FDA). Perusahaan terus memperluas kapasitas cold storage pada tahun 2016 menjadi 25.000 ton, dan pada tahun yang sama, perusahaan juga mendapatkan sertifikasi internasional serta beberapa penghargaan lainnya seperti British Retail Consortium (BRC) Food Certificate, Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP), yaitu sertifikat yang menyatakan bahwa produk DPUM telah lulus uji kimia, biologi, dan fisika, serta bebas dari bahan berbahaya dan beracun. Dari sisi manajemen mutu, produk DPUM telah memperoleh sertifikat ISO 9001 dan sertifikat halal dari Majelis Ulama Indonesia (MUI).

PT Dharma Samudera Fishing Industries, Tbk (DSFI)

PT Dharma Samudera Fishing Industries, Tbk (DSFI) pada awalnya berfokus pada kegiatan usaha penangkapan ikan cakalang dan kakap merah dengan target penjualan ekspor. Seiring berjalannya waktu, pada tahun 1983, perusahaan memulai operasi produksi pertamanya yang ditandai dengan berdirinya pabrik di Kendari, Sulawesi Tenggara. Selanjutnya, guna memperluas pangsa pasar, maka perusahaan melakukan ekspansi ke industri pengolahan ikan terpadu yang mencakup kegiatan pengolahan. Sejak saat itu, DSFI mampu menghasilkan produk olahan laut yang mengandung protein tinggi dan bernilai

tambah, seperti ikan fillet, tuna, gurita, cumi, dan produk bernilai tambah lainnya.

Tabel 5.7 Pemetaan perusahaan pengolahan ikan di Indonesia

Indikator	PT. Sekar Bumi, Tbk	PT. Dua Putra Utama Makmur, Tbk	PT Dharma Samudera Fishing Industries, Tbk
Hak asasi manusia dan buruh			
Penyalahgunaan dan pelecehan	N.a	Terungkap	Terungkap
Perdagangan manusia dan kerja paksa	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Jeratan utang dalam perikanan skala kecil	N.a	N.a	N.a
Pekerja anak	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Kebebasan berserikat dan perundingan bersama	Terungkap	Terungkap	N.a
Penghasilan dan tunjangan	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Istirahat yang cukup	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Akses terhadap layanan dasar	Terungkap	N.a	N.a
Keselamatan Kerja	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Bantuan medis	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Upah yang setara berdasarkan gender	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Perlindungan bagi pekerja perempuan	N.a	N.a	Terungkap
Hak atas akses			
Hak penggunaan sumber daya masyarakat adat	Terungkap	Terungkap	N.a
Tanggung jawab dan transparansi perusahaan	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Persamaan			
Pelaporan keluhan dan akses terhadap penyelesaian	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Partisipasi pemangku kepentingan dan pengelolaan kolaboratif	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Ekuitas			

Indikator	PT. Sekar Bumi, Tbk	PT. Dua Putra Utama Makmur, Tbk	PT Dharma Samudera Fishing Industries, Tbk
Kesempatan yang adil untuk mendapatkan manfaat	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Diskriminasi	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Gender	Terungkap	Terungkap	Terungkap

Sumber: Laporan perusahaan diolah oleh tim peneliti

Berdasarkan pemetaan indikator uji tuntas HAM yang terdapat pada Tabel xx diatas, secara umum, ketiga perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini telah berkomitmen secara terbuka untuk menghormati hak asasi manusia. Hal ini terbukti dengan adanya komitmen tersebut dalam Kebijakan pelaporan keberlanjutan yang telah dipublikasikan oleh perusahaan. Semua perusahaan juga telah membuat komitmen untuk mengatasi perbudakan modern dan kerja paksa, dan ketiga perusahaan ini memperluas komitmen ini kepada pemasok langsung mereka, melalui kode etik dengan pemasok atau mitra kerja perusahaan.

Tingginya nilai perputaran perdagangan dan banyaknya jumlah karyawan yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan tersebut, menjadikannya menarik untuk diketahui apakah perusahaan-perusahaan tersebut mampu mematuhi nilai-nilai hak asasi manusia dan bagaimana implementasinya dilakukan dalam kebijakan perusahaan untuk kemudian direalisasikan dalam kinerja sehari-hari. Secara umum, perusahaan-perusahaan dalam tabel tersebut telah mematuhi peraturan perundang-undangan dan konvensi internasional yang berkaitan dengan hak asasi manusia, seperti konvensi ILO 138 tentang usia minimum tenaga kerja dan ILO 182 tentang bentuk terburuk pekerja anak, UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan pekerja anak, UU No.2 Tahun 2022 tentang cipta kerja, dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja.

Lini bisnis utama perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan ikan, tentunya tidak terlepas dari proses rantai nilai perikanan yang bermula dari perolehan bahan baku yaitu dengan penangkapan atau budidaya. Perolehan bahan baku berasal dari penangkapan langsung melalui kapal yang dimiliki oleh perusahaan maupun dari pihak ketiga. Perusahaan juga melakukan proses perdagangan ekspor impor. Berdasarkan proses bisnis tersebut, maka rantai nilai dari perusahaan sangat panjang dan pihak berkepentingan yang terlibat tentunya sangat banyak.

Sektor perikanan merupakan sektor yang sensitif terhadap isu pelanggaran HAM, terutama di lini penangkapan. Sebagai bagian dari proses rantai nilai yang bertanggung jawab dalam keberlanjutan, maka perusahaan sudah seharusnya memastikan pihak-pihak yang terlibat dalam proses bisnisnya, mulai dari karyawan dan pemasok terhindar dari praktik pelanggaran HAM.

Berdasarkan hasil pemetaan atas kepatuhan perusahaan terhadap indikator uji tuntas HAM, terdapat beberapa indikator yang belum terungkap dalam laporan pertanggungjawaban perusahaan, yaitu diantaranya terkait jeratan utang yang terjadi di perikanan skala kecil/ nelayan. Hal ini mungkin beralasan, karena perusahaan pengolahan ikan selain memiliki kapal sendiri untuk perolehan bahan baku, namun juga mendapatkannya melalui pihak ketiga yang kemungkinan diperoleh melalui Tempat Pelelangan Ikan (TPI) dan juga Pelabuhan Pendaratan Ikan (PPI). Selanjutnya, akses terhadap layanan dasar dan perlindungan terhadap pekerja perempuan juga terlihat belum menjadi fokus kebijakan perusahaan.

Mengambil contoh ketiga perusahaan dengan nilai perputaran pendapatan terbesar berdasarkan data trademap.org ini, terlihat bahwa komitmen perusahaan terkait implementasi HAM masih normatif, namun belum sampai kepada tahap mengenai proses uji tuntas HAM dan langkah-langkah untuk mengusutnya. Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC) pada tahun 2019 dalam reportnya mengenai 'Modern Slavery in Pacific Supply Chains of Canned Tuna: A Survey and Analysis of Company Action' menyatakan bahwa pengetahuan tentang rantai pasok sangat penting bagi perusahaan untuk memantau dan mengatasi contoh-contoh perbudakan modern yang aktual dan potensial. Bahwa dunia usaha harus melakukan uji tuntas HAM untuk 'mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan memperhitungkan cara mereka mengatasi dampak buruk terhadap hak asasi manusia', termasuk dampak yang terkait langsung dengan perusahaan melalui hubungan bisnisnya.

Perusahaan pada umumnya belum sepenuhnya mengungkapkan dalam upaya uji tuntas HAM, bahkan beberapa perusahaan belum memulai proses ini sama sekali. Meskipun perusahaan mampu memberikan informasi mengenai pendekatan mereka terhadap uji tuntas, hal ini umumnya terbatas pada detail dan substansinya, hanya berfokus pada identifikasi awal risiko, dan bukan pada pengelolaan dan tindakan terhadap risiko tersebut.

Kembali pada prinsipnya bahwa terdapat tiga pilar penting yang berperan dalam mewujudkan implementasi uji tuntas HAM yaitu: pemerintah (to protect), korporasi atau perusahaan (to respect), dan pemulihan (access to remedy) (Greenpeace, 2018). Pengawasan yang ketat dan akuntabel untuk menangani darurat HAM di Indonesia, terutama di sektor ekstraktif, seperti perikanan masih belum optimal. Lembaga pengawasan yang reliable juga dapat berperan menjadi jembatan untuk proses bisnis dan teknis perikanan. Di Indonesia terdapat Asosiasi Perikanan Pole & Line dan Handline Indonesia (AP2HI), yang didirikan untuk kebutuhan pelaku industri pole & line dan handline untuk menyatukan aspirasi mereka dalam organisasi yang legal. Sebagai salah satu penyedia tuna global terbesar, industri pole & line di Indonesia telah membantu komunitas pesisir untuk mendapatkan mata pencaharian.

Ruang lingkup anggota AP2HI dibidang seluruh rantai pemrosesan ikan tuna, baik dari nelayan dan perusahaan perikanan terhadap industri pemrosesan. Usaha kami dalam membantu perikanan yang berkelanjutan bisa tercapai dengan menginovasi industri secara aktif untuk mempertahankan efisiensinya sehingga dapat memenuhi kebutuhan sesuai

regulasi yang berlaku di pasar internasional. Kami juga mengajak penggunaan sumber daya alam yang dimiliki oleh Indonesia secara adil, transparan dan cara berkelanjutan. Selain AP2HI, terdapat juga Asosiasi Produsen Pengolahan Dan Pemasaran Produk Perikanan Indonesia (AP5I) sebagai wadah para pengusaha dan asosiasi profesi di bidang pengolahan, produksi dan pemasaran hasil perikanan, akan memperjuangkan persatuan, kemajuan dan perkembangan usaha perikanan Indonesia serta ikut serta dalam pembangunan nasional. AP5I akan bergerak dalam koridor Peraturan Perundang-undangan yang berlaku yang dikeluarkan oleh Pemerintah Republik Indonesia dan instansi yang berwenang.

5.3.2 Analisis Kebijakan pada Perusahaan Pengolahan Ikan di Vietnam

Untuk mempertimbangkan kebijakan keberlanjutan perusahaan pengolahan ikan besar di Vietnam, tim peneliti menggunakan data dari trademap.org yang menyediakan daftar perusahaan Vietnam. Total ada 265 perusahaan, namun hanya 224 perusahaan yang memiliki data turnover dan 3 data turnover teratas ditunjukkan pada tabel di bawah ini. Tim peneliti memilih 3 perusahaan dengan mempertimbangkan omset dan ketersediaan informasi mengenai kebijakan keberlanjutan.

Tabel 5.8 Perusahaan Indonesia di sektor pengolahan ikan (urutkan berdasarkan omzet)

Nama Perusahaan	Perputaran Pendapatan (USD)	Jumlah Karyawan
C.P. Livestock Vietnam Corporation - Cpv	2.071.345.140	16.000
Minh Phu Hau Giang Seafood Joint Stock Company	378.983.419	6.000
I.D.I International Development and Investment Corporation - I.D.I Corp	332.470.969	2.000

C.P. Livestock Vietnam Corporation – Cpv

CP Pokphand Co. Ltd. (“CPP” atau “Perusahaan”) adalah perusahaan induk investasi yang didirikan di Bermuda. CPP dan anak perusahaannya (“Grup”) adalah konglomerat pertanian pangan terkemuka di Tiongkok dan Vietnam. Bisnis pertanian pangan kami mencakup seluruh spektrum produksi dan penjualan produk pakan ternak, peternakan, peternakan dan penjualan hewan, hingga produksi dan penjualan produk makanan olahan yang bernilai tambah. Dengan strategi integrasi kami, kami dapat menawarkan produk yang aman dan bergizi di seluruh rantai nilai produksi pangan. Kami telah beroperasi di Tiongkok sejak tahun 1979 dan di Vietnam sejak tahun 1993. Pada tahun 1990-an, kami adalah salah satu perusahaan asing pertama yang memasuki Vietnam. Saat ini, Grup ini adalah salah satu pemain pertanian pangan terbesar di Vietnam. Bisnisnya mencakup seluruh rantai nilai pertanian pangan, mulai dari pembuatan dan penjualan produk pakan ternak, peternakan, peternakan dan penjualan hewan ternak dan hewan akuatik hingga pembuatan dan penjualan

produk makanan olahan yang bernilai tambah. Sebagai pionir di pasar pakan ternak komersial, Grup mengoperasikan beberapa pabrik pakan di seluruh negeri, menawarkan produk pakan lengkap dan konsentrat. Saat ini, kami adalah pemimpin pasar dalam industri pakan ternak. Kami memproduksi rangkaian lengkap produk pakan ternak dan budidaya perikanan. Dengan memanfaatkan pengetahuan nutrisi milik CP Group, kami menyediakan beberapa produk pakan ternak yang paling efisien bagi para peternak di Vietnam. Jaringan distribusi luas yang terdiri dari penjualan langsung dan ribuan dealer eksklusif memastikan produk berkualitas kami tersedia di seluruh Vietnam.

Minh Phu Hau Giang Seafood Joint Stock Company

Minh Phu adalah perusahaan makanan laut nomor satu di Vietnam dan terkemuka di dunia. Produk-produk tersebut saat ini tersedia di lebih dari 50 negara dan wilayah, dengan omset lebih dari VND 12.000 miliar per tahun. Melalui kepemilikan rantai nilai yang menyeluruh dan bertanggung jawab; Minh Phu bertujuan untuk membangun ekosistem lengkap yang memberikan nilai baik bagi semua anggota terkait, menempatkan Vietnam pada peta sebagai penyedia udang berkualitas terkemuka. Di Minh Phu, perusahaan terus memadukan pengalaman, kreativitas, dan tanggung jawab di seluruh rantai nilai produksi udang, dari awal hingga akhir. Misinya adalah untuk menyediakan produk udang Vietnam terbaik, segar, dan paling bergizi bagi pasar global; Pada saat yang sama, hal ini juga memberikan ketenangan pikiran dan pengalaman luar biasa kepada konsumen di setiap meja, di setiap hidangan.

Hal yang membuat Minh Phu berbeda adalah perusahaan memproduksi produknya tidak hanya berdasarkan konsumsi biasa tetapi juga didorong oleh nilai-nilai sejarah, budaya, dan tujuan pembangunan berkelanjutan seperti memastikan keamanan pangan, melindungi lingkungan, menyeimbangkan manfaat sosial, dan mengambil manfaat dari produk-produk tersebut. menjaga kesejahteraan hewan dengan baik. Strategi Minh Phu di masa mendatang adalah menciptakan rantai nilai udang menyeluruh yang menempatkan Vietnam pada peta sebagai pemasok udang berkualitas tinggi. Minh Phu berfokus pada penciptaan produk udang dengan nilai unik untuk menciptakan keunggulan kompetitif berbeda yang tidak dimiliki pesaing lain. Pada tahun 2015, Minh Phu membangun strategi “rantai nilai udang global”, melalui koneksi dan jalur produksi ujung ke ujung untuk mendapatkan efisiensi produksi tertinggi dengan biaya paling optimal.

Pada tahun 2013, Mitsui&Co. Berinvestasi di Perusahaan Saham Gabungan Minh Phu Hau Giang, dan pada tahun 2016, Mitsui&Co sepenuhnya memasuki bisnis budidaya udang dengan mengakuisisi 35,1% kepemilikan saham di perusahaan induknya, di Perusahaan Saham Gabungan Phu Seafood, integrator udang terbesar di dunia mulai dari budidaya hingga pengolahan dan penjualan. Sebagai pemegang saham, Mitsui berpartisipasi dalam pengelolaan Perusahaan Saham Gabungan Makanan Laut Minh Phu Hau Giang. Perusahaan telah memperoleh sertifikasi terkait lingkungan hidup, di bawah sistem ASC, BAP dan Global

Good Agricultural Practice (GAP) untuk memenuhi kebutuhan pembeli dan konsumen yang mencari produk yang diproduksi secara bertanggung jawab dan peduli terhadap lingkungan. Sertifikasi 7 di bawah sistem akuakultur ini menunjukkan bahwa suatu perusahaan telah memenuhi standar global untuk keamanan pangan dan manajemen produksi berkelanjutan. Rantai produksi lengkap diverifikasi mulai dari induk, peternakan, pakan, dan pengolahan. Saat ini terdapat 35 negara yang menerapkan standar ini untuk 30 spesies ikan bersirip, krustasea, dan moluska di seluruh dunia.

I.D.I International Development and Investment Corporation - I.D.I Corp

Sejak I.D.I memulai perjalanannya pada tahun 2008, perusahaan telah belajar dan bertransformasi dalam banyak hal. Dari awal yang sederhana, ketika beberapa pionir menyadari peluang spesies pangasius Vietnam yang luar biasa, I.D.I telah berkembang menjadi pemimpin di bidangnya. I.D.I meraih kesuksesan dengan mengembangkan dan mengikuti strategi terpadu yang tujuan dan misinya selaras dengan seluruh prinsip panduan kami: Planet, Manusia, dan Produk. Dengan visi keberlanjutan yang jelas dan jelas, kehadiran global yang kuat, dan pengalaman kepemimpinan, kami berkomitmen untuk membangun tidak hanya organisasi yang unggul, namun juga nilai-nilai yang bertahan lama di dunia dan industri pangan.

Tabel 5.9 Pemetaan perusahaan pengolahan ikan di Vietnam

Indikator	C.P. Livestock Vietnam Corporation - Cpv	Minh Phu Hau Giang Seafood Joint Stock Company	I.D.I International Development and Investment Corporation - I.D.I Corp
Hak asasi manusia dan buruh			
Penyalahgunaan dan pelecehan	Terungkap	Terungkap	N.a
Perdagangan manusia dan kerja paksa	Terungkap	Terungkap	N.a
Jeratan utang dalam perikanan skala kecil	N.a	N.a	N.a
Pekerja anak	Terungkap	Terungkap	N.a
Kebebasan berserikat dan perundingan bersama	N.a	Terungkap	N.a
Penghasilan dan tunjangan	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Istirahat yang cukup	Terungkap	Terungkap	N.a
Akses terhadap layanan dasar	N.a	N.a	Terungkap
Keselamatan Kerja	Terungkap	Terungkap	N.a

Indikator	C.P. Livestock Vietnam Corporation - Cpv	Minh Phu Hau Giang Seafood Joint Stock Company	I.D.I International Development and Investment Corporation - I.D.I Corp
Bantuan medis	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Upah yang setara berdasarkan gender	Terungkap	N.a	N.a
Perlindungan bagi pekerja perempuan	Terungkap	N.a	N.a
Hak atas akses			
Hak penggunaan sumber daya masyarakat adat	N.a	Terungkap	Terungkap
Tanggung jawab dan transparansi perusahaan	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Persamaan			
Pelaporan keluhan dan akses terhadap penyelesaian	Terungkap	Terungkap	N.a
Partisipasi pemangku kepentingan dan pengelolaan kolaboratif	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Ekuitas			
Kesempatan yang adil untuk mendapatkan manfaat	Terungkap	Terungkap	N.a
Diskriminasi	Terungkap	Terungkap	N.a
Gender	Terungkap	Terungkap	N.a

Sumber: Laporan perusahaan diolah oleh tim peneliti

Perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini merupakan perusahaan dengan daftar tingkat perputaran terbesar di Vietnam berdasarkan data trademap.org. Dengan skala perputaran pendapatan yang tinggi, perusahaan-perusahaan ini tidak hanya merambah skala nasional negaranya, akan tetapi skala global, dengan cara melakukan perdagangan export ke berbagai negara. Berdasarkan data trademap.org, tujuan export utama ketiga perusahaan ini yaitu ke pasar Amerika dan Eropa.

Dengan terlibatnya perusahaan dalam proses perdagangan internasional, maka selain peraturan perdagangan 'konvensional', terdapat, dimensi baru yang semakin penting dalam dunia perdagangan, yaitu unsur keberlanjutan. Adanya peraturan yang berasal dari unsur keberlanjutan berpotensi mempengaruhi seluruh aspek perdagangan global, mulai dari

bahan mentah, produk setengah jadi, dan akhir siklus hidup suatu produk, serta mitra bisnis dan pemasok di seluruh rantai nilai. Oleh karena itu, keberlanjutan dapat menjadi faktor pendukung atau penghalang. Dunia usaha tidak dapat mengabaikan isu ini jika ingin bisnisnya sukses dalam jangka panjang. Perubahan perilaku konsumen, strategi pembelian dalam rantai pasokan, dan dorongan menuju investasi berkelanjutan semakin bergantung pada, dan tetap mempertimbangkan, peringkat keberlanjutan dan kredibilitas perusahaan secara keseluruhan (<https://www2.deloitte.com/>).

Berdasarkan ketiga perusahaan dalam Tabel xx diatas, hanya *C.P. Livestock Vietnam Corporation - Cpv* yang memiliki laporan keberlanjutan yang telah dipublikasikan, *Minh Phu Hau Giang Seafood Joint Stock Company* tim peneliti tidak menemukan laporan keberlanjutan yang dipublikasikan secara independen, namun *Minh Phu Hau Giang Soafood Joint Stock Company* berafiliasi dengan *Mitsui&Co Corporation*, dan *Mitsui&Co Corporation* menyatakan bahwa sebagai pemegang saham, Mitsui ikut serta dalam pengelolaan *Minh Phu Hau Giang*, sebuah perusahaan Vietnam yang bergerak di bidang pengolahan dan ekspor udang. perusahaan telah memperoleh sertifikasi terkait lingkungan hidup, di bawah sistem ASC, BAP, dan *Global Good Agricultural Practice (GAP)*, untuk memenuhi kebutuhan pembeli dan konsumen yang mencari produk yang diproduksi secara bertanggung jawab dan peduli terhadap lingkungan. Sertifikasi dalam sistem akuakultur ini menunjukkan bahwa suatu perusahaan telah memenuhi standar global untuk keamanan pangan dan manajemen produksi berkelanjutan. Rantai produksi lengkap diverifikasi mulai dari penangkapan, pakan, dan pengolahan.

I.D.I International Development and Investment Corporation - I.D.I Corp

Tim peneliti juga tidak menemukan laporan keberlanjutan perusahaan yang dipublikasikan, perusahaan menyampaikan bentuk upaya yang dilakukan terkait aspek-aspek keberlanjutan melalui website perusahaan.

Seperti halnya yang terjadi pada ketiga perusahaan di Indonesia yang menjadi objek dalam laporan ini, perusahaan di Vietnam juga terlihat bahwa komitmen perusahaan terkait implementasi HAM masih normatif, namun belum sampai kepada tahap mengenai proses uji tuntas HAM dan langkah-langkah untuk mengusutnya. *Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC)* pada tahun 2019 dalam reportnya mengenai 'Modern Slavery in Pacific Supply Chains of Canned Tuna: A Survey and Analysis of Company Action' menyatakan bahwa pengetahuan tentang rantai pasok sangat penting bagi perusahaan untuk memantau dan mengatasi contoh-contoh perbudakan modern yang aktual dan potensial. Bahwa dunia usaha harus melakukan uji tuntas HAM untuk 'mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan memperhitungkan cara mereka mengatasi dampak buruk terhadap hak asasi manusia', termasuk dampak yang terkait langsung dengan perusahaan melalui hubungan bisnisnya.

Perusahaan pada umumnya belum sepenuhnya mengungkapkan dalam upaya uji tuntas HAM, bahkan beberapa perusahaan belum memulai proses ini sama sekali. Meskipun

perusahaan mampu memberikan informasi mengenai pendekatan mereka terhadap uji tuntas, hal ini umumnya terbatas pada detail dan substansinya, hanya berfokus pada identifikasi awal risiko, dan bukan pada pengelolaan dan tindakan terhadap risiko tersebut.

Vietnam merupakan salah satu negara dengan dinamika sektor perikanan terkemuka di Asia Tenggara, memiliki garis pantai sepanjang 2025 mil, dengan lebih dari 3000 pulau, dan banyak sungai dan muara air tawar. Provinsi-provinsi dan kota-kota pesisir di Vietnam memiliki lebih dari setengah jumlah penduduk, dan sebagian besar pekerjaannya bekerja pada bidang yang berhubungan dengan maritim. Lebih dari 10% sumber pendapatan utama penduduk Vietnam berasal dari perikanan. Oleh karena itu, sektor makanan laut dan perikanan sangat penting bagi perekonomian Vietnam, baik untuk ketahanan pangan bagi penduduknya sendiri, untuk ekspor ke luar negeri, dan sebagai penggerak perekonomian melalui lapangan kerja. Sektor budidaya dan perikanan Vietnam telah tumbuh sebesar 5% setiap tahunnya sejak tahun 1985, bersamaan dengan nilai ekspor yang juga meningkat dari tahun ke tahun. Kini Vietnam menjadi eksportir makanan laut peringkat keempat di dunia, mengekspor udang, tuna, dan produk laut lainnya senilai 1,6 miliar USD pada tahun 2021. Berdasarkan data sampai dengan Agustus 2021, tujuan ekspor terbesar Vietnam adalah Amerika Serikat, Jepang, Tiongkok, dan Uni Eropa (Lee, medium.com, 2023).

Namun, dengan industri perikanan yang menguntungkan, muncul sejumlah masalah yang lazim terjadi. Sayangnya, Vietnam telah menjadi contoh nyata bagaimana ekspansi industri perikanan yang merajalela dan tidak diatur menyebabkan penggunaan sumber daya laut secara berlebihan dan menipis. Banyak kerusakan ekosistem pesisir disebabkan oleh penangkapan ikan yang berlebihan oleh kapal-kapal yang menggunakan tenaga kerja IUU. Meskipun Vietnam telah berfokus pada pembangunan berkelanjutan dalam industri makanan lautnya, banyak perikanan skala kecil memiliki atribut yang tidak kondusif untuk mengembangkan sistem pemantauan yang kuat, karena sulit untuk mengawasi begitu banyak kapal independen yang tidak terhubung. Oleh karena itu, hal ini menyebabkan masalah yang sama ketika kapal-kapal berlayar lebih jauh dari garis pantainya dan lebih sering melakukan penangkapan ikan secara ilegal di perairan negara tetangga yang jauh dari pantai asal mereka.

5.4.3 Analisis Kebijakan pada Perusahaan Pengolahan Ikan di Thailand

Untuk mempertimbangkan kebijakan keberlanjutan perusahaan pengolahan ikan besar di Thailand, tim peneliti menggunakan data dari trademap.org yang menyediakan daftar perusahaan Thailand. Total terdapat 152 perusahaan, namun hanya 127 perusahaan yang memiliki data turnover dan 3 data turnover teratas ditunjukkan pada tabel di bawah ini. Tim peneliti memilih 3 perusahaan dengan mempertimbangkan omset dan ketersediaan informasi mengenai kebijakan keberlanjutan.

Tabel 5.10 Perusahaan Indonesia di sektor pengolahan ikan (urutkan berdasarkan omzet)

Nama Perusahaan	Perputaran Pendapatan (USD)	Jumlah Karyawan
Thai Union Group Public Company Limited	4.183.246.383	1.806
Seafresh Industry Public Company Limited - Cfresh	219.699.535	2.000
KF Foods Limited	143.617.325	2.362

Thai Union Group Public Company Limited – Tu

Didirikan pada tahun 1977, Thai Union memiliki sejarah panjang dalam komitmen terhadap keahlian dan inovasi makanan laut. Berawal sebagai pengolah dan eksportir tuna kalengan, perusahaan ini membangun bisnis kami berdasarkan keunggulan dalam layanan pelanggan dan kualitas produk. Perusahaan ini kini memiliki bisnis OEM internasional dan portofolio global merek-merek favorit konsumen, dengan rencana pertumbuhan ambisius yang berakar pada komitmen terhadap keberlanjutan dan inovasi berwawasan ke depan. Thai Union adalah pemimpin makanan laut global dengan tujuan pertumbuhan ambisius dan dedikasi terhadap keberlanjutan dan inovasi. Portofolio merek perusahaan mencakup produk favorit konsumen yang telah menyajikan makanan laut bergizi dan lezat ke meja makan di seluruh dunia selama lebih dari satu abad.

Selama 40 tahun, Thai Union telah mencapai kepemimpinan pasar global, berdasarkan keahlian dan minat terhadap makanan laut. Perusahaan berupaya menyediakan makanan sehat dan lezat bagi konsumen di seluruh dunia sekaligus memajukan keberlanjutan industri makanan laut secara keseluruhan. Melalui akuisisi dan pertumbuhan organik, strategi ekspansi ambisius perusahaan telah membentuk portofolio merek global yang beragam. Mencakup tiga benua, merek perusahaan ini menjadi favorit konsumen dan pemimpin pasar dengan beragam produk termasuk makanan laut yang dapat disimpan di rak, makanan laut beku dan dingin, PetCare, yang memiliki nilai tambah. Perusahaan merek-merek favorit konsumen di Amerika Utara, Eropa, Asia, dan Pasifik memiliki jangkauan global, dengan pengembangan produk berdasarkan wawasan lokal dan preferensi pasar. Melalui merger dan akuisisi strategis, rangkaian merek ini memperluas pangsa pasarnya di seluruh dunia. Komitmen perusahaan terhadap inovasi, pertumbuhan berkelanjutan, kualitas, dan konsistensi memfasilitasi keunggulan kompetitif kami.

Seafresh Industry Public Company Limited – Cfresh

Seafresh Industry Public Company Limited merupakan perusahaan yang berbasis di Thailand yang bergerak dalam bidang manufaktur dan ekspor udang beku. Menawarkan udang mentah beku dan udang beku bernilai tambah, termasuk bakso udang rebus, udang sushi dan lain-lain. Perusahaan mendistribusikan produknya dengan merek Seafresh, Sea Angel, GO-GO, Thai Chia, Phoenix, C Angel dan Ultra. Produknya diekspor ke Asia, Uni Eropa,

Amerika Serikat, Kanada, Australia, Selandia Baru dan lain-lain. Bahan bakunya diperoleh dari tambak udang di wilayah selatan Thailand. Perusahaan mengoperasikan pabrik di provinsi Chumphorn. Anak perusahaannya terdiri dari Seafresh Industry Invest Limited.

Seafresh Industry Public Company Limited bergerak dalam bidang manufaktur dan distribusi udang mentah beku, udang olahan, sayuran dan buah-buahan, serta produk makanan laut lainnya termasuk jasa lainnya. Perusahaan ini memproduksi dan mendistribusikan produk udang beku dan produk makanan laut lainnya, seperti cumi-cumi, kerang, salmon, dan lainnya baik di dalam negeri maupun internasional, mencakup wilayah di seluruh dunia, termasuk Amerika Utara, Eropa, Asia, dan Oseania. Perusahaan juga menawarkan udang mentah beku, udang beku matang, udang olahan seperti udang tepung roti, udang tempura dan udang sushi, sayuran, dan buah-buahan. Mereknya meliputi Seafresh, Sea Angel, Phoenix, Thai Chia, dan Go-Go. Anak perusahaannya meliputi Seafresh Group (Holdings) Limited (SGH), Sea Farms Limited, Blue Earth Foods Limited, Sea Farms, Inc., Prochaete Innovation Limited, Sea Farms Nutrition Limited (SFN), Sea Farms Nutrition, Inc., Mudwalls Farm Limited, 44 Makanan Terbatas, dan Seafresh IHQ Company Limited.

KF Foods Limited

Pada tahun 1972, kemitraan Australia, Thailand, dan Hong Kong mengambil lompatan keyakinan untuk membangun pabrik pengalengan tuna pertama di Thailand bernama SAFCOL (THAILAND), LTD., untuk diekspor. Namanya diubah menjadi Kingfisher Holdings, Ltd. pada tahun 1989 dan Maruha Nichiro Corporation Jepang, salah satu perusahaan makanan laut terbesar di dunia, bergabung dengan Kingfisher sebagai pemegang saham pada tahun 1990. Kemitraan ini telah meningkatkan akses Kingfisher ke pasar Jepang dan bahan mentah. sumber material di seluruh dunia. Selama bertahun-tahun, Kingfisher Holdings, Ltd. mendirikan anak perusahaan yang sepenuhnya dimiliki di Canning (Southeast Asian Packaging and Canning, Ltd.), Frozen Seafoods (KF Foods, Ltd.), Cold Storage (OCCL), dan penjualan domestik di Thailand (Kingfisher 108, Ltd.), dalam perusahaan patungan.

Perusahaan menciptakan nilai bagi pelanggan dalam kebutuhan pasar yang berubah dengan cepat. Hal ini dicapai melalui rantai pasokan yang terintegrasi ke atas untuk pengendalian kualitas yang lebih baik melalui Analisis Bahaya dan Titik Pengendalian Kritis (HACCP), Praktik Manufaktur yang Baik (GMP), SSOP, BRC, dan standar global lainnya. Dengan terus meningkatkan fasilitas dan menggunakan teknologi produksi baru di KF Foods Limited, perusahaan dapat memenuhi permintaan pasar yang dinamis dengan produk terbaik untuk kesuksesan bisnis yang berkelanjutan.

Tabel 5.11 Pemetaan perusahaan pengolahan ikan di Thailand

Indikator	Thai Union Group Public Company Limited - Tu	Seafresh Industry Public Company Limited - Cfresh	KF Foods Limited
Hak asasi manusia dan buruh			
Penyalahgunaan dan pelecehan	Terungkap	N.a	Terungkap
Perdagangan manusia dan kerja paksa	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Jeratan utang dalam perikanan skala kecil	Terungkap	N.a	N.a
Pekerja anak	Terungkap	N.a	Terungkap
Kebebasan berserikat dan perundingan bersama	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Penghasilan dan tunjangan	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Istirahat yang cukup	Terungkap	N.a	Terungkap
Akses terhadap layanan dasar	Terungkap	N.a	Terungkap
Keselamatan Kerja	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Bantuan medis	Terungkap	Terungkap	N.a
Upah yang setara berdasarkan gender	Terungkap	Terungkap	N.a
Perlindungan bagi pekerja perempuan	Terungkap	N.a	N.a
Hak atas aset			
Hak penggunaan sumber daya masyarakat adat	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Tanggung jawab dan transparansi perusahaan	Terungkap	N.a	Terungkap
Persamaan			
Pelaporan keluhan dan akses terhadap penyelesaian	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Partisipasi pemangku kepentingan dan pengelolaan kolaboratif	Terungkap	N.a	Terungkap
Ekuitas			
Kesempatan yang adil untuk mendapatkan manfaat	Terungkap	Terungkap	Terungkap

Indikator	Thai Union Group Public Company Limited - Tu	Seafresh Industry Public Company Limited - Cfresh	KF Foods Limited
Diskriminasi	Terungkap	Terungkap	Terungkap
Gender	Terungkap	Terungkap	N.a

Dunia usaha harus melakukan uji tuntas hak asasi manusia untuk ‘mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan memperhitungkan cara mereka mengatasi dampak buruk terhadap hak asasi manusia’, termasuk dampak yang terkait langsung dengan perusahaan melalui hubungan bisnisnya (BHRRC, 2019).

Berdasarkan hasil analisa terhadap indikator uji tuntas HAM pada tiga perusahaan dengan nilai perputaran pendapatan terbesar di Thailand, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga perusahaan tersebut, hanya ada satu perusahaan yang telah melaporkan uji tuntas HAM yang telah dilakukan dengan langkah-langkah yang telah dilakukan dan informasi yang komprehensif, yaitu Thai Union. Perusahaan yang lain umumnya tidak membuktikan adanya prosedur uji tuntas yang efektif, hanya mengindikasikan melakukan beberapa bentuk uji tuntas atau bahkan sekedar mencatat fakta dari kebijakan atau proses uji tuntas, tanpa rincian lebih lanjut. Meskipun sebagian besar perusahaan memasukkan hak asasi manusia sebagai pertimbangan umum uji tuntas, namun hanya Thai Union yang memiliki kebijakan dan prosedur uji tuntas yang secara khusus menangani risiko yang mungkin dialami oleh pekerja di rantai pasokan mereka.

Temuan ini sesuai dengan hasil uji analisa perusahaan Tuna oleh BHRRC pada tahun 2019, dimana dalam laporan tersebut dinyatakan bahwa secara garis besar, perusahaan tidak sepenuhnya melakukan uji tuntas HAM pada praktik perusahaan, melainkan hanya terbatas pada bentuk deksripsi tanggungjawab sosial perusahaan yang tidak ada langkah-langkah implementasi yang nyata untuk menyelesaikan permasalahan HAM.

Perusahaan pada umumnya gagal dalam upaya uji tuntas hak asasi manusianya, dan beberapa perusahaan belum memulai proses ini sama sekali. Meskipun separuh dari mereka mampu memberikan informasi mengenai pendekatan mereka terhadap uji tuntas, hal ini umumnya terbatas pada detail dan substansinya, hanya berfokus pada identifikasi awal risiko, dan bukan pada pengelolaan dan tindakan terhadap risiko tersebut. Perusahaan-perusahaan tidak menyadari, atau tidak bertindak untuk memenuhi, persyaratan uji tuntas hak asasi manusia mereka (BHRCC, 2019).

BHRRC (2019) dalam laporannya melakukan wawancara mendalam dengan beberapa perusahaan pengolahan Tuna untuk melihat implementasi uji tuntas HAM dari perusahaan-perusahaan tersebut. salah satu perusahaan yang menjadi objek penelitian oleh BHRCC

adalah Thai Union. Berikut rangkuman dari hasil laporan BHRCC terkait Thai Union:

Thai Union melaporkan bahwa mereka memiliki kebijakan, atau klausul kontrak dalam perjanjian pemasok standar mereka, untuk menerapkan larangan perbudakan modern di seluruh rantai pasokan mereka. Thai Union memiliki kebijakan terpisah yang tidak hanya mewajibkan pemasok untuk melarang penggunaan 'kerja paksa atau wajib', namun juga mewajibkan larangan ini berlaku untuk semua kapal penangkap ikan yang digunakan oleh pemasok yang menjadi sumber pasokan perusahaan. Thai Union juga telah memetakan seluruh rantai pasoknya. Perusahaan perlu berbuat lebih banyak untuk mencapai visibilitas di seluruh rantai pasokan mereka guna mendeteksi dan mencegah penyalahgunaan yang terus berlanjut.

Thai Union memiliki kebijakan dan prosedur uji tuntas yang secara khusus mengatasi risiko bahwa pekerja di rantai pasokan mereka mungkin terkena kondisi perbudakan modern. Thai Union menunjukkan kepemimpinannya dan telah menerapkan langkah-langkah paling praktis, baik dari segi jumlah maupun keragamannya, untuk memerangi perbudakan modern. Thai Union memberikan informasi rinci yang menguraikan bagaimana perusahaan melakukan pelatihan hak asasi manusia karyawan bersama dengan Jaringan Hak Pekerja Migran (Migrant Worker Rights Network / MWRN) dan Jaringan Promosi Hak Buruh (Labor Rights Promotion Network / LRPN), program ketertelusuran digital perusahaan, Kebijakan Perekrutan Migran Etis yang berisi perlindungan khusus bagi pekerja migran, pekerja migran, dan keterlibatan dengan pemangku kepentingan eksternal.

Contoh praktik yang lebih baik: Program penelusuran digital Thai Union menggunakan konektivitas satelit dan aplikasi seluler untuk meningkatkan penelusuran digital melalui 'sistem Data Tangkapan dan Penelusuran elektronik. Bagian dari program ini mencakup aplikasi obrolan 'Fish Talk' yang menghubungkan pekerja di laut dengan operasi di darat, sehingga memungkinkan anggota kru untuk berkomunikasi dengan keluarga dan teman di darat. Evaluasi independen dilaporkan menemukan bahwa aplikasi obrolan 'Fish Talk' telah meningkatkan semangat kerja pekerja dan retensi pekerja di kapal penangkap ikan.

Thai Union melaporkan adanya pengawasan terhadap proses perekrutan melalui penerapan Kebijakan Perekrutan Migran yang Etis. Pekerja migran, yang jauh dari keamanan jaringan kekerabatan dan persahabatan, dan seringkali mengalami hambatan bahasa, sangat rentan terhadap eksploitasi dan pelecehan. Thai Union telah memperkenalkan langkah-langkah khusus yang bertujuan untuk melindungi pekerja migran, dan memberikan informasi rinci tentang langkah-langkah tersebut, yang mencakup kebijakan perusahaan terpisah dan keterlibatan dengan Jaringan Hak-Hak Pekerja Migran.

Trans-shipment, yaitu praktik menurunkan hasil tangkapan ikan ke kapal pengangkut di laut, memungkinkan kapal penangkap ikan untuk berada di laut dalam jangka waktu yang lama, dan memfasilitasi penyalahgunaan. Thai Union hanya mengizinkan trans-shipment dari kapal yang menggunakan metode penangkapan ikan rawai (yang melibatkan waktu yang lebih lama di laut) jika kapal tersebut juga memiliki pengamat independen untuk memantau kondisi pekerja.

Dari Laporan BHRCC (2019), mereka menyimpulkan bahwa Thai Union memiliki prosedur uji tuntas hak asasi manusia yang kuat yang merinci tindakan spesifik dalam proses uji tuntas, bukan pernyataan aspirasional. Kerangka Kerja Ketekunan Thai Union terdiri dari beberapa pilar – kebijakan, penilaian risiko, deteksi pencegahan, perbaikan, pemantauan berkelanjutan, dan pengungkapan.



Halaman ini sengaja dikosongkan





Bagian 6

Potensi Reformasi dan Integrasi Insentif dan Pemenuhan HAM di Sektor Perikanan

Potensi Reformasi dan Integrasi Insentif dan Pemenuhan HAM di Sektor Perikanan

Insentif perikanan di negara-negara Asia Tenggara perlu ditinjau ulang untuk menghindari dampak buruk terhadap keadilan intragenerasi dan antargenerasi. Untuk menjawab hal tersebut Merayo et al. (2019) mengusulkan beberapa pertimbangan terkait reformasi subsidi perikanan guna memastikan efisiensi lingkungan dan keadilan. Beberapa aspek yang perlu menjadi perhatian yaitu opsi reformasi, elemen keberhasilan reformasi dan penguatan kelembagaan. Aspek-aspek tersebut menjadi relevan bagi negara-negara Asia Tenggara yang perlu melakukan reformasi insentif perikanan. Berikut adalah beberapa hal yang dapat dilakukan dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan setiap negara:

6.1. Opsi reformasi

1. Menghapus (eliminating) insentif

Menghapus subsidi atau insentif berarti menghilangkan semua dana pemerintah yang dialokasikan untuk sektor perikanan. Langkah ini pasti akan menimbulkan perlawanan karena kemungkinan kerugian jangka pendek yang tinggi bagi sektor perikanan dan komunitas lokal. Namun, dalam jangka panjang, langkah ini dapat memberikan keuntungan dengan memulihkan sumber daya perikanan yang dapat mengimbangi kerugian jangka pendek tersebut.

2. Melepaskan (decoupling) insentif

Mereformasi subsidi dengan melepaskannya dari keterkaitannya dengan usaha penangkapan ikan berarti mengubah cara pembayaran dari pemerintah kepada nelayan, sehingga tidak lagi bergantung pada jumlah ikan yang ditangkap. Sebaliknya, tujuannya adalah untuk tetap mendukung pendapatan komunitas lokal dan membantu mengurangi kemiskinan. Dengan pendekatan ini, pemerintah bisa memberikan bantuan keuangan yang lebih stabil dan dapat diandalkan bagi nelayan, tanpa mendorong penangkapan ikan berlebihan yang berpotensi merusak lingkungan.

3. Reorientasi (reorienting) kembali insentif

Mengarahkan kembali atau mereorientasi subsidi ke arah pengelolaan perikanan, penegakan hukum, atau penelitian merupakan langkah yang dapat berdampak positif bagi lingkungan dan keadilan di sektor perikanan. Dengan memilih opsi ini, pendanaan publik akan diarahkan untuk meningkatkan keberlanjutan perikanan, bukan untuk mendorong eksploitasi berlebihan.

4. Mengkondisikan Insentif

Mengkondisikan subsidi berarti menetapkan pembayaran kepada nelayan atau komunitas nelayan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu untuk menjalankan operasi mereka secara berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, bantuan keuangan dari pemerintah diberikan dengan syarat-syarat yang mengarah pada praktik-praktik yang berkelanjutan dalam penangkapan ikan, pengelolaan sumber daya, dan perlindungan lingkungan.

5. Skema pembelian kembali

Skema subsidi pembelian kembali telah menjadi pilihan yang umum untuk mengurangi kapasitas berlebih dalam sektor perikanan. Dalam skema ini, pemilik perahu diberikan kompensasi untuk menghancurkan perahu mereka dan meninggalkan sektor perikanan. Namun, bukti menunjukkan bahwa hasil dari skema ini tidak selalu memuaskan. Penghapusan kapasitas terbukti terbatas, dan penurunan aktivitas penangkapan ikan yang terjadi tidak sebanding dengan biaya yang dikeluarkan untuk skema tersebut (Clark et al., 2005). Hal ini menunjukkan bahwa skema subsidi pembelian kembali tidak selalu efektif dalam mengatasi masalah kapasitas berlebih dalam perikanan, dan mungkin memerlukan pendekatan yang lebih holistik dan beragam untuk memastikan keberhasilannya.

Di Asia Tenggara, keputusan tentang jenis reformasi subsidi perikanan akan sangat dipengaruhi oleh konteks regional yang kompleks, termasuk keragaman budaya, kondisi ekonomi, dan tantangan lingkungan yang unik. Selain itu, kelayakan politik dan preferensi sosial dari masyarakat setempat juga akan menjadi faktor penentu dalam menentukan arah reformasi yang diambil. Dengan memperhitungkan semua faktor ini, pembuat kebijakan harus berupaya mencari solusi yang paling sesuai untuk meningkatkan keberlanjutan sumber daya perikanan, melindungi lingkungan, dan mempromosikan keadilan sosial di seluruh kawasan Asia Tenggara.

6.2. Elemen-elemen untuk reformasi subsidi yang berhasil

1. Keterlibatan pemangku kepentingan dan dukungan sosial

Partisipasi dan dukungan dari berbagai pihak sangat penting dalam reformasi politik. Dalam konteks reformasi fiskal, keterlibatan pemangku kepentingan dan masyarakat umum diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan yang diimplementasikan

mencerminkan distribusi sosial dan preferensi keadilan. Persepsi mengenai keadilan kebijakan dapat berbeda di setiap negara, sehingga kita tidak dapat menganggap bahwa opsi yang paling adil selalu akan membawa konsensus dalam reformasi. Namun, penting bagi pihak yang kalah dalam proses reformasi untuk bersedia menerima beberapa kerugian demi kesejahteraan umum atau peningkatan keadilan. IMF menekankan perlunya dialog yang berkelanjutan dengan pemangku kepentingan dan masyarakat sipil untuk menjaga keterlibatan mereka dalam proses reformasi.

2. Komitmen Politik (Political commitment)

Mengambil langkah reformasi dalam konteks kesepakatan pemerintah yang lebih luas dapat membantu mendapatkan dukungan dari partai politik atau kelompok kepentingan lainnya. Menurut Lejour (2016), dukungan mayoritas politik dalam pemerintahan dan kepemimpinan politik yang kuat juga sangat penting untuk menjamin kesuksesan reformasi. Namun, proses reformasi seringkali membutuhkan waktu yang panjang dan melibatkan berbagai kelompok kepentingan yang berbeda, sehingga memerlukan komitmen politik yang kuat dan berkelanjutan (IMF, 2013).

3. Komunikasi yang transparan

Komunikasi yang efektif mengenai manfaat reformasi, biaya subsidi, dan siapa yang akan menjadi penerima manfaatnya sangat penting untuk mengatasi inersia politik dan oposisi (UNEP 2001, Commander 2012, IMF 2013). Melalui kampanye komunikasi yang jelas dan informatif, masyarakat akan lebih sadar akan manfaat dari reformasi, yang dapat mendorong dukungan dari organisasi politik. Selain itu, komunikasi yang baik juga membantu membangun kredibilitas pemerintah terkait hasil reformasi (IMF 2013). Meskipun ada pihak yang mungkin mengalami kerugian dalam jangka pendek, komunikasi yang efektif dapat membantu meyakinkan mereka untuk mendukung reformasi demi manfaat masa depan yang lebih besar (Inchauste and Victor 2017).

4. Tindakan kompensasi dan kebijakan komplementer

Ketika melakukan reformasi subsidi, penting untuk mempertimbangkan penggunaan paket kompensasi dan kebijakan pendukung. Reformasi subsidi sering kali menyebabkan kerugian bagi beberapa sektor atau kelompok rentan. Oleh karena itu, intervensi publik dapat membantu memastikan kelangsungan mata pencaharian dan mendapatkan dukungan publik untuk reformasi tersebut.

Desain paket kompensasi, termasuk jenis, ukuran, dan durasinya, harus disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing kelompok yang terdampak, seperti wanita, lansia, atau komunitas adat. Namun, implementasi paket kompensasi dan langkah-langkah komplementer seringkali terkait erat dengan kapasitas kelembagaan, dan dapat menjadi tantangan di negara-negara berpendapatan rendah.

Kerangka kerja ekonomi politik digunakan untuk mengevaluasi desain kebijakan subsidi dengan mempertimbangkan distribusi manfaat dan biaya reformasi dalam masyarakat.

Dalam banyak kasus, kelompok kepentingan yang terorganisir dengan baik mempengaruhi kebijakan, seringkali mengorbankan kepentingan umum. Dalam konteks perikanan, subsidi cenderung menguntungkan kelompok-kelompok kecil dan kuat seperti armada besar.

Agar reformasi berjalan efisien dan adil, penting bagi pemerintah untuk memastikan bahwa warga umum dan kelompok-kelompok sasaran yang rentan mendapatkan manfaat yang lebih besar, sementara kelompok kepentingan yang kuat mendapatkan manfaat yang lebih kecil. Untuk mendapatkan dukungan dari kelompok kepentingan terakhir, pemerintah dapat menawarkan alternatif manfaat, seperti perbaikan manajemen, sebagai kebijakan komplementer untuk pengurangan subsidi yang dapat meningkatkan nilai ekonomi perikanan secara kredibel.

6.3. Penguatan Kelembagaan Pemerintah

Kurangnya kapasitas kelembagaan pemerintah merupakan salah satu hambatan utama dalam melakukan reformasi subsidi. Meskipun ada kemauan politik dan dukungan publik untuk melakukan reformasi, kelembagaan publik seringkali tidak memiliki kapasitas yang memadai untuk terlibat dalam pembuatan kebijakan alternatif atau implementasi mekanisme transfer baru, seperti paket kompensasi atau kebijakan komplementer. Menurut Merayo et al. (2019), untuk mengatasi hambatan ini, perlu fokus pada beberapa area, termasuk pengembangan kerangka kerja politik dan hukum, peningkatan sumber daya manusia dan keuangan, koordinasi antar lembaga, serta melibatkan peran masyarakat sipil dan organisasi internasional.

1. Kerangka politik dan hukum

Tiga faktor memengaruhi penggunaan subsidi dalam kebijakan publik: tujuan pemerintah, organisasi fiskal, dan ketersediaan alat lain (Victor 2009). Saat melakukan reformasi subsidi, penting untuk fokus pada sisi pasokan dan mengevaluasi alternatif yang mungkin lebih efektif dan bermanfaat, karena jumlah subsidi mencerminkan ketersediaan instrumen kebijakan lain.

Sistem politik suatu negara, apakah otoriter atau demokratis, juga dapat mempengaruhi reformasi subsidi. Misalnya, kurangnya informasi tentang pendukung seringkali mendorong rezim otoriter untuk menerapkan paket subsidi atau transfer yang luas, meskipun tidak efisien (Commander 2012). Meskipun subsidi berkorelasi negatif dengan efektivitas pemerintah, kualitas hukum dan regulasi, serta tingkat korupsi yang rendah, namun keterlibatan pemangku kepentingan dan dukungan publik dalam reformasi subsidi memerlukan mekanisme dialog dan penyelesaian politik, yang lebih cenderung ditemukan dalam rezim demokratis (Commander 2012). Lingkungan kebijakan yang stabil dan dapat diprediksi juga dapat memfasilitasi reformasi fiskal (Inchauste dan Victor 2017).

Faktor kelembagaan yang relevan untuk reformasi subsidi termasuk pengambilan keputusan pemerintah, kendala hukum, dan intervensi publik dalam ekonomi (Inchauste dan Victor 2017). Analisis tentang konteks kelembagaan reformasi perikanan di Bangladesh menyarankan beberapa langkah untuk membantu negara-negara beralih ke reformasi perikanan: memperkuat peraturan dan mekanisme penegakan hukum; meningkatkan tata kelola di tingkat lokal dan nasional; mendirikan mekanisme hukum yang cepat dan efektif untuk menangani kasus penangkapan ikan ilegal; dan meningkatkan kesadaran akan manfaat reformasi dan regulasi perikanan. Langkah-langkah ini memerlukan perubahan legislasi serta alokasi sumber daya manusia dan keuangan yang memadai untuk manajemen perikanan dan penegakan hukum. Desain kebijakan harus memberikan insentif bagi nelayan dan mendorong kegiatan penghasilan alternatif, sementara dukungan dan keterlibatan pemangku kepentingan, seperti nelayan dan pedagang, juga sangat penting (Islam et al. 2016).

2. Sumber daya manusia dan keuangan

Pentingnya sumber daya manusia dan keuangan dalam reformasi subsidi sangatlah signifikan. Salah satu prasyarat kunci untuk keberhasilan reformasi subsidi adalah adanya sistem informasi yang memungkinkan pemerintah untuk memantau dan mengevaluasi dampak reformasi tersebut (IMF 2013). Informasi yang terkumpul akan menjadi dasar dalam perancangan reformasi, serta akan dimasukkan ke dalam strategi komunikasi dan proses keterlibatan partisipatif pemangku kepentingan. Hal ini akan membantu pemerintah mengidentifikasi calon penerima manfaat dan pihak yang mungkin merugi, serta menargetkan langkah-langkah kompensasi (Commander 2012, Inchauste dan Victor 2017).

Selain itu, pemerintah juga memerlukan kapasitas keuangan, baik secara teknis maupun kelembagaan untuk mendanai langkah-langkah kompensasi atau komplementer yang diperlukan dalam setiap reformasi yang berdampak pada kelompok rentan (Islam et al. 2016). Meskipun menghapus subsidi akan melepaskan dana publik untuk diinvestasikan dalam kebijakan alternatif, proses tersebut mungkin membutuhkan waktu, sehingga pemerintah harus dapat mengalokasikan dana tersebut lebih awal (Whitley dan Burg 2015).

Dalam konteks reformasi subsidi, pemerintah juga kemungkinan besar perlu mengalokasikan ulang sumber daya di antara badan-badan pemerintah dan menyesuaikan sumber daya manusia dan keuangan dengan skema baru. Misalnya, reformasi yang efisien dan adil mungkin menargetkan kelompok rentan tertentu daripada diterapkan secara luas. Hal ini tidak hanya memerlukan informasi lebih lanjut; pemerintah juga akan perlu mengalokasikan lebih banyak sumber daya manusia untuk tugas-tugas tersebut, yang mungkin menjadi masalah di negara-negara berpendapatan rendah yang sudah dibatasi oleh sumber daya terbatas.

3. Koordinasi antar lembaga

Reformasi subsidi untuk pengelolaan dana publik yang lebih efisien memerlukan kapasitas institusional dan administrasi yang memadai, serta hubungan yang kuat dan koordinasi antara departemen pemerintah (Whitley dan van den Burg 2015). Sektor perikanan, sebagai contoh, memiliki struktur institusional dan tata kelola yang kompleks, melibatkan lembaga formal dan informal serta berbagai agen sektor publik, swasta, dan masyarakat sipil, yang memerlukan kerja sama lintas departemen pemerintah dan area pengambilan keputusan (Islam et al. 2016).

4. Peran masyarakat sipil dan organisasi internasional

Tingkat pengorganisasian dalam masyarakat sipil di suatu negara juga berperan penting dalam kesuksesan reformasi (Inchauste dan Victor 2017). Semua pemangku kepentingan harus terlibat dalam proses reformasi untuk menjaga dialog terbuka dengan pemerintah yang bertanggung jawab atas pelaksanaannya. Namun, jika beberapa kelompok kepentingan utama tidak terorganisir dengan baik maka akan mengakibatkan kolaborasi dan konsultasi bisa sulit. Hal ini dapat menghambat dukungan untuk reformasi dari segmen-segmen sosial tertentu jika suara mereka tidak diakui secara signifikan dalam prosesnya (IMF 2013).

Pelaku internasional juga dapat berperan penting dalam proses ini dengan memberikan bantuan teknis dan keuangan kepada pemerintah, meningkatkan kesadaran, dan mendorong dukungan publik (Whitley dan van den Burg 2015). Tekanan dari lembaga multilateral atau kesepakatan internasional seperti yang diusulkan oleh WTO mengenai reformasi subsidi perikanan dapat membantu pemerintah melaksanakan kebijakan yang mungkin tidak populer tanpa menanggung terlalu banyak biaya politik (Krane 2018).

Halaman ini sengaja dikosongkan





Bagian 7
Penutup



Bagian 7

Penutup

7.1 Kesimpulan

Insentif pemerintah Indonesia, Vietnam, dan Thailand untuk sektor pengolahan ikan

Insentif dari pemerintah untuk sektor perikanan di Asia Tenggara masih menjadi instrumen penting dalam mendorong produktivitas. Wilayah ini mengeluarkan bantuan senilai 10 persen dari total bantuan perikanan global. Sayangnya, hampir tiga perempat dari bantuan yang diberikan masuk dalam kategori dapat meningkatkan kapasitas penangkapan yang justru mendorong pada penangkapan ikan berlebih. Subsidi ini mencakup semua bentuk bantuan input modal dan investasi infrastruktur yang dapat mengurangi biaya atau meningkatkan pendapatan dari kegiatan penangkapan ikan. Sebagai contoh, subsidi bahan bakar masih menjadi bantuan yang signifikan diberikan sedangkan padahal memiliki keterkaitan langsung dengan penangkapan ikan berlebih. Setiap negara memiliki prioritas pemberian subsidi untuk meningkatkan kapasitas tangkapnya, Indonesia memberikan subsidi terbesar pada subsidi bahan bakar, Vietnam memberikan subsidi terbesarnya pada pengembangan pemasaran dan infrastruktur penyimpanan, dan Thailand memberikan bantuan lebih banyak berupa kemudahan dalam perpajakan.

Negara-negara di Asia Tenggara ini menyadari pentingnya menghindari kontribusi praktik yang tidak baik bagi pembangunan berkelanjutan. Impelementasi program yang bermanfaat untuk investasi sumber daya perikanan atau yang bermanfaat (*beneficial*) juga sudah dilaksanakan namun dengan nilai yang masih relatif rendah yaitu hanya 20 persen dari total insentif untuk perikanan. Pada insentif kategori ini paling tinggi disalurkan oleh Indonesia dalam bentuk dukungan terhadap manajemen pengolahan, penelitian, dan pengembangan *Marine Protected Areas*. Terdapat juga insentif kategori ambigu yang berpotensi dilematis antara dapat meningkatkan sumberdaya perikanan atau berdampak negatif jika mendorong pada eksploitasi berlebihan. Insentif ini juga masih diberikan oleh banyak negara-negara Asia Tenggara, khususnya Malaysia yang memiliki program dengan

kategori ambigu yang paling banyak. Sehingga, untuk mencapai sektor perikanan yang berkelanjutan, perlu dilakukan pengurangan bantuan yang dapat menimbulkan dampak buruk ekologis, sekaligus meningkatkan upaya yang mendorong perbaikan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi pemberian insentif perikanan bukan hanya mempertimbangkan alasan ekologis namun juga untuk alasan kesejahteraan sosial dan pembangunan. Insentif perikanan di Indonesia, Vietnam, dan Thailand memiliki implikasi sosial pada aspek biaya tetap dan biaya variabel, insentif pajak, Pembangunan infrastruktur, kebijakan tenaga kerja, dan perlindungan sosial. Akan tetapi, dampak pemberian insentif melalui berbagai program juga tidak sepenuhnya mencapai tujuan yang direncanakan. Terdapat konsekuensi yang tidak diinginkan seperti insentif pemerintah bisa berdampak negatif bagi kondisi sosial ekonomi masyarakat yang hidup di rantai pasoknya.

Sebagai contoh, penangkapan ikan di wilayah yang sudah diekplotasi secara berlebihan mendorong biaya pengangkapan ikan menjadi tinggi. Banyak kasus terjadi pemotongan upah ABK dan indikasi kerja paksa lainnya sedangkan operator dan pemilik kapal masih menerima pendapatan yang layak. Kemudian masih kurangnya pelatihan yang diberikan kepada nelayan untuk meningkatkan pemahaman Masyarakat nelayan terkait hak-hak mereka terhadap lingkungan kerja yang aman dan sehat. Hal ini juga diperkuat dengan kepesertaan nelayan dalam program perlindungan sosial masih rendah yang seharusnya menjadi fasilitas proteksi karena memiliki risiko tinggi dalam usahanya. Belum lagi terkait besaran insentif yang lebih banyak diterima oleh usaha perikanan skala besar dibandingkan usaha perikanan skala kecil juga memperparah kondisi ketimpangan. Selain itu, stok ikan yang berkurang menjadi ancaman bagi masyarakat pesisir yang bergantung sumber makanan dan penghidupannya.

Upaya mendorong produktivitas yang sehat dalam sektor perikanan tidak hanya sekedar pemberian insentif kepada nelayan, namun komitmen negara untuk memastikan HAM juga diperlukan. Hal ini direpresentasikan pada ratifikasi konvensi Internasional yang berkaitan dengan perlindungan HAM di sektor perikanan di Indonesia, Vietnam dan Thailand. Namun saat ini terdapat beberapa konvensi penting yang belum diratifikasi oleh ketiga negara tersebut.

Pertama, kebijakan perlindungan tenaga kerja perikanan dari kerja paksa pada ILO C-188. Hanya Thailand yang sudah meratifikasi konvensi 188 ke dalam regulasi yang ada. Kedua, kebijakan perlindungan pekerja atau buruh migran pada konvensi UN Treaty Body. Hanya negara Indonesia yang telah meratifikasi konvensi ini ke dalam regulasi yang ada. Ketiga, perlindungan dari pelecehan seksual, pada ILO-190. Indonesia, Vietnam, dan Thailand belum ada yang meratifikasi konvensi tersebut sebagai dasar perlindungan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja terutama di perikanan.

Ketiga kebijakan tersebut merupakan hal krusial dalam melindungi hak pekerja perikanan. Tidak hanya mendorong produktivitas yang sehat bagi nelayan, namun ratifikasi konvensi

internasional menjadikan posisi negara-negara tersebut menjadi semakin kuat dalam perlindungan pekerja di sektor perikanan berstandar global.

Kondisi pemenuhan HAM di sektor pengolahan ikan di Indonesia, Vietnam, dan Thailand

Perlindungan HAM merupakan kewajiban negara, namun perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia (HAM) di Indonesia, Vietnam, dan Thailand masih merupakan tantangan yang berat dan mendasar. Masih adanya kekosongan jaminan hukum baik di tingkat nasional dan regional, tumpang tindih kewenangan, absennya perlindungan dan lemahnya pengawasan atas kasus-kasus pelanggaran HAM yang terjadi mengakibatkan ketiadaan atau lemahnya pemenuhan HAM. Kasus-kasus pelanggaran HAM masih ditemukan hampir di seluruh rantai pasok perikanan.

Pemilik kapal dan industri yang hanya mengejar keuntungan berkontribusi terhadap meluasnya penggunaan tenaga kerja paksa, perdagangan manusia, dan perbudakan dalam rantai pasok perikanan. Industri di sektor perikanan merupakan salah satu industri yang berisiko tinggi untuk perbudakan modern. Kasus pelanggaran pada awak buah kapal (ABK) paling banyak ditemukan di ketiga negara yang diteliti. Dimana pekerja sering kali diharuskan membayar mahal biaya perekrutan yang menyebabkan jeratan hutang. Setelah berada di atas kapal, pekerja bisa berada di laut selama berbulan-bulan, dan menghadapi pelanggaran HAM seperti bekerja keras dengan makanan yang tidak memadai, tidak tersedia air bersih yang cukup, tidur dan istirahat tidak cukup di sempit, kotor dan berbahaya, kondisi peralatan pelindung atau pelatihan keselamatan yang terbatas, mengalami pelecehan fisik dan verbal, dan bahkan mengakibatkan kematian. Bayaran pekerja tersebut mungkin tidak memadai atau ditangguhkan tanpa batas waktu. Bukan hanya di proses penangkapan, pekerja di pemrosesan ikan juga masih rentan mengalami pelanggaran HAM seperti kerja paksa, jam kerja yang panjang, kondisi kerja tidak layak, upah yang rendah, dan diskriminasi gender.

ABK atau buruh di perikanan kerap diabaikan dan sering terlantar akibat ketidakmampuan pemerintah mengurai kompleksitas persoalan ini. Lemahnya pengawasan dan isu kejahatan terorganisir transnasional juga menambah kompleks penanganan kasus yang masih didasarkan pada tanggungjawab di masing-masing yurisdiksi negara. Kondisi eksploitasi tenaga kerja terjadi akibat ketimpangan relasi kekuasaan juga cukup sulit dikendalikan, terutama di kalangan pekerja migran, perempuan, dan anak-anak. Meskipun sudah ada kesadaran dan peraturan awal di negara-negara yang kami amati, penerapan hak asasi manusia dan uji tuntas masih sulit karena tidak ada institusi penting dan komitmen politik.

Beberapa perusahaan yang dilihat dalam penelitian masih dalam tataran normatif terhadap isu HAM. Program tanggungjawab sosial perusahaan yang tertuang dalam laporan keberlanjutan berada pada batasan bahwa perusahaan tanggap terhadap potensi terjadinya pelanggaran HAM, namun belum dijelaskan langkah-langkah pasti dalam melakukan uji tuntas HAM. Secara garis besar, perusahaan mengakui bahwa terdapat risiko terhadap

pelanggaran HAM, dan perusahaan mengungkapkan upaya pencegahannya, namun tidak terdapat laporan secara terperinci terkait tanggungjawab perusahaan untuk melakukan penelusuran terhadap *supply chain* mereka. Pada hasil analisis laporan keberlanjutan perusahaan, Thai Union merupakan salah satu contoh best practice dalam melakukan implementasi uji tuntas HAM, dimulai dari memiliki prosedur uji tuntas HAM yang jelas dan rinci, tindakan spesifik dalam proses uji tuntas, dan bukan pernyataan aspirasional semata. Komitmen dan implementasi pemenuhan HAM juga dapat terjadi pada perusahaan-perusahaan yang memang telah menyadari pentingnya praktik bisnis yang bertanggung jawab. Selain itu, permintaan pasar dan pendampingan dari asosiasi juga menjadi salah satu yang menjadi perhatian bisnis untuk menerapkan kebijakan HAM atau uji tuntas HAM.

7.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dari hasil temuan penelitian maka terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan dari penelitian ini kepada beberapa stakeholder:

ASEAN Sekretariat:

1. Negara-negara di ASEAN perlu mempercepat ratifikasi International Labour Organization (ILO) 188 Tahun 2007 Tentang Pekerjaan dalam penangkapan Ikan dan mengeluarkan Peraturan mengenai Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Perikanan.
2. Perlunya deklarasi perlindungan terhadap pekerja perikanan di ASEAN, mendorong kebijakan perlindungan pekerja di sektor perikanan dan mekanisme kerja sama ASEAN dan negara anggota ASEAN, termasuk soal migrasi dan hak asasi manusia (HAM), serta kerjasama lintas batas dan tindakan masing-masing negara atas pekerja migran.
3. Negara-negara anggota ASEAN membangun mekanisme pengaduan dan penanganan keluhan yang mudah diakses dan efektif bagi seluruh pekerja untuk melaporkan pelanggaran dan mencari keadilan tanpa rasa takut terancam.

Pemerintah di setiap negara:

1. Meninjau kebijakan insentif bagi perikanan dengan meningkatkan kontribusi untuk pelaku yang ada di rantai pasok dengan kondisi rentan dari sisi sosial-ekonomi.
2. Mengevaluasi dampak lingkungan dan keadilan sosial dari insentif yang diberikan pada sektor perikanan untuk menjamin dukungan terhadap kelestarian jangka panjang bagi komunitas nelayan yang menjadi target.
3. Mereformasi kebijakan insentif perikanan khususnya yang memiliki dampak negatif bagi sumber daya perikanan dan kesejahteraan masyarakat di sektor perikanan.
4. Meningkatkan sinkronisasi aturan serta memperkuat kelembagaan pemerintah yang mengatur kebijakan perikanan dan multisektor khususnya isu pemenuhan HAM.

5. Meninjau dan memperbarui kebijakan yang ada mengenai insentif bagi swasta dan aliansi mereka terhadap pemenuhan hak asasi manusia untuk memastikan standar hak asasi manusia dan praktik terbaik diterapkan.
6. Mewajibkan uji tuntas HAM dilakukan oleh perusahaan dan membuat panduan komprehensif mengenai hal ini hingga ke *supply chain*. Asistensi dan pengawasan atas implementasi Uji Tuntas HAM dilakukan sebagai bentuk insentif pemerintah
7. Membuat kebijakan pemberantasan perdagangan manusia dan mengatur perlindungan tenaga kerja di bidang penangkapan ikan, memperkuat mekanisme pengawasan penerapan dan kepatuhan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan di industri perikanan dan mempromosikan rekrutmen yang adil dan praktik lingkungan yang ramah kerja bagi sektor swasta.
8. Peningkatan pemantauan (monitoring) untuk implementasi aturan-aturan yang sudah mendorong pemenuhan HAM di seluruh rantai pasok.
9. Memperkenalkan uji tuntas hak asasi manusia yang wajib dilakukan oleh perusahaan dan membuat panduan komprehensif mengenai hal ini.
10. Pelibatan multipihak seperti organisasi masyarakat sipil yang bekerja di akar rumput dan menindaklanjuti laporan yang diberikan.

Perusahaan perikanan:

1. Perusahaan harus memiliki pemahaman terkait rantai pasoknya, untuk memantau dan mengatasi potensi terjadinya pelanggaran HAM dari seluruh proses perusahaan hulu hingga hilir
2. Mengadopsi uji tuntas HAM di dalam kebijakan perusahaan dan terungkap kepada publik.
3. Mengembangkan mekanisme pengaduan dan pelaporan pelanggaran (whistle-blower) yang efektif, sejalan dengan UNGP dan peraturan lainnya, melakukan konsultasi dengan pemangku kepentingan, memastikan mekanisme pelaporan dapat diakses oleh seluruh pekerja di rantai pasok dengan jaminan keamanan dan tanpa rasa takut.
4. Perusahaan sudah seharusnya melakukan pemetaan dan pengawasan terhadap *supply chain* secara komprehensif, untuk mengetahui dengan pasti proses bisnis dalam rantainya untuk mengidentifikasi dalam rantai mana yang berisiko tinggi terjadinya potensi pelanggaran HAM, sehingga dapat mengambil Tindakan untuk memitigasi risiko tersebut. Perusahaan juga bertanggungjawab untuk memperkenalkan, meninjau, dan menerapkan Langkah-langkah uji tuntas HAM yang kuat di seluruh *supply chain*. Peran kolaboratif dari multipihak seperti CSO dan serikat pekerja dibutuhkan dalam mewujudkan uji tuntas HAM.

Organisasi Masyarakat Sipil dan Akademisi:

1. Organisasi masyarakat sipil dan akademisi perlu mendukung pemerintah dan perusahaan dalam mengidentifikasi, memantau dan menilai tindakan yang diambil oleh perusahaan dan pemerintah untuk mencegah pelanggaran HAM dan memastikan tidak ada praktik pelanggaran HAM yang terjadi.
2. Organisasi masyarakat sipil perlu melakukan kajian mengenai pemenuhan HAM pada rantai pasok yang terhubung langsung pada perusahaan secara berimbang, kontinyu, dan mengarusutamakan isu bisnis yang bertanggungjawab.



DAFTAR PUSTAKA

- Aisa, Nora, dkk. (2023). Perlindungan Pekerja Anak sebagai Anak Buah Kapal (Studi Anak Buah Kapal Nelayan Juragan di Teluk Kabung Tengah Bungus). Available from: <https://review-unes.com/index.php/law/article/download/985/736/>
- Bappenas. (2019). Panduan Kemitraan Multipihak: untuk Pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia. https://collections.unu.edu/eserv/UNU:7354/Panduan_Kemitraan_Multipihak_24_Februari_2019_-_Versi_Cetak.pdf
- Beddington, J., Agnew, D., & Clark, C. (2007). Current problems in the management of marine fisheries. *Science*, 316(5832), 1713-1716. <https://doi.org/10.1126/science.1137362>
- Biro Urusan Perburuhan Internasional. (2022). Child Labor and Forced Labor Reports: Thailand. <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/thailand>
- Blue Justice. (2016). ILO report on labour exploitation in the fishing sector. Available from: <https://bluejustice.org/ilo-report-on-labour-exploitation-in-the-fishing-sector/>
- Bohorquez, J., Dvaskas, A., Jacquet, J., Sumaila, U., Nye, J., & Pikitch, E. (2022). A new tool to evaluate, improve, and sustain marine protected area financing built on a comprehensive review of finance sources and instruments. *Frontiers in Marine Science*, 8. <https://doi.org/10.3389/fmars.2021.742846>
- Brugère, C.; Holvoet, K. & Allison, E. 2008. Livelihood diversification in coastal and inland fishing communities: misconceptions, evidence and implications for fisheries management. Working paper, Sustainable Fisheries Livelihoods Programme (SFLP). Rome, FAO/DFID.
- Bussines & Human Rights Resource Centre. (2019). Out of Sight: Modern Slavery in Pacific Supply Chain of Canned Tuna. https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/Out_of_Sight_Modern_Slavery_in_Pacific_Supply_Chains_of_Canned_Tuna_4.pdf
- Dw.com. (2020). Pekerjaan Anak, Industri Seafood Thailand Kembali Dikritik. <https://www.dw.com/id/pekerjaan-buruh-anak-industri-seafood-thailand-kembali-dikritik/a-55203940>
- Eugenia Merayo, Ina Porrás, Sarah Harper, Paul Steele and Essam Mohammed (2019) Subsidy reform and distributive justice in fisheries. IIED Working Paper, IIED, London.
- Food and Agriculture Organization of the United Nations. (2022). Fisheries and aquaculture employment. FAO. <https://www.fao.org/3/cc0461en/online/sofia/2022/fisheries-aquaculture-employment.html>

- Global Slavery Index. (2022). Modern Slavery Index in Asia and Pasific. Available from: <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/findings/regional-findings/asia-and-the-pacific/#footnote:2>
- Greenpeace. (2022). Kajian Pelanggaran Ham Terhadap Abk Di Asia Tenggara: Pembiaran Perbudakan Modern. <https://www.greenpeace.org/static/planet4-indonesia-stateless/2022/05/f7f134d8-greenpeace-pembiaran-perbudakan-modern-asean-intervention-report-2022-bahasa-indonesia-v10-final.pdf>
- Greenpeace. (2023). Ahead of TIP Report, Labor Rights Activists Urge U.S. to Call for Thailand and Taiwan to Protect Migrant Workers and End Forced Labor in Seafood Industry Seafood Working Group Recommends U.S. Downgrading Taiwan to 'Tier 2' and Thailand to 'Tier 2 Watchlist' in the 2023 Trafficking in Persons Report. Available from: <https://www.greenpeace.org/usa/news/92200/>
- HRW. (2018). Hidden Chains: Rights Abuses and Forced Labor in Thailand's Fishing Industry. Available from: <https://www.hrw.org/report/2018/01/23/hidden-chains/rights-abuses-and-forced-labor-thailands-fishing-industry#6205>
- Hutniczak, B., Vestergaard, N., & Squires, D. (2018). Policy change anticipation in the buyback context. *Environmental and Resource Economics*, 73(1), 111-132. <https://doi.org/10.1007/s10640-018-0252-x>
- ILO. (2020). Endline research findings on fishers and seafood workers in Thailand. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms_738042.pdf
- ILO. (2022). Walk Free & International Organization for Migration, Global Estimates of Modern Slavery. Available from: https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2022/09/12142341/GEMS-2022_Report_EN_V8.pdf.
- ILO. (nd). What are forced labour, modern slavery and human trafficking?. Available from: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang-en/index.htm>
- Jones, K., Visser, D., Prasetya, J. H., & Nuriyati, D. (2019). Fish for Export: Working in the Wild Capture Seafood Industry in Indonesia. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21042.35522>
- Komnas HAM. (2017). Rencana Aksi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia. <https://www.komnasham.go.id/files/20180214-rencana-aksi-nasional-bisnis-dan-SDH79.pdf>
- Mongabay. (2020). Belajar kepada Bitung untuk Melindungi Tenaga Kerja Perikanan. Available from: <https://www.mongabay.co.id/2020/02/05/belajar-kepada-bitung-untuk-melindungi-tenaga-kerja-perikanan/>

- MSC. (2019). Standar Chain of Custody / Rantai Pengawasan MSC: Versi Baku. Available from: https://www.msc.org/docs/default-source/default-document-library/for-business/program-documents/chain-of-custody-program-documents/msc-chain-of-custody-standard_default-version-v5-0_bahasa-indonesia.pdf?sfvrsn=9b9a1fb_10
- Octaviani, F., Rositawati, D., Laidha, G. M., Prasetya, J. H., Makkasau, A. M. L. H., & Amalia, A. Y. (2022). Potret Kerawanan Kerja Pelaut Perikanan di Kapal Asing: Tinjauan Hukum, HAM, dan Kelembagaan (p. 304). Indonesia Ocean Justice Initiative.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2016). OECD's producer support estimate and related indicators of agricultural support (The PSE manual). <http://www.oecd.org/agriculture/topics/agricultural-policy-monitoring-and-evaluation/documents/producer-support-estimates-manual.pdf>
- Savage, J. M., Hudson, M. D., & Osborne, P. E. (2020). The challenges of establishing marine protected areas in South East Asia. *Marine Protected Areas*, 343-359. doi:10.1016/b978-0-08-102698-4.00018-6
- Suara Publik. (2016, Mei). PT Sentral Benoa Utama, Tak Berprikemanusiaan, ABK di Beri Minum Air Asin Makan Nasi Bau Solar. <https://suara-publik.com/detailpost/pt-sentral-benoa-utama-tak-berprikemanusiaan-abk-di-beri-minum-air-asin-makan-nasi-bau-solar>
- Sumaila, U. R., Khan, A. S., Dyck, A., Watson, R., Munro, G. R., Tydemers, P., ... & Pauly, D. (2010). A bottom-up re-estimation of global fisheries subsidies. *Journal of Bioeconomics*, 12(3), 201-225. <https://doi.org/10.1007/s10818-010-9091-8>
- Sumaila, U., Cheung, W., Dyck, A., Gueye, K., Huang, L., Lam, V., ... & Zeller, D. (2012). Benefits of rebuilding global marine fisheries outweigh costs. *Plos One*, 7(7), e40542. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0040542>
- Suriyani, L. D. (2023, August 14). Hasil Survei: Nasib Pekerja Kapal Perikanan Masih Menyedihkan. *Mongabay.Co.Id*. <https://www.mongabay.co.id/2023/08/14/hasil-survei-nasib-pekerja-kapal-perikanan-masih-menyedihkan/>
- Weigel, J., Mannle, K., Bennett, N., Carter, E., Westlund, L., Burgener, V., ... & Hellman, A. (2014). Marine protected areas and fisheries: bridging the divide. *Aquatic Conservation Marine and Freshwater Ecosystems*, 24(S2), 199-215. <https://doi.org/10.1002/aqc.2514>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar perusahaan pengolahan ikan segar dan beku di Indonesia yang memenuhi kriteria penelitian

Fresh or frozen packaged fish

Fresh or frozen packaged fish						
No.	Company name	Number of product or service categories traded	Number of employees	Turnover (USD)	Country	City
1	Pt. Central Proteina Prima Tbk - Cp Prima	5	2041	486592180	Indonesia	South Jakarta
2	Pt. Centralpertiwi Bahari - Cpb	1	1806	226579500	Indonesia	Jakarta
3	SEKAR BUMI, PT TBK	4	1022	134819859	Indonesia	South Jakarta
4	Pt. Suri Tani Pemuka - Stp	2	125	81566200	Indonesia	South Jakarta
5	DUA PUTRA UTAMA MAKMUR, PT TBK	3	218	54179840	Indonesia	Pati
6	Pt. Dharma Samudera Fishing Industries Tbk - Dsfi	6	550	47906194	Indonesia	Jakarta
7	PT. KIRANA FOOD INTERNATIONAL	3	1000	37409000	Indonesia	East Java
8	PT. SYAM SURYA MANDIRI	1	600	22445400	Indonesia	East Kalimantan
9	PT. LAURA INDO	1	600	22445400	Indonesia	South Sumatra
10	INDU MANIS, PT	1	500	18500000	Indonesia	Gresik

Sumber: diolah dari Tradmap.com



Lampiran 2 Daftar perusahaan pengolahan ikan segar dan beku di Vietnam yang memenuhi kriteria penelitian

Fresh or frozen packaged fish						
No.	Company name	Number of product or service categories traded	Number of employees	Turnover (USD)	Country	City
1	C.P. Livestock Vietnam Corporation - Cpv	6	16000	2071345140	Viet Nam	Bien Hoa
2	Sao Mai Group Corporation - Sao Mai Group	6	42	382971158	Viet Nam	Long Xuyen
3	MINH PHU HAU GIANG SEAFOOD JOINT STOCK COMPANY	1	6000	378983419	Viet Nam	Hau Giang
4	I.D.I International Development And Investment Corporation - I.D.I Corp	6	2000	332470969	Viet Nam	Cao Lanh
5	Southern Fishery Industries Company Limited - South Vina Co.,Ltd	1	1000	280366695	Viet Nam	Can Tho
6	Soc Trang Seafood Joint Stock Company - Stapimex	1	3500	253314443	Viet Nam	Soc Trang
7	QUOC VIET SEAPRODUCTS PROCESSING TRADING & IMPORT - EXPORT CO., LTD	2	2750	215000000	Viet Nam	Ca Mau

8	Nam Viet Corporation - Navico	1	3822	177073527	Viet Nam	Long Xuyen
9	Camau Seafood Processing And Service Joint-Stock Corporation - Cases	2	2900	156306375	Viet Nam	Ca Mau
10	PHUONG NAM COMPANY LIMITED	5	2700	152830300	Viet Nam	Soc Trang

Sumber: diolah dari Trademap.com

Lampiran 3 Daftar perusahaan pengolahan ikan segar dan beku di Thailand yang memenuhi kriteria penelitian

Fresh or frozen packaged fish						
No.	Company name	Number of product or service categories traded	Number of employees	Turnover (USD)	Country	City
1	Thai Union Group Public Company Limited - Tu	4	1806	4183246383	Thailand	Muang
2	MARINE GOLD PRODUCTS LIMITED	1	3000	225672457	Thailand	Muang
3	Seafresh Industry Public Company Limited - Cfresh	1	2000	219699535	Thailand	Muang
4	KF FOODS LIMITED	3	2362	143617325	Thailand	Muang
5	OKEANOS FOOD COMPANY LIMITED	1	3100	117778384	Thailand	Yan Nawa
6	THAI UNION SEAFOOD COMPANY LIMITED	1	1700	115746584	Thailand	Singha Nakhon
7	MAY AO FOODS COMPANY LIMITED	1	1300	90877656	Thailand	Bang Khun Thian

8	SIAMCHAI INTERNATIONAL FOOD COMPANY LIMITED	1		82403053	Thailand	Muang
9	SEA WEALTH FROZEN FOOD COMPANY LIMITED	1		81560342	Thailand	Yan Nawa
10	THE THAI ROYAL FROZEN FOOD COMPANY LIMITED	1	1100	81477989	Thailand	Muang

Sumber: diolah dari Tradmap.com



P R A K A R S A

Welfare Initiative for Better Societies

The PRAKARSA adalah lembaga penelitian dan advokasi kebijakan, sebuah "*think tank*" yang berbasis organisasi masyarakat sipil. The PRAKARSA didirikan untuk menciptakan masyarakat yang demokratis, adil, dan makmur melalui pengembangan ide, reformasi kebijakan dan institusi, serta inovasi pemecahan masalah berbasis bukti. The PRAKARSA fokus pada isu kebijakan fiskal, kebijakan sosial, dan pembangunan berkelanjutan.

Kami melakukan kegiatan penelitian, analisis kebijakan, dan pelatihan di berbagai topik terkait isu kesejahteraan. Dalam melaksanakan berbagai kegiatan, kami secara konsisten mengadopsi pendekatan kolaboratif dan engagement untuk bekerja sama dengan berbagai pihak: pemerintah, parlemen, organisasi masyarakat sipil, universitas, lembaga penelitian, organisasi internasional, sektor swasta, lembaga donor pembangunan, dan media massa.

Kami percaya bahwa pendekatan multi-stakeholder ini akan memperkuat karya dan inisiatif kami dalam produksi dan penyebaran pengetahuan serta proses pembuatan kebijakan berbasis bukti. Kami juga percaya bahwa jaringan akan memfasilitasi dan memperkuat satu sama lain. Oleh karena itu, kami telah menerima dukungan dari berbagai donor dan berpartisipasi dalam berbagai inisiatif bersama mitra The PRAKARSA.

www.theprakarsa.org

Komplek Rawa Bambu 1
Jl. A No. 8E Kel. Pasar Minggu,
Kec. Pasar Minggu, Jakarta Selatan

 +62 21 7811 798

 perkumpulan@theprakarsa.org

    The PRAKARSA

  PRAKARSA Podcast