

NASKAH PUBLIKASI

**PERLINDUNGAN HUKUM AWAK KAPAL PERIKANAN MIGRAN PASCA
TERBITNYA PERATURAN PEMERINTAH NO. 22 TAHUN 2022 TENTANG
PENEMPATAN DAN PELINDUNGAN AWAK KAPAL NIAGA MIGRAN
DAN AWAK KAPAL PERIKANAN MIGRAN**



Disusun oleh:

AGUNG WIDYANANTA

1800024285

**Skripsi Ini Disusun untuk Melengkapi Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN

YOGYAKARTA

2024

JOURNAL

**LEGAL PROTECTION OF MIGRANT FISHING VESSELS CREW AFTER
THE ISSUANCE OF GOVERNMENT REGULATION NO. 22 OF 2022 ON
PLACEMENT AND PROTECTION OF MIGRANT COMMERCIAL VESSEL
CREW AND MIGRANT FISHING VESSEL CREWS**



Written by:

AGUNG WIDYANANTA

1800024285

**This Thesis is Prepared to Complete the Requirements
In Obtaining a Bachelor of Law Degree**

FACULTY OF LAW

UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN

YOGYAKARTA

2024

**PERLINDUNGAN HUKUM AWAK KAPAL PERIKANAN MIGRAN PASCA
TERBITNYA PERATURAN PEMERINTAH NO. 22 TAHUN 2022 TENTANG
PENEMPATAN DAN PELINDUNGAN AWAK KAPAL NIAGA MIGRAN
DAN AWAK KAPAL PERIKANAN MIGRAN**

ABSTRAK

Peraturan Pemerintah No.22 tahun 2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran menciptakan dasar hukum yang baru untuk melindungi hak-hak pekerja migran di sektor kelautan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi isi dan dampak dari perlindungan hukum yang diberikan kepada awak kapal pekerja migran bidang perikanan tangkap setelah diberlakukannya peraturan tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif yang fokus mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Objek utama penelitian ini yaitu Peraturan Pemerintah No. 22 tahun 2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran. Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan. Metode analisis data yang diperoleh menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Hasil dari penelitian ini adalah Peraturan Pemerintah No. 22 tahun 2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran memberikan perlindungan spesifik kepada awak kapal perikanan migran dengan adanya pasal-pasal yang belum diakomodir dalam peraturan sebelumnya. Akan tetapi masih ada beberapa celah yang dan kelemahan yang perlu untuk diperbaiki dan dipenuhi untuk lebih menguatkan sistem perlindungan kepada para (calon) awak kapal perikanan migran Indonesia.

(Kata Kunci: *Peraturan Pemerintah, Awak Kapal, Perlindungan Hukum*)

**LEGAL PROTECTION OF MIGRANT FISHING CREW AFTER THE
ISSUANCE OF GOVERNMENT REGULATION NO. 22 OF 2022
CONCERNING THE PLACEMENT AND PROTECTION OF MIGRANT
COMMERCIAL CREW AND MIGRANT FISHING CREW**

ABSTRACT

Government Regulation No. 22 of 2022 concerning the Placement and Protection of Migrant Commercial Crew and Migrant Fishing Crew creates a new legal basis for protecting the rights of migrant workers in the maritime sector. This research aims to evaluate the content and impact of the legal protection for migrant fishing crew members after the enactment of the regulation.

This research is normative research which focuses on examining the application of rules or norms in positive law. The main object of the research is Government Regulation no. 22 of 2022 concerning the Placement and Protection of Migrant Commercial Crew and Migrant Fishing Crew. The research used secondary data sources consisting of primary, secondary and tertiary legal materials. The data was collected through library research. The collected data was then analyzed using qualitative descriptive method.

The results of the research suggest that the Government Regulation no. 22 of 2022 concerning the Placement and Protection of Migrant Commercial Crew and Migrant Fishing Crew specifically provides protection to migrant fishing crew through the articles that have not been accommodated in previous regulations. However, there are still several inconsistencies that can be improved to further strengthen the protection system for (potential) Indonesian migrant fishing crew members.

Keywords: *Government Regulation, Ship Crew, Legal Protection*

Has been translated by
Ahmad Dahlan Language Center



On:

25/06/2024

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang Dasar NKRI Tahun 1945 menerangkan bahwa setiap perbuatan yang dilakukan oleh setiap orang yang berstatus Warga Negara Indonesia (WNI) mempunyai hak konstitusional yang harus diberikan negara dalam bentuk perlindungan demi terciptanya keharmonisan kehidupan bermasyarakat. Indonesia memiliki sekitar 17.508 pulau, kondisi itulah yang melatar belakangi penyebutan Indonesia sebagai “negara kepulauan”. Berdasarkan hasil hukum laut internasional, luas wilayah laut Indonesia adalah 3.257.357 km², dengan batas laut/teritorial diukur dari garis pangkal kontinen sampai dengan 12 mil dari garis pangkal luasnya 1.919.443 km². Semua wilayah luas permukaan lautan dan daratan adalah 5.176.800 km² (Saksono, 2013).

Laut memiliki peran penting dalam kehidupan manusia. Berbagai penelitian, eksploitasi, komersial, ekonomi, investasi dan pertukaran budaya sering terjadi di lautan kelompok bangsa. Laut juga menjadi garis start globalisasi di seluruh dunia. Globalisasi adalah proses menciptakan hubungan tanpa batas antara negara-negara di seluruh dunia. Dalam globalisasi, perdagangan barang dan jasa, transfer modal, jaringan transportasi dan pertukaran informasi dan budaya

bergerak bebas di seluruh dunia seolah-olah tidak mengenal batas negara (Nur, 2014).

Pekerjaan adalah segala sesuatu yang dilakukan seseorang dengan tujuan tertentu yang berbeda-beda, kerja sangat erat hubungannya dengan kehidupan seseorang, karena kerja dapat dibayar dengan uang atau barang. Kehidupan memerlukan berbagai kebutuhan, seperti kebutuhan pokok yang harus dipenuhi untuk kelangsungan hidup, seperti sandang, pangan dan papan. Selain memenuhi kebutuhan pokok, ada juga pekerjaan meningkatkan status sosial dan gaya hidup. Untuk mencapai hal tersebut harus melakukan pekerjaan yaitu berusaha menggunakan modal sendiri atau pekerjaan orang lain yaitu percaya dan patuh kepada atasan. Seseorang bekerja untuk orang lain meliputi berbagai unsur seperti tugas, upah dan hubungan kerja (Administrasi, Biro Kepegawaian, 2023)

Hubungan kerja dapat timbul antara pekerja/karyawan dan pemberi kerja dalam prakteknya, kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban yang sama yang harus dipenuhi sebagai akibat dari hubungan kerja tersebut. Hubungan kerja yang dimaksud adalah hubungan yang dihasilkan dari suatu kontrak kerja yang dibuat dan disepakati antara pengusaha dan pekerja (Amelia, 2021). Seperti yang kita ketahui sebagian besar wilayah Indonesia merupakan perairan maka tidak heran jika kebanyakan masyarakat Indonesia memiliki pekerjaan sebagai nelayan. Sebagian menjadikan nelayan sebagai pekerjaan mencari nafkah dan buat kebutuhan makan sehari hari, ada juga beberapa masyarakat yang hidup di tepi pantai bekerja sebagai anak buah kapal (Ritanto, 2018).

Tidak sedikit juga warga Indonesia yang menjadi pekerja migran Indonesia (PMI). Pekerja Migran Indonesia adalah Warga Negara Indonesia (WNI) baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dengan jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan PMI. Menurut data yang diambil dari BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia) melaporkan bahwa pada tahun 2022, jumlah pekerja migran Indonesia mencapai 3,44 juta orang, menunjukkan peningkatan sebesar 5,59% dibandingkan dengan tahun sebelumnya, di mana jumlahnya sebanyak 3,25 juta orang (R. Mustajab, 2023). Dan pada tahun 2024 bulan maret jumlah pekerja migran mengalami peningkatan sebesar 18,98% secara bulanan menjadi 28.650 (Sadya Sarnita, 2024). Peningkatan ini memberikan gambaran dinamika yang terus berkembang dalam mobilitas pekerja migran Indonesia ke luar negeri, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor ekonomi, peluang pekerjaan di luar negeri, serta kebijakan migrasi yang mungkin mengalami perubahan waktu ke waktu (R. Mustajab, 2023)

Jumlah tenaga kerja di sektor perikanan di kawasan Asia Tenggara mencapai proporsi yang signifikan, dipengaruhi tidak hanya oleh tingginya permintaan akan produk perikanan di wilayah tersebut, tetapi juga oleh struktur geografisnya yang terbentuk di sekitar lautan. Banyak di antara mereka yang meniti karir sebagai nelayan atau mewarisi profesi tersebut dari generasi sebelumnya. Keberadaan jumlah pekerja migran yang memiliki potensi tinggi menjadi daya tarik bagi perusahaan-perusahaan di berbagai negara yang berkepentingan merekrut mereka sebagai pekerja di kapal perikanan. Fenomena

ini muncul seiring dengan meningkatnya rekrutmen tenaga kerja di sektor perikanan, terutama karena pekerjaan ini membawa risiko tinggi. Konsekuensinya, generasi muda di beberapa negara seperti Jepang dan Taiwan cenderung enggan menjadi nelayan, sehingga menciptakan tantangan bagi negara-negara tersebut dalam mencari tenaga kerja di dalam negeri mereka (Nur, 2014).

Awak Kapal Perikanan Migran adalah Pekerja Migran Indonesia yang dipekerjakan atau bekerja diatas kapal perikanan berbendera asing oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji (Pasal 1 angka 23 Peraturan Pemerintah 22 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran). Sayangnya, berbagai laporan dan invesigasi selama ini menemukan bahwa terjadi sejumlah pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) yang signifikan terhadap awak kapal perikanan migran asal Indonesia di berbagai kapal perikanan asing di luar negeri (Octaviani et al., 2022). Pelanggaran tersebut mencakup berbagai bentuk eksploitasi, penyalahgunaan tenaga kerja, serta perlakuan yang tidak manusiawi. Sejalan dengan hal ini, diperlukan perlindungan hukum dan langkah-langkah perlindungan lainnya guna memastikan penghormatan terhadap hak asasi dan pemenuhan kondisi kerja yang layak bagi pekerja migran tersebut (Rachmawati & Dantes, 2022).

Perlindungan hukum yang efektif perlu diterapkan untuk menanggulangi pelanggaran HAM, seperti menegakkan peraturan ketenagakerjaan internasional dan nasional yang berlaku. Hal ini mencakup perlindungan terhadap jam kerja

yang wajar, upah yang layak, serta fasilitas kesejahteraan yang memadai. Selain itu, penegakan hukum juga harus memberikan sanksi tegas terhadap pemilik kapal perikanan atau pihak-pihak yang terlibat dalam pelanggaran tersebut.

Selama periode November 2019 hingga Maret 2021, Koordinator Nasional DFW Indonesia, Moh Abdi Suhufan, yang mewakili Lembaga Destructive Fishing Watch (DFW), telah mengadakan penyelidikan menyeluruh terkait kasus kapal perikanan Indonesia migran yang meninggal di kapal ikan asing. Hasil investigasinya mencatat bahwa terdapat 35 warga negara Indonesia yang kehilangan nyawa ketika menjadi awak kapal perikanan migran di kapal ikan asing (ANTARA, 2021). DFW menyimpulkan bahwa kematian awak kapal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kesehatan yang buruk, tindak kekerasan dalam bentuk pemukulan dan penyiksaan, pembunuhan, serta kondisi kerja yang tidak aman. Selain itu, mereka juga menyoroti peran makanan dan minuman yang tidak memadai selama operasi penangkapan ikan sebagai salah satu penyebab kematian. Dengan demikian, temuan ini memberikan gambaran umum tentang tantangan hukum yang dihadapi oleh awak kapal perikanan migran Indonesia di kapal ikan asing. DFW juga menyebutkan pemerintah Indonesia perlu mengambil langkah konkret untuk meningkatkan perlindungan kepada awak kapal perikanan migran Indonesia yang bekerja di kapal ikan luar negeri. Keberadaan Undang Undang No 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia belum efektif memberikan perlindungan bagi awak kapal perikanan. Pemerintah

pusat belum terlalu melibatkan pemerintah provinsi, kabupaten/kota dan desa dalam perlindungan awak kapal migran (ANTARA, 2021).

Tanggal 20 September 2022, muncul kasus terbaru yang melibatkan Kapal Ikan Asing (KIA) Berbendera Taiwan yang terlibat dalam praktik kerja paksa terhadap awak kapalnya. Berdasarkan laporan Greenpeace Indonesia yang mengutip data dari Greenpeace Asia Timur, terungkap bahwa dalam proses pengumpulan informasi, tim melakukan wawancara dengan 27 awak kapal perikanan (AKP) dari berbagai negara, termasuk beberapa orang dari Indonesia. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mengalami setidaknya satu indikator kerja paksa yang diakui oleh Organisasi Buruh Internasional Perserikatan Bangsa-Bangsa (ILO), seperti lembur berlebihan, pemotongan upah, dan penyitaan dokumen. Salah satu sumber dengan inisial J, yang bekerja di KIA Jubilee, mengungkapkan bahwa sistem kerja di kapal tersebut memberlakukan aturan bekerja setidaknya 16 jam per hari. Bahkan, tidak jarang mereka bekerja mulai dari pukul 1 siang hingga 5 pagi keesokan harinya. Informasi ini menggambarkan pelanggaran serius terhadap hak-hak pekerja dan menyoroti perlunya tindakan hukum untuk melindungi kesejahteraan mereka serta mencegah praktik kerja paksa di sektor perikanan internasional (Ambari, 2022).

Analisis penulis mengkaji Pasal 64 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017, yang mengamanahkan pembentukan Peraturan Pemerintah guna mengatur dengan lebih rinci penempatan dan perlindungan awak kapal serta pelaut perikanan. Sesuai dengan Pasal 90 Undang-undang tersebut, peraturan ini

seharusnya sudah dibuat dalam waktu paling lambat 2 tahun sejak Undang-undang 18 Tahun 2017 disahkan, yaitu pada tahun 2019. Namun, Peraturan Pemerintah baru diterbitkan pada bulan Juni 2022 (Peraturan Pemerintah No.22 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran).

Oleh karena itu, skripsi ini mencoba untuk mengkaji bagaimana perlindungan hukum bagi awak kapal perikanan migran yang diatur dalam Peraturan Pemerintah tersebut, serta sejauhmana Peraturan Pemerintah tersebut menyelesaikan persoalan kelemahan peraturan-peraturan sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kelemahan perlindungan hukum awak kapal perikanan migran sebelum terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran?
2. Bagaimana perlindungan hukum awak kapal perikanan migran sesudah terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kelemahan perlindungan hukum yang diberikan kepada awak kapal perikanan migran sebelum terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran?
2. Untuk mengetahui apa saja perlindungan hukum yang diberikan kepada awak kapal perikanan migran sesudah terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran?

D. Manfaat Penelitian

Nilai dari suatu penelitian ditentukan oleh besarnya manfaat yang diambil dari penelitian tersebut. Adapun manfaat dan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan pemikiran pengetahuan ilmu Hukum tentang perlindungan hukum apa saja yang diberikan pada awak kapal migran sebelum dan sesudah terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun

2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

2. Bagi Universitas Ahmad Dahlan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Universitas Ahmad Dahlan dan dapat mengedukasi para Mahasiswa dalam mengetahui perlindungan hukum yang diberikan setelah terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

3. Bagi Masyarakat

Memberikan pengetahuan dan pemahaman dalam bidang ilmu Hukum khususnya pada Hukum Perdata yang berkaitan tentang Perjanjian Kerja Laut dan perlindungan hukum yang diberikan

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi penelitian yang lebih sempurna. Di samping itu riset penelitian ini nantinya diharapkan memberikan jalan keluar yang terhadap permasalahan-permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan mempekerjakan orang-orang yang terkait. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

E. Metode penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang saya gunakan menggunakan metode normatif yaitu dengan mengumpulkan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum yang berguna untuk menjawab isu hukum yang sedang dibahas (Marzuki, 2009). Penelitian ini berfokus mengkaji perlindungan hukum bagi awak kapal perikanan migran setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran. Artinya, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis sejauh mana regulasi baru tersebut memberikan perlindungan hukum kepada awak kapal perikanan migran.

Kajian akan melibatkan penelusuran isi Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran, identifikasi ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan hukum, dan evaluasi sejauh mana peraturan tersebut memenuhi standar atau kebutuhan perlindungan bagi awak kapal perikanan migran. Hal ini mencakup hak-hak, kewajiban, serta prosedur hukum yang mengatur hubungan antara awak kapal perikanan migran dengan pihak terkait, seperti pemberi kerja, prinsipal, atau otoritas terkait. Dengan demikian, kajian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait dengan perlindungan hukum yang

diberikan kepada awak kapal perikanan migran dalam konteks peraturan baru yang telah diterapkan.

2. Sumber Data dan Bahan Hukum

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Sekunder diperoleh dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan tersier.

a. Bahan Hukum Primer, merupakan bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang akan ditulis, yaitu:

- 1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 07 tahun 2000 Tentang Kepelautan
- 3) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi
- 4) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- 5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per.07/Men/IV/2005 Tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia
- 6) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2008 Tentang Pelayaran

- 7) Peraturan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: 001C/Per.Komnas Ham/II/2014 Tentang Pelayanan Informasi Publik di Lingkungan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia
 - 8) Peraturan Komisi Pengawasan Persaingan Usaha Nomor 01 tahun 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Komisi Persaingan Usaha
 - 9) Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
 - 10) Peraturan Pemerintah No. 27 tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Kelautan dan Perikanan
 - 11) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 16 tahun 2004 Tentang Kejaksaan Republik Indonesia
 - 12) Peraturan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2022 Tentang Proses Sebelum Bekerja Bagi Calon Awak Kapal Pekerja Migran Indonesia
 - 13) Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang mampu memberikan penjelasan lebih lanjut dan relevan dengan penelitian ini, serta penjelasan terhadap bahan hukum primer:
- 1) Buku
 - 2) Artikel

- 3) Dokumen-dokumen
 - 4) Jurnal
 - 5) Tesis dan Disertasi
- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk terhadap bahan hukum yang menjelaskan bahwa bahan hukum primer dan sekunder dikategorikan sebagai bahan non hukum, seperti:
- 1) Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
 - 2) Ensiklopedi
 - 3) Kamus hukum.

3. Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan atau *library research*. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara membaca dan mengkaji buku-buku, literatur, peraturan perundang-undangan, jurnal penelitian, internet dan sebagainya yang berhubungan dengan permasalahan perlindungan awak kapal pekerja migran perikanan.

4. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif analisis. Analisis data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data sekunder. Deskriptif tersebut meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu

suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian (Disemadi, 2022).

Data yang diperoleh dari studi kepustakaan dianalisis secara deskriptif kualitatif, artinya setelah data terkumpul kemudian dituangkan dalam bentuk uraian yang logis dan sistematis, yang selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kejelasan penyelesaian masalah (Sahir, 2022). Adapun tambahan peraturan perundang-undangan dipelajari secara mendalam mengenai Peraturan Pemerintah No. 22 tahun 2022 Tentang Penempatan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Skripsi Resty Ihsan Noor Setiawan, Universitas Pasundan 2022 yang berjudul “Perlindungan Hukum Yang Diberikan Pemerintah Terhadap Anak Buah Kapal Yang Bekerja Di Kapal Asing Dalam Perspektif Hukum Tata Negara” Dalam skripsi tersebut penulis mengkaji tentang perlindungan hukum apa saja yang diberikan kepada anak buah kapal yang bekerja di kapal asing. Penelitian ini merupakan penelitian tentang anak buah kapal (ABK) Indonesia yang bekerja di kapal china yang diperlakukan tidak layak. Seorang ABK Indonesia (ABK) di kapal China Lu Qian Yuan Yu 901 diperlakukan tidak manusiawi. Mereka diperlakukan dengan kejam karena jumlah jam kerja tidak dicantumkan dalam rincian kontrak kerja yang mereka tandatangani. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan dalam Pasal 27 (2), “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hal ini sebagian menjadi dasar pelaksanaan hak konstitusional warga negara. Diratifikasinya MLC (Konvensi Perburuhan Maritim) 2006 oleh pemerintah Indonesia pada tahun 2016 tidak mengurangi jumlah pelanggaran HAM yang terjadi. Penelitian ini membahas tentang buruk nya perlakuan yang dilakukan kapal asing terhadap para pekerja migran dan kurang nya perlindungan para

pekerja migran yang diberikan kepada mereka dari pemerintah, Sedangkan penelitian yang saya tulis adalah tentang Perlindungan hukum apa saja yang diberikan kepada para pekerja migran yang bekerja di kapalasing pasca terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran, dan Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama membahas tentang perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah kepada para pekerja migran yang bekerja di kapal asing.

2. Skripsi Muhammad Nur, Universitas Hasanuddin 2014 yang berjudul “Perlindungan Hukum Internasional Pekerja Migran Bidang Perikanan Di Kapal Perikanan Asing” Dalam skripsi tersebut penulis mengkaji tentang perlindungan hukum internasional yang diberikan kepada pekerja migran yang bekerja di kapal perikanan asing Tujuan menurut penelitian ini merupakan buat mengetahui banyak sekali perseteruan yg dihadapi sang Pekerja Migran Bidang Perikanan yg bekerja pada Kapal Perikanan Asing, dan mempelajari bentuk proteksi yg semestinya diberikan terhadap pekerja pada bidang ini yg sudah dituangkan pada banyak sekali instrumen aturan internasional dan penerapannya pada beberapa negara, khususnya pada Indonesia. Penelitian ini bersifat penelitian normatif pada mana pengumpulan data dilakukan menggunakan metode studi pustaka, Perbedaan dari penelitian ini adalah penelitian ini lebih membahas tentang perlindungan hukum internasional para pekerja migran dibidang perikanan, sedangkan penelitian yang saya lakukan

hanya sebatas perlindungan dari pemerintahan Indonesia yang memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja migran. Persamaan dari penelitian kami adalah sama sama membahas tentang perlindungan hukum yang diberikan kepada para pekerja migran.

3. Skripsi Irsyad Umam M, UIN Satu Tulungagung 2022 yang berjudul “Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Dalam Pelanggaran Kontrak Oleh Pemberi Kerja Ditinjau Dari Hukum Positif Dan Prinsip AL – AD (Studi Kasus Pada Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Tulungagung” Dalam skripsi tersebut penulis mengkaji tentang perlindungan hukum pekerja migran yang ditinjau dari hukum positif dan prinsip AL – AD Penelitian ini merupakan Asas Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Indonesia, Pelanggaran Kontrak dan al-Adi BP2MI adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas perlindungan PMI secara preskriptif. Dari sisi sosiologis, masih terdapat kasus pelanggaran oleh MI karena tugas BP2MI yang belum maksimal. Oleh karena itu, studi ini penting untuk menyelidiki berbagai kasus pelanggaran yang masih dialami PI saat bekerja di luar negeri. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah penelitian ini membahas tentang perlindungan para pekerja migran yang ditinjau dari hukum positif dan prinsip AL – AD, sedangkan penelitian yang saya lakukan ditinjau dari hukum yang diberikan oleh pemerintah. Persamaan dari penelitian ini adalah kami sama meneliti tentang perlindungan hukum apa saja yang diberikan pada pekerja migran yang bekerja di kapal asing.

B. Kerangka Konseptual

1. Batasan Istilah

- a. **Pekerja Migran Indonesia:** Setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia (Pasal 1 angka 2 UU No. 18/2017).
- b. **Awak Kapal:** Awak Kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji (Pasal 1 angka 40 Undang-undang No. 17 tahun 2008 Tentang Pelayaran).
- c. **Awak kapal perikanan:** Orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas Kapal Perikanan oleh pemilik atau operator Kapal Perikanan untuk melakukan tugas di atas Kapal Perikanan sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji (Pasal 1 angka 66 Peraturan Pemerintah No. 27 tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Kelautan dan Perikanan).
- d. **Awak kapal perikanan migran:** Pekerja Migran Indonesia yang dipekerjakan atau bekerja di atas kapal perikanan berbendera asing oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji (Pasal 1 angka 22 PP No. 22/2022).

- e. Kapal Perikanan: Kapal, perahu, atau alat apung lain yang digunakan untuk melakukan penangkapan ikan, mendukung operasi penangkapan ikan, pembudidayaan ikan, pengangkutan ikan, pengolahan ikan, pelatihan perikanan, dan penelitian/eksplorasi perikanan (Pasal 1 angka 9 Undang-undang Republik Indonesia No. 45 tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Undang-undang No. 31 tahun 2004 Tentang Perikanan).
- f. Kapal Niaga: Kapal yang kegiatan utamanya mengangkut barang dan/atau mengangkut penumpang untuk tujuan komersial dalam berbagai ukuran dan bentuk (Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 26 Tahun 2022 Tentang Pengawakan Kapal Niaga).
- g. Pelaut: Setiap orang yang mempunyai kualifikasi keahlian atau keterampilan sebagai Awak Kapal (Pasal 1 angka 3 Permen Perhubungan RI No. PM 26/2022).
- h. Nelayan: Setiap Orang yang mata pencahariannya melakukan Penangkapan Ikan (Pasal 1 angka 3 undang-undang No. 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, Dan Petambak Garam)

2. Kerangka Teori

a. Perlindungan hukum

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan perlindungan hukum adalah tempat untuk berlindung, upaya melindungi dari berbagai pihak

yang merugikan. Menurut teori yang dikemukakan oleh Setiono, Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku (HukumOnline, 2022).

Menurut teori yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, bantuan hukum, ganti rugi, dan sebagai pendekatan *restorative justice* (Saribu & Hamonangan, 2022).

Menurut teori yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum (Saribu & Hamonangan, 2022). Menurut C.S.T Kansil, menjelaskan bahwa perlindungan hukum mencakup berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat untuk memberikan rasa aman dari berbagai gangguan baik gangguan secara mental maupun fisik serta berbagai ancaman dari pihak manapun (HukumOnline, 2022).

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu (Saribu & Hamonangan, 2022) :

- 1) Perlindungan hukum Preventif yaitu perlindungan yang diberikan dari pemerintah yang bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran.
- 2) Perlindungan hukum Represif yaitu perlindungan akhir seperti memberi sanksi berupa denda, penjara, dan hukuman tambahan yang sekiranya perlu diberikan jika sudah terjadinya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Lembaga dan penegak hukum yang berwenang memberikan perlindungan hukum ada beberapa diantaranya:

- 1) Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK)

Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban atau disingkat menjadi (LPSK) adalah organisasi yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menjamin perlindungan dan hak – hak lain saksi dan/atau korban, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2006 tentang perlindungan Saksi dan Korban. Anggota LPSK diangkat dan diberhentikan oleh Presiden dan harus mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) serta bertanggung jawab melindungi saksi dan korban (Medina Sari, 2023).

- 2) Kepolisian Negara Republik Indonesia

Undang–undang Nomor 2 tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia mengatur bahwa fungsi kepolisian adalah salah satu pemerintah negara yang meliputi pemeliharaan keamanan dan ketertiban

umum, penegakan hukum, perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Polri dikoordinasikan oleh Kementerian Koordinator Politik, Hukum, dan Keamanan (POLHUKAM). Beberapa tugas pokok Polri antara lain (Mazaya, 2023).:

- a) Pencegahan dan penanganan kejahatan: Misi Polri adalah mencegah memberantas kejahatan di masyarakat, seperti patroli, pengawasan, penyidikan, dan penangkapan pelaku kejahatan.
 - b) Investigasi dan Penegakan: Polri diberi wewenang mengusut tindak pidana. Hal yang dapat dilakukan antara lain mengumpulkan bukti, mewawancarai saksi, menyelesaikan kasus di pengadilan, menangkap dan mengekstradisi pelaku kejahatan.
 - c) Melindungi masyarakat: Polri berkewajiban melindungi masyarakat berupa pengawasan, pengamanan, dan perlindungan korban kejahatan.
 - d) Pengabdian dan perlindungan masyarakat: Polri juga memberikan layanan kepada masyarakat, seperti penerbitan Surat Izin Mengemudi (SIM), Kartu Tanda Penduduk (KTP), serta layanan pengaduan dan dukungan ketika masyarakat berada dalam situasi darurat.
- 3) Kejaksaan Agung

Kejaksaan adalah lembaga pemerintah yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan serta kewenangan lain berdasarkan Undang-Undang (Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2021 Tentang

Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 Tentang ke.Iaksanaan Republik Indonesia).Beberapa tugas dan wewenang Jaksa Agung adalah (Pasal 35 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 Tentang ke.Iaksanaan Republik Indonesia). :

- a) menetapkan serta mengendalikan kebijakan penegakan hukum dan keadilan dalam ruang lingkup tugas dan wewenang Kejaksaan;
- b) mengefektifkan penegakan hukum yang diberikan oleh Undang-Undang;
- c) mengesampingkan perkara demi kepentingan umum;
- d) mengajukan kasasi demi kepentingan hukum kepada Mahkamah Agung dalam lingkup peradilan umum, peradilan tata usaha negara, peradilan agama, dan peradilan militer;
- e) dapat mengajukan pertimbangan teknis hukum kepada Mahkamah Agung dalam pemeriksaan kasasi dalam lingkup peradilan umum, peradilan tata usaha negara, peradilan agama, dan peradilan militer;
- f) mencegah atau menangkal orang tertentu untuk masuk atau keluar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia karena keterlibatannya dalam perkara pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- g) mengoordinasikan, mengendalikan, dan melakukan penyelidikan, penyidikan, dan Penuntutan tindak pidana yang dilakukan bersama oleh orang yang tunduk pada peradilan umum dan peradilan militer;

- h) sebagai penyidik dan Penuntut Umum dan pelaksana putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap perkara tindak pidana pelanggaran hak asasi manusia yang berat;
 - i) mendelegasikan sebagian kewenangan Penuntutan kepada Oditur Jenderal untuk melakukan Penuntutan;
 - j) mendelegasikan sebagian kewenangan Penuntutan kepada Penuntut Umum untuk melakukan Penuntutan; dan
 - k) menangani tindak pidana yang menyebabkan kerugian perekonomian negara dan dapat menggunakan denda damai dalam tindak pidana ekonomi berdasarkan peraturan perundangundangan.
- 4) Mahkamah Konstitusi (MK)

Mahkamah Konstitusi merupakan salah satu lembaga negara yang melakukan kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan (Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi). Beberapa tugas dan wewenang Mahkamah Konstitusi adalah (Mazaya, 2023).:

- a) Pengujian Undang-undang: Mahkamah Konstitusi memiliki kewenangan untuk memeriksa kesesuaian suatu Undang-undang dengan konstitusi, karena jika tidak sesuai, Undang-undang tersebut dapat dianggap tidak sah.
- b) Pengujian Peraturan Perundang-undang: Mahkamah Konstitusi juga memiliki hak untuk mengubah peraturan perundang-undangan lainnya,

seperti peraturan pemerintah, peraturan daerah, atau peraturan lembaga publik lainnya.

- c) Penyelesaian Sengketa Pemilihan Umum: Mahkamah Konstitusi mempunyai kewenangan menyelesaikan perselisihan yang berkaitan dengan pemilihan umum, termasuk pemilihan presiden dan wakil presiden. Mahkamah Konstitusi akan memverifikasi apakah proses pemilu berlangsung sesuai dengan prinsip demokrasi yang diatur dalam konstitusi
- d) Penyelesaian Sengketa Kewenangan Lembaga Negara: Mahkamah Konstitusi juga mempunyai kewenangan untuk menyelesaikan konflik kekuasaan antar lembaga negara, misalnya antara lembaga eksekutif, legislatif, atau yudikatif. Dalam hal ini, Mahkamah Konstitusi bertugas memastikan pembagian kekuasaan antar lembaga sesuai dengan Konstitusi.

5) Mahkamah Agung

Mahkamah Agung adalah Pengadilan Negara Tertinggi dari semua Lingkungan Peradilan, yang dalam melaksanakan tugasnya terlepas dari pengaruh pemerintah dan pengaruh-pengaruh lain (Pasal 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1985). Tugas dari Mahkamah Agung adalah (Rangkuti, 2023):

- a) Peninjauan putusan pengadilan: Mahkamah Agung memiliki wewenang untuk meninjau kembali keputusan-keputusan yang dikeluarkan oleh pengadilan di bawahnya, termasuk pengadilan tinggi atau pengadilan

banding. Peninjauan tersebut dilakukan dengan tujuan memastikan kesesuaian dan keadilan dalam pelaksanaan hukum.

- b) Interpretasi hukum: peran utama Mahkamah Agung adalah dalam mengartikan konstitusi, undang-undang, peraturan, dan perundang-undangan lainnya. Keputusan yang diambil oleh Mahkamah Agung dapat menjadi preseden atau yurisprudensi yang memiliki kekuatan mengikat untuk kasus-kasus serupa yang mungkin muncul di masa mendatang..
- c) Konstitusionalitas: Mahkamah Agung memiliki kewenangan untuk melakukan uji konstitusionalitas terhadap undang-undang atau tindakan pemerintah. Apabila undang-undang atau tindakan pemerintah dianggap tidak sesuai dengan konstitusi, Mahkamah Agung dapat membatalkan atau mengoreksinya.
- d) Penyelesaian sengketa: Peran Mahkamah Agung adalah sebagai lembaga penyelesaian perselisihan antara pemerintah, lembaga negara, individu, atau pihak-pihak lainnya.
- e) Pengawasan terhadap keadilan: memastikan penerapan hukum yang adil, tidak memihak, dan menjaga independensi pengadilan.
- f) Pengawasan dan pengaturan profesi hukum: di beberapa negara, Mahkamah Agung juga memiliki tanggung jawab dalam mengawasi serta mengatur profesi hukum, termasuk memberikan lisensi dan menangani disiplin bagi para pengacara.

g) Menetapkan aturan dan prosuder pengadilan: Mahkamah Agung juga memiliki wewenang jalannya persidangan di semua wilayah hukum negara tersebut.

6) Komnas HAM

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia yang selanjutnya disebut Komnas HAM adalah lembaga mandiri yang kedudukannya setingkat dengan lembaga negara lainnya yang berfungsi melaksanakan pengkajian, penelitian, penyuluhan, pemantauan, dan mediasi tentang hak asasi manusia (Pasal 1 angka 2 Peraturan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: 001C/Per.Komnas Ham/II/2014). Tugas dan wewenang Komnas HAM adalah (Pasal 89 angka 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia):

- a) pengkajian dan penelitian berbagai instrumen internasional hak asasi manusia dengan tujuan memberikan saran-saran mengenai kemungkinan akses dan atau ratifikasi;
- b) pengkajian dan penelitian berbagai peraturan perundang-undangan untuk memberikan rekomendasi mengenai pembentukan, perubahan, dan pencabutan peraturan perundnag-undangan yang berkaitan dengan hak asasi manusia;
- c) penerbitan hasil pengkajian dan penelitian;
- d) studi kepustakaan, studi lapangan dan studi banding di negara lain mengenai hak asasi manusia;

- e) pembahasan berbagai masalah yang berkaitan dengan perlindungan, penegakan, dan pemajuan hak asasi manusia; dan
- f) kerjasama pengkajian dan penelitian dengan organisasi, lembaga atau pihak lainnya, baik tingkat nasional, regional, maupun internasional dalam bidang hak asasi manusia.

7) Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU)

Komisi Pengawas Persaingan Usaha yang selanjutnya disebut KPPU adalah lembaga yang dibentuk untuk mengawasi pelaku usaha dalam menjalankan kegiatan dan/atau persaingan usaha tidak sehat (Pasal 1 angka 1 Peraturan Komisi Pengawas Persaingan Usaha Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Komisi Pengawas Persaingan Usaha). Tugas dari KPPU adalah (Harruma, 2022):

- a) Melakukan penilaian terhadap perjanjian, terutama perjanjian yang berdampak pada persaingan tidak sehat.
- b) Mengevaluasi bisnis dan aktivitas komersial yang berisiko mengalami persaingan tidak sehat.
- c) Melakukan penilaian untuk mengetahui ada atau tidaknya penyalahgunaan kekuasaan dalam persaingan usaha.
- d) Mengambil tindakan sesuai kewenangan KPPU.
- e) Memberi nasihat mengenai kebijakan pemerintah terkait monopoli dan persaingan tidak sehat dalam persaingan usaha
- f) Mengembangkan pedoman persaingan dagang.

g) Melaporkan secara berkala kepada Presiden dan DPR.

Dikutip dari kajian Rachmad Maulana Firmansyah tentang lembaga penegak hukum di Indonesia, masih banyak lembaga serupa di Indonesia. Misalnya Badan Narkotika Nasional (BNN), Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan Otoritas Jasa Keuangan. Lembaga penegak hukum sengaja dibentuk untuk menjaga hukum dan keadilan di Indonesia. Lembaga penegak hukum juga mempunyai peran yang sama dalam mengatur tindakan hukum yang terjadi di masyarakat. Lembaga penegak hukum sengaja dibentuk untuk menjaga hukum dan keadilan di Indonesia. Lembaga penegak hukum juga mempunyai peran yang sama dalam mengatur tindakan hukum yang terjadi di masyarakat (Mazaya, 2023).

Kementerian yang bertanggung jawab atas penegak penegak hukum di Indonesia:

1) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Kemenkumham RI)

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, disingkat sebagai Kemenkumham RI, merupakan instansi pemerintah Indonesia yang memiliki tanggung jawab di sektor hukum dan hak asasi manusia. Kementerian ini melapor dan bertanggung jawab kepada Presiden. Saat ini, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dipimpin oleh Menteri Yasonna Laoly sejak 27 Oktober 2014. Nama Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia telah mengalami beberapa perubahan

sepanjang waktu, meliputi "Departemen Kehakiman" (1945-1999), "Departemen Hukum" (1999-2001), "Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia" (2001-2004), "Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia" (2004-2009), dan "KUHP dan Hak Asasi Manusia" (2009-hingga sekarang). (Ham, 2017).

b. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Sejarah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri telah dimulai sebelum Indonesia merdeka, ketika pemerintah Hindia Belanda memulai migrasi TKI ke Suriname, Amerika Selatan, sebagai penempatan buruh kontrak. Direktorat Sosialisasi dan Kelembagaan Penempatan BP2TKI melaporkan bahwa sejak 1890, Belanda mengirim sejumlah besar kuli kontrak dari Jawa, Madura, Sunda, dan Batak untuk bekerja di perkebunan Suriname. Tujuan utamanya adalah menggantikan peran budak Afrika yang telah dibebaskan pada 1 juli 1863 setelah penghapusan perbudakan, sehingga para budak tersebut bisa memilih lapangan kerja sesuai keinginan. Pembebasan ini menyebabkan terlantarnya perkebunan di Suriname dan penurunan ekonomi negara tersebut. Belanda memilih TKI asal Jawa karena rendahnya tingkat perekonomian penduduk setempat akibat bencana Gunung Merapi dan padatnya penduduk di Pulau Jawa. Pengiriman TKI oleh Belanda dimulai pada 21 mei 1890 dari Batavia (Jakarta) dengan kapal SS Koningin Emma. Gelombang pertama mencapai 94 orang dan kegiatan

pengiriman berlanjut hingga 1939 dengan total 32.986 orang menggunakan 77 kapal laut.

Setelah kemerdekaan hingga tahun 1960-an, penempatan TKI dilakukan secara perorangan, kekerabatan, dan bersifat tradisional, terutama ke Malaysia dan Arab Saudi. Namun, setelah dikeluarkannya PP Nomor 4 Tahun 1970 dan program (Antarkerja Antarnegara) AKAN, pemerintah mengatur penempatan TKI ke luar negeri yang melibatkan pihak swasta. Regulasi ini semakin diperjelas dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri dan pembentukan BNP2TKI (W.Finaka, 2020).

c. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Setelah mendapatkan persetujuan pada tanggal 25 Oktober 2017 melalui Sidang Paripurna Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI), Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Migran akhirnya diresmikan sebagai Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Perlu dicatat bahwa proses revisi Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia melibatkan rentetan proses yang berlangsung selama tujuh tahun. Pada akhirnya, Undang-Undang No.18 Tahun 2017 ini menjadi pengganti Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Undang-Undang terbaru ini mencatat sejumlah kemajuan yang signifikan, terutama dalam aspek perlindungan. Salah satu poin terpenting adalah adopsi Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, yang juga telah resmi diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang No.6 Tahun 2012. Meski demikian, wajar untuk ditemui beberapa catatan kritis terkait dengan Undang-undang No.18 Tahun 2017 ini, terutama dalam konteks implementasinya dan regulasi yang akan diberlakukan ke depan. Penting bagi kita untuk memberikan perhatian khusus terhadap aspek-aspek tersebut guna memastikan keberhasilan dan efektivitas Undang-Undang ini dalam melindungi pekerja migran Indonesia (Migrant Care, 2017).

d. Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan

Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

Tumpang tindih peraturan dalam pengaturan perekrutan dan penempatan ABK migran dianggap menghambat upaya perlindungan mereka. Saat ini, terdapat dua jenis izin perekrutan dan penempatan ABK migran: pertama, melalui Surat Izin Usaha Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal (SIUPPAK) yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan (Kemenhub); kedua, izin perekrutan dan penempatan dapat diperoleh melalui Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran (SIP3MI) dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker). Hingga saat ini, perusahaan

penyalur ABK migran cenderung lebih memegang SIUPPAK dibandingkan yang mengurus SIP3MI (Retnaningsih, 2023). Dualisme ini menghambat penyelesaian masalah yang dihadapi ABK migran, yang selama ini menganggap masalahnya di kapal asing terkait dengan urusan ketenagakerjaan. Meskipun melaporkan ke dinas ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan, dan BP2MI, lembaga-lembaga tersebut tidak dapat memberikan sanksi kepada perusahaan karena kurangnya hubungan industrial dengan perusahaan penyalur.

Untuk mengatasi dualisme tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No.22 Tahun 2022 yang mengatur tentang penempatan dan perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran. PP ini berlaku bagi pelaksana penempatan (BP2MI, P3MI, dan perusahaan yang menempatkan awak kapal untuk kepentingan perusahaan sendiri), awak kapal niaga migran, dan awak kapal perikanan migran. Semua perizinan menjadi satu pintu melalui Kementerian Ketenagakerjaan (Retnaningsih, 2023)

e. Awak kapal perikanan migran

Awak Kapal Niaga Migran adalah Pekerja Migran Indonesia yang dipekerjakan atau bekerja di atas kapal perikanan berbendera asing oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil (Pasal 1 angka 23 Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran). Pekerja Migran

Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia (Pasal 1 angka 21 Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran). Pekerja Migran Indonesia sebelum diberangkatkan akan diberikan orientasi terlebih dahulu agar lebih siap menghadapi dunia barunya. Orientasi Pra-Pemberangkatan (OPP) menjadi syarat utama bagi para pekerja migran Indonesia sesuai dengan Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (International Organization for Migration, 2022).

Orientasi pra-pemberangkatan yang selanjutnya disebut OPP adalah kegiatan pemberian pembekalan dan informasi kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat bekerja ke luar negeri agar calon Pekerja Migran Indonesia memiliki kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, memahami hak dan kewajibannya, serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi (Pasal 1 angka 14 Peraturan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Proses Sebelum Bekerja Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia). Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran merupakan Peraturan Pemerintah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017

tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Hal ini akan dilakukan dengan sistem komputerisasi.

Sistem komputerisasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah sistem pelayanan administrasi penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Pasal 1 angka 15 Peraturan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Proses Sebelum Bekerja Bagi Calon Pekerja Migran Indoensia). Selain dengan sistem komputerisasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, juga akan dibangun sistem informasi ketenagakerjaan terpadu. Sistem Informasi Ketenagakerjaan Terpadu adalah sistem sebagai kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumber daya manusia, perangkat keras, perangkat lunak, dan substansi yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja pengelolaan data dan informasi yang terpadu bidang ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 17 Peraturan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Proses Sebelum Bekerja Bagi Calon Pekerja Migran Indoensia). Peraturan Pemerintah ditetapkan untuk mendorong dan mewujudkan harmonisasi regulasi yang mengatur mengenai penempatan dan pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran. Selain itu, tujuan dari pengaturan ini yaitu untuk terselenggaranya penyederhanaan layanan perizinan dan integrasi sistem sehingga memberikan pelindungan yang optimal bagi Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran.

f. Perlindungan Pekerja

Perlindungan hukum berkaitan dengan hak pekerja/buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh terdapat Pada Pasal 104 Undang-undang No.13 tahun 2003. Pasal 104 ayat 1 menyebutkan: “Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh”.

Tujuan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

Umumnya ada beberapa hak hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha, antara lain: Membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak

untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (Niru Anita Sinaga, 2021). Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan. Menurut H. Manulang (Niru Anita Sinaga) tentang tujuan hukum perburuhan adalah: Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan yang bersifat memaksa agar penguasa tidak bertindak semena-mena terhadap tenaga kerja yang lemah.

g. Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak. Apabila salah satu pihak tidak menyetujuinya, maka tidak akan terjadi perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perUndang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Perdata menjelaskan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang

lain atau lebih. Syarat-syarat yang diperlukan untuk sahnya suatu perjanjian telah dijelaskan dalam Pasal 1320 KUHP yaitu terdiri dari 4 syarat:

- 1) sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- 2) kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- 3) suatu hal tertentu;
- 4) suatu sebab yang halal.

Perjanjian kerja (*Arbeidsovereenkomst*) mempunyai beberapa pengertian yang termuat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 1601a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah” (Trijono, 2020:26).

h. Perjanjian Kerja Laut

Dasar hukum dibuatnya perjanjian kerja laut pada dasarnya mengacu pada buku II Bab 4 KUHD tentang perjanjian kerja laut, khususnya bagian pertama tentang perjanjian kerja laut pada umumnya. Ketentuan PKL dalam KUHD tersebut juga mengatur hal-hal bersifat khusus misalnya isi (substansi) PKL yang lebih luas dan pembuatan PKL harus dihadapan Syahbandar. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Pasal 18:

- 1) Setiap pelaut yang akan disijil harus memiliki perjanjian kerja laut yang masih berlaku.

- 2) Perjanjian kerja laut sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memuat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak dan memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku PKL harus ditandatangani di hadapan pejabat yang berwenang. Dalam hal ini syahbandar. Ketika pelaut sudah menandatangani PKL artinya dia menyetujui klausul yang tertera didalam perjanjian kerja itu.
- 3) Hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya adalah:
 - a) hak pelaut: menerima gaji, upah lembur, uang pengganti hari-hari libur, uang delegasi, biaya pengangkutan dan upah saat diakhirinya pengerjaan, pertanggung-jawaban untuk barang-barang milik pribadi yang dibawa dan kecelakaan pribadi serta perlengkapan untuk musim dingin untuk yang bekerja di daerah yang iklimnya dingin dan di musim dingin di wilayah yang suhunya 15 derajat celcius atau kurang yang berupa pakaian dan peralatan musim dingin.
 - b) kewajiban pelaut: melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan sesuai dengan perjanjian, menanggung biaya yang timbul karena kelebihan barang bawaan diatas batas ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, menaati perintah perusahaan dan bekerja sesuai dengan jangka waktu perjanjian.

- c) hak pemilik/operator: mempekerjakan pelaut. d. kewajiban pemilik/operator: memenuhi semua kewajiban yang merupakan hak-hak pelaut sebagaimana dimaksud dalam huruf a.
- 4) Perjanjian Kerja Laut harus diketahui oleh pejabat Pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri.
- 5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja Laut sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

i. Hubungan Kerja

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro (Agustini, 2021)“kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.”. Menurut Imam Soepomo (Cantika putri, 2023) “Hubungan kerja terbentuk setelah terjadi perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan. Perjanjian ini merupakan kesepakatan di mana pihak pertama, yaitu pekerja, berkomitmen untuk bekerja dan menerima upah dari pihak kedua, yakni pengusaha atau majikan. Sebaliknya, pihak kedua juga berkomitmen untuk mempekerjakan pekerja tersebut dan membayar upah sesuai dengan kesepakatan.”.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan

perintah (Pasal 1 angka 15 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan hukum yang muncul setelah adanya perjanjian kerja.

j. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja. Peran utamanya adalah untuk meyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama mereka terkait dengan hal ini, melalui Langkah-langkah pencegahan dan edukasi, dan jika diperlukan penegak hukum. Di Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak menggunakan nomenklatur perburuhan akan tetapi diubah menggunakan nomenklatur ketenagakerjaan. Dengan demikian nomenklatur 'Pengawasan Perburuhan tidak digunakan lagi dan menggunakan nomenklatur 'Pengawasan Ketenagakerjaan'. Kewajiban pengawas ketenagakerjaan antara lain:

- 1) Pengawasan ketenagakerjaan harus diselenggarakan sebagai sistem yang berlaku pada semua tempat kerja di mana ketentuan – ketentuan hukum yang terkait dengan kondisi kerja dan perlindungan pekerja ditegakkan.

- 2) Pengawasan ketenagakerjaan harus ditempatkan di bawah pengawasan dan kontrol kekuasaan pusat sejauh hal tersebut sesuai dengan praktik administrasi di negara yang bersangkutan.
- 3) Pengawasan harus memastikan adanya fungsi Pendidikan dan penegakan hukum terkait dengan kondisi kerja (seperti jam kerja, upah, keamanan, kesehatan dan kesejahteraan, pekerja anak, kaum muda, dan hal – hal terkait lainnya) dan mengingatkan otoritas yang kompeten atas setiap kekurangan atau penyalahgunaan yang tidak dicakup dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Pengawas haruslah pegawai negeri yang dijamin dengan hubungan kerja yang stabil dan mandiri dari perubahan pemerintahan dan pengaruh-pengaruh eksternal yang tidak pantas.
- 5) Mereka harus direkrut semata – mata dengan mempertimbangkan kualifikasi mereka dan mereka harus dilatih secara memadai untuk pelaksanaan yang baik dari tugas-tugas mereka.
- 6) Jumlah mereka harus memadai untuk menjamin pelaksanaan tugas – tugasnya secara efektif antara lain terkait dengan, jumlah, sifat, ukuran dan situasi tempat kerja, jumlah pekerja yang dipekerjakan, dan jumlah serta kompleksitas ketentuan hukum yang akan ditegakkan.
- 7) Mereka harus dilengkapi dengan kantor dan fasilitas transportasi serta material pengukuran yang memadai.

- 8) Mereka harus diberikan kekuasaan yang memadai dan diberdayakan secara hukum.
- 9) Tempat kerja harus diawasi sesering mungkin dan sedetail mungkin untuk memastikan penerapan yang efektif dari ketentuan hukum yang relevan. Pengawasan harus menyediakan informasi dan saran kepada pengusaha dan pekerja tentang bagaimana mematuhi Undang-undang.
- 10) Hukuman yang memadai atas pelanggaran ketentuan hukum harus ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan dan karena menghalangi pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas – tugas mereka harus diatur dalam hukum dan peraturan nasional dan harus ditegakkan secara efektif.
- 11) Pelaksanaan operasional sistem pengawasan ketenagakerjaan dapat dicapai melalui Kerjasama dengan badan – badan pemerintahan lainnya dan lembaga-lembaga swasta yang terlibat dalam perlindungan pekerja serta pengusaha dan pekerja dan organisasi mereka (Triyono, 2020:145-148).

k. Ruang Lingkup Pengawasan

Cakupan topik topik yang pengawas ketenagakerjaan dapat dilihat antara lain adalah:

- 1) Mempromosikan keselamatan dan kesehatan dan kerja termasuk pencegahan kecelakaan dan penyakit, fasilitas kesejahteraan
- 2) Perlindungan tingkat penghasilan termasuk memeriksa catatan upah/gaji, pembayaran lembur;

- 3) Memeriksa catatan waktu kerja dan lembur, hari lembur dan waktu istirahat termasuk cuti sakit dan melahirkan.
- 4) Mempromosikan hak-hak tenaga kerja yang mendasar (contohnya menghapuskan kerja paksa) dan tindakan anti diskriminasi (contohnya sehubungan dengan isu gender dan korban HIV/AIDS)
- 5) Penyelidikan kecelakaan dan kompensasi kecelakaan kerja
- 6) Masalah-masalah ketenagakerjaan (dari hubungan kerja ilegal program pelatihan keterampilan). Penting untuk di garis bawahi bahwa semua pekerja harus berhak atas perlindungan yang sama sepanjang mereka terlibat dalam kerja, tanpa menghiraukan status hubungan kerja mereka yang tidak biasa (*irregular*)
- 7) Kontribusi jaminan sosial
- 8) Hubungan kerja pekerja perempuan, anak-anak, dan kaum muda dan pekerja lainnya dengan kebutuhan khusus (contohnya tantangan fisi) dan
- 9) Dialog sosial dan isu-isu hubungan Industrial dan memonitor perjanjian bersama (Triyono, 2020:148).

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah:

- 1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak

- 2) Mereka yang memborong pekerja kecuali jika yang memborong adalah perusahaan
- 3) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Jaminan kecelakaan kerja tersebut meliputi:

- 1) Biaya pengangkutan
- 2) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- 3) Biaya rehabilitasi
- 4) Santunan berupa uang yang meliputi:
 - a) Santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - b) Santunan cacat sebagian untuk selama lamanya;
 - c) Santunan cacat total untuk selama lamanya baik fisik maupun mental;
 - d) Santunan kematian.

Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada kantor departemen tenaga kerja dan badan penyelenggaraan dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam. Pengusaha wajib melaporkan kepada kantor departemen tenaga kerja dan badan penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 2 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia. Pengusaha Wajib menggunakan hak tenaga (Triyono, 2020:59).

m. Jaminan sosial

Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan pemeliharaan Kesehatan meliputi:

- 1) Rawat jalan tingkat pertama
- 2) Rawat jalan tingkat lanjutan
- 3) Rawat inap
- 4) Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
- 5) Penunjang diagnostik
- 6) Pelayanan khusus
- 7) Pelayanan gawat darurat (Trijono, 2020:60).

BAB III

PEMBAHASAN

A. Kelemahan Perlindungan Hukum Sebelum Terbitnya Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2022

Pengiriman awak kapal pekerja migran Indonesia pada dasarnya dapat memberikan manfaat, terutama dalam konteks hukum ekonomi. Keberadaan mereka tidak hanya memberikan manfaat ekonomi bagi diri mereka sendiri, tetapi juga berpotensi meningkatkan kesejahteraan keluarga dan kontribusi devisa negara. Oleh karena itu, pemerintah menganggap penyaluran tenaga kerja migran sebagai strategi untuk mengatasi permasalahan pengangguran, dengan tujuan mengurangi tingkat pengangguran dan memacu pertumbuhan ekonomi. Kondisi sulit dalam mencari pekerjaan di Indonesia, ditambah dengan tingginya tingkat pengangguran, menjadikan Indonesia sebagai salah satu sumber utama tenaga kerja migran tidak hanya di Asia tetapi juga di tingkat global (Aziz & Sudiarawan, 2022).

Melihat keberadaan buruh migran Indonesia di luar negeri, kesempatan kelangsungan hidup mereka tidak hanya bergantung pada penawaran pekerjaan, tetapi juga sangat terkait dengan struktur permintaan terhadap buruh migran Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan tersebut menciptakan kondisi yang mendukung masuknya tenaga kerja asing. Meskipun pada satu sisi memberikan peluang pekerjaan bagi para migran Indonesia, namun di sisi lainnya,

kenyataannya adalah pekerjaan yang tersedia cenderung bersifat sampingan dan kurang diminati oleh pekerja lokal. Dampak yang timbul seringkali mencakup perlakuan tidak manusiawi dan pelanggaran hukum terhadap buruh migran Indonesia yang umumnya berada dalam kelas pekerjaan yang rendah (Rondonuwu, 2018). Sebelum terbitnya Peraturan Pemerintah No. 22 tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran, belum terdapat undang-undang atau Peraturan Pemerintah yang secara khusus mengatur perlindungan bagi awak kapal perikanan migran asal Indonesia. Pada periode sebelumnya, perlindungan bagi awak kapal perikanan migran ini mengacu pada aturan yang umumnya berlaku untuk pekerja migran pada umumnya. Keadaan ini menciptakan ketidakpastian dan ketidakjelasan hukum terkait hak dan kewajiban para awak kapal perikanan migran, karena tidak ada kerangka hukum yang spesifik untuk melindungi mereka.

Selain itu, terdapat kecenderungan bahwa aturan-aturan terkait awak kapal perikanan migran berasal dari berbagai Kementerian/Lembaga Negara yang menghasilkan kebijakan yang berbeda-beda. Hal ini menimbulkan ketidakseimbangan dalam perlindungan hukum dan penempatan awak kapal perikanan migran, serta menciptakan celah hukum yang dapat dieksploitasi oleh pihak yang tidak bertanggung jawab. Uraian di bawah ini menjelaskan bagaimana kelemahan tata kelola penempatan dan perlindungan awak kapal perikanan migran sebelum terbitnya Peraturan Pemerintah No. 22 tahun 2022 Tentang Penempatan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran.

1. Kelemahan dari peraturan perundang-undangan sebelumnya

Undang-undang No. 39 tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dinilai memiliki kelemahan signifikan dan tidak menyediakan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja migran. Kelemahan tersebut terutama disebabkan oleh beberapa Pasal yang dirasa kurang kuat, tidak terlalu jelas dalam substansinya, dan menunjukkan inkonsistensi (Solang, 2011).

Undang-Undang No. 39 tahun 2004 menunjukkan kelemahan yang signifikan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), dengan hanya sembilan pasal (pasal 77-85) dari total 109 pasal yang membahas aspek perlindungan. Kendala utama muncul dari kurangnya uraian yang jelas, mempersulit implementasi aspek perlindungan yang seharusnya menjadi fokus (Solang, 2011).

Selain itu, terdapat beberapa kelemahan lain dalam undang-undang tersebut (Siregar, 2015): Pertama, fokus UU ini cenderung dominan pada hubungan pemerintah dan pelaku bisnis penempatan TKI, terutama Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) (Cahyaningrum, 2011). Kedua, undang-undang ini tidak selaras dengan perkembangan kebutuhan hukum masyarakat, tidak memberikan perlindungan komprehensif kepada TKI, termasuk ketidakpengakuan terhadap hak keluarga TKI meskipun Indonesia telah meratifikasi Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 (Solang, 2011). Ketiga, undang-undang ini tidak mampu mencakup perlindungan untuk TKI di luar

negeri (Husni, 2010). Keempat, tidak ada ketentuan yang mengatur perlindungan pasca bekerja di luar negeri. Kelima, undang-undang ini cenderung menghasilkan kebijakan yang memberikan tanggung jawab pemerintah untuk mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, menyebabkan implementasi pengawasan menjadi tidak efektif (L. Hadi Adha, Djumardin, 2017). Keenam, undang-undang ini tidak secara tegas menguraikan pembagian peran, fungsi, dan tanggung jawab dalam upaya perlindungan TKI, mengakibatkan kurangnya kejelasan dalam pelaksanaan perlindungan bagi TKI.

Beberapa Pasal spesifik di bawah ini juga menjadi sorotan dalam konteks perlindungan hukum bagi pekerja migran.

a. Pasal 20 ayat (1)

“Untuk mewakili kepentingannya, pelaksana penempatan TKI swasta wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan”. Berdasarkan ketentuan ini pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) swasta harus memiliki perwakilan di negara di mana TKI tersebut ditempatkan, dengan tujuan mewakili dan melindungi kepentingan mereka. Sayangnya, dalam ketentuan ini, tidak diatur sanksi pidana, padahal esensinya sangat penting untuk membangun sistem penempatan TKI di luar negeri yang memprioritaskan perlindungan kerja. Dalam implementasinya, sanksi administratif yang diterapkan masih terasa kurang cukup efektif. Diperlukan sanksi hukum yang lebih tegas agar

ketentuan ini dapat dianggap sebagai norma hukum yang berlaku, bukan hanya sebagai norma sosial atau etika. Hanya dengan adanya sanksi yang memadai, pelaksana penempatan TKI swasta akan lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab demi melindungi hak dan kepentingan para pekerja migran Indonesia (Solang, 2011).

b. Pasal 21 ayat (1)

“Pelaksanaan penempatan TKI swasta dapat membentuk kantor cabang di daerah diluar wilayah kantor pusatnya”. Dari segi substansinya Pasal ini sangat penting dan strategis dalam proses rekrutmen yang tepat untuk mencegah hal-hal yang tidak sesuai seperti TKI ilegal, *human trafficking*, penipuan, dan percaloan. Namun rumusan “dapat” yang diartikan “boleh” menjadi tidak sesuai dengan maksud yang dituju, akan lebih tepat jika Pasal ini merumuskan “harus” sehingga tujuan rumusan Pasal tersebut tercapai. Pentingnya rumusan "harus" dalam Pasal ini juga terkait erat dengan perlindungan awak kapal. Dengan menegaskan bahwa perusahaan "harus" membentuk kantor cabang, regulasi memberikan dasar hukum yang kuat untuk memastikan bahwa proses penempatan TKI di kapal perikanan dilakukan dengan standar yang ketat. Hal ini dapat melibatkan peningkatan pengawasan terhadap potensi eksploitasi, penyalahgunaan, dan kondisi pra-kerja yang tidak aman (Rondonuwu, 2018).

c. Pasal 27 ayat (1)

“Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahannya telah membuat perjanjian tertulis dengan pemerintah Republik Indonesia atau tenaga kerja asing”. Dalam konteks legal drafting, ketentuan ini dapat dianggap sebagai postulat hukum yang memerlukan analisis lebih lanjut dalam rangka mengurai norma hukum yang terkandung di dalamnya. Khususnya, perlindungan terhadap awak kapal perikanan migran Indonesia dapat dihubungkan dengan ketentuan ini, karena penempatan mereka di luar negeri sering kali melibatkan perjanjian antarnegara.

Pentingnya postulat hukum ini terletak pada perlunya klarifikasi mengenai subjek hukum yang terlibat dalam proses penempatan TKI, terutama dalam konteks perlindungan awak kapal perikanan migran Indonesia. Oleh karena itu, perlu adanya elaborasi lebih lanjut dalam norma hukum ini, termasuk penjelasan mengenai tanggung jawab dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat, serta sanksi hukum yang mungkin diterapkan jika terjadi pelanggaran terhadap perjanjian tersebut.

Dalam hal ini, norma hukum dapat diperinci untuk memberikan kejelasan mengenai hak-hak dan kewajiban yang melekat pada pihak-pihak yang terlibat dalam penempatan TKI, termasuk awak kapal perikanan migran Indonesia. Hal ini diharapkan dapat memastikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak mereka, sekaligus

mengatasi ketidakjelasan yang mungkin muncul terkait dengan subjek hukum dan sanksi hukum yang relevan (Rondonuwu, 2018).

d. Pasal 29 ayat (1)

“Penempatan TKI/TKW di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan”. Namun, ketentuan ini kurang memberikan kejelasan terkait subjek hukumnya, sehingga pelanggarannya dapat menyulitkan penerapan sanksi hukum. Oleh karena itu, perumusan tersebut perlu diperinci menjadi norma hukum yang lebih jelas, agar sanksi hukum dapat diterapkan dengan tepat dan subjek yang berkewajiban dapat diidentifikasi secara tegas. Hal ini penting terutama dalam konteks perlindungan awak kapal perikanan migran Indonesia, di mana kejelasan hukum dapat memperkuat mekanisme perlindungan terhadap hak dan kesejahteraan mereka (Rondonuwu, 2018).

Dalam konteks awak kapal perikanan migran Indonesia, Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 sama sekali belum memenuhi kebutuhan pengaturan yang khusus dan spesifik untuk mereka. Undang-undang tersebut cenderung tidak mempertimbangkan perbedaan mendasar antara kondisi pekerjaan di atas kapal perikanan dan pekerja migran yang bekerja di daratan (Clara Indira, Fajar Sugianto, 2021)

Pertama-tama, UU tersebut belum memberikan perhatian yang memadai terhadap tantangan khusus yang dihadapi oleh awak kapal perikanan migran. Lingkungan kerja di atas kapal perikanan cenderung lebih berisiko dan memiliki dinamika yang unik, seperti jangka waktu kerja yang panjang, kondisi cuaca yang tidak pasti, dan terbatasnya akses ke bantuan dan perlindungan.

Kedua, UU ini tidak mencakup ketentuan yang secara eksplisit mengatur hak-hak dan perlindungan khusus yang dibutuhkan oleh awak kapal perikanan migran. Misalnya, hak-hak terkait dengan kondisi kerja yang aman, hak untuk beristirahat dan waktu kerja yang teratur, serta perlindungan khusus terhadap potensi eksploitasi yang dapat terjadi di tengah lautan.

Selain itu, aspek ketidakseimbangan yang telah disebutkan sebelumnya dalam UU 39 Tahun 2004, yang menitikberatkan pada aspek penempatan daripada perlindungan, juga turut memengaruhi kurangnya perhatian terhadap kebutuhan khusus awak kapal perikanan migran. Fokus yang lebih dominan pada pelaku bisnis penempatan TKI di daratan tidak memadai untuk mengatasi tantangan unik yang dihadapi oleh awak kapal perikanan migran di tengah laut.

Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, hanya terdapat satu pasal yang bisa menjadi dasar untuk pembentukan regulasi khusus dalam konteks awak kapal perikanan migran, yaitu Pasal 28. Pasal tersebut secara tegas menyatakan bahwa "Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada

pekerjaan dan jabatan tertentu akan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Menteri." Pasal ini memberikan landasan hukum yang spesifik untuk mengembangkan regulasi yang mengarah pada perlindungan hukum yang lebih mendalam dan rinci terhadap awak kapal perikanan migran. Dengan demikian, UU tersebut memberikan wewenang kepada Menteri terkait untuk merinci dan mengatur tata cara penempatan TKI di sektor awak kapal perikanan. Sayangnya, penjelasan Pasal tersebut tidak memberikan ketentuan lebih lanjut mengenai Kementerian mana yang memiliki kewenangan spesifik tersebut.

Akibat adanya kekosongan tersebut, beberapa instansi pemerintah akhirnya berinisiatif menerbitkan sejumlah peraturan terkait untuk mengatur penempatan awak kapal perikanan migran perikanan. Instansi yang terlibat diantaranya: Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Perhubungan, Kementerian Kelautan dan Perikanan, BNP2TKI, dan BP2MI, yang akhirnya berdampak pada tumpang tindih ketentuan mengenai tata kelola penempatan awak kapal pekerja migran perikanan dan perlindungan kapal penangkap ikan (Clara Indira, Fajar Sugianto, 2021).

Selain mengacu pada ketentuan Pasal 28 *a quo*, masing-masing Kementerian/Lembaga tersebut juga mengacu pada tiga Undang-undang yang mempunyai yurisdiksi yang sama, dan ketiga Undang-undang tersebut berupaya untuk mengatur permasalahan awak kapal pekerja migran perikanan baik dalam Undang-Undang maupun peraturan turunannya. Tiga undang-

undang yang mempunyai kewenangan yang sama, dan ketiganya berupaya untuk mengatur permasalahan awak kapal perikanan, baik dalam undang-undang tersebut maupun peraturan turunannya. Ketiga undang-undang dimaksud adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 31 tahun 2004 tentang Perikanan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 45 tahun 2009, dan Undang-undang No. 17 tahun 2008 tentang Pelayaran (Nur, 2018). Akibatnya, justru banyak peraturan yang tumpang tindih sehingga menimbulkan kerancuan dalam proses implementasinya (Clara Indira, Fajar Sugianto, 2021).

Setidaknya ada 5 lembaga yang merasa mempunyai kewenangan yang sama dalam menangani urusan awak kapal pekerja migran perikanan, namun belum ada lembaga secara bulat ditunjuk sebagai badan koordinator urusan awak kapal pekerja migran perikanan. Kelima instansi tersebut adalah (Nur, 2018): Kementerian Kelautan dan Perikanan, Direktorat Perkapalan dan Kelautan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, Direktorat Perlindungan WNI dan Badan Hukum Indonesia Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia atau BNP2TKI (sekarang berubah menjadi BP2MI) dan Kementerian Ketenagakerjaan. Masing-masing Kementerian/Lembaga tersebut akhirnya membuat peraturan yang berbeda-beda yang menyebabkan kebingungan. Contohnya seperti dengan persyaratan *Manning Agent* yang

dapat beroperasi mengirim awak kapal perikanan ke luar negeri, apakah harus tunduk pada Peraturan Menteri Transportasi No. PM. 84 Tahun 2013 tentang Rekrutmen dan Penempatan awak kapal atau tunduk pada Peraturan BNP2TKI No. Per.12/KA/IV/2013 tentang Tata Cara Rekrutmen, Penempatan dan Perlindungan Pelaut di Kapal Bendera Asing. Persoalan ini akhirnya menimbulkan ego sektoral dari masing-masing badan yang berwenang, sehingga berimplikasi pada perlindungan awak kapal pekerja migran perikanan itu sendiri dan perusahaan yang terlibat didalamnya (Merdekawati et al., 2022).

Contoh lain adalah terakit pengaturan sertifikasi awak kapal perikanan, diatur di Peraturan Menteri Perhubungan No. KM 9 Tahun 2005 tentang Pendidikan dan Pelatihan, Ujian dan Sertifikasi Kapal Penangkap Ikan Laut yang merupakan aturan turunan dari Undang-undang No. 17 tahun 2008. Kemudian, pengaturan yang sama juga diatur di Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Indonesia Nomor PER.07/MEN/2011 tentang Standar Sistem Mutu Pendidikan dan Pelatihan, Pengujian, dan Sertifikasi Pelaut Kapal Penangkap Ikan yang merupakan aturan turunan dari Undang-undang Nomor 31 Tahun 2004 (Nur, 2018).

Permasalahan yang akan timbul dari tumpang tindihnya peraturan mengenai Perlindungan dan Penempatan awak kapal pekerja migran perikanan ini adalah tidak adanya kepastian hukum dan adanya sengketa kewenangan antara Kementerian/Lembaga. Hal ini menyebabkan carut

marutnya tata kelola awak kapal perikanan migran yang bekerja di kapal asing yang akhirnya menjadi salah satu faktor yang menyebabkan berbagai kasus perdagangan manusia, penyelundupan manusia, perbudakan, dan isu pelanggaran hak asasi manusia lainnya (Jamil, Roazi, 2023).

Oleh karena itu, diperlukan penyempurnaan dan penyesuaian dalam peraturan hukum untuk mengakomodir kebutuhan khusus awak kapal perikanan migran, yang berbeda secara substansial dengan pekerja migran di sektor lainnya. Ini mencakup penyelarasan dengan standar internasional terkait pekerja migran di sektor perikanan, serta pengembangan ketentuan hukum yang lebih spesifik untuk melindungi hak dan kesejahteraan awak kapal perikanan migran Indonesia.

Atas dasar berbagai kelemahan diatas, akhirnya Pemerintah mencabut UU Nomor 39 Tahun 2004 dan menggantinya dengan Undang-undang No. 18 tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) (Tantri et al., 2022). Namun, sejak disahkannya, Undang-undang No. 18 tahun 2017 juga dianggap memiliki berbagai kelemahan dalam memberikan perlindungan hukum untuk para pekerja migran Indonesia di luar negeri. Ada beberapa kelemahan yang menjadi catatan terhadap UU PPMI.

Pertama, mengenai persyaratan dokumen yang harus diserahkan oleh calon awak kapal pekerja migran perikanan Indonesia di luar negeri, pelamar harus memiliki dokumen-dokumen berikut:

- a. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. Sertifikat kompetensi kerja;
- d. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. Paspur yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
- f. Visa kerja;
- g. Perjanjian penempatan awak kapal pekerja perikanan migran Indonesia;
- h. Perjanjian Kerja.

Meskipun demikian, terdapat ketidak konsistenan dalam penerapan aturan, terutama terkait dengan pelaksanaan penempatan awak kapal pekerja migran. Meskipun disebutkan bahwa penempatan dapat dilakukan oleh badan, perusahaan swasta, dan mandiri, namun dalam praktiknya, terdapat kecenderungan bahwa perjanjian penempatan awak kapal pekerja migran perikanan Indonesia hanya melalui perusahaan swasta (Merdekawati et al., 2022). Hal ini menimbulkan interpretasi bahwa pelaksanaan penempatan hanya dapat dilakukan melalui perusahaan swasta, tanpa memberikan pilihan kepada badan atau mandiri.

Kedua, Pasal 75 yang mengatur Pembinaan dan Pasal 76 mengenai Pengawasan, dalam konteks perlindungan pekerja migran Indonesia, memiliki

potensi sebagai ketentuan yang ambigu karena tidak memberikan rincian yang memadai mengenai strategi konkrit pembinaan dan pengawasan. Kurangnya penjelasan mengenai metode konkret yang seharusnya diterapkan untuk menjamin implementasi efektif tata kelola perlindungan bagi pekerja migran Indonesia dapat menyebabkan Pasal-pasal ini dianggap sebagai "Pasal karet." Selain itu, ketidakjelasan ini dapat memunculkan konflik kelembagaan terkait kewenangan dan tanggung jawab terkait proses pembinaan dan pengawasan. Oleh karena itu, perlu adanya perincian lebih lanjut dalam Pasal 75 dan 76 untuk memastikan perlindungan yang memadai bagi awak kapal perikanan migran Indonesia, serta untuk menghindari potensi konflik dan ambiguitas dalam implementasi hukum tersebut (Lelisari et al., 2019).

Ketiga, peraturan mengenai bantuan hukum bagi calon PMI atau PMI tidak diatur secara rinci, dimana pada prinsipnya UU PPMI mengakui hak bagi calon PMI atau PMI hal ini tercantum dalam Pasal 6 ayat 1 yang berbunyi Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

- a. mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b. memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;

- d. memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- e. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
- f. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- g. memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
- h. memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- i. memperoleh akses berkomunikasi;
- j. menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- k. berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- l. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan pemulangan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
- m. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Regulasi terkait bantuan hukum untuk calon atau pekerja migran Indonesia (PMI) belum diuraikan secara mendetail, sebagaimana diakui oleh Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) dalam Pasal 6 ayat 1. Saat PMI bekerja di negara penempatan, UU PPMI mengakui hak mereka untuk mendapatkan pendampingan, mediasi, advokasi, dan bantuan hukum, termasuk fasilitas jasa advokat yang disediakan oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia. Meskipun demikian, informasi tersebut masih bersifat umum dan tidak merinci jenis bantuan hukum yang dapat diterima oleh PMI dalam situasi atau kasus tertentu (Lelisari et al., 2019).

Kejelasan mengenai bantuan hukum yang seharusnya diterima oleh PMI saat terlibat dalam masalah atau kasus tidak dijelaskan secara spesifik. Selain itu, akses terhadap bantuan hukum belum sepenuhnya terintegrasi dengan Undang-Undang Bantuan Hukum di Indonesia, yakni Undang-Undang No 16 tahun 2011. Undang-Undang tersebut menegaskan bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk menyediakan bantuan hukum kepada setiap warga negaranya, termasuk PMI, sebagaimana diatur dalam Pasal 235. Oleh karena itu, perlunya peningkatan kejelasan dan integrasi dalam hal bantuan hukum bagi PMI menjadi esensial guna memastikan perlindungan hukum yang optimal sesuai dengan norma-norma yang berlaku (Lelisari et al., 2019).

Hampir tujuh tahun setelah pemberlakuan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI), seharusnya terjadi peningkatan signifikan dalam perlindungan hukum bagi para pekerja migran Indonesia (PMI). Namun, hingga saat ini, berita mengenai kesulitan yang dihadapi PMI terus menyebar. Permasalahan mencakup penahanan PMI karena diduga sebagai buruh ilegal, penyalahgunaan keadaan terhadap pelaut PMI, deportasi yang melanggar prinsip kemanusiaan, serta tindak penyiksaan dan pembunuhan terhadap PMI. Bahkan, di tengah pandemi Covid-19, kondisi menjadi semakin sulit bagi PMI (Nola, 2020).

Kasus-kasus pada awak kapal perikanan migran juga masih terus terjadi. Salah satunya kasus pada 2019 di Kapal China terdapat 22 awak kapal pekerja migran perikanan yang sedang bekerja di Kapal Long Xing 629, diantara dari 22 awak kapal pekerja migran perikanan ada 14 anak buah kapal pulang ke Indonesia, 4 anak buah kapal meninggal, dan sisa 4 orang yang masih berada di kapal lain dikarenakan adanya pemindahan awak kapal. Sebelum mereka diberangkatkan oleh PT. SMG, PT. APJ, PT. LPB, para awak kapal pekerja migran perikanan tersebut sudah menyetujui dan menandatangani Surat Perjanjian Kerja yang berisikan: gaji, asuransi, jam kerja, dan jam istirahat. Tetapi, ketiga ketentuan tersebut tidak dilaksanakan oleh Kapal Long Xing 629, para awak kapal pekerja migran perikanan diperlakukan tidak manusiawi, bahkan sampai ada awak kapal pekerja migran perikanan yang meninggal akibat kejamnya perlakuan di Kapal Long Xing

629. Semua awak kapal pekerja migran perikanan ini bekerja tanpa melalui pelatihan dan persyaratan yang mumpuni (Jamil, Roazi, 2023).

Ketentuan spesifik terkait awak kapal perikanan migran dalam UU PPMI hanya diatur dalam satu pasal yaitu pasal 64. Disana hanya menyebutkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan dan perlindungan pelaut awak kapal dan pelaut perikanan diatur dengan Peraturan Pemerintah. Amanat tersebut perlu dibaca bersandingan dengan Pasal 90 yang menyatakan bahwa Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan. Maka, sesuai ketentuan tersebut Peraturan Pemerintah yang spesifik mengatur awak kapal perikanan migran seharusnya sudah ditetapkan paling lambat tahun 2019 yang lalu. Namun, sayangnya proses pembentukan peraturan tersebut berlarut-larut dan mengalami kendala serta benturan kepentingan di antara Kementerian/Lembaga terkait (Nola, 2020). Kekosongan ini menyebabkan aturan-aturan sebelumnya yang diterapkan di masing-masing Kementerian/Lembaga masih terus digunakan dan memperpanjang praktik tumpang-tindih tata kelola perlindungan dan penempatan awak kapal perikanan migran (Clara Indira, Fajar Sugianto, 2021).

2. Kelemahan Perlindungan Pra-penempatan Sebelum PP No. 22 Tahun 2022 Lahir

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang diberikan pemerintah dalam rangka penempatan Tenaga Kerja Indonesia keluar negeri dimulai sejak pra penempatan, seperti yang diamanatkan dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 77 ayat (1), disebutkan bahwa “Setiap calon TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan”, dan pada Pasal (2) disebutkan bahwa “Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.

Perlindungan pra penempatan memiliki peranan penting dalam pemberangkatan awak kapal perikanan migran sebelum bekerja, segala bentuk persiapan baik dari pemahaman, pelatihan dan lain sebagainya telah mampu memberikan pengaruh positif (Lailatul Mahmudah, 2020). Berdasarkan Undang-undang No. 39 Tahun 2004 “Kegiatan pra penempatan TKI di luar negeri ini meliputi pengurusan SIP, Perekrutan dan seleksi, Pendidikan dan pelatihan kerja, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, pengurusan dokumen, uji kompetensi, pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), dan pemberangkatan”. Kemudian, dalam UU No. 18 Tahun 2017 juga diatur bahwa “Pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia meliputi: a. Pelindungan Sebelum Bekerja; b. Pelindungan

Selama Bekerja; dan c. Pelindungan Setelah Bekerja.” Namun, berdasarkan analisa penulis, ditemukan berbagai kelemahan yang selama ini terjadi. Di bawah ini diuraikan beberapa kelemahan tersebut.

a. Pengawasan pada masa pra-penempatan

Kebijakan penempatan dan perlindungan buruh migran menghadirkan sejumlah masalah yang rumit dan saling bersinggungan. Bahkan, permasalahan tersebut sudah ada sejak awak kapal pekerja migran perikanan direkrut dan sebelum ditempatkan (RI, 2014). Pengawasan terhadap agen penyalur Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) resmi masih terbilang sangat minim, menciptakan celah yang dimanfaatkan oleh beberapa agen untuk melakukan praktik perekrutan ilegal atau tidak sesuai ketentuan yang berlaku (Wismabrata, 2022). Kondisi ini menjadi perhatian utama terutama dalam konteks perlindungan awak kapal perikanan migran. Dengan kurangnya pengawasan yang memadai, agen penyalur resmi memiliki keterluan untuk menyalahgunakan proses rekrutmen, termasuk pungutan biaya yang tidak wajar dan manipulasi dalam pemenuhan hak-hak pekerja migran.

Isu tersebut semakin diperparah oleh munculnya agen penyalur tidak resmi atau ilegal yang berkembang pesat karena bekerja tanpa adanya regulasi dan pengawasan. Keberadaan agen ilegal ini menciptakan lingkungan yang tidak terkendali dan memberikan peluang bagi

penyalahgunaan hak pekerja migran. Kondisi ini sangat merugikan awak kapal perikanan migran, yang rentan menjadi korban eksploitasi dan pelanggaran hak asasi manusia. Oleh karena itu, diperlukan upaya serius dari pemerintah untuk meningkatkan pengawasan terhadap agen penyalur resmi dan memperketat penegakan hukum terhadap agen yang beroperasi tanpa izin (Clara Indira, Fajar Sugianto, 2021).

Proses rekrutmen awak kapal perikanan migran Indonesia, khususnya pada tahap pra-penempatan, seringkali diwarnai oleh berbagai permasalahan yang dapat memberikan dampak negatif pada hak dan kesejahteraan pekerja migran (Nola, 2021). Salah satu permasalahan utama adalah adanya pungutan biaya yang tidak wajar atau ilegal yang dikenakan kepada calon pekerja migran. Beberapa agen penyalur dapat memanfaatkan keadaan minimnya pengawasan untuk menarik biaya rekrutmen yang tidak sesuai dengan ketentuan, membebani calon pekerja migran dengan utang yang dapat merugikan mereka (Kemenko, 2022).

Selain itu, seringkali terjadi ketidaktransparanan dalam proses rekrutmen, di mana calon pekerja migran tidak mendapatkan informasi yang memadai tentang kontrak kerja, hak-hak mereka, dan kondisi kerja di kapal perikanan. Hal ini dapat meningkatkan risiko eksploitasi dan penyalahgunaan terhadap para pekerja migran. Lebih lanjut, kurangnya edukasi dan sosialisasi terkait hak-hak pekerja migran serta kurangnya mekanisme pengaduan yang

efektif juga dapat memberikan ruang bagi penyalahgunaan oleh agen penyalur (Ambari, 2021).

Kelemahan pada sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) PMI juga menjadi bagian dari permasalahan ini. Meskipun bertujuan untuk menyederhanakan proses administrasi dan mempercepat layanan, PTSP PMI seringkali masih memiliki kelemahan dalam pengawasan terhadap agen penyalur, serta dalam menyediakan informasi yang cukup jelas dan mudah diakses oleh calon pekerja migran. Ketidaktransparanan ini dapat memudahkan praktik-praktik yang merugikan pekerja migran, termasuk awak kapal perikanan, dan menyebabkan mereka berada dalam posisi yang rentan (Ombudsman, 2019).

Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah perlu meningkatkan koordinasi antarlembaga terkait dalam rangka meningkatkan pengawasan terhadap agen penyalur resmi. Penegakan hukum yang tegas terhadap agen ilegal juga menjadi krusial untuk memberikan efek jera dan memastikan bahwa praktik perekrutan yang melanggar aturan dapat dihentikan (Daud & Sopoyono, 2019). Selain itu, peningkatan transparansi dalam proses rekrutmen dan pengawasan yang ketat terhadap biaya yang dibebankan kepada pekerja migran dapat menjadi langkah proaktif untuk melindungi hak dan kesejahteraan mereka, termasuk awak kapal perikanan migran. Penyempurnaan sistem PTSP PMI agar dapat memberikan layanan yang lebih

efektif dan terjamin bagi pekerja migran Indonesia, khususnya awak kapal perikanan juga menjadi hal krusial untuk dilakukan.

b. Dokumen dipalsukan

Hal ini banyak ditemukan pada berbagai kasus yang menimpa TKI dalam pemberangkatannya menuju luar negeri. Banyak di antara dokumen kelengkapan kerja para TKI dari sebelum keberangkatan ke luar negeri, asli tetapi palsu. Maksudnya, dari data yang terkandung didalam dokumen tersebut kadangkala sudah dimanipulasi atau direkayasa sedemikian rupa, sehingga melegalkan segala cara untuk tetap memberangkatkan calon TKI ke luar negeri walaupun dengan kekurangan persyaratan dan keterbatasan kompetensi TKI. Dokumen jati diri asli tetapi palsu tersebut seperti data diri pribadi (umur, pendidikan terakhir calon TKI), KTP, hasil *medical checkup*, surat pengantar, paspor keberangkatan ke negara tujuan, dan lain sebagainya. Jika ini terjadi dan diketahui oleh pihak yang berwenang menangani masalah buruh migran di negara tujuan penempatan TKI, maka akan terjadi deportasi terhadap TKI yang bersangkutan (Subhan, 2012). Upaya yang dapat dilakukan pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada TKI berkenaan dengan masalah ini, seperti melakukan peninjauan ulang, mengevaluasi, dan mengawasi PPTKIS/P3MI untuk melengkapi data-data diri para TKI serta menjamin kembali keberangkatan TKI melalui prosedur resmi ketika TKI telah dideportasi dari negara tujuan.

Pada kenyataannya, pemerintah telah menyadari bahwa banyak PPTKIS/P3MI membiarkan hal seperti ini terjadi dan kadang kala ada beberapa dokumen TKI yang ikut dipalsukan oleh PPTKIS/P3MI untuk memenuhi kuota pengiriman TKI ke luar negeri yang menjadi target PPTKIS/P3MI, namun pemerintah terus membiarkan hal semacam ini terjadi, tanpa ada tindakan tegas untuk menindak dan menghentikan perbuatan ini (Subhan, 2012).

c. Sertifikat Pelatihan, Sertifikat Uji Kesehatan, Sertifikat Uji Kompetensi yang dipalsukan.

Praktik pemalsuan sertifikat pelatihan, sertifikat uji kesehatan, dan sertifikat uji kompetensi bukanlah fenomena baru di dalam ranah hukum. Tindakan ini dilakukan agar awak kapal pekerja migran di sektor perikanan dapat diizinkan berangkat ke luar negeri, hanya dengan modal keberanian dan keinginan semata-mata untuk memenuhi kebutuhan buruh migran di luar negeri, sekaligus memperoleh keuntungan kompensasi yang akan diterima oleh Penyalur Pekerja Migran Indonesia Swasta atau P3MI (Bimantara, 2020). Ironisnya, banyak dari mereka tidak mengikuti pelatihan yang seharusnya diberikan oleh P3MI, gagal dalam proses pemeriksaan kesehatan, dan memiliki keterbatasan dalam keterampilan dan kemampuan berbahasa. Ada banyak Penyalur Pekerja Migran Indonesia Swasta atau P3MI terlibat dalam tindakan curang serupa, dengan cara mengirimkan pekerja migran yang

sebenarnya tidak memenuhi syarat kelulusan uji kompetensi, tes kesehatan, dan pelatihan yang ditetapkan (Subhan, 2012).

Sindiket pemalsuan sertifikat keterampilan pelaut terungkap melalui kolaborasi antara tim kepolisian Republik Indonesia (Polri) dan Kementerian Perhubungan. Mereka berhasil mengeluarkan tidak kurang dari 5.041 sertifikat palsu, yang kemudian digunakan oleh pekerja migran Indonesia yang terlibat dalam kegiatan perikanan laut melalui kapal ikan berbendera Cina di Selat Malaka. Peristiwa ini melibatkan 11 tersangka yang berhasil ditangkap setelah berhasil meretas situs resmi Kementerian Perhubungan. Para pelaku telah memproduksi sertifikat palsu selama tiga tahun dan berhasil meraih keuntungan sekitar Rp 20 miliar. Penting untuk dicatat bahwa mereka menggunakan blanko asli dari Kementerian Perhubungan, dan sejumlah anggota sindikat memiliki pengalaman sebagai mantan pelaut (Bimantara, 2020).

d. Penampungan calon awak kapal perikanan migran yang melanggar ketentuan dan tidak manusiawi.

Dalam praktek rekrutmen calon awak kapal perikanan migran, ditemukan sejumlah penampungan yang melanggar ketentuan dan tidak manusiawi. Beberapa penampungan ini diduga melakukan pelanggaran terhadap norma-norma yang seharusnya mengatur proses perekrutan pekerja migran. Pelanggaran tersebut melibatkan aspek-aspek seperti hak-hak asasi

manusia, kondisi hidup yang tidak layak, dan pemenuhan ketentuan-ketentuan standar tempat penampungan yang layak (Ridwan Wahyudi, Risca Dwi Ambarsari, 2018).

Kondisi penampungan yang melanggar ketentuan seringkali mencakup pemenuhan aspek kesejahteraan dasar calon awak kapal, seperti fasilitas yang tidak memadai, kamar yang tidak layak, serta kekurangan asupan makanan dan sanitasi yang buruk (BP2MI, 2020). Selain itu, terdapat indikasi pelanggaran hak-hak asasi manusia, seperti pemaksaan atau tekanan dalam proses perekrutan, penggunaan kontrak kerja yang merugikan, serta situasi di mana calon awak kapal tidak diberikan informasi yang memadai terkait hak-hak dan kewajiban mereka (Clara Indira, Fajar Sugianto, 2021).

Hal ini menunjukkan pentingnya peningkatan pengawasan dan penegakan hukum terhadap penampungan-penampungan calon awak kapal perikanan migran untuk memastikan bahwa proses perekrutan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan menghormati hak-hak serta martabat pekerja migran. Diperlukan tindakan tegas untuk mengatasi praktik-praktik yang merugikan ini demi melindungi kepentingan dan kesejahteraan calon awak kapal perikanan migran (Subhan, 2012).

Sebelumnya, ketentuan terkait penampungan calon pekerja migran diatur dalam Pasal 70 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004. Norma ini kemudian menjadi dasar bagi penerbitan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.07/MEN/IV/2005 yang mengatur

Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia. Namun, perubahan signifikan terjadi dengan berlakunya Undang-Undang No. 18 Tahun 2017, di mana aturan terkait penampungan ini tidak lagi diatur secara eksplisit.

Dengan demikian, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.07/MEN/IV/2005 masih tetap berlaku hingga saat ini, meskipun landasan hukumnya, yaitu Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, telah dicabut. Hal ini menunjukkan adanya kekosongan regulasi di tingkat undang-undang terkait penampungan calon pekerja migran. Sehingga, perlu pertimbangan serius untuk mengakomodasi dan mengatur ulang ketentuan penampungan calon pekerja migran dalam konteks hukum yang baru, sesuai dengan perkembangan regulasi dan kebutuhan perlindungan pekerja migran di era Undang-Undang No. 18 Tahun 2017.

e. Kontrak kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan

Meskipun Pasal 15 ayat (2) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 telah mengatur ketentuan terkait standar kontrak kerja bagi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI), perlu dicatat bahwa ketentuan tersebut bersifat umum dan mencakup seluruh calon PMI tanpa membedakan jenis pekerjaan atau sektor tertentu. Padahal, penting untuk diakui bahwa awak kapal perikanan memiliki karakteristik pekerjaan dan lokasi kerja yang unik, serta dihadapkan pada tantangan ekstrim yang berbeda dari sektor pekerjaan lainnya.

Dalam pelaksanaannya, terdapat kekurangan yang signifikan, terutama terkait pengawasan dan pemeriksaan pemenuhan standar kontrak kerja ini. Tidak jelas siapa yang bertanggung jawab mengawasi dan melakukan pengecekan terhadap implementasi standar kontrak kerja khususnya bagi awak kapal perikanan (Brief, 2018). Selain itu, ada kekhawatiran terkait pemberian salinan kontrak kerja kepada pekerja, mengingat fakta bahwa banyak kasus yang menunjukkan bahwa pekerja migran, termasuk awak kapal perikanan, seringkali tidak mendapatkan salinan kontrak kerja mereka (Brief, 2018). Hal ini dapat menimbulkan ketidakjelasan dan kerentanan terhadap pelanggaran hak-hak pekerja serta memberikan ruang bagi praktik-praktik yang tidak etis di lapangan.

f. Data yang tidak sinkron

Terjadi kekacauan dan ketidaksesuaian data terkait jumlah awak kapal perikanan migran Indonesia di luar negeri antara beberapa kementerian dan institusi pemerintah. Perbedaan signifikan dalam data ini mencakup informasi yang disajikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Dalam Negeri, dan lembaga atau instansi lainnya yang terlibat dalam pengelolaan dan pemantauan pekerja migran. Ketidaksesuaian data ini dipicu oleh berbagai faktor, termasuk metode pengumpulan data yang berbeda, kurangnya koordinasi antara kementerian dan instansi terkait, serta tantangan dalam pemantauan yang efektif terhadap pekerja migran yang

beroperasi di luar negeri. Oleh karena itu, sinkronisasi data diperlukan untuk memaksimalkan perlindungan bagi pekerja migran dari Indonesia (Lismartini & Adrianjara, 2016).

3. Kelemahan Perlindungan Selama Penempatan

Konvensi ILO No. 88 Pasal 6 huruf B butir IV menyebutkan “Pemerintah diwajibkan mempermudah langkah setiap perpindahan tenaga kerja dari satu negara ke negara lain yang disetujui pemerintah negara penerima Tenaga Kerja Indonesia (Ndarujati, 2021). Penempatan awak kapal tidak hanya dilakukan oleh negara dan P3MI resmi, tetapi kenyataannya juga dilakukan oleh agen tidak resmi (Adha, 2022). Namun, terlepas dari jalur penempatannya, para awak kapal perikanan migran Indonesia selama ini sangat rentan terhadap eksploitasi tidak manusiawi atau pelanggaran HAM lainnya di negara penempatan (Probosiwi, 2015). Di bawah ini diuraikan beberapa pelanggaran yang banyak mereka alami, yang menunjukkan adanya kelemahan perlindungan bagi pekerja di sektor ini.

a. Jam kerja, waktu, dan istirahat

Lima anggota kru kapal asal Indonesia, yang telah menghabiskan sekitar 14 bulan bekerja di kapal perikanan China Long Xing 629, berbagi pengalaman mereka dengan BBC News Indonesia. Dalam sebuah wawancara video online, seorang pekerja kapal bernama BR menyoroti kendala yang dihadapi, khususnya terkait dengan jam kerja yang berlebihan di kapal

penangkap ikan yang berbendera Tiongkok. Dia menjelaskan bahwa mereka bekerja tanpa henti dari jam 11 siang hingga jam 4 pagi setiap hari, dengan hanya mendapat sepuluh hingga lima belas menit istirahat untuk makan.

Rekan kerjanya, MY, lulusan sekolah kejuruan di Kepulauan Natuna, Riau, juga menghadapi beban kerja yang berat, sering hanya tidur tiga jam setiap kali dan menggunakan waktu sisanya untuk mencari ikan. Meskipun menyuarakan pendapat di tengah laut menjadi tantangan, para ABK ini mengungkapkan bahwa kapten kapal menekankan perlunya mencapai target tangkapan harian. Seorang anggota kru lainnya, RV, yang berusia 27 tahun dari Ambon, Maluku, mengakui bahwa beberapa ABK tidak memiliki kontrak yang mencantumkan jam kerja. Menurutnya, kapten kapal menjadi satu-satunya yang dapat menetapkan aturan mengenai jam kerja selama di laut.

Beberapa ABK memiliki kontrak yang mengatur jam kerja saat mereka diberangkatkan oleh agen tertentu. Meskipun banyak dari mereka menyadari bahwa gaji mereka tidak dibayar meskipun bekerja keras, rasa takut akan dipulangkan ke kampung halaman membuat mereka enggan melakukan protes. Keseluruhan skenario ini mencerminkan kesulitan yang dihadapi oleh pekerja migran di sektor perikanan, termasuk pelanggaran jadwal kerja yang tidak teratur dan tantangan untuk memperjuangkan hak-hak mereka (Affan & Wijaya, 2020).

b. Kekerasan fisik dan verbal

Kekerasan fisik dan verbal yang dihadapi oleh awak kapal perikanan migran Indonesia merupakan isu serius yang memerlukan perhatian mendalam. Para pekerja migran ini, yang sering kali berjuang dalam kondisi kerja yang sulit di laut, menghadapi risiko tinggi terhadap perlakuan kasar dan pelecehan. Kondisi jam kerja yang panjang dan tekanan untuk mencapai target tangkapan harian sering kali menciptakan lingkungan yang rentan terhadap kekerasan fisik. Beberapa kasus melibatkan pemukulan dan perlakuan kasar oleh atasan atau kapten kapal sebagai bentuk hukuman atau intimidasi terhadap awak kapal yang dianggap tidak memenuhi ekspektasi (Lydia Ardana Wiyantoro, 2022).

Tidak hanya terbatas pada kekerasan fisik, tetapi juga terdapat insiden kekerasan verbal yang merendahkan martabat pekerja migran. Awak kapal sering kali menjadi korban kata-kata kasar, ancaman, dan pelecehan verbal yang dapat merusak psikis mereka. Kondisi ini diperparah oleh ketidaksetaraan kekuatan di kapal, di mana pekerja migran memiliki sedikit kendali atas situasi dan sering kali takut untuk melaporkan kejadian tersebut karena takut akan pemutusan hubungan kerja (Widodo & Belgradoputra, 2019).

Pada kasus di kapal Long Xing 629, pelaut Indonesia tidak hanya mengalami kekerasan fisik, di mana mereka dipukuli dan dipaksa bekerja tanpa henti, tetapi juga mendapatkan perlakuan yang sangat tidak manusiawi

terkait dengan aspek dasar kehidupan sehari-hari. Mereka diberikan makanan dan minuman yang tidak layak, menambah penderitaan mereka. Di samping kekerasan fisik, PMI Pelaut Perikanan juga mengalami diskriminasi perlakuan ketika dibandingkan dengan pelaut perikanan dari negara bendera kapal lainnya (Octaviani et al., 2022).

c. Permasalahan perlindungan upah

Pekerja migran Indonesia yang bekerja sebagai awak kapal perikanan seringkali menghadapi masalah serius terkait upah yang tidak sesuai dengan perjanjian awal. Banyak kasus melibatkan pemotongan upah yang signifikan, dan beberapa bahkan mengalami ketidakmaksimalan pembayaran yang mencemaskan. Pemotongan ini sering dilakukan oleh pihak agensi pengirim awak kapal perikanan, yang mungkin menciptakan ketidakadilan dalam hubungan kerja (International Labour, 2022).

Pemotongan upah seringkali terjadi secara sewenang-wenang, tanpa dasar yang jelas atau sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Hal ini dapat merugikan para pekerja migran, yang telah meninggalkan kampung halaman mereka dengan harapan mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan perjanjian kerja. Pemotongan ini juga dapat terkait dengan ketidaktransparan dalam perjanjian awal atau informasi yang diberikan kepada pekerja migran, menciptakan ketidakpastian dan ketidakadilan dalam pengaturan upah (DFW, 2023).

Selain pemotongan upah, beberapa pekerja migran kapal perikanan juga mengalami kondisi yang lebih serius, yaitu upah yang sama sekali tidak dibayarkan. Beberapa agensi pengirim awak kapal perikanan mungkin memanfaatkan posisi tawar pekerja migran, dan hasilnya, upah yang seharusnya diterima oleh para pekerja tidak sampai kepada mereka. Hal ini tidak hanya melanggar hak-hak pekerja, tetapi juga menciptakan kondisi eksploitatif yang merugikan pekerja migran Indonesia yang mencari penghidupan melalui pekerjaan di sektor perikanan (Halim & Carina, 2020).

Selain itu, seringkali upah mereka ditetapkan di bawah upah minimum yang berlaku di negara penerima. Fenomena ini menunjukkan adanya eksploitasi dan ketidaksetaraan dalam perlakuan terhadap pekerja migran (Grahadyarini, 2022). Pasal 6 ayat 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mengatur bahwa pekerja migran Indonesia memiliki hak untuk menerima upah yang sesuai dengan standar yang berlaku di negara tempat mereka ditempatkan, atau sesuai dengan kesepakatan antara negara asal dan negara tujuan penempatan, atau sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja yang telah disepakati.

Bunyi Pasal tersebut sebenarnya membuka peluang untuk tafsiran yang dapat mengakibatkan pemahaman bahwa gaji pekerja migran dapat diberikan di bawah standar selama disepakati oleh para pihak dalam perjanjian kerja. Formulasi Pasal yang kurang tegas dan spesifik dalam menyatakan bahwa upah pekerja migran harus setidaknya mencapai atau setara dengan

standar upah minimum yang berlaku di negara tujuan penempatan. Tidak adanya ketentuan yang lebih konkret dan mengikat dapat memberikan celah bagi pihak-pihak yang kurang bertanggung jawab untuk mengeksploitasi pekerja migran dengan memberikan upah di bawah standar.

d. Pemenuhan fasilitas diatas kapal

Kapal memainkan peran krusial dalam industri transportasi, dan pekerjaan di atas kapal melibatkan tantangan yang signifikan dan penuh risiko. Oleh karena itu, keselamatan menjadi aspek yang harus diberikan prioritas utama atau pertimbangan paling esensial selama pelaksanaan tugas. Konstruksi kapal diarahkan pada menciptakan lingkungan di mana awak kapal dapat tinggal dengan nyaman, sehingga faktor kenyamanan memiliki signifikansi yang sama pentingnya dengan penekanan pada keselamatan. Dengan fasilitas yang memadai, awak kapal dapat tidur nyenyak dan dengan demikian dapat melaksanakan tugas mereka dengan optimal (Syahputra, 2020).

Kondisi fasilitas di kapal penangkap ikan, yang menjadi tempat tinggal dan bekerja bagi awak kapal penangkap ikan migran Indonesia, mencerminkan sebuah realitas yang sangat mengkhawatirkan. Keterbatasan ruang tidur memaksa mereka untuk menghadapi situasi tidur yang sangat sempit, dan beberapa di antara mereka bahkan terpaksa tidur sambil duduk karena terkendala oleh keterbatasan ruang yang ada (Subhan, 2012). Keadaan

ini tidak hanya menimbulkan ketidaknyamanan fisik, tetapi juga memunculkan dampak serius terhadap kesehatan mental dan fisik awak kapal.

Fasilitas keamanan kerja yang minim turut berkontribusi pada meningkatnya risiko kecelakaan selama pelaksanaan tugas. Kondisi ini menunjukkan adanya kekurangan dalam pemenuhan standar keamanan dan kesehatan di lingkungan kerja kapal, yang tentu saja dapat berdampak serius pada kesejahteraan dan keselamatan awak kapal (Octaviani et al., 2022).

Selain itu, kekurangan pemenuhan kebutuhan makan dan minum menciptakan situasi yang sangat menyedihkan dan bersifat diskriminatif. Para awak kapal ikan asal Indonesia harus berhadapan dengan keterbatasan asupan makanan yang sangat minim, bahkan beberapa di antara mereka hanya mendapatkan umpan ikan busuk sebagai sumber nutrisi (Ahriani Wattimena, Josina Augustina Yvonne Anwar, 2021).

Situasi yang semakin memprihatinkan tampak dari berbagai laporan kecelakaan kerja yang menimpa awak kapal, di mana penanganan terhadap cedera terkadang hanya sebatas penggunaan plester luka atau obat-obatan yang sudah kadaluwarsa (Ahriani Wattimena, Josina Augustina Yvonne Anwar, 2021). Bahkan, dalam beberapa kasus, terdapat laporan bahwa beberapa awak kapal tidak mendapatkan pengobatan sama sekali setelah mengalami kecelakaan kerja. Hal ini menciptakan kondisi yang sangat tidak manusiawi, di mana hak-hak dasar kesehatan dan perlindungan pekerja diabaikan (Gabby Agnesya & Dewi, 2022).

Ketidacukupan akses terhadap perawatan medis yang layak bagi para pekerja migran di kapal penangkap ikan semakin menguatkan urgensi perlunya perbaikan dalam sistem perlindungan kesehatan mereka. Penerapan standar kesehatan yang kurang memadai, termasuk penanganan yang tidak memadai terhadap cedera, menunjukkan adanya pelanggaran terhadap hak-hak kesehatan pekerja migran (Octaviani et al., 2022). Dalam konteks hukum, ini juga mencerminkan kegagalan dalam implementasi peraturan yang berkaitan dengan perlindungan awak kapal perikanan migran Indonesia.

e. Asuransi yang tidak dibayarkan

Asuransi bagi awak kapal pekerja migran perikanan yang bekerja di luar negeri pada dasarnya merupakan suatu bentuk perlindungan bagi awak kapal pekerja migran perikanan dalam bentuk santunan berupa uang sebagai akibat resiko yang dialami awak kapal pekerja migran perikanan sebelum, selama, dan sesudah bekerja di luar negeri. Kendala yang seringkali dihadapi oleh para korban untuk mengklaim asuransi yang menyebabkan korban tidak bisa mengklaim asuransi tersebut adalah (Saputro, 2008) :

1) Laporan yang singkat

Jika pelaporan kerugian melebihi batas waktu teknis yang ditetapkan pihak penanggung tidak akan memberikan jaminan terhadap ketugian tersebut.

2) Biaya konsultasi yang mahal

Penanggung seringkali mengeluarkan dana untuk *adjuster surveyor* karena mensurvei suatu kerugian memerlukan kehadiran *adjuster* dan *surveyor* yang ahli. Survei tersebut tidak dapat diselesaikan dalam satu hari karena kecelakaan sering terjadi di lokasi yang jauh dari kantor pusat atau cabang, sehingga perlu menunjuk kantor cabang terdekat untuk melaksanakan survei dengan bantuan *adjuster* dan *surveyor*. Pelaksanaan survei ini biasanya memakan waktu yang cukup lama dan memerlukan biaya yang signifikan.

3) Letak atau lokasi kerugian yang relatif jauh.

Umumnya, lokasi kecelakaan cenderung berada di tempat yang cukup jauh, sehingga membutuhkan beberapa hari untuk melakukan survei terhadap kerugian yang dilaporkan oleh pemegang polis (tertanggung). Hal ini disebabkan karena dalam pengangkutan barang melalui laut (*marine cargo*), seringkali melibatkan jalur pelayaran lintas negara. Oleh karena itu, perusahaan asuransi kesulitan untuk menyusun laporan dengan cepat karena harus terlebih dahulu menunjuk *adjuster* dan *surveyor* untuk melakukan survei terhadap kerugian yang dialami oleh pemegang polis.

4) Perbedaan fakta antara kondisi polis dengan keadaan sebenarnya.

Penyusunan laporan klaim oleh perusahaan asuransi menjadi sangat sulit dikarenakan adanya perbedaan kondisi polis. Jika pihak tertanggung tidak memberikan informasi yang jelas dan transparan mengenai barang-barang yang diasuransikan serta jumlahnya, maka penanggung akan menghadapi

kesulitan saat melakukan survei terhadap barang-barang yang telah diasuransikan setelah terjadi kecelakaan.

- 5) Kurangnya dokumen untuk mengklaim (*Lack of Document*) dan dokumen pendukung lainnya

Kendala ini sering terjadi karena pihak tertanggung kurang teliti atau tidak hati-hati dalam menyimpan dokumen perjanjian asuransi antara mereka dan perusahaan penanggung. Situasi ini dapat berpotensi berbahaya bagi pihak tertanggung karena jika terjadi kecelakaan, penanggung akan mengalami kesulitan dalam menentukan ganti rugi karena dokumen-dokumen yang dimiliki oleh pihak tertanggung mungkin tidak lengkap. Akibatnya, barang yang hilang mungkin tidak dapat diganti rugi sepenuhnya, bahkan mungkin sama sekali.

- 6) Hilangnya barang pada saat kejadian, sehingga sulit menghitung kerugian
- Ketika terjadi insiden, yaitu kehilangan atau kerusakan barang, penanggung akan menggantikan semua kerugian yang terjadi sesuai dengan kesepakatan antara pihak tertanggung dan perusahaan asuransi. Besaran ganti rugi akan disesuaikan dengan nilai "minimal resiko sendiri" (*deductible*) yang telah disetujui dalam perjanjian antara kedua belah pihak.

Permasalahan ini sudah di atur dalam Undang-undang 18 tahun 2017, Pasal 31 dan Pasal 72, tetapi sangat disayangkan dalam aturan ini tidak menjelaskan spesifik tentang asuransi, klaim asuransi, ataupun pelanggaran asuransi yang dilakukan oleh para pihak.

4. Kelemahan Perlindungan Setelah Masa Kerja Berakhir

Pentingnya perlindungan bagi awak kapal perikanan migran Indonesia tidak hanya terbatas pada periode sebelum dan selama bekerja, melainkan juga memiliki dimensi yang krusial pada masa setelah bekerja. Seringkali, berbagai tantangan dan masalah muncul setelah masa kerja berakhir, menuntut adanya mekanisme perlindungan yang berkelanjutan (Widodo & Belgradoputra, 2019)

Sebagai pekerja migran, mereka mungkin menghadapi persoalan seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil, kesulitan reintegrasi ke dalam masyarakat setelah pulang, atau bahkan masalah hukum yang timbul pasca-periode bekerja (Sumiyati, 2013). Oleh karena itu, perlindungan yang efektif harus merangkum seluruh rangkaian perjalanan kerja migran, termasuk fase setelah bekerja, untuk memastikan bahwa hak-hak mereka tetap terjaga dan kesejahteraan mereka dijaga dengan baik. Di bawah ini diuraikan beberapa persoalan yang banyak dialami oleh awak kapal perikanan migran Indonesia pasca berakhirnya masa kerja mereka.

a. Pemenuhan kompensasi dan jaminan sosial

Di beberapa kasus, awak kapal perikanan migran yang mengalami kecelakaan kerja atau menghadapi pemutusan hubungan kerja sering kali menghadapi tantangan besar dalam mendapatkan kompensasi dan jaminan sosial yang seharusnya mereka terima. Meskipun mereka telah melaporkan

masalah ini kepada pemerintah, penyelesaiannya seringkali tidak dapat mencapai kejelasan, terutama ketika pelaku pelanggaran adalah individu atau badan hukum asing yang berada di luar negeri (Saputro, 2008).

Kendala terbesar yang dihadapi oleh awak kapal dalam mendapatkan hak-hak mereka adalah ketidakmampuan hukum dan yurisdiksi nasional untuk menegakkan kebijakan perlindungan terhadap pekerja migran di luar negeri. Keterbatasan ini dapat menyulitkan proses pengumpulan bukti, penyelidikan, dan penuntutan terhadap pelanggaran yang terjadi di lingkungan kerja yang seringkali terisolasi di tengah laut (Laut, 2023).

Dalam beberapa kasus, perusahaan atau pihak yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut dapat menggunakan ketidakjelasan yurisdiksi dan peraturan internasional untuk menghindari tanggung jawab. Hal ini membuat pemulangan awak kapal tidak selalu diikuti dengan pemberian kompensasi yang layak, dan jaminan sosial seringkali terabaikan (Idris, 2021).

b. Repatriasi

Hak atas repatriasi bagi pekerja migran Indonesia merupakan hak yang dijamin dan mencakup bantuan pemulangan. Hak ini diberikan kepada Pekerja Migran Indonesia ketika menghadapi situasi seperti peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, atau mengalami masalah tertentu. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 21 *Work in Fishing Convention* tahun 2007.

Namun, dalam implementasinya di lapangan, terdapat kasus di mana beberapa pekerja migran mengalami kondisi tersebut, namun hanya diturunkan di pelabuhan terdekat di negara bendera kapal. Setelah itu, urusan kepulangan mereka harus diurus sendiri. Bahkan, ada kasus di mana beberapa pekerja migran terbengkalai di negara lain dan Pemerintah Indonesia bahkan tidak mengetahui adanya kejadian tersebut (Suminar, 2020). Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara ketentuan hukum yang ada dan praktik pelaksanaannya, yang dapat membahayakan hak-hak pekerja migran Indonesia terkait dengan repatriasi mereka.

Contoh urgensi pemenuhan hak repatriasi menjadi jelas ketika dunia dilanda pandemi COVID-19. Pada bulan Desember 2020, Fishers Center mendapatkan keluhan dari berbagai awak kapal perikanan Indonesia yang terjebak di perairan Cina. Mereka yang telah menyelesaikan kontrak kerja mereka tidak dapat kembali ke Indonesia karena adanya pembatasan COVID-19 di Pelabuhan Cina. Keluhan tersebut juga mencakup laporan mengenai kondisi kerja yang tidak manusiawi serta permasalahan terkait pembayaran gaji oleh agensi Indonesia (A. Mustajab, 2021).

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh Abdi Suhufan dari Destructive Fishing Watch Indonesia, terdapat 51 orang awak kapal pekerja migran perikanan Indonesia yang terperangkap di laut Cina dan memerlukan repatriasi segera (Dewi, 2021). Situasi ini menunjukkan pentingnya penegakan hak repatriasi dalam menghadapi kondisi darurat seperti pandemi,

yang tidak hanya melibatkan aspek kesehatan masyarakat, tetapi juga perlindungan hak-hak pekerja migran, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

c. Bantuan hukum

Kurangnya bantuan hukum bagi awak kapal perikanan migran Indonesia yang terlibat dalam sengketa dengan perusahaan pengguna di luar negeri atau agensi di Indonesia merupakan masalah serius yang perlu mendapatkan perhatian. Terdapat kesulitan akses terhadap bantuan hukum karena keterbatasan sumber daya dan informasi. Sebagian besar awak kapal perikanan migran mungkin tidak memiliki pengetahuan atau akses yang memadai terkait hak-hak mereka, serta tidak memiliki akses ke layanan bantuan hukum yang terjangkau atau gratis (Clara Indira, Fajar Sugianto, 2021).

Dalam beberapa kasus, ada ketidaksetaraan *power* antara awak kapal dengan perusahaan pengguna atau agensi. Kurangnya dukungan hukum dapat membuat awak kapal menjadi rentan terhadap praktik-praktik eksploitasi dan pelanggaran hak-hak mereka. Selain itu, adanya tekanan atau ancaman dari pihak perusahaan atau agensi membuat awak kapal enggan atau takut untuk mencari bantuan hukum. Di banyak kasus yang lain, banyak diantara mereka yang tidak mendapatkan bantuan hukum, bahkan kasusnya sendiri tidak diketahui oleh Perwakilan Pemerintah di luar negeri. Beberapa diantara

mereka malah hanya mendapatkan bantuan dari LSM/NGO di negara setempat (Setiyono, 2019).

Perlu diperhatikan bahwa lemahnya regulasi dan penegakan hukum terkait perlindungan awak kapal perikanan migran di Indonesia dapat mengakibatkan ketidakadilan dalam penyelesaian sengketa. Tanpa mekanisme yang efektif dan efisien, banyak awak kapal mungkin terdiam dan tidak dapat memperjuangkan hak-hak mereka secara hukum. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan akses dan pelayanan bantuan hukum yang memadai bagi awak kapal perikanan migran Indonesia dalam menangani sengketa dengan perusahaan pengguna atau agensi.

B. Perlindungan Hukum Setelah Terbitnya Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2022

Dalam upaya melindungi Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran, Presiden Joko Widodo secara resmi mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran. Terbitnya peraturan ini sebagai respons terhadap desakan yang semakin meningkat akibat berbagai insiden kekerasan dan pelanggaran hak kerja yang dialami oleh awak kapal migran atau mereka yang bekerja di luar negeri, yang telah menjadi sorotan melalui berbagai media massa (Surjono, 2023).

Terbitnya Peraturan Pemerintah di tahun 2022 yang sangat terlambat dari jadwal yang seharusnya menunjukkan bahwa adanya ketidakseriusan dan ketidakpatuhan Pemerintah dalam melaksanakan amanat UU No. 18 Tahun 2017. Selain itu, proses pembentukan peraturan ini juga diliputi kontroversi antar lembaga atau instansi terkait yang sebelumnya terlibat dalam pengelolaan penempatan awak kapal perikanan migran (Koral, 2022). Dalam konteks ini, penulis akan menganalisis sejauh mana PP ini dapat memberikan perlindungan dan menjadi solusi terhadap permasalahan terkait awak kapal perikanan migran Indonesia yang telah diuraikan sebelumnya.

1. Penyelesaian Tumpangtindih Peraturan

Keberadaan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 (PP 22/2022) memberikan klarifikasi signifikan terkait peran Kementerian yang bertanggung jawab sebagai operator utama dalam pengaturan dan pengelolaan perlindungan serta penempatan awak kapal perikanan migran Indonesia. Pasal 1 angka 12 dari PP tersebut dengan tegas menyebutkan bahwa "Menteri" yang dimaksud dalam regulasi ini adalah Menteri yang menangani urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Dengan demikian, PP 22/2022 secara eksplisit menegaskan bahwa Kementerian yang memiliki kewenangan di bidang ketenagakerjaan menjadi pihak yang bertanggung jawab sebagai operator utama dalam tata kelola perlindungan dan penempatan awak kapal perikanan migran Indonesia.

Pentingnya perizinan perusahaan penempatan yang sebelumnya mungkin tidak jelas, kini telah mendapatkan penjelasan melalui rumusan Pasal 25 dalam PP tersebut. Pasal tersebut dengan tegas menyatakan bahwa Penempatan Awak Kapal Perikanan Migran oleh P3MI wajib memperoleh izin tertulis dari Menteri, yang diwujudkan dalam bentuk Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Perikanan (SIP3MI). Oleh karena itu, izin yang berlaku untuk penempatan awak kapal perikanan migran adalah SIP3MI yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 22 tahun 2022 Tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Pekerja Migran). Hal ini memberikan kejelasan dan penyelesaian terhadap potensi tumpang tindih perizinan perusahaan penempatan sebelumnya.

Meskipun demikian, Pasal 43 ayat (1) dalam PP tersebut menetapkan bahwa manning agency yang sudah memiliki Surat Izin Usaha Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal sesuai dengan regulasi Menteri Perhubungan, yaitu Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013, tetap berlaku dan dapat melanjutkan kegiatan Penempatan Awak Kapal Niaga Migran atau Awak Kapal Perikanan Migran. Selanjutnya, Pasal 43 ayat (2) menegaskan bahwa manning agency tersebut wajib menyesuaikan perizinan SIP3MI dalam waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Pemerintah ini diundangkan.

2. Perlindungan Pra-penempatan

Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022, dalam Pasal 1 angka 1 dan 2, menyatakan bahwa Penempatan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran adalah proses pelayanan yang bertujuan untuk menghubungkan awak kapal dengan kompetensi atau keahlian tertentu dengan Pemberi Kerja atau Prinsipal. Sementara itu, Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran merangkum berbagai upaya yang dilakukan untuk melindungi kepentingan calon awak kapal dan/atau awak kapal beserta keluarganya, mulai dari tahap sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah bekerja. Perlindungan ini mencakup aspek-aspek hukum, ekonomi, dan sosial guna memastikan pemenuhan hak-hak mereka secara menyeluruh.

Membaca substansi ketentuan Pasal 1 angka 1 dan 2 tersebut, penempatan awak kapal niaga migran dan awak kapal perikanan migran dirancang sebagai suatu layanan yang bertujuan untuk menghubungkan secara tepat antara awak kapal dengan kompetensi atau keahlian tertentu mereka dengan Pemberi Kerja atau Prinsipal. Ini mencerminkan tekanan untuk memastikan bahwa penempatan dilakukan secara sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sehingga tercipta kesesuaian antara pekerja dan pekerjaan di sektor tersebut.

Perlindungan awak kapal niaga migran dan awak kapal perikanan migran, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 2, merangkum berbagai

upaya yang ditujukan untuk melindungi kepentingan calon awak kapal dan awak kapal, beserta keluarganya. Perlindungan ini ditekankan untuk terwujud sepanjang rentang waktu sebelum, selama, dan setelah bekerja, serta mencakup berbagai aspek, seperti hukum, ekonomi, dan sosial. Dengan fokus yang jelas pada pemenuhan hak-hak mereka, regulasi ini ingin menciptakan landasan yang kuat untuk menanggulangi potensi risiko dan penyalahgunaan dalam lingkup pekerjaan sektor *a quo*. Selain itu, hal ini juga dapat dianggap sebagai langkah strategis dalam melindungi kesejahteraan awak kapal yang berkontribusi secara signifikan dalam industri kelautan dan perikanan, serta menciptakan kerangka kerja yang lebih adil dan aman di sektor ini. Dengan demikian, isi Pasal tersebut memberikan fondasi hukum untuk menjaga hak dan keamanan awak kapal migran, mencerminkan kesadaran akan tantangan berbeda yang dihadapi oleh para pekerja di sektor maritim.

Perlindungan sebelum memulai pekerjaan bagi pekerja migran Indonesia dapat dinilai dari segi administratif dan upaya perlindungan teknis yang minimal mencakup beberapa aspek penting. Ini termasuk penyelenggaraan sosialisasi dan diseminasi informasi, peningkatan kualifikasi calon pekerja melalui pendidikan dan pelatihan kerja, jaminan sosial, fasilitas untuk memenuhi hak-hak calon pekerja migran Indonesia, penguatan peran pegawai fungsional yang bertugas sebagai pengantar kerja, serta pelayanan penempatan di bawah satu atap yang mencakup aspek penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia (Widodo & Belgradoputra, 2019).

Dibawah ini merupakan hasil analisa penulis membaca sejauhmana isu-isu pada masa pra-penempatan diakomodir dalam PP tersebut.

a. Pengawasan pada saat pra penempatan

Ketentuan terkait pengawasan hanya diatur dalam satu pasal, yaitu Pasal 40. Pada Pasal 40 menyebutkan:

- 1) Pengawasan Penempatan Dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran sebelum dan setelah bekerja dilaksanakan melalui pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan dan dapat melibatkan *marine inspector* atau pengawas perikanan sesuai dengan kewenangan masing-masing.
- 2) Pengawasan Penempatan Dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran selama bekerja dilaksanakan oleh perwakilan Republik Indonesia serta dapat bekerjasama dengan *Flag State Inspector* dan *Port State Control Officer* di negara tujuan penempatan.
- 3) Pengawasan Penempatan Dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Meskipun Pasal ini mencoba memberikan dasar hukum untuk pengawasan, terdapat beberapa kelemahan yang membuatnya belum cukup komprehensif dan tidak memberikan kejelasan yang memadai.

Kelemahan pertama terletak pada kurangnya ketegasan mengenai siapa yang harus diawasi dan bagaimana proses implementasinya. Pasal tersebut menyebutkan bahwa pengawasan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan, marine inspector, atau pengawas perikanan sesuai dengan kewenangan masing-masing. Namun, tidak ada kejelasan lebih lanjut mengenai tugas masing-masing penanggung jawab, dan hal ini dapat menimbulkan ketidakjelasan dalam pelaksanaan pengawasan.

Kelemahan kedua terletak pada ketiadaan amanat untuk membentuk peraturan turunan yang secara spesifik mengatur tugas dan prosedur pelaksanaan pengawasan (Nola, 2021). Seharusnya, Pasal tersebut mencakup ketentuan yang mendetail untuk memberikan pedoman yang jelas dalam melakukan pengawasan, termasuk penentuan tugas masing-masing penanggung jawab dan prosedur pelaksanaannya. Tanpa adanya peraturan turunan, implementasi pengawasan dapat menjadi kurang efektif dan tidak terstandarisasi.

Penting untuk dicatat bahwa pengawasan memiliki peran krusial sebagai benteng awal tindakan preventif terhadap kasus-kasus eksploitasi awak kapal perikanan migran (International Labour, 2022). Oleh karena itu, perlunya perbaikan dan perubahan pada Pasal 40 ini agar lebih komprehensif,

jelas, dan memastikan bahwa pelaksanaan pengawasan dapat efektif dan sesuai dengan standar hukum yang berlaku.

b. Dokumen calon awak kapal

Analisis Pasal 33 dan 34 dari Peraturan Pemerintah (PP) No. 22 Tahun 2022 menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam upaya memberikan perlindungan kepada awak kapal perikanan migran pada masa pra-penempatan. Pasal 33 mengatur persyaratan Perjanjian Kerja Laut (PKL), yang menetapkan informasi yang harus dicakup dalam PKL, termasuk identitas awak kapal, pemberi kerja, identitas P3MI (Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia), identitas kapal, hak dan kewajiban para pihak, kondisi dan syarat kerja, serta aspek penting lainnya. Selain itu, PKL harus disahkan oleh syahbandar dan dicatat melalui sistem yang terintegrasi.

Pasal 34 menetapkan dokumen-dokumen yang wajib dimiliki oleh setiap awak kapal perikanan migran sebelum bekerja di luar negeri. Dokumen-dokumen tersebut mencakup paspor, Buku Pelaut, PKL, bukti kepesertaan program Jaminan Sosial, surat keterangan sehat, Visa Kerja, Perjanjian Penempatan, dan sertifikat kompetensi kerja atau keterampilan awak kapal perikanan migran. Dipertegas juga bahwa PKL harus dibuat berdasarkan Kontrak Kerja Bersama (KKB).

Meskipun demikian, ada kekurangan dalam Pasal 34 yang perlu diperhatikan. Sementara Pasal 34 dari Peraturan Pemerintah (PP) No. 22 Tahun 2022 memberikan ketentuan yang spesifik mengenai dokumen-dokumen yang harus dimiliki oleh Awak Kapal Perikanan Migran sebelum berangkat bekerja, perlu dicatat bahwa pasal tersebut tidak menguraikan ketentuan biaya yang terkait dengan penerbitan dokumen-dokumen tersebut. Di lapangan, terdapat berbagai kasus di mana agensi penempatan kerja sering kali menarik biaya yang dianggap diluar kewajaran.

Ketidakjelasan terkait biaya dapat membuka celah untuk praktik-praktik yang tidak etis, dan kurangnya ketentuan yang jelas dapat memberikan kesempatan bagi agensi untuk memanfaatkan situasi ini (Fadilla Octaviani, Gridanya Mega Laidha, A.M. Lolo Hanafiah Makkasau, Anissa Yusha Amalia, Harimuddin Hary, 2022). Oleh karena itu, perlu adanya penjelasan lebih lanjut atau ketentuan yang spesifik dalam peraturan terkait biaya yang boleh dan tidak boleh dikenakan dalam penerbitan dokumen-dokumen tersebut. Hal ini penting untuk melindungi hak dan kesejahteraan awak kapal perikanan migran, serta mencegah potensi eksploitasi finansial yang dapat merugikan mereka sebelum mereka berangkat untuk bekerja di luar negeri.

Selain itu, meskipun disebutkan dokumen-dokumen yang wajib dimiliki, namun tidak dijelaskan dengan rinci siapa yang bertanggung jawab sebagai pihak verifikator dan proses verifikasi dokumen-dokumen tersebut.

Ketidakjelasan ini bisa menimbulkan potensi risiko terkait pemalsuan dokumen atau kurangnya penegakan hukum terhadap ketentuan ini.

c. Biaya penempatan

Selama ini, terdapat banyak kasus di mana agensi penempatan awak kapal perikanan melakukan pungutan biaya penempatan yang tidak transparan, memberatkan calon pekerja, dan bahkan mengekspos mereka pada praktik buruh paksa. Pada kenyataannya, beberapa dari mereka terjebak dalam praktik *bondage labor* yang melibatkan ketergantungan ekstrem pada agensi yang mengatur penempatan (Ambari, 2021).

Sayangnya, PP No. 22 Tahun 2022 tidak mencakup ketentuan khusus yang mengatur biaya-biaya penempatan. Ketidakhadiran pasal yang mengatur hal ini dapat menciptakan celah bagi agensi penempatan untuk melakukan pungutan biaya tanpa kontrol dan transparansi yang memadai. Oleh karena itu, tidak adanya regulasi yang mengatur biaya penempatan dalam PP No. 22 Tahun 2022 memberikan peluang bagi praktik-praktik yang merugikan pekerja migran perikanan untuk tetap berlanjut.

Mengatasi masalah ini tidak hanya berkaitan dengan hak-hak pekerja, tetapi juga dengan memastikan bahwa seluruh sistem penempatan awak kapal perikanan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan perlindungan hak asasi manusia. Oleh karena itu, diharapkan adanya pembaruan atau amendemen peraturan yang mencakup ketentuan yang lebih

rinci dan tegas terkait dengan biaya-biaya penempatan agar dapat mencegah eksploitasi dan melindungi hak-hak pekerja migran perikanan secara lebih efektif.

d. Penampungan calon awak kapal perikanan migran

Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2022 tidak memberikan ketentuan yang cukup spesifik mengenai tempat penampungan bagi calon awak kapal pekerja migran yang akan diberangkatkan. Hal ini menjadi kekurangan signifikan mengingat perlunya regulasi yang jelas terkait dengan aspek ini. Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia yang diatur oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per.07/Men/IV/2005, yang masih berlaku, seharusnya diperbarui atau diintegrasikan dalam PP No. 22 Tahun 2022 untuk mengakomodasi perubahan dan kebutuhan aktual.

PP No. 22 Tahun 2022 seharusnya memperhatikan bahwa Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia yang masih digunakan hingga saat ini tidak lagi memiliki legitimasi hukum yang kuat, karena undang-undang yang menjadi dasar hukumnya telah dicabut. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan dan revisi peraturan yang mencakup standar baru dan relevan yang sesuai dengan perkembangan hukum dan kebijakan terkini.

Dampak pertama dari kekosongan aturan ini adalah terkait dengan keselamatan dan kesehatan calon awak kapal. Fasilitas penampungan yang

tidak memenuhi standar dapat menyebabkan kondisi yang tidak layak dan manusiawi, meningkatkan risiko terhadap penyebaran penyakit, dan dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka (Nola, 2020). Kekurangan pedoman dapat menciptakan peluang bagi praktik-praktik yang tidak etis dan pengabaian terhadap hak-hak calon awak kapal perikanan migran Indonesia.

e. Kontrak kerja

Pasal 33 PP No. 22 Tahun 2022 adalah langkah maju karena secara khusus mengatur standar isi PKL untuk awak kapal perikanan migran sebelum bekerja. Pasal ini memastikan bahwa PKL minimal harus mencakup berbagai informasi penting seperti identitas awak kapal, pemberi kerja atau prinsipal, identitas P3MI, identitas kapal, hak dan kewajiban para pihak, kondisi dan syarat kerja, termasuk aspek waktu kerja, upah, akomodasi, dan jaminan sosial.

Meskipun Pasal 33 memberikan landasan yang jelas mengenai informasi yang harus dimuat dalam PKL, sayangnya, ketentuan ini tidak diiringi dengan kejelasan terkait pengawasan dan pemeriksaan pemenuhan standar kontrak kerja. Tidak dijelaskan dengan tegas siapa yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan memeriksa implementasi standar kontrak kerja, terutama untuk awak kapal perikanan migran.

Isu lain juga muncul terkait pemberian salinan kontrak kerja kepada awak kapal perikanan (DFW, 2022). Pasal ini tidak memberikan ketentuan

yang jelas mengenai kewajiban memberikan salinan kontrak kepada pekerja migran, padahal fakta menunjukkan bahwa seringkali pekerja migran tidak mendapatkan salinan kontrak kerja mereka (Brief, 2018). Hal ini dapat memberikan ruang bagi pelanggaran hak awak kapal perikanan. Selain itu, keberhasilan implementasi Pasal 33 juga bergantung pada efektivitas sistem pencatatan dan pemberian legalitas melalui syahbandar serta sistem yang terintegrasi. Meskipun dijelaskan bahwa PKL disahkan oleh syahbandar dan dicatat melalui sistem yang terintegrasi, tetapi rincian mengenai bagaimana sistem ini bekerja dan apakah dapat memastikan kepatuhan terhadap standar kontrak kerja tidak diuraikan secara spesifik dalam pasal ini.

f. Sinkronisasi data

Pasal 24 dalam PP No. 22 Tahun 2022 menyatakan bahwa proses penempatan awak kapal perikanan migran dilaksanakan melalui integrasi data dari kementerian/lembaga terkait. Integrasi data ini merujuk pada penggabungan informasi dari beberapa sistem, termasuk sistem informasi ketenagakerjaan terpadu di Kementerian Ketenagakerjaan, Portal Peduli WNI di Kementerian Luar Negeri, sistem di Kementerian Perhubungan, dan sistem komputerisasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di BP2MI.

Pasal ini mencerminkan kemajuan karena telah mengatur secara spesifik tentang pentingnya integrasi data dalam menjalankan proses perlindungan bagi awak kapal perikanan migran pada masa pra-penempatan.

Integrasi data ini memungkinkan berbagai kementerian dan lembaga terkait untuk saling berkoordinasi dan berbagi informasi, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam memberikan perlindungan kepada para pekerja migran.

Meskipun Pasal 24 menyebutkan tentang integrasi data, sayangnya tidak ada elaborasi lebih lanjut mengenai bagaimana integrasi data ini akan diimplementasikan secara praktis dan bagaimana hal tersebut akan memberikan perlindungan konkret bagi awak kapal perikanan migran. Oleh karena itu, perlu perhatian lebih lanjut terkait implementasi dan pelaksanaan praktis dari integrasi data ini untuk memastikan bahwa perlindungan terhadap awak kapal perikanan migran dapat terwujud dengan efektif pada masa pra-penempatan.

3. Perlindungan Selama Bekerja

Sebelumnya, telah diuraikan berbagai kelemahan dalam perlindungan awak kapal perikanan migran selama masa bekerja di luar negeri sebelum terbitnya PP No. 22 Tahun 2022. Kelemahan-kelemahan tersebut mencakup masalah jam kerja, waktu, dan istirahat; kekerasan fisik dan verbal; permasalahan perlindungan upah; pemenuhan fasilitas di atas kapal; dan pembayaran asuransi yang tidak sesuai dengan ketentuan. Pada bagian ini, analisis akan dilakukan terkait sejauh mana PP tersebut memberikan solusi

konkret atas kelemahan-kelemahan perlindungan yang telah diuraikan sebelumnya (Jamil, Roazi, 2023).

a. Jam kerja dan waktu istirahat

Pasal 35 Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2022 memberikan beberapa ketentuan yang bersifat progresif untuk melindungi mereka selama bekerja di tengah laut. Pasal tersebut telah mengatur secara spesifik terkait waktu maksimal kerja, waktu minimal istirahat, dan hak cuti. Pasal ini menunjukkan sebuah kemajuan dalam memberikan perlindungan terhadap kondisi kerja yang sulit dan berisiko tinggi bagi awak kapal perikanan migran. Ketentuan tersebut mengatur bahwa waktu kerja maksimal tidak boleh melebihi 14 jam dalam jangka waktu 24 jam dan 72 jam dalam jangka waktu 7 hari kerja. Sementara itu, waktu istirahat minimal diatur dengan ketentuan tidak kurang dari 10 jam dalam jangka waktu 24 jam dan 77 jam dalam jangka waktu 7 hari kerja.

Ketentuan ini merupakan langkah positif karena mengakui pentingnya batasan waktu kerja dan memberikan waktu istirahat yang cukup, yang seharusnya dapat meningkatkan kesejahteraan dan keselamatan awak kapal perikanan migran (Clara Indira, Fajar Sugianto, 2021). Selain itu, adanya hak cuti juga diatur untuk memberikan kesempatan bagi mereka untuk beristirahat dan pulang ke daratan.

Namun, kendala muncul ketika tidak ada elaborasi lebih lanjut tentang bagaimana memastikan kepatuhan terhadap ketentuan ini di lapangan. Monitoring terhadap penerapan Pasal 35 perlu dijelaskan lebih rinci, terutama mengingat lokasi kerja awak kapal perikanan migran yang berada di tengah laut dan jauh dari daratan.

b. Perlindungan dari kekerasan fisik dan verbal

Kekerasan fisik dan verbal terhadap awak kapal perikanan migran memiliki dampak yang serius kehidupan mereka. Secara fisik, tindakan kekerasan dapat menyebabkan cedera serius, cacat permanen dan bahkan berujung pada kematian. Lebih dari itu, dampak psikologis dari kekerasan verbal dan fisik bisa sangat merugikan, memicu stres berkepanjangan, gangguan mental, dan ketakutan yang mendalam (Fadilla Octaviani, Gridanya Mega Laidha, A.M. Lolo Hanafiah Makkasau, Anissa Yusha Amalia, Harimuddin Hary, 2022).

Pasal 35 PP No. 22 Tahun 2022 menegaskan bahwa Pemberi Kerja atau Prinsipal memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan ketenagakerjaan kepada awak kapal perikanan migran. Dalam konteks ini, Pasal 35 ayat (2) secara tegas menyatakan bahwa salah satu bentuk perlindungan yang harus diberikan adalah perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan ketentuan ini, seharusnya dapat diinterpretasikan bahwa Pemberi Kerja atau Prinsipal memiliki tanggung jawab tidak hanya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dari segi fisik, tetapi juga dari

segi psikologis. Pencegahan kekerasan fisik dan verbal di atas kapal menjadi aspek yang esensial untuk memastikan kondisi kerja yang sehat dan aman bagi awak kapal perikanan migran (Jamil, Roazi, 2023). Oleh karena itu, Pasal ini harus dimaknai pula bahwa Pemberi Kerja atau Prinsipal tidak hanya melibatkan aspek fisik seperti pemberian perlindungan peralatan kerja, tetapi juga mengadopsi kebijakan dan praktik yang mencegah terjadinya tindakan kekerasan verbal maupun fisik di antara awak kapal. Pentingnya komunikasi yang jelas dan pembinaan yang efektif dapat dianggap sebagai langkah-langkah preventif yang harus diterapkan. Namun, pertanyaan yang muncul kembali adalah bagaimana mengawasi tindakan tersebut tidak terjadi di atas kapal yang berada di tengah laut? Sementara di beberapa laporan, banyak diantara awak kapal tersebut yang berbulan-bulan atau bahkan bertahun-tahun tidak pernah menginjakkan kaki di daratan (Pujianti, 2020).

c. Perlindungan upah

Sama dengan pencegahan kekerasan fisik dan verbal, perlindungan terkait upah juga diatur di Pasal 35. Pasal 35 mengatur bahwa salah satu bentuk perlindungan yang dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) adalah perlindungan atas upah. Jika membaca ketentuan ini, maka seharusnya dapat dimaknai bahwa Pemberi Kerja atau Prinsipal bertanggungjawab untuk menjamin pemenuhan upah bagi awak kapal perikanan migran Indonesia, yang jika merujuk pada Pasal 35 ayat (5), dilaksanakan sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum internasional, standar internasional yang dikeluarkan oleh organisasi internasional, hukum negara bendera kapal, dan/atau hukum negara Pemberi Kerja atau Prinsipal.

Sayangnya PP tersebut gagal memahami bahwa permasalahan pemenuhan upah tidak hanya berasal dari Pemberi Kerja atau Prinsipal, tetapi di banyak kasus, permasalahan tersebut berasal dari agensi di Indonesia yang melakukan pemotongan secara semena-mena (Pujianti, 2020). Tidak terakomodirnya peran agensi dalam memastikan pemenuhan upah ini menandakan kurangnya pemahaman terhadap seluruh rantai penyediaan tenaga kerja migran perikanan. Sehingga dibutuhkan penyempurnaan aturan dalam Pasal 35 dan langkah-langkah konkret untuk menangani peran agensi dalam proses ini agar dapat memastikan efektivitas perlindungan terhadap hak atas upah bagi awak kapal perikanan migran, sehingga meminimalisir potensi pelanggaran dan kesewenang-wenangan yang terjadi terkait pembayaran upah yang menjadi hak pekerja (Idris, 2021).

Selain itu, PP No. 22 Tahun 2022 juga tidak memberikan pedoman atau ketentuan terkait cara pembayaran upah secara bulanan atau secara reguler. Hal ini menjadi suatu kekurangan, mengingat banyaknya laporan kasus di lapangan di mana awak kapal perikanan migran mengalami penahanan upah atau bahkan tidak menerima upah mereka selama berbulan-bulan (Pratiwi, 2018). Pentingnya memiliki ketentuan yang jelas mengenai frekuensi pembayaran upah menjadi relevan untuk memastikan bahwa hak-

hak pekerja migran perikanan terlindungi. Pembayaran upah yang dilakukan secara bulanan atau secara reguler dapat mengurangi risiko penyalahgunaan atau penundaan pembayaran oleh Pemberi Kerja, Prinsipal, atau agensi, serta dapat memberikan kepastian finansial yang lebih baik bagi para pekerja migran perikanan dan keluarganya.

Ketentuan Pasal 35 ayat (5) yang menyatakan bahwa Ketentuan mengenai perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum internasional, standar internasional yang dikeluarkan oleh organisasi internasional, hukum negara bendera kapal, dan/atau hukum negara Pemberi Kerja atau Prinsipal, menjadi masalah tersendiri, karena tidak semua negara penempatan telah meratifikasi atau mengadopsi aturan/standar tersebut.

d. Perlindungan fasilitas diatas kapal

Pasal 35 PP No. 22 Tahun 2022 juga mencakup ketentuan terkait perlindungan fasilitas di atas kapal. Menurut pasal tersebut, salah satu bentuk perlindungan yang dimaksud mencakup hak awak kapal perikanan migran untuk memperoleh akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan, minuman, air bersih, serta pelayanan kesehatan di atas kapal. Pasal ini menetapkan bahwa Pemberi Kerja atau Prinsipal memiliki tanggung jawab untuk menjamin pemenuhan fasilitas-fasilitas tersebut bagi awak kapal perikanan migran Indonesia di atas kapal.

Meskipun demikian, penulis menemukan beberapa kekurangan dalam regulasi tersebut. Peraturan Pemerintah ini tidak memberikan perhatian khusus terkait kelayakan kapal itu sendiri. Keberlangsungan keselamatan awak kapal dapat terancam jika mereka ditempatkan pada kapal yang sudah sangat tua dan tidak layak, namun hal ini tidak diakomodasi dalam ketentuan Pasal 35. Selain itu, kata "memperoleh" dalam bunyi Pasal 35, meskipun menyatakan hak awak kapal perikanan migran untuk mendapatkan akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan, minuman, air bersih, serta pelayanan kesehatan di atas kapal, tidak cukup untuk menjamin bahwa hak-hak tersebut diberikan secara layak. Istilah ini memberikan interpretasi yang luas dan tidak secara rinci menentukan kualitas atau ukuran dari fasilitas-fasilitas tersebut. Misalnya, dalam konteks pemberian kamar untuk tidur di atas kapal, meskipun awak kapal dapat "memperoleh" kamar, namun ketentuan ini tidak secara eksplisit menjamin bahwa kamar tersebut harus memiliki ukuran yang memadai.

Kata "memperoleh" tersebut juga tidak memberikan penegasan terkait jumlah makanan, minuman, dan air bersih yang harus disediakan dengan porsi yang layak. Hal ini menjadi perhatian serius karena kasus-kasus sebelumnya menunjukkan bahwa beberapa awak kapal perikanan migran Indonesia hanya diberi makan dan minum seadanya, bahkan mendapatkan makanan kadaluarsa, bekas umpan, atau makanan non-halal bagi yang beragama Muslim.

e. Jaminan sosial atau asuransi

Pasal 33 ayat (2) PP No. 22 Tahun 2022 telah mengatur bahwa salah satu isi yang harus termuat dalam Perjanjian Kerja Laut adalah Jaminan Sosial dan/atau asuransi. Kemudian, Pasal 35 ayat (2) juga menyebutkan bahwa salah satu bentuk perlindungan yang harus diberikan adalah perlindungan Jaminan Sosial dan asuransi. Pada Penjelasan Pasal 35 ayat (2) tersebut menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan "Jaminan Sosial dan asuransi" adalah mencakup juga apabila terjadi penyakit, cedera, kematian atau hilangnya awak kapal migran. Adanya ketentuan ini tentunya sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi awak kapal perikanan migran Indonesia.

Meskipun demikian, yang menjadi perhatian adalah bagaimana memastikan bahwa jaminan sosial dan asuransi yang didaftarkan oleh pemberi kerja benar-benar mencakup kondisi-kondisi tersebut. Apakah ada prosedur yang dilakukan oleh Pemerintah untuk memastikan pekerja didaftarkan pada jaminan-jaminan tersebut? Kekhawatiran ini muncul karena pemberi kerja mungkin saja hanya mendaftarkan pekerja pada satu atau beberapa jaminan saja, dan tidak semuanya. Selain itu, kasus-kasus sebelumnya yang menunjukkan para korban mengalami kesulitan dalam mencairkan asuransi menunjukkan perlunya aturan dan tindakan preventif yang lebih kuat serta sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi sepenuhnya (Rahardyan, 2022).

4. Perlindungan Setelah Bekerja

Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2022 telah mengambil langkah-langkah penting dalam mengatur perlindungan bagi awak kapal perikanan migran Indonesia setelah bekerja. PP tersebut mengatur bahwa setiap awak kapal pekerja migran perikanan Indonesia yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tempat awak kapal pekerja migran tersebut bekerja. Selain itu, di bawah ini penulis menguraikan beberapa bentuk perlindungan yang diatur pada masa setelah bekerja (Jamil, Roazi, 2023).

a. Repatriasi

Pasal 33 ayat (2) dalam Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2022 mengatur bahwa salah satu isi yang harus termuat dalam Perjanjian Kerja Laut adalah hak atas pemulangan atau repatriasi. Hal ini menandakan pentingnya perlindungan hak-hak para awak kapal perikanan migran, termasuk hak untuk kembali ke negara asal mereka dalam situasi tertentu. Selanjutnya, Pasal 36 ayat (1) secara rinci menyebutkan situasi-situasi di mana awak kapal perikanan migran berhak atas pemulangan atau repatriasi, seperti berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Laut, alasan yang dibenarkan oleh pemberi kerja atau prinsipal, atau ketika awak kapal tidak mampu lagi melaksanakan kewajibannya.

Pasal 36 ayat (2) menegaskan bahwa tanggung jawab atas pemulangan atau repatriasi awak kapal perikanan migran ditanggung oleh pemberi kerja atau prinsipal hingga ke daerah asal awak kapal perikanan migran. Ketentuan ini memberikan perlindungan yang jelas terhadap hak pemulangan bagi para awak kapal perikanan migran, serta menempatkan tanggung jawab atas biaya dan proses pemulangan pada pemberi kerja atau prinsipal. Pasal 37 lebih lanjut mengatur bahwa jika perjanjian kerja laut berakhir saat awak kapal perikanan migran sedang berlayar, yang menghambat pemulangan, awak kapal harus tetap meneruskan tugasnya hingga kapal tiba di pelabuhan berikutnya, dan akan menerima imbalan upah dan kesejahteraan sesuai dengan kelebihan waktu kerjanya.

Dengan demikian, Pasal 33, 36, dan 37 dari Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2022 memberikan landasan yang sudah cukup kuat dalam perlindungan hak pemulangan atau repatriasi bagi awak kapal perikanan migran, serta menetapkan tanggung jawab yang jelas bagi pemberi kerja atau prinsipal dalam memastikan pemenuhan hak tersebut. Ini bertujuan untuk menjaga keamanan dan kesejahteraan para awak kapal perikanan migran serta memastikan bahwa mereka memiliki akses yang layak terhadap hak-haknya.

b. Bantuan hukum

Pasal 39 dari Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal

Perikanan Migran mengatur perlindungan hukum bagi awak kapal migran di luar negeri. Pasal ini menegaskan bahwa Perwakilan Republik Indonesia memiliki kewajiban untuk memberikan bantuan hukum, pendampingan, dan/atau mediasi kepada awak kapal migran. Di bawah ketentuan ini, bantuan hukum yang diberikan haruslah mengutamakan prinsip pro bono, sesuai dengan hukum negara setempat. Namun, terdapat pengecualian terbatas ketika kondisi negara setempat tidak memungkinkan pemberian bantuan hukum pro bono, dimana Perwakilan Republik Indonesia dapat memfasilitasi bantuan hukum dari jasa advokat di negara tersebut. Meskipun demikian, keterbatasan ini hanya berlaku pada kasus-kasus dengan ancaman pidana mati.

Ketentuan tersebut juga menekankan bahwa bantuan hukum yang diberikan oleh Perwakilan Republik Indonesia tidak akan mengambil alih tanggung jawab pidana dan perdata. Dengan demikian, Pasal 39 memberikan kerangka kerja yang penting dalam memastikan bahwa awak kapal migran memiliki akses yang memadai terhadap bantuan hukum di negara tempat mereka bekerja, namun tetap perlu dievaluasi secara kritis untuk memastikan efektivitas dan relevansinya dalam memenuhi kebutuhan perlindungan hukum bagi mereka.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sebelum diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2022, pemerintah juga sudah mengeluarkan beberapa peraturan yang terkait seperti Undang-undang No. 39 Tahun 2004 dan Undang-undang No. 18 Tahun 2017 tetapi kedua peraturan itu masih memiliki kekurangan, dikarenakan belum mengatur secara spesifik terutama pada sektor perlindungan sebelum bekerja pada pengawasan pra-penempatan, dokumen yang dipalsukan, sertifikat pelatihan yang di palsukan, penampungan calon awak kapal pekerja migran yang tidak manusiawi, kontrak kerja yang tidak sesuai dengan ketentuannya, dan data yang tidak sinkron. Selama bekerja terdapat di aturan jam kerja, waktu, dan istirahat, kekerasan fisik dan verbal, permasalahan perlindungan upah, pemenuhan fasilitas diatas kapal, dan asuransi yang tidak dibayarkan, Setelah bekerja pada bagian pemenuhan kompensasi dan jaminan sosial, repatriasi bagi awak kapal perikanan migran Indonesia, dan juga pada Undang-undang 18 Tahun 2017 terjadinya tumpang tindih antar instansi ini menyebabkan banyaknya celah yang memungkinkan terjadinya tindak pidana seperti penipuan, penganiayaan, dan lain sebagainya, hal itu yang menyebabkan negara dan para calon awak

kapal mengalami kerugian yang besar. Setelah terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 22 tahun 2022 yang terbaru ini akhirnya banyak dilakukan perubahan pada beberapa peraturan yang berdampak positif.

2. Setelah diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 22 tahun 2022 ini cukup banyak mengalami perubahan penting akan tetapi masih ada beberapa peraturan yang belum signifikan peraturannya, kehadiran PP ini juga berhasil menyelesaikan permasalahan tumpang tindih pengaturan perizinan untuk menjamin perlindungan para awak kapal. Hal ini menimbang seluruh perizinan telah disatukan dalam sektor ketenagakerjaan. Pemerintah memfokuskan perlindungan pada tahap sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pada tahap sebelum bekerja, penekanan diberikan pada perlindungan selama rentang waktu sebelum, selama, dan setelah bekerja. Meskipun terdapat kemajuan yang signifikan dalam memberikan perlindungan, terdapat regulasi yang masih kurang jelas terkait biaya penempatan dan penampungan calon awak kapal. Pada tahap selama bekerja, Pasal 35 menyediakan ketentuan progresif terkait jam kerja, perlindungan dari kekerasan, upah, dan fasilitas diatas kapal, Namun, masih terdapat kekurangan, terutama terkait dengan kelayakan kapal yang beroperasi. Pada tahanan setelah bekerja, hak atas repatriasi diatur oleh Pasal 33 ayat 2 dalam Perjanjian Kerja Laut, dan Pasal 39 menegaskan kewajiban bantuan hukum oleh Perwakilan Republik Indonesia. Perubahan ini mencerminkan upaya pemerintah dalam meingkatkan

perlindungan bagi awak kapal perikanan migran pada berbagai tahapan perjalanan mereka.

B. Saran

1. Berdasarkan dari hasil penelitian yang saya lakukan terhadap Peraturan Pemerintah No 22 Tahun 2022 Tentang Penempatan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Pekerja Migran, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa kasus yang perlu mendapat perhatian. Oleh karena itu, disarankan agar peraturan mengenai calon awak kapal pekerja migran diperketat guna mengatasi permasalahan ini. Selain itu, tindakan tegas perlu diambil terhadap agen-agen ilegal dan penampung awak kapal pekerja migran guna memberantas praktik-praktik yang melanggar aturan. Saya juga mengingatkan kepada seluruh masyarakat Indoensia agar lebih berhati-hati saat mencari pekerjaan, khususnya di sektor kelautan perikanan. Hal ini penting guna melindungi diri dari potensi risiko dan permasalahan yang dapat muncul dalam konteks pekerjaan di bidang tersebut.
2. Kepada pemerintah dan kementerian agar dapat lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan, dan untuk beberapa peraturan yang belum dijelaskan atau di atur secara spesifik seperti perlindungan fasilitas di atas kapal, semoga pemerintah bisa sedikit memperhatikan peraturan-peraturan yang harus lebih di spesifikasikan agar tidak adanya celah bagi para pelaku untuk melakukan tindak pidana.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Adha, L. H. (2022). *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Yang Bekerja Sebagai Awak Kapal (AKP) Asing*. 2(3).
- Administrasi, Biro Kepegawaian, K. dan I. (2023). *Pekerjaan : Memahami Tujuan Utama Seseorang Bekerja*. Biro Administrasi Kepegawaian, Karir Dan Informasi (Bakri), Universitas Medan Area. <https://bakri.uma.ac.id/pekerjaan-memahami-tujuan-utama-seseorang-bekerja/>
- Agustini, S. (2021). *Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Bertentangan dengan Hukum*. 4(3).
- Ahriani Wattimena, Josina Augustina Yvonne Anwar, A. (2021). Tanggungjawab Negara Bendera Kapal Terhadap Perbudakan ABK Indonesia. *Tatohi Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 51–68. <https://fhukum.unpatti.ac.id/jurnal/tatohi/article/view/548/0>
- Amelia, R. (2021). *Tinjauan yuridis perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami phk berdasarkan undangundang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja*. Universitas Hasanuddin.
- Aziz, F., & Sudiarawan, K. A. (2022). Peran Pemerintah Dalam Upaya Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Kertha Semaya*, 10(2), 413–423. <https://doi.org/10.24843/KS.2022.v10.i02.p13>
- Brief, O. (2018). *Ringkasan kajian Ombudsman RI (Policy Brief) aspek maladministrasi dalam penempatan dan kepulangan pekerja migran*.
- Cantika putri, F. tasya. (2023). *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Kasasi Putusan Perkara Nomor: 582.K/Pdt.Sus-PHI/2020)*. Universitas Nasional.
- Cahyaningrum, D. (2011). *Aspek Hukum Penempatan Dan Perlindungan Tenagakerja Indonesia Oi Luar Negeri Dalam UU No. 39 Tahun 2004 Dan Perda No.2 Tahun 2004 (Studi terhadap Pengaturan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Provinsi Jawa Timur)*. 4(39).
- Clara Indira, Fajar Sugianto, G. J. (2021). *Kegagalan perlindungan hukum bagi awak kapal indonesia sebagai implikasi dari disharmonisasi mekanisme perekrutan awak kapal*. 2(2).
- Daud, B. S., & Sopoyono, E. (2019). Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Pelaku Perdagangan Manusia (Human Trafficking) Di Indonesia. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 1(3). <https://doi.org/10.14710/jphi.v1i3.352-365>
- Disemadi, H. S. (2022). *Lensa Penelitian Hukum: Esai Deskriptif tentang Metodologi*

- Penelitian Hukum. *Journal of Judicial Review*, 24(2), 289. <https://doi.org/10.37253/jjr.v24i2.7280>
- Fadilla Octaviani, Gridanya Mega Laidha, A.M. Lolo Hanafiah Makkasau, Anissa Yusha Amalia, Harimuddin Hary, S. I. (2022). Lingkaran Setan Pekerjaan Di Laut: Perikanan Migran Indonesia. *Indonesia Ocean Justice Initiative*, 64.
- Gabby Agnesya, H. N. S., & Dewi, C. T. I. (2022). Tanggung Jawab Perdata Terhadap Perbudakan Modern yang Dialami Pekerja Migran Indonesia di Kapal Long Xing 629 Milik Cina Ditinjau dari Prinsip Bisnis dan HAM. *Jurist-Diction*, 5(2), 495–520. <https://doi.org/10.20473/jd.v5i2.34891>
- Husni, L. (2010). *Asas Hukum Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Untuk Mewujudkan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Yang Bermartabat*. 4, 132–150.
- International Labour, O. (2022). *Panduan Teknis Penyelenggaraan Layanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang Responsif Gender (Implementasi Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 18 Tahun 2017)*.
- International Organization for Migration. (2022). *IOM Indonesia dan BP2MI Uji Coba Orientasi Pra-Pemberangkatan di Mataram*. International Organization for Migration. [https://indonesia.iom.int/id/news/iom-indonesia-dan-bp2mi-uji-coba-orientasi-pra-pemberangkatan-di-mataram#:~:text=Orientasi Pra-Pemberangkatan \(OPP\),tentang perlindungan pekerja migran Indonesia](https://indonesia.iom.int/id/news/iom-indonesia-dan-bp2mi-uji-coba-orientasi-pra-pemberangkatan-di-mataram#:~:text=Orientasi Pra-Pemberangkatan (OPP),tentang perlindungan pekerja migran Indonesia).
- Jamil, Roazi, N. (2023). *Perlindungan hukum terhadap awak kapal selama bekerja di kapal asing*. Universitas Islam Indonesia.
- L. Hadi Adha, Djumardin, A. R. (2017). Kebijakan Penyelenggaraan Pengawasan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri [Universitas Mataram]. In *Eprints.Unram.Ac.Id*. [http://eprints.unram.ac.id/22013/1/Kebijakan penyelenggaraan pengawasan penempatan tenaga kerja indonesia Di Luar negeri.pdf](http://eprints.unram.ac.id/22013/1/Kebijakan%20penyelenggaraan%20pengawasan%20penempatan%20tenaga%20kerja%20indonesia%20Di%20Luar%20negeri.pdf)
- Lailatul Mahmudah, I. (2020). *Peran pemerintah dalam perlindungan hukum pra penempatan pekerja migran indonesia*. 4(4), 1–15.
- Lelisari, Imawanto, & Fahrurrozi. (2019). *Kajian yuridis undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran indonesia*. 230–236.
- Lydia Ardana Wiyantoro, S. (2022). *Perlindungan hukum terhadap anak buah kapal ikan asing berdasarkan uu no.18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran indonesia dan konvensi ilo (international labour organization) no. 188 tahun 2007*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Marzuki, P. M. (2009). *Penelitian Hukum* (6th ed.). Kencana Prenada Media Group.

- Medina Sari, A. (2023). *Pengertian Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK)*. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. <https://fahum.umsu.ac.id/lembaga-perlindungan-saksi-dan-korban/>
- Merdekawati, A., Darma, S. A., Purnamawati, V., & Hasibuan, I. A. T. (2022). *Peran Rezim Cipta Kerja Dalam Mengakhiri Tumpang Tindih Perizinan Manning Agent Awak Kapal Perikanan Migran*. 6(2).
- Ndarujati, D. (2021). Peran Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam Mengatasi Masalah Pekerja Migran Indonesia di Taiwan. *Jurnal Sosial Sains*, 1(1), 17–29. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v1i1.3>
- Niru Anita Sinaga, T. Z. (2021). *Perlindungan Hukum dan Hak-hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*. 13.
- Nola, L. F. (2020). *Dampak Pelanggaran Batas Waktu Pembentukan Peraturan Pelaksana Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Impact of Violation of Time Limits for the Establishment of Implementing Regulations for Law Number 18 of 2017 on*. 18, 249–266.
- Nola, L. F. (2021). *Penguatan Pelindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) Awak Kapal Perikanan*. XIV(1), 7–12.
- Nur, M. (2014). *Perlindungan hukum internasional pekerja migran bidang perikanan di kapal perikanan asing*. Universitas Hasanuddin.
- Nur, M. (2018). *Recommendation for authorization overlapping of placement of indonesian fishing vessels crews abroad*. 6(1).
- 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 Huku, HAM, dan Kelembagaan*.
- Pratiwi, W. B. (2018). Pelaksanaan Perlindungan Hukum Atas Upah Bagi Pekerja Migran Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Justiciabelen*, 1(1). <https://doi.org/10.30587/justiciabelen.v1i1.498>
- Probosiwi, R. (2015). *Analisis undang-undang perlindungan tenaga kerja indonesia di luar negeri*. 5(2), 200–212.
- Rachmawati, A. D., & Dantes, K. F. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Korban Perdagangan Manusia. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 10(3), 223.
- Ridwan Wahyudi, Risca Dwi Ambarsari, S. W. W. (2018). Evaluasi Pelayanan Migrasi Ketenagakerjaan Antara Aturan dan Pelaksanaan. *Jakarta Selatan: Jaringan Buruh Migran*. https://www.academia.edu/download/59774172/Evaluasi_Pelayanan_Migrasi_K

etenagakerjaan20190617-91647-tyhj qb.pdf

- Ritanto, E. P. (2018). *Etos kerja masyarakat nelayan kecil kelurahan bagan deli, belawan, medan*. 13, 61–70.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14710/sabda.13.1.67-76>
- Rondonuwu, D. (2018). Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, VI(8), 81–86.
- Saksono, H. (2013). *Ekonomi biru: solusi pembangunan daerah berciri kepulauan studi kasus kabupaten kepulauan anambas*. 1.
- Saputro, F. D. (2008). Tanggung jawab hukum pt. Asuransi jasa indonesia dalam penyelesaian klaim asuransi pengangkutan barang di laut (Studi Kasus di PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Surakarta). *Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Tentang Pedoman Penyediaan Dan Pemanfaatan Ruang Terbuka Hijau Di Kawasan Perkotaan*.
- Saribu, D., & Hamonangan, J. S. (2022). *Perlindungan Hukum Bagi Anak Adopsi Ditinjau Dari Undang-Undang Ri Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak*. Universitas Kristen Indonesia.
- Setiyono, M. (2019). *Hak Korban Human Trafficking Lintas Negara untuk Tujuan Perbudakan Sebagai Hak Asasi Manusia: Studi Kasus ABK PT. Kwojeng*. Universitas Indonesia.
- Solang, M. (2011). Laporan Akhir Analisis Dan Evaluasi Hukum Mengenai Perlindungan Hak Dan Keselamatan Pekerja Migran. *Undang-Undang Republik Nomor 5 Tahun 2011*, 8, 1–6.
- Subhan, H. (2012). Perlindungan Tki Pada Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan Dan Purna Penempatan. *Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Jakarta*, 15–17.
- Sumiyati. (2013). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. *Sigma-Mu*, 5(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35313/sigmamu.v5i1.849>
- Surjono, O. (2023). *Perlindungan hukum terhadap anak buah kapal yang bekerja pada perusahaan perkapalan nasional di tinjau dalam perspektif hukum ketenagakerjaan* (Vol. 87, Issue 1,2). Universitas Bosowa Makassar.
- Syahputra, D. S. (2020). *Upaya penyesuaian fasilitas akomodasi untuk mendukung kelayakan kapal mv. Selili baru* (Vol. 2507, Issue February). Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
- Tantri, E. M., Karamoy, D. N., & Paseki, D. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap

Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. *Lex Privatum*, 10(3), 1–15. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/41008/36672>

Widodo, H., & Belgradoputra, R. J. (2019). Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Binamulia Hukum*, 8(1), 107–116. <https://doi.org/10.37893/jbh.v8i1.42>

Web

Affan, H., & Wijaya, C. (2020). *ABK Indonesia di kapal China: “Tidur hanya tiga jam, makan umpan ikan”, hingga pengalaman pahit yang sulit dilupakan melarung jenazah teman.* BBC News Indonesia. <https://www.bbc.com/indonesia/dunia-52466661>

Ambari, M. (2021). *Rekrutmen Awak Kapal Perikanan Masih Belum Transparan.* MONGABAY. <https://www.mongabay.co.id/2021/10/01/rekrutmen-awak-kapal-perikanan-masih-belum-transparan/>

Ambari, M. (2022). *Praktik Kerja Paksa Terus Hantui Para Pekerja Migran Perikanan Indonesia.* MONGABAY. <https://www.mongabay.co.id/2022/09/20/praktik-kerja-paksa-terus-hantui-para-pekerja-migran-perikanan-indonesia/>

ANTARA. (2021). *DFW: 35 WNI awak kapal perikanan meninggal di luar negeri.* ANTARA. <https://www.antaraneews.com/berita/2235958/dfw-35-wni-awak-kapal-perikanan-meninggal-di-luar-negeri>

Bimantara, johanis G. (2020). *Pemalsu Sertifikat Pelaut Diungkap, Juga Memasok Dokumen ABK yang Loncat dari Kapal.* Kompas.Id. <https://www.kompas.id/baca/metro/2020/06/25/pemalsu-sertifikat-pelaut-diungkap-juga-memasok-dokumen-abk-yang-loncat-dari-kapal><https://www.kompas.id/baca/metro/2020/06/25/pemalsu-sertifikat-pelaut-diungkap-juga-memasok-dokumen-abk-yang-loncat-dari-kapal>

BP2MI. (2020). *BP2MI Selamatkan 25 Calon PMI di Penampungan Ilegal.* Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. <https://www.bp2mi.go.id/index.php/berita-detail/bp2mi-selamatkan-25-calon-pmi-di-penampungan-ilegal>

Dewi. (2021). *51 Awak Kapal Tak Bisa Pulang, Pemerintah Diminta Koordinasi dengan Cina.* CHANNEL9.Id. <https://channel9.id/51-awak-kapal-tak-bisa-pulang-pemerintah-diminta-koordinasi-dengan-cina/>

DFW. (2022). *Perjanjian Kerja Laut dan Ancaman Eksploitasi Kerja di Kapal Perikanan.* Destructive Fishing Watch Indonesia. <https://dfw.or.id/perjanjian-kerja-laut-dan-ancaman-eksploitasi-kerja-di-kapal-perikanan/>

- DFW. (2023). *Rentetan Pelanggaran Hak Awak Kapal Perikanan di Pelabuhan Muara Baru*. Destructive Fishing Watch Indonesia. <https://dfw.or.id/rentetan-pelanggaran-hak-awak-kapal-perikanan-di-pelabuhan-muara-baru/>
- Grahadyarini, B. L. (2022). *Sistem Pengupahan Awak Kapal Perikanan Belum Berkeadilan*. Kompas.Id. <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2022/11/16/sistem-pengupahan-abk-belum-berkeadilan>
- Halim, D., & Carina, J. (2020). *45 ABK Indonesia di Kapal Ikan Asing Mengaku Belum Terima Gaji, Totalnya Rp 2,9 Miliar*. KOMPAS.Com. <https://nasional.kompas.com/read/2020/05/21/06081301/45-abk-indonesia-di-kapal-ikan-asing-mengaku-belum-terima-gaji-totalnya-rp>
- Ham, K. H. dan. (2017). *Sejarah Kementerian Hukum dan HAM*. Kementerian Hukum Dan HAM. <https://www.kemenkumham.go.id/profil/tentang-kemenkumham-ri/sejarah-kemenkumham-ri>
- Harruma, I. (2022). *Tugas dan Wewenang KPPU*. KOMPAS.Com. <https://nasional.kompas.com/read/2022/12/13/03250031/tugas-dan-wewenang-kppu>
- HukumOnline. (2022). *Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*. Hukum Online.Com. <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc/?page=2>
- Idris, M. (2021). *Derita ABK WNI di Kapal Asing: Diperbudak di Laut, Gaji Urung Dibayar*. KOMPAS.Com. <https://money.kompas.com/read/2021/12/05/114243326/derita-abk-wni-di-kapal-asing-diperbudak-di-laut-gaji-urung-dibayar?page=all>
- Kemenko. (2022). *Pemerintah Upayakan Biaya Penempatan Tidak Membebani Pekerja Migran*. Ementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan. <https://www.kemenkopmk.go.id/pemerintah-upayakan-biaya-penempatan-tidak-membebani-pekerja-migran>
- Koral. (2022). *Terbitnya peraturan pemerintah nomor 22 tahun 2022: apakah kehidupan pekerja migran sektor kp memasuki babak baru?* Koral. <https://koral.info/id/terbitnya-peraturan-pemerintah-nomor-22-tahun-2022-apakah-kehidupan-pekerja-migran-sektor-kp-memasuki-babak-baru/>
- Laut, J. D. P. (2023). *Ditjen Perhubungan Laut Terima Audiensi Serikat Buruh Sektor Maritim, Bahas Pelindungan Terhadap Pelaut*. Jenderal Direktorat Perhubungan Laut. <https://hubla.dephub.go.id/home/post/read/16238/ditjen-perhubungan-laut-terima-audiensi-serikat-buruh-sektor-maritim-bahas-perlindungan-terhadap-pelaut>

- Lismartini, E., & Adrianjara, D. (2016). *Data Tak Sinkron, Penanganan TKI Tak Maksimal*. VIVA.Co.Id. <https://www.viva.co.id/berita/dunia/859896-data-tak-sinkron-penanganan-tki-tak-maksimal>
- Mazaya, M. (2023). *8 Lembaga Penegak Hukum di Indonesia Wajib Tahu. Ada Polisi dan KPK*. Detiknews. <https://news.detik.com/berita/d-6818558/8-lembaga-penegak-hukum-di-indonesia-wajib-tahu-ada-polisi-dan-kpk>
- Migrant Care. (2017). *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. MigrantCare. <https://migrantcare.net/2017/12/undang-undang-no-18-tahun-2017-tentang-pelindungan-pekerja-migran-indonesia/#:~:text=Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia,-Kebijakan%2C Headline%2C Berita&text=Setelah disahkan pada>
- Mustajab, A. (2021). *Awak Kapal Perikanan Indonesia Terjebak Di Perairan China*. INANEWS.Co.Id. <https://www.inanews.co.id/2021/01/awak-kapal-perikanan-indonesia-terjebak-di-perairan-china/>
- Mustajab, R. (2023). *Jumlah Pekerja Migran Indonesia Sebanyak 3,44 Juta pada 2022*. DataIndonesia.Id. <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/jumlah-pekerja-migran-indonesia-sebanyak-344-juta-pada-2022>
- Ombudsman. (2019). *Ombudsman RI Kritisi PTSP Pemkot Bandarlampung*. Ombudsman Republik Indonesia. <https://ombudsman.go.id/news/r/ombudsman-ri-kritisi-ptsp-pemkot-bandarlampung>
- Pujianti, S. (2020). *Kesaksian Pekerja Migran: Pekerjaan Acapkali Tak Sesuai Kontrak Kerja*. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=16584&menu=2>
- Rahardyan, A. (2022). *Jaminan Sosial untuk Pekerja Migran Terganjil Akses Pembayaran*. Bisnis.Com. <https://finansial.bisnis.com/read/20220629/215/1548991/jaminan-sosial-untuk-pekerja-migran-terganjal-akses-pembayaran>
- Rangkuti, M. (2023). *Apa Itu Mahkamah Agung? Fungsi, Tugas, dan Wewenangnya*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. <https://fahum.umsu.ac.id/apa-itu-mahkamah-agung-fungsi-tugas-dan-wewenang/#:~:text=Mahkamah Agung memiliki wewenang untuk,sesuai dengan hukum dan keadilan.>
- Retnaningsih, H. (2023). *Masalah perlindungan anak buah kapal (abk) migran*. 2–3.
- RI, D. (2014). *Permasalahan TKI Sangat Kompleks*. DPR RI. <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/8812/t/Permasalahan TKI Sangat Kompleks>

- Siregar, H. (2015). *Menteri Yohana Ungkap 7 kelemahan UU TKI*. Beritasatu.Com. <https://www.beritasatu.com/news/287806/menteri-yohana-ungkap-7-kelemahan-uu-tki>
- Suminar, A. (2020). *Satu Lagi ABK WNI di Kapal Ikan China Meninggal, DFW Usulkan Moratorium*. Suarasurabaya.Net. <https://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2020/satu-lagi-abk-wni-di-kapal-ikan-china-meninggal-dfw-usulkan-moratorium>
- W.Finaka, A. (2020). *Sejarah Tenaga Kerja Indonesia di Mancanegara*. Indonesiabaik.Id. https://indonesiabaik.id/motion_grafis/sejarah-tenaga-kerja-indonesia-di-mancanegara
- Wismabrata, M. H. (2022). *Memberantas Sindikat Perekrutan TKI Ilegal, Migrant Care: Aktor Utama dan Korporasinya Belum Tersentuh*. KOMPAS.Com. <https://regional.kompas.com/read/2022/03/23/181320878/memberantas-sindikat-perekrutan-tki-ilegal-migrant-care-aktor-utama-dan?page=all>

Buku

- Trijono, R. (2020). *OMNIBUS LAW: Cipta Lapangan Kerja* (B. Pasaribu & A. Harris (eds.)). Papas Sinar Sinanti.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian* (M. . Dr. Ir. Try Koryati (ed.)). Penerbit KBM Indonesia. [https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16455/1/E-Book Metodologi Penelitian Syafrida.pdf](https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Metodologi%20Penelitian%20Syafrida.pdf)