



HAK-HAK BURUH DI SEKTOR MAKANAN LAUT (SEAFOOD) INDONESIA

Michele Ford, Benni Hasbiyalloh dan Wayne Palmer

February 2024



HUMANITY
UNITED



Ucapan Terima Kasih

Laporan ini disusun oleh Profesor Michele Ford, Bapak Benni Yusriza Hasbiyalloh dan Dr Wayne Palmer atas nama Sydney Southeast Asia Centre (SSEAC) di Universitas Sydney, Australia, untuk Freedom Fund dan Humanity United.

Michele adalah Profesor Kajian Asia Tenggara dan Direktur SSEAC. Penelitiannya berfokus pada gerakan buruh di Asia Tenggara, migrasi tenaga kerja dan berbagai jenis pekerjaan di sektor informal termasuk pekerja rumah tangga dan pekerja online. Benni adalah pengajar di Jurusan Hubungan Internasional di Universitas Paramadina di Jakarta, Indonesia. Penelitiannya berfokus pada migrasi tenaga kerja dan perdagangan manusia, termasuk awak kapal perikanan (AKP) migran. Wayne adalah peneliti pascadoktoral di Fakultas Sosiologi Universitas Bielefeld, Jerman, dan *Honorary Associate* di Universitas Sydney. Penelitiannya berfokus pada perlindungan hak-hak buruh dan migrasi tenaga kerja di Indonesia. Selain kerja akademis mereka, Michele, Benni dan Wayne juga banyak menjadi konsultan, baik terpisah maupun bersama-sama, untuk Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM), dan gerakan buruh internasional, serta untuk pemerintah Australia mengenai berbagai topik termasuk pengorganisasian buruh, kerja paksa dan perdagangan manusia.

Kami sangat berterima kasih kepada para informan kunci, mitra hotspot, dan buruh sektor makanan laut yang kami ajak bicara atas keterbukaan mereka saat berbagi pengalaman dan pikiran dengan kami. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada Hasriadi Masalam, Roosa Sibarani, Sarah Mount, Varsha Gyawali, dan Yuki Lo dari Freedom Fund serta Ame Sagiv dari Humanity United atas dukungan dan masukannya selama melakukan penelitian, menyusun laporan ini, dan melaksanakan lokakarya validasi dua hari. Kami percaya temuan-temuan ini akan memberikan kontribusi berguna bagi upaya Freedom Fund dan Humanity United serta para mitra mereka dalam melakukan transformasi pengorganisasian tenaga kerja di sektor makanan laut di Indonesia.

RINGKASAN EKSEKUTIF

Di Indonesia, Awak Kapal Perikanan (AKP) migran internasional telah menjadi fokus perhatian pemerintah dan aktivis. Namun, AKP yang bekerja di perairan Indonesia masih kurang mendapat perhatian, meski mereka juga menghadapi risiko yang sama. Perhatian terhadap buruh yang mengolah hasil tangkapan, yang sebagian besar perempuan, bahkan lebih kecil. Di Indonesia, sekelompok kecil serikat buruh dan organisasi non-pemerintah (LSM) mencoba mengorganisir, menuntut hak, memperbaiki kondisi kerja dan mengakses solusi bagi lebih banyak buruh di sektor makanan laut dengan dukungan dari Freedom Fund dan Humanity United.

Pada 2022-2023, Sydney Southeast Asia Centre (SSEAC) di Universitas Sydney dikontrak untuk melakukan penelitian guna memandu pelaksanaan program hotspot ini. Tujuan riset yang menjadi dasar laporan ini adalah mendukung upaya mitra hotspot meningkatkan efektivitas mereka dalam memobilisasi dan melindungi hak-hak buruh sektor makanan laut di Indonesia.

Untuk tujuan penelitian ini, sektor makanan laut didefinisikan sebagai:

- Pengolahan hasil laut berorientasi ekspor di Indonesia.
- Penangkapan ikan komersial berorientasi ekspor (biasanya menggunakan kapal berukuran 30 gros ton atau lebih), di perairan Indonesia dan wilayah sekitarnya di laut lepas.
- Buruh komersial sektor makanan laut yang saat ini berada di Indonesia dan akan bermigrasi keluar, atau yang kembali dari pekerjaan mereka di luar negeri.

Laporan ini tidak mencakup supervisor dan manajer; buruh budidaya makanan laut; buruh di pengolahan makanan laut skala kecil; nelayan tradisional; buruh makanan laut Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri; atau buruh makanan laut di Indonesia yang merupakan pendatang dari negara lain.

Data yang digunakan dalam laporan dikumpulkan ketiga peneliti yang semuanya memiliki tingkat kefasihan berbahasa Indonesia sebagai penutur asli atau mendekati penutur asli. Pada tahap pertama, kami melakukan kajian pustaka terhadap sumber-sumber dari Indonesia dan negara terkait lainnya serta wawancara terhadap 30 informan kunci di Indonesia dan internasional. Kami juga melakukan konsultasi awal dengan mitra Humanity United, Serikat Pekerja Perikanan Indonesia (SPPI) dan lima mitra Freedom Fund, yaitu:

- Destructive Fishing Watch (DFW)
- Asosiasi Pekerja Perikanan Indonesia (AP2I)
- Serikat Pekerja Perikanan Indonesia (SPPI)
- Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI)
- Serikat Awak Kapal Perikanan Bersatu Sulawesi Utara (SAKTI Sulut)
- Institut Solidaritas Buruh Surabaya (ISBS)

Pada fase kedua, anggota tim mengunjungi lokasi kerja mitra hotspot terpilih, untuk mengamati aktivitas mereka, terlibat dalam diskusi intensif dengan mereka tentang harapan mereka di masa depan dan tantangan yang mereka hadapi, serta melakukan wawancara kelompok semi-terstruktur dengan 72 AKP dengan pengalaman kerja lokal dan luar negeri, serta 60 buruh pengolahan hasil laut.

TEMUAN

Laporan ini mengidentifikasi **praktik dan pendekatan menjanjikan untuk pengorganisasian dan kolaborasi buruh** di sektor ini dan gerakan buruh Indonesia yang lebih luas yang dapat diadaptasi untuk tujuan ini. Temuan utamanya adalah sebagai berikut:

1

Perbedaan utama antara inisiatif Freedom Fund dan banyak inisiatif internasional lainnya terkait sektor makanan laut Indonesia adalah fokusnya pada pengorganisasian sebagai strategi jangka panjang untuk mendorong hak-hak buruh. Perbedaan ini sangat penting di bidang yang didominasi pendekatan berbasis pasar. Namun, hal ini memerlukan komitmen jangka panjang karena pengorganisasian merupakan pekerjaan yang jauh lebih lambat dan lebih sulit dibanding advokasi publik atau pelayanan. Perbedaan mendasar ini juga harus dipahami ketika menilai kontribusi relatif dari berbagai mitra hotspot yang menerapkan strategi berbeda dan mengalokasikan dukungan kepada mereka.

2

Sektor makanan laut merupakan sektor yang menantang bagi pengorganisasian buruh karena struktur industri dan sifat pekerjaan di dalamnya. Namun, buruh di sektor makanan laut telah berhasil melakukan pengorganisasian di negara lain. Pengalaman Thailand khususnya menunjukkan **bahkan buruh makanan laut paling rentan pun bisa berorganisasi**, dan LSM lokal dan serikat buruh lokal, serta LSM dan serikat buruh internasional mempunyai peran penting dalam mendukung kerja pengorganisasian tersebut. Selain itu, meski para buruh sektor makanan laut menghadapi beberapa tantangan khusus, hambatan dalam berorganisasi belum tentu lebih besar dibanding yang dialami banyak kelompok buruh pabrik lainnya di Indonesia.

3

Mendukung buruh berorganisasi pada akhirnya merupakan cara paling sukses mencapai perubahan jangka panjang yang didorong akar rumput di sektor makanan laut. Melalui serikat atau asosiasi yang digerakkan buruh, para buruh dapat melakukan advokasi publik untuk upah lebih baik, kondisi kerja lebih baik, dan hak-hak buruh lainnya. Memiliki serikat buruh yang diakui – bahkan dalam kasus serikat buruh konservatif dan berorientasi pada layanan – memberi buruh kekuatan tambahan karena memungkinkan mereka terlibat dalam perundingan bersama yang terstruktur dan mengakses mekanisme hubungan industrial formal.

4

Hal ini tidak berarti tidak ada ruang bagi LSM untuk mengorganisir buruh. Meski serikat buruh dan asosiasi buruh merupakan pihak paling siap mengorganisir buruh, **kolaborasi organisasi buruh dan LSM** telah terbukti berhasil di Indonesia pada industri lain (misalnya manufaktur garmen di 1990an) dan di negara tetangga (misalnya Thailand). LSM dapat menyediakan sumber daya, dukungan, dan jaringan untuk meningkatkan kemampuan organisasi buruh di sektor makanan laut, seperti yang kita lihat dalam kasus kerja DFW dengan SAKTI Sulut dan kerja ISBS dengan Asosiasi Buruh Kedungrejo. Namun, penting bagi LSM menciptakan ruang bagi buruh tidak hanya sebagai pelaksana, namun juga sebagai pemimpin dan ahli strategi, serta mendukung buruh agar berhasil dalam tugas-tugas tersebut.

Gambar: Nelayan mengatur jaring ikan.
Kredit foto: Armin Hari/The Freedom Fund

- 5** Potensi peluang **pengorganisasian** terbesar terdapat di **pengolahan makanan laut** karena sifat kerja pengolahan makanan laut yang terkonsentrasi dan mudah diakses. Di Banyuwangi dan Bitung, mitra hotspot mendorong buruh pengolah makanan laut membentuk serikat buruh di luar serikat buruh di perusahaan mereka masing-masing sebagai langkah awal menuju pembentukan serikat buruh di dalam perusahaan. Pengorganisasian di tingkat perusahaan lebih menantang bagi AKP, namun konsentrasi geografis industri lokal di sekitar serangkaian pelabuhan utama menawarkan potensi pengorganisasian berbasis regional sebagai langkah menuju keterlibatan perusahaan dengan pemberi kerja besar. SAKTI Sulut sudah mulai bereksperimen dengan pendekatan dua arah ini. Yang lebih terbatas lagi adalah peluang membentuk organisasi buruh yang efektif bagi **AKP migran** karena mereka dikerahkan ke kapal-kapal yang tersebar di seluruh dunia. Hal ini tentunya membatasi kapasitas regulator dan serikat buruh di Indonesia memengaruhi praktik mereka. Meski strategi SPPI mendirikan pos-pos perwakilan di negara-negara pelabuhan utama saat ini terfokus pada pelayanan, namun dapat dimanfaatkan untuk pengorganisasian.
- 6** Dalam hal **pelayanan**, mitra hotspot terlibat dalam berbagai kegiatan untuk buruh, keluarga mereka, dan komunitas mereka. Layanan bagi **AKP lokal dan buruh makanan laut** mencakup penanganan kasus dan pendidikan dan pelatihan, serta menjamin akses terhadap layanan kesehatan yang terjangkau dan layanan publik lainnya. Hal ini juga mencakup upaya menegosiasikan *collective bargaining agreement* (CBA) atas nama AKP migran. Ada ruang kerja bersama untuk memastikan CBA AKP migran mewakili kepentingan para AKP migran dan tidak sekadar memenuhi ketentuan hukum minimum, dan menetapkan mekanisme implementasi yang efektif. Bentuk-bentuk pelayanan lainnya, seperti memberikan dukungan bagi keluarga AKP migran, mungkin berguna secara sosial, namun – berbeda dengan bentuk-bentuk pendidikan yang berfokus pada organisasi dan manajemen kasus yang efektif – kemungkinan besar tidak akan memberikan kontribusi terhadap pengorganisasian.
- 7** Mitra hotspot yang bekerja dengan AKP **lokal** bagi kapal berukuran sedang dan besar harus didorong melakukan negosiasi CBA atas nama anggotanya untuk melengkapi dan memperkuat kontrak individual yang disyaratkan pemerintah. Meski hal ini merupakan tantangan lebih sulit karena tidak diwajibkan secara khusus oleh pemerintah, pemantauan dan penegakan peraturan ini berpotensi lebih efektif dibanding CBA yang berfokus di luar negeri karena konsentrasi geografis industri lokal.
- 8** Jaringan serikat buruh, LSM dan jaringan advokasi telah memainkan peran penting dalam **mengadvokasi** kebijakan dan praktik yang lebih baik. Namun, mitra hotspot mempunyai peluang kolektif untuk memperkuat pengembangan bukti dan advokasi publik yang saat ini masih kurang dimanfaatkan. Tantangan potensial dalam hal ini adalah tingkat kepercayaan di antara organisasi-organisasi di sektor ini, termasuk mitra hotspot, yang didorong oleh perbedaan perspektif, perbedaan struktural antara struktur organisasi berbasis darat dan laut, dan perbedaan kewajiban terkait pengorganisasian buruh yang dipekerjakan di Indonesia dan luar negeri.
- 9** **Tekanan dan dukungan internasional** juga dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kondisi buruh di industri makanan laut. Namun, penting bagi para pelaku internasional untuk mempertimbangkan implikasi dari pelaksanaan agenda mereka di negara mana pun. Meski tekanan internasional dapat menjadi katalisator perbaikan kondisi ketenagakerjaan, hal ini juga berpotensi menimbulkan konsekuensi negatif yang tidak diinginkan, khususnya bagi pengusaha yang menjadi target utama advokasi publik tersebut. Ada kemungkinan perusahaan merespons tekanan internasional dengan mencari cara membungkam buruh dibanding berinteraksi dengan mereka. Karena itu, advokasi internasional yang bertujuan memperbaiki kondisi ketenagakerjaan sangat penting dibarengi dengan dialog konstruktif yang berfokus pada pengembangan strategi berkelanjutan yang menguntungkan buruh tanpa berdampak negatif terhadap pemberi kerja dalam jangka panjang.

REKOMENDASI

Untuk memperkuat dampak program mitra hotspot dan mendorong perubahan positif dalam industri makanan laut, kami membuat rekomendasi berikut, yang dijelaskan secara rinci di Bagian 8:

Untuk mitra hotspot

1. Fokus untuk memanfaatkan kekuatan mereka.
2. Mempertimbangkan untuk mengembangkan strategi gabungan serikat berbasis tempat kerja/regional untuk pengorganisasian akar rumput.
3. Memasukkan pendekatan hubungan industrial dalam strategi pelayanan bagi buruh lokal.
4. Mengembangkan aliansi strategis dengan serikat buruh arus utama dan organisasi lingkungan hidup.
5. Memperkuat pengembangan bukti dan kampanye bersama.

Untuk Freedom Fund dan Humanity United

1. Membangun model yang lebih jelas membedakan antara advokasi publik, pelayanan dan pengorganisasian, dan yang lebih mendukung kerja pengorganisasian.
2. Mendukung spesialisasi.
3. Membantu serikat buruh dan asosiasi buruh mitra mengasah atau memperoleh keterampilan berorganisasi.
4. Mendukung pengembangan hubungan yang bermakna dengan serikat buruh arus utama dan LSM buruh.
5. Mendorong kolaborasi strategis antar mitra.

Analisis rinci mengenai aktivitas masing-masing organisasi mitra, dan rekomendasi khusus bagi mereka, diberikan kepada Freedom Fund, Humanity United, dan mitra hotspot dalam laporan pendamping.

*Gambar: Pekerja di pabrik pengolahan ikan.
Kredit foto: Fauzan Azhima/ILO*



GLOSARIUM

ABK	Anak Buah Kapal
AKP	Awak Kapal Perikanan
AP2I	Asosiasi Pekerja Perikanan Indonesia
AP2HI	Asosiasi Perikanan Pole & Line dan Handline Indonesia
ASEAN	<i>Association of Southeast Asian Nations</i>
ATLI	Asosiasi Tuna Longline Indonesia
BP2MI	Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
BPJS	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BRC	<i>British Retail Consortium</i>
BST	<i>Basic Safety Training</i>
CBA	<i>Collective Bargaining Agreement</i>
CFS	<i>Capture Fisheries Standard</i>
DFW	Destructive Fishing Watch
DW	<i>Domestic Workers</i>
FIP	<i>Fishery Improvement Projects</i>
FOBMI	Federasi Organisasi Buruh Migran Indonesia
FOS	<i>Friend of the Sea</i>
FPPI	Federasi Pekerja Pelabuhan Indonesia
FRN	<i>Fishers' Rights Network</i>
FSPILN	Forum Solidaritas Pekerja Indonesia Luar Negeri
FSPMI	Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia
FTUSA	FairTrade AS
GT	<i>Gross Tonnage</i>
HKCTU	<i>Hong Kong Confederation of Trade Unions</i>
HNI	Himpunan Nelayan Indonesia
HNTK	Himpunan Nelayan Tradisional Kedungrejo
ICTBF	<i>International Coastal Tuna Business Forum</i>
IMCAA	<i>Indonesia Maritime Crewing Agents Association</i>
IOJI	<i>Indonesia Ocean Justice Initiative</i>
IOM	<i>International Organization for Migration</i>
IPLNF	<i>International Pole and Line Foundation</i>
ISBS	Institut Solidaritas Buruh Surabaya
ITF	<i>International Transport Workers' Federation</i>
IUU	Illegal, Unreported and Unregulated

JARNAS BMI	Jaringan Nasional Buruh Migran Indonesia
JFA	Jaya Frans Abadi
KAJS	Komite Aksi Jaminan Sosial
KAMIPARHO	Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Restoran Hotel dan Tembakau
KASBI	Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia
KKP	Kementerian Kelautan dan Perikanan
KOPBUMI	Konsorsium Pembela Buruh Migran Indonesia
Koral	LSM Koalisi untuk Perikanan dan Kelautan Berkelanjutan
KP3I	Kesatuan Pelaut dan Pekerja Perikanan Indonesia
KPI	Kesatuan Pelaut Indonesia
KSBSI	Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia
KSPI	Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia
KSPSI	Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia
KTP	Kartu Tanda Penduduk
KUB	Kelompok Usaha Bersama
LSM	Lembaga Swadaya Masyarakat
MoU	<i>Momerandum of Understanding</i>
MSC	<i>Marine Stewardship Council</i>
MWRN	<i>Migrant Workers Rights Network</i>
NFC	<i>National Fishers Center</i>
PKB	Perjanjian Kerja Bersama
RPJMDes	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa
SAKTI	Serikat Awak Kapal Transportasi Indonesia
SAKTI Sulut	Serikat Awak Kapal Perikanan Bersatu Sulawesi Utara
SBK	Serikat Buruh Kerakyatan
SBMI	Serikat Buruh Migran Indonesia
SNI	Serikat Nelayan Indonesia
SPILN	Serikat Pekerja Indonesia Luar Negeri
SPPI	Serikat Pelaut Perikanan Indonesia
SPPJM	Serikat Pekerja Perkapalan dan Jasa Maritim
SPSU	Serikat Pelaut Sulawesi Utara
SSEAC	<i>Sydney Southeast Asia Centre</i>
SSFA	<i>Samae San Fishermen's Alliance</i>
UE	Uni Eropa
UNDP	<i>United Nations Development Programme</i>
WFTU	<i>World Federation of Trade Unions</i>
ZEE	Zona Ekonomi Eksklusif

DAFTAR ISI

RINGKASAN EKSEKUTIF	1
GLOSARIUM	5
1. PENDAHULUAN	8
2. KONSEP KUNCI	10
2.1 Tipologi organisasi	10
2.2 Tipologi strategi	13
3. LATAR BELAKANG	15
4. PETA ORGANISASI	16
4.1 Mitra hotspot	16
4.2 Organisasi berbasis anggota lainnya di sektor ini	21
4.3 Asosiasi pengusaha dan inisiatif yang didorong pasars	22
5. TANTANGAN YANG DIHADAPI	24
5.1 Tantangan yang dihadapi buruh sektor makanan laut	25
5.2 Tantangan terkait pengorganisasian	28
5.3 Tantangan terkait pelibatan serikat buruh arus utama	32
6. FOKUS, STRUKTUR DAN STRATEGI SAAT INI	34
6.1 Fokus saat ini	34
6.2 Struktur saat ini	34
6.3 Strategi saat ini	34
7. PENDEKATAN DAN PEMBELAJARAN MENJANJIKAN	37
7.1 Pendekatan pengorganisasian menjanjikan	37
7.2 Pendekatan advokasi menjanjikan	46
8. DISKUSI DAN REKOMENDASI	48
8.1 Rekomendasi untuk mitra hotspot	50
8.2 Rekomendasi untuk Freedom Fund dan Humanity United	53
REFERENSI	55
LAMPIRAN A. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	57
LAMPIRAN B. TOPIK WAWANCARA INDIKATIF	58
DAFTAR TABEL	
Tabel 1. Kekuatan LSM, asosiasi buruh dan serikat buruh	11
Tabel 2. Contoh advokasi publik, pelayanan dan pengorganisasian	14
Tabel 3. Ringkasan pendekatan menjanjikan dari negara lain	38
Tabel 4. Ringkasan pendekatan menjanjikan dari sektor lain	43

1. PENDAHULUAN

Selama dekade terakhir, sektor makanan laut Indonesia telah menarik perhatian internasional terkait eksploitasi dan kerja paksa. Menanggapi permasalahan ini, pada 2021, Freedom Fund bekerja sama dengan Humanity United memulai program hotspot di Indonesia dan saat ini mendukung beberapa organisasi yang bekerja bersama buruh di sektor makanan laut Indonesia untuk berorganisasi, menuntut hak, meningkatkan kondisi kerja dan mengakses pemulihan.

Pada 2022-2023, Sydney Southeast Asia Centre (SSEAC) di Universitas Sydney dikontrak untuk menyusun laporan guna membantu memandu program hotspot ini. Studi ini melibatkan tinjauan literatur dari Indonesia dan negara-negara terkait lainnya, wawancara dengan 30 informan kunci, konsultasi dengan mitra, kunjungan lapangan, dan wawancara kelompok semi-terstruktur dengan 72 AKP dengan pengalaman lokal dan internasional serta 60 buruh pengolahan makanan laut (ringkasan metodologi dapat dilihat di Lampiran A dan B).

Tujuan studi ini adalah mendukung upaya mitra hotspot meningkatkan efektivitas mereka dalam memobilisasi dan melindungi hak-hak buruh sektor makanan laut di Indonesia. Untuk tujuan riset ini, kami mendefinisikan **sektor makanan** laut sebagai:

- Pengolahan hasil laut berorientasi ekspor di Indonesia.
- Penangkapan ikan komersial berorientasi ekspor (biasanya menggunakan kapal berukuran 30 gros ton atau lebih), di perairan Indonesia dan laut lepas di wilayah sekitarnya.
- Buruh komersial makanan laut yang saat ini berada di Indonesia dan akan bermigrasi keluar, atau kembali dari pekerjaan di luar negeri.

Kerangka acuan ini tidak mencakup supervisor dan manajer; buruh budidaya makanan laut; buruh di pengolahan makanan laut skala kecil; nelayan tradisional; buruh makanan laut Indonesia yang bekerja di luar negeri; atau buruh makanan laut di Indonesia yang merupakan pendatang dari negara lain.

Laporan ini mengidentifikasi praktik terkini dan pendekatan menjanjikan dalam pengorganisasian dan kolaborasi buruh di sektor makanan laut dan gerakan buruh Indonesia lebih luas yang dapat diadopsi atau diadaptasi. Dalam melakukannya, riset ini menjawab empat pertanyaan kunci:

1. Pendekatan dan pembelajaran apa- yang diambil dari evolusi gerakan buruh di Indonesia, di industri serupa di Indonesia, dan di negara-negara tetangga – yang menjanjikan untuk menghubungkan dan memobilisasi buruh di sektor penangkapan ikan laut dan produksi makanan laut di darat?
2. Selain enam mitra utama tersebut, siapakah aktor penting lainnya dalam gerakan hak-hak buruh lebih luas di Indonesia yang dapat menjadi sekutu potensial di masa depan untuk memperkuat pesan dan pengaruh para mitra? Di titik mana kepentingan dari berbagai aktor ini saling bersinggungan dan berbeda? Apa saja 'titik masuk' yang potensial bagi mitra-mitra hotspot untuk terlibat secara lebih bermakna dengan para pelaku hak-hak buruh berpengaruh lainnya?
3. Secara kolektif di keenam mitra hotspot, apa peluang yang ada untuk memperkuat upaya membangun bukti dan advokasi bersama? Pengetahuan/keterampilan/modal sosial tambahan apa (seperti kredibilitas di mata pembuat kebijakan), atau mitra organisasi tambahan, yang perlu dibangun dalam program hotspot sebagai penerima hibah atau kolaborator?
4. Untuk tiap mitra hotspot, apa saja pendekatan menjanjikan yang dapat mereka adaptasi atau tingkatkan dalam satu hingga dua tahun ke depan, dengan mempertimbangkan sejarah kerja masing-masing organisasi, keahlian di bidangnya, keterampilan teknis dan kapasitas operasional, serta arah pertumbuhan mereka?

Perbaikan kondisi bagi AKP dan buruh pengolahan hasil laut tidak terjadi di ruang hampa. Struktur peluang untuk mendorong perubahan dipengaruhi oleh berbagai organisasi tidak hanya di Indonesia tetapi juga internasional. Serikat buruh nasional dan aktor gerakan buruh lainnya – dan bahkan asosiasi

industri – juga merupakan sekutu penting, dan kurang dimanfaatkan, dalam memperkuat pesan dan pengaruh para mitra kunci. Mereka juga dipengaruhi pihak-pihak yang tidak mempunyai kepentingan langsung terhadap buruh atau, bahkan, dalam rantai pasok makanan laut global.

Setelah menguraikan beberapa konsep utama, laporan ini dimulai dengan beberapa informasi latar belakang mengenai tantangan yang dihadapi buruh di sektor makanan laut dan organisasi yang mewakili dan mendukung mereka. Laporan ini kemudian menguraikan fokus, struktur dan strategi mitra-mitra hotspot saat ini sebelum beralih ke diskusi tentang pendekatan-pendekatan yang menjanjikan dan pembelajaran dari (a) upaya untuk mengorganisir buruh di industri lain dan buruh sektor makanan laut di negara-negara lain dan (b) untuk memberikan pengaruh di antara berbagai pemangku kepentingan. Laporan ini ditutup dengan diskusi mengenai potensi penyempurnaan terhadap pendekatan luas dan strategi khusus yang ditempuh para mitra hotspot dan oleh Freedom Fund dan Humanity United dan diakhiri dengan serangkaian rekomendasi umum. Analisis rinci mengenai aktivitas masing-masing organisasi mitra, dan rekomendasi khusus untuk mereka, diberikan kepada Freedom Fund, Humanity United, dan mitra hotspot dalam laporan pendamping.



2. KONSEP KUNCI

Studi ini mengidentifikasi berbagai model pengorganisasian buruh dan pendekatan menjanjikan untuk mobilisasi buruh dan kolaborasi yang dapat diadaptasi untuk berbagai kelompok buruh di sektor makanan laut. Untuk melakukan hal ini, penting memahami berbagai jenis organisasi yang terlibat dalam sektor ini dan berbagai pendekatan yang mereka gunakan.

2.1 TIPOLOGI ORGANISASI

Ada dua kelompok utama organisasi yang berhubungan langsung dengan buruh di Indonesia. Pertama, terdiri dari serikat buruh yang terdaftar secara formal dan asosiasi buruh yang kurang formal. Kedua, terdiri dari organisasi non-pemerintah (LSM).

Sekilas, serikat dan asosiasi buruh bisa terlihat sangat mirip – dan terkadang serikat buruh sebenarnya bisa disebut asosiasi. Namun perbedaan utamanya adalah **serikat buruh yang terdaftar** (terlepas dari apa sebutannya) boleh melakukan perundingan bersama dengan majikan atas nama para anggotanya dan berpartisipasi dalam berbagai sistem hubungan industrial formal lainnya. **Asosiasi buruh yang tidak terdaftar** lebih mudah dibentuk dibanding serikat buruh, namun mereka tidak dapat menggunakan mekanisme hubungan industrial formal dengan cara yang sama. Namun dalam praktiknya, mungkin terdapat sedikit atau bahkan tidak ada perbedaan antara serikat buruh dan asosiasi buruh yang tidak terdaftar, terutama jika serikat buruh tidak berfokus pada perundingan bersama di tingkat tempat kerja.

Kurangnya kemandirian finansial sangat mungkin terjadi ketika organisasi tidak memiliki mekanisme kuat untuk mengumpulkan iuran anggota. Di beberapa tempat kerja di sektor formal, iuran dikumpulkan melalui sistem 'check-off', iuran anggota secara otomatis dipotong dari gaji buruh dan ditransfer langsung ke serikat buruh. Dalam kondisi tertentu, sistem check-off dapat bertentangan dengan adanya serikat buruh demokratis, seperti yang terjadi pada zaman Suharto (1967–1998). Saat itu, serikat buruh yang didukung negara atau yang didukung perusahaan memiliki akses terhadap sistem check-off, sedangkan serikat buruh yang independen tidak mendapatkan akses tersebut (Ford 2009). Namun, sistem ini tetap merupakan mekanisme yang efektif untuk pengumpulan iuran di banyak negara demokrasi industri yang sudah mapan.

Setelah jatuhnya rezim Suharto, beberapa serikat buruh di Indonesia masih mempertahankan, atau menerapkan, akses terhadap sistem check-off. Namun banyak serikat menetapkan mekanisme alternatif untuk pengumpulan iuran. Dalam kasus terbaik, anggota menyetujui transfer elektronik otomatis. Di banyak serikat lain, pengurus serikat buruh mengumpulkan iuran secara manual. Namun dalam sebagian besar kasus, jumlah iuran yang dikumpulkan – jika memang dikumpulkan – tidak cukup untuk



Gambar: Ikan yang ditangkap di Sulawesi Utara.
Kredit foto: Armin Hari/The Freedom Fund

menutupi biaya operasional. Akibatnya, serikat buruh terpaksa mengandalkan pemasukan lain dari biaya layanan, koperasi buruh, atau dukungan pendanaan eksternal dari, misalnya, LSM perburuhan (Ford 2006a). Dan meski asosiasi buruh juga dapat mengumpulkan iuran dari anggotanya, mereka umumnya lebih mengandalkan bentuk pendapatan lain atau dukungan eksternal.

Dalam hal pengaruh, keberlanjutan finansial, dan perundingan bersama, jumlah anggota merupakan hal penting. Keunggulan serikat buruh kecil adalah memiliki pemahaman kuat mengenai anggota dan kepentingan mereka, namun serikat buruh besar berpotensi lebih kuat dan memiliki posisi lebih baik untuk terlibat secara efektif dengan pengusaha dan pemerintah. Serikat buruh besar lebih mungkin telah menetapkan prosedur tata kelola dan mekanisme pergantian kepemimpinan. Secara teori, semua serikat buruh didanai anggotanya melalui pengumpulan iuran anggota, namun secara logika, serikat buruh besar mempunyai peluang lebih besar mencapai kemandirian finansial. Tapi, dalam praktiknya, banyak serikat buruh di Indonesia, baik besar maupun kecil, kesulitan mencapai kemandirian finansial tersebut.

Ketergantungan sebagian atau bahkan seluruhnya pada pendanaan eksternal membawa risiko dan manfaat. Jika pendanaan eksternal bersifat tambahan, hal ini dapat memungkinkan organisasi gerakan buruh mencapai lebih dari apa yang bisa mereka capai secara mandiri. Hal ini terutama penting pada tahun-tahun awal keberadaan sebuah organisasi. Namun, ketika pendanaan eksternal merupakan bentuk utama pendapatan setelah fase start-up, ada risiko hal ini dapat mengalihkan hubungan akuntabilitas organisasi dari anggotanya ke pemberi dana (Ford 2006a). Dalam kasus seperti ini, ketergantungan finansial dapat menyebabkan serikat buruh tidak memprioritaskan perekrutan dan keterlibatan anggota, yang memerlukan upaya besar, dan lebih memilih melakukan tugas-tugas yang tidak terlalu berat.

Meski ada banyak kesamaan antara serikat buruh dan asosiasi buruh, kedua bentuk organisasi ini jelas berbeda dengan **LSM perburuhan**. Jika serikat buruh dan asosiasi buruh adalah organisasi berbasis anggota yang dirancang untuk melayani kepentingan anggotanya, maka LSM adalah organisasi dengan keanggotaan tertutup yang umumnya dikelola non-buruh. Karena itu, LSM perburuhan pada umumnya lebih fleksibel dibanding serikat buruh atau asosiasi buruh. Mereka tidak bertanggung jawab kepada sejumlah besar anggota dan dapat mengubah arah atau fokus dengan relatif cepat.

Secara umum, LSM, serikat buruh dan asosiasi buruh mempunyai kekuatan dan kelemahan berbeda, yang mempunyai implikasi terhadap kontribusi yang dapat mereka berikan terhadap AKP dan buruh perikanan (Tabel 1).

Tabel 1. Kekuatan LSM, asosiasi buruh dan serikat buruh

Karakteristik	LSM	Asosiasi	Serikat buruh
Memahami permasalahan buruh	?	✓	✓
Pengalaman langsung mengenai permasalahan buruh	?	✓	✓
Kolektif dan solidaritas kekuatan	–	✓	✓
Legitimasi sebagai wakil buruh	–	?	✓
Kapasitas untuk terlibat dengan institusi hubungan industrial	–	–	✓
Kemampuan berkomunikasi dengan pengambil kebijakan	✓	?	✓
Pemahaman konteks lebih luas	✓	?	?
Kemampuan mengadakan kampanye	✓	?	?
Kemampuan berkomunikasi dengan pihak eksternal	✓	?	?
Fleksibilitas	✓	?	?
Sumber keuangan	✓	?	?
Kemampuan memenuhi persyaratan pelaporan donor	✓	?	?

Kunci: Ada (✓) tidak ada (–) ambigu (?)

Kekuatan serikat buruh dan asosiasi buruh adalah ciri khasnya (setidaknya secara teori) sebagai organisasi demokratis yang secara langsung diatur dan diarahkan oleh anggota – serta bertanggung jawab kepada mereka. Karena itu, mereka cenderung mengadopsi prioritas yang mencerminkan kebutuhan dan aspirasi buruh dibanding LSM, yang mungkin fokus terutama pada buruh atau mendukung mereka sebagai bagian dari portofolio kegiatan lebih luas atau sebagai respons terhadap prioritas donor.

Serikat buruh dan asosiasi buruh juga mempunyai legitimasi lebih kuat untuk berbicara atas nama buruh dibanding LSM karena status mereka sebagai organisasi berbasis anggota. Mereka juga berada dalam posisi lebih baik untuk memanfaatkan kekuatan kolektif buruh. Dengan memupuk solidaritas di antara para anggotanya, serikat buruh dan asosiasi buruh dapat menuntut kondisi kerja lebih baik dan pemulihan terhadap hak-hak buruh yang telah dilanggar melalui tindakan kolektif. Dalam kasus serikat buruh, legitimasi dan pengaruhnya semakin diperkuat dengan peran formal mereka dalam sistem hubungan industrial. Sesuai persyaratan peraturan, mereka mempunyai hak mengorganisir buruh di tempat kerja, mewakili mereka dalam proses perundingan bersama dan perundingan bipartit lainnya. Mereka juga berhak berpartisipasi dalam badan tripartit di tingkat lokal, provinsi atau nasional.

Dalam banyak kasus, organisasi buruh di negara berkembang seperti Indonesia digerakkan oleh seorang individu, atau sekelompok kecil pemimpin. Kepemimpinan yang kuat oleh beberapa individu dapat membuahkan hasil, namun praktik demokrasi merupakan inti dari organisasi buruh yang sehat. Penting sekali untuk mengembangkan budaya demokratis dan partisipatif untuk memastikan kepentingan anggota terwakili dan terdapat potensi regenerasi kepemimpinan. Tanpa adanya budaya seperti itu, organisasi buruh tidak jauh berbeda dengan LSM buruh.

LSM juga mempunyai kekuatan tersendiri. Kekuatan ini mencakup pemahaman kuat mengenai konteks lebih luas namun juga fleksibilitasnya, tingkat pendidikan staf yang relatif tinggi, kemampuan menulis proposal yang kompetitif, pengetahuan yang relatif baik, dan kapasitas memenuhi persyaratan pelaporan donor, serta akses kuat terhadap sumber pendanaan. Mereka juga memiliki hubungan lebih baik dengan pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan eksternal serta pengetahuan mumpuni tentang konteks lebih luas, misalnya, dalam sektor makanan laut, rantai pasokan internasional, dan jaringan yang lebih baik secara nasional dan bahkan internasional.

Namun, kekuatan-kekuatan ini dapat dengan mudah menjadi kelemahan. Ketergantungan LSM pada pendanaan eksternal dapat mempengaruhi fokus yang mereka identifikasi, strategi yang mereka gunakan, atau jangka waktu yang mereka tentukan untuk mencapai tujuan atau rangkaian kegiatan tertentu (Ford 2006a). Dalam konteks Indonesia misalnya, banyak organisasi yang awalnya berfokus pada hak-hak pekerja seks mengadopsi lensa anti-perdagangan manusia ketika Amerika Serikat berhenti mendanai organisasi yang fokusnya pada pekerja seks (Ford dan Lyons 2012). Dalam beberapa kasus, staf LSM juga cenderung memprioritaskan pemahaman mereka akan permasalahan yang dihadapi buruh di sektor tertentu dibanding pengalaman buruh itu sendiri. Hal ini dapat dimengerti, karena keseimbangan antara membantu buruh memahami realitasnya dengan cara berbeda dan memaksakan pengertian tertentu adalah hal rumit, namun hal ini merupakan kecenderungan yang selalu dihadapi oleh LSM perburuhan paling efektif sekalipun.



Gambar: Nelayan di pelabuhan di Jawa Tengah.
Kredit foto: Pichit Phromkade/ILO

Pada saat yang sama, LSM dapat memainkan peran penting dalam memperjuangkan hak-hak buruh. LSM yang fokus utamanya pada buruh memiliki sejarah panjang di Indonesia dan memberikan kontribusi luar biasa terhadap gerakan buruh (Ford 2009). Bagi LSM lain, isu ketenagakerjaan mungkin hanyalah salah satu dari sekian banyak isu yang menjadi fokus perhatiannya. Di sektor makanan laut, sebagian besar LSM muncul dari keprihatinan terhadap kelestarian lingkungan. Tantangan bagi LSM ini adalah memperluas kerangka acuan yang sudah ada dan mengembangkan perspektif yang berpusat pada buruh.

Selain itu, kolaborasi dan koordinasi antara organisasi berbasis anggota dan LSM buruh dapat sangat bermanfaat, karena kedua jenis organisasi tersebut mempunyai kekuatan dan perspektif berbeda. Dengan menggabungkan upaya dan pengetahuan mereka, mereka dapat bekerja menuju tujuan bersama untuk meningkatkan hak dan kesejahteraan buruh.

2.2 TIPOLOGI STRATEGI

Saat membahas keterlibatan organisasi dengan buruh, penting membedakan tiga jenis strategi utama, yaitu pengorganisasian, pelayanan dan advokasi publik (Ford 2013, 2019). **Pengorganisasian** melibatkan perekrutan buruh ke dalam organisasi yang sudah ada, atau dengan tujuan mendirikan organisasi baru. Hal ini menyiratkan komitmen memberikan ruang bagi buruh untuk berkontribusi pada perumusan kolektif akan prioritas dan strategi organisasi dan membekali anggota melakukan hal tersebut. Strategi ini merupakan strategi paling menantang dari ketiga strategi tersebut, dan banyak serikat buruh di Asia hanya memiliki sedikit sumber daya untuk mengorganisir dan mendukung konstituen baru.

Seperti dicatat Teerakowitkajorn (tanpa tahun), penting membedakan antara pengorganisasian dan mobilisasi. Mobilisasi lebih banyak melibatkan 'teknisi/ahli seperti pengacara dan aktivis dibanding buruh'. Sebaliknya, pengorganisasian memerlukan partisipasi buruh yang lebih aktif dalam 1) 'membangun basis kekuasaan lebih besar', 2) 'melakukan analisis struktur kekuasaan' dan 3) 'merancang strategi mencapai hasil sendiri'. Perbedaan utama di sini adalah bahwa buruh terorganisir bertindak atas nama mereka sendiri, sementara buruh yang dimobilisasi menanggapi desakan atau tawaran dukungan dari dorongan eksternal. Hal terpenting adalah jika mobilisasi bisa dilakukan secara spontan, pengorganisasian adalah proses terstruktur yang dirancang untuk membangun hubungan jangka panjang di antara para buruh. Penting juga dicatat bahwa pengorganisasian tidak selalu menjamin buruh dapat dimobilisasi untuk menanggapi isu-isu yang menjadi perhatian kelompok yang ingin memobilisasi mereka.

Pengorganisasian merupakan pekerjaan sulit dalam konteks apa pun, terutama di negara-negara seperti Indonesia, di mana budaya serikat buruh masih lemah, dan terpusat pada beberapa sektor utama saja. Karena alasan historis, sektor makanan laut bukanlah salah satu sektor tersebut. Berbeda dengan Australia, misalnya – yang buruh maritimnya relatif sangat terorganisir dan sangat militan – buruh maritim di Indonesia tidak demikian. Bahkan pelaut niaga, yang secara global merupakan buruh berbasis laut yang paling terorganisir, tidak terwakili dengan baik di Indonesia.

Strategi kunci kedua, **pelayanan**, melibatkan pemberian berbagai jenis dukungan kepada buruh, misalnya, bantuan hukum, tempat penampungan darurat atau bahkan akses terhadap tunjangan yang dinegosiasikan sebagai bagian dari proses perundingan bersama. Elemen lain dari pelayanan adalah pendidikan dan pelatihan, yang mungkin memiliki tujuan berbeda, misalnya, perolehan keterampilan profesional, hak-hak buruh atau strategi menjalankan organisasi buruh yang demokratis. Secara historis, di Indonesia, banyak LSM perburuhan yang terlibat dalam kegiatan pelayanan di sektor-sektor saat serikat buruh lemah atau tidak ada. Namun, serikat buruh juga dapat memilih memprioritaskan pendekatan pelayanan, baik yang menargetkan anggotanya atau kelompok buruh lebih luas. Dalam beberapa kasus, pekerjaan pelayanan dapat digunakan sebagai bagian dari strategi pengorganisasian yang lebih luas. Namun, hal ini tidak termasuk dalam pengorganisasian – meski banyak organisasi yang salah mengartikan hal tersebut.

Sementara itu, **advokasi publik** – atau apa yang digambarkan Freedom Fund sebagai upaya memengaruhi – melibatkan produksi dan penyebaran pengetahuan melalui kampanye untuk membawa perubahan dalam norma-norma internasional, kebijakan pemerintah, dan opini publik (Ford dan Gillan 2015). Inisiatif advokasi publik dapat dilakukan secara berkelanjutan, namun bisa juga bersifat sporadis dan insidental, misalnya dengan mempublikasikan kasus-kasus pelecehan yang dialami buruh. Dalam skenario terbaik, kampanye advokasi publik dapat menghasilkan perubahan substantif dalam kebijakan

atau pendekatan, seperti yang diilustrasikan beberapa kampanye internasional untuk produksi makanan laut yang bertanggung jawab. Namun keberhasilannya sangat bergantung pada kapasitas organisasi dalam menciptakan jaringan, memobilisasi opini publik, dan memanfaatkan koneksi strategis.

Ada banyak strategi pengorganisasian, pelayanan dan advokasi publik yang dapat digunakan secara terpisah dan bersama-sama di berbagai sektor. Pada saat yang sama, terdapat beberapa contoh yang berlaku bagi buruh makanan laut serta AKP lokal dan migran (Tabel 2).

Tabel 2. Contoh advokasi publik, pelayanan dan pengorganisasian

	Pengorganisasian	Pelayanan	Advokasi Publik
Buruh pengolahan makanan laut	Meyakinkan buruh pengolahan makanan laut mendirikan atau bergabung dalam serikat buruh atau asosiasi buruh dan menggunakan struktur tersebut untuk memperjuangkan hak dan kepentingan mereka	Memberikan bantuan hukum kepada buruh yang diberhentikan tanpa sebab	Melobi pemerintah untuk meningkatkan inspeksi pabrik
AKP di Indonesia	Meyakinkan AKP mendirikan atau bergabung dengan serikat buruh atau asosiasi buruh dan menggunakan struktur tersebut untuk memperjuangkan hak dan kepentingan mereka	Membantu AKP skala kecil mendirikan koperasi	Melobi perusahaan mendaftar ke skema sertifikasi
AKP migran	Meyakinkan AKP migran mendirikan atau bergabung dengan serikat buruh atau asosiasi buruh dan menggunakan struktur tersebut untuk memperjuangkan hak dan kepentingan mereka	Mendukung keluarga AKP migran selama kerabatnya bekerja di luar negeri	Mengadakan kampanye media sosial yang menarik perhatian terhadap penderitaan para AKP migran

Penting juga dicatat di sini strategi-strategi ini dapat diterapkan secara terpisah atau bersama-sama (Ford 2013; Ford 2019). Misalnya, bentuk penyediaan layanan langsung seperti penanganan kasus perselisihan seputar upah atau kondisi kerja sangat menghabiskan sumber daya serikat buruh, dan mungkin sulit dipertahankan jika tidak terkait langsung dengan advokasi kebijakan atau perekrutan anggota serikat buruh. Kebijakan ini juga dapat diterapkan oleh satu organisasi atau jaringan. Misalnya, kampanye yang mendorong kebebasan berserikat mungkin dijalankan koalisi serikat buruh dan LSM buruh, atau hotline serikat buruh mengarahkan buruh yang mengalami kesulitan ke layanan konseling yang dikelola LSM.

Tak heran, mengingat sifat sektor ini yang penuh tantangan, sebagian besar organisasi yang tertarik pada sektor makanan laut lebih fokus pada advokasi publik, atau pada penyediaan layanan terbaik, dibanding pengorganisasian. Godaan untuk fokus pada advokasi publik, atau bahkan penyediaan layanan, bisa jadi merupakan godaan yang sangat rasional. Pengorganisasian buruh adalah sebuah proses kompleks yang sangat bergantung pada sejarah dan ekonomi politik masyarakat dan industri tempat pengorganisasian tersebut berlangsung. Namun hal ini tidak berarti cukup menggunakan advokasi publik atau pelayanan (bahkan aspek pelayanan yang dapat berkontribusi pada pengorganisasian, seperti manajemen kasus atau pelatihan) sebagai pengganti pengorganisasian jika tujuan jangka panjangnya adalah memberdayakan buruh sektor makanan laut untuk memimpin perjuangan demi upah yang lebih baik dan kondisi kerja yang lebih baik dan manusiawi.

3. LATAR BELAKANG

Sebagai negara kepulauan terbesar di dunia, Indonesia memiliki perairan seluas 2,8 juta kilometer persegi di dalam batas wilayahnya (Cribb dan Ford 2009). Indonesia juga merupakan sumber tangkapan laut terbesar ketiga di dunia, dengan produksi 6,7 juta ton pada 2018 (FAO 2020). Sektor ini menghasilkan pendapatan ekspor sekitar USD 4,1 miliar per tahun (Anggoro 2020). Kebanyakan ikan ditangkap dari perahu berukuran relatif kecil. Menurut Kementerian Kelautan dan Perikanan, hanya 1,6 persen dari 390.728 kapal penangkap ikan bermotor di Indonesia yang berukuran di atas 30 Gross Tonnage (GT) (KKP 2023a).

Sektor ini merupakan sumber lapangan kerja penting, dan secara total bertanggung jawab atas lebih dari 7 juta lapangan kerja (Anggoro 2020). Seperti halnya secara global, terdapat pembagian kerja berdasarkan gender: penangkapan ikan merupakan peran laki-laki dan pengolahan sebagian besar dilakukan perempuan (untuk Chile, lihat Núñez dan Melillanca 2021; untuk Norwegia, lihat Gerrard 2018). Hal ini berlaku di Indonesia. Tenaga kerja penangkapan ikan komersial hanya terdiri dari laki-laki dan tenaga kerja pengolah hasil laut sebagian besar terdiri dari perempuan. Pada 2021, terdapat 2.925.818 nelayan yang bekerja di Indonesia, dan 2.359.264 diantaranya tercatat sebagai nelayan laut (KKP 2023c). Statistik mengenai jumlah buruh yang dipekerjakan di pabrik pengolahan hasil laut, baik besar maupun kecil, tidak tersedia. Kita tahu pada 2019, hampir 99 persen pabrik pengolahan makanan laut merupakan usaha kecil (KKP 2023b), yang umumnya menawarkan upah lebih rendah dan kondisi kerja lebih buruk dibanding perusahaan menengah dan besar.

Meski penting baik dari segi pendapatan yang dihasilkan maupun lapangan kerja yang disediakan bagi laki-laki dan perempuan, sektor ini banyak diabaikan para pembuat kebijakan dan aktivis buruh. Sebagaimana dibahas di bawah, hal ini tidak hanya disebabkan tantangan terkait pekerjaan dan pengorganisasian di sektor ini, namun juga faktor-faktor historis yang memengaruhi tingkat keterlibatan serikat buruh arus utama. Sebelum membahas isu-isu ini, penting memahami lanskap organisasi dalam sektor itu sendiri.

4. PETA ORGANISASI

Terdapat beberapa organisasi berbeda yang saat ini terlibat dalam sektor ini dengan fokus pada AKP (yang bekerja di perairan Indonesia atau di luar negeri) atau buruh pengolahan makanan laut, termasuk organisasi berbasis keanggotaan dan LSM. Meski serikat buruh arus utama hampir tidak ada di sektor ini, terdapat sejumlah organisasi berbasis keanggotaan yang terlibat dalam penyediaan layanan atau, pada tingkat lebih rendah, dalam pengorganisasian. LSM juga memainkan peran penting dalam advokasi publik dan penyediaan layanan, serta dalam beberapa kasus mendukung upaya pengorganisasian.

4.1 MITRA HOTSPOT

Freedom Fund bermitra dengan beberapa LSM dan organisasi buruh utama yang terlibat dalam kegiatan advokasi publik dan pelayanan – dan dalam beberapa kasus pengorganisasian – terhadap AKP lokal dan migran serta buruh pengolahan makanan laut, yaitu:

- Destructive Fishing Watch (DFW)
- Asosiasi Pekerja Perikanan Indonesia (AP2I)
- Serikat Pekerja Perikanan Indonesia (SPPI)
- Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI)
- Serikat Awak Kapal Perikanan Bersatu Sulawesi Utara (SAKTI Sulut)
- Institut Solidaritas Buruh Surabaya (ISBS)

Sub-bagian ini menguraikan pekerjaan yang dilakukan masing-masing organisasi ini. Selain itu, Serikat Pekerja Perikanan Indonesia (SPPI) – mitra Humanity United – juga dibahas. Indonesia Ocean Justice Initiative (IOJI), salah satu mitra Freedom Fund, tidak termasuk dalam penelitian ini.



Gambar: Nelayan menyiapkan kapal.
Kredit foto: Armin Hari/The Freedom Fund



Destructive Fishing Watch (DFW)

DFW merupakan LSM yang fokus pada perlindungan dan pemberdayaan masyarakat pesisir, khususnya yang berada di pulau-pulau kecil terluar Indonesia. Konstituen organisasi ini terutama adalah masyarakat pesisir, termasuk para buruh di industri perikanan.

Meski DFW tidak memiliki posisi tepat untuk mengorganisir buruh secara langsung, DFW cocok mendukung mitra yang terlibat dalam pengorganisasian akar rumput melalui pelayanan, melakukan penelitian mengenai rantai pasokan global dan advokasi publik. Kegiatan **pelayanan** yang DFW lakukan saat ini meliputi pelatihan, mediasi kasus, dan fasilitasi dialog antara buruh dan lembaga pemerintah. Staf DFW percaya akan pentingnya membekali buruh dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kondisi kerja mereka. Terkait mediasi kasus, DFW memberikan bantuan hukum, menangani pengaduan, dan mendukung buruh yang mengalami permasalahan terkait kontrak kerja di beberapa lokasi. Mereka juga memberikan informasi dan pendidikan bagi para nelayan melalui *National Fishers Centre* (NFC) di Bitung dan Tegal.

Aspek penting dari kerja pelayanan DFW adalah dukungan yang diberikannya untuk inspeksi bersama, yang berperan penting dalam mendorong transparansi dan akuntabilitas di Bitung. Tim inspeksi terdiri dari perwakilan berbagai instansi pemerintah, serikat buruh, media, dan pemangku kepentingan lainnya. Selain melibatkan serikat buruh dalam proses tersebut, pendekatan kolaboratif ini juga memungkinkan terjadinya koordinasi yang efektif antara berbagai lembaga pemerintah, yaitu Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Kelautan dan Perikanan, dan Kementerian Perhubungan. Inspeksi bersama ini juga telah menciptakan sebuah platform untuk dialog terbuka dan pertukaran informasi. Pendekatan ini telah diakui sebagai praktik terbaik dan kini dianggap sebagai model untuk lokasi lain di Indonesia.

DFW juga terlibat dalam **advokasi publik** tentang isu-isu terkait sektor ini, melalui rilis media, *webinar*, dan unggahan Instagram. Staf DFW juga berpartisipasi secara aktif dalam diskusi, bertindak sebagai narasumber, dan berkolaborasi dengan mitra untuk mengatasi tantangan yang dihadapi buruh perikanan. Melalui kegiatan-kegiatan ini, DFW bertujuan memperkuat suara buruh sektor makanan laut untuk menghasilkan perubahan positif dalam kebijakan dan peraturan, mendorong dialog sosial dan mempengaruhi proses pengambilan keputusan untuk menciptakan industri perikanan yang lebih setara dan adil.

DFW berkolaborasi dengan Asosiasi Perikanan Pole & Line and Handline Indonesia (AP2HI) dan Asosiasi Tuna Long Line Indonesia (ATLI) untuk mendorong dialog konstruktif antara LSM dan industri perikanan mengenai keadaan buruh. AP2HI secara resmi telah menjanjikan dukungan untuk NFC yang dikelola DFW melalui Nota Kesepahaman formal dan telah membantu memberikan wawasan mengenai proses rantai pasokan perikanan yang berkelanjutan dan kini sedang mengembangkan hubungan dengan ATLI dengan harapan dapat menjalin pengaturan serupa.



Indonesia Ocean Justice Initiative (IOJI)

IOJI adalah lembaga think-tank dan organisasi advokasi kebijakan yang berdedikasi untuk mencapai perlindungan efektif, pemanfaatan berkelanjutan, dan kesejahteraan yang adil dalam tata kelola kelautan Indonesia. Didirikan pada Januari 2020, IOJI sebagian besar dikelola mantan anggota Satuan Tugas Pemberantasan Penangkapan Ikan Secara Ilegal 115, sebuah satuan tugas khusus yang dibentuk berdasarkan

Keputusan Presiden 115/2015 dengan mandat untuk mengatasi dan memitigasi penangkapan ikan ilegal dan kegiatan kriminal terkait di dalam batas maritim yurisdiksi Indonesia. Hal ini bertujuan untuk memperkuat jaringan antar institusi pemerintah, akademisi, dan masyarakat sipil untuk memengaruhi proses pengambilan keputusan dan mendorong kebijakan kelautan yang berkelanjutan dan adil.

Terkait **advokasi publik**, IOJI bergerak dalam analisis kebijakan, publikasi ilmiah serta seminar dan lokakarya. IOJI juga beraliansi dengan lembaga pemerintah nasional dan daerah. Misalnya, mereka telah membuat Nota Kesepahaman dengan pemerintah daerah untuk mendukung komunitas marginal yang bergantung pada laut di Jawa Tengah, termasuk para AKP migran dan nelayan skala kecil. Bekerja sama dengan DFW dan SBMI, IOJI juga aktif mengadvokasi agar peraturan turunan dari Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Migran Niaga dan Awak Kapal Migran Perikanan segera diterbitkan.



Asosiasi Pekerja Perikanan Indonesia (AP2I)

AP2I adalah serikat buruh terdaftar yang didirikan pada 2021 oleh sekelompok aktivis buruh berpengalaman yang dipimpin Imam Syafi'i, penyintas perdagangan manusia yang sukses berpartisipasi dalam *class action* melawan Perusahaan Kartigo. Saat ini AP2I memiliki 1500 anggota. Pada dasarnya, AP2I saat ini adalah organisasi yang fokus pada pelayanan. Kegiatan **pelayanan** AP2I mencakup pelaksanaan program di wilayah pemasok AKP migran untuk mendidik calon anggota tentang dokumen penting yang diperlukan untuk bekerja di kapal penangkap ikan internasional. AP2I juga mengadakan Perjanjian Kolektif (CBA) dengan agen perusahaan pengawakan kapal dengan tujuan memperbaiki kondisi kerja dan menegosiasikan upah yang lebih baik.

Selain itu, AP2I memberikan bantuan berbasis kasus kepada anggotanya. Misalnya, mereka berhasil memperjuangkan pengembalian biaya penempatan sebesar Rp 80.000.000 (USD 5.333) kepada delapan calon buruh migran yang tidak dapat berangkat melalui PT Jaya Frans Abadi (JFA) cabang Tegal. Contoh lain, AP2I berhasil mendapatkan pembayaran kompensasi dan asuransi sebesar Rp 740.000.000 (USD 49.324) untuk keluarga seorang AKP migran yang meninggal saat bekerja di kapal penangkap ikan Taiwan. Ketika menangani perselisihan, AP2I mengutamakan advokasi publik dibanding proses pidana karena tujuan utamanya adalah mencapai hasil nyata bagi anggota. Jika pendekatan langsung ke suatu perusahaan gagal, mereka akan berupaya menggunakan proses bipartit dan Pengadilan Hubungan Industrial. Jika upaya ini gagal, baru mereka mengajukan tuntutan pidana.

Fokus utama **advokasi publik** AP2I adalah pencantuman AKP migran dalam Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran. AP2I berpendapat AKP migran adalah pelaut yang bekerja di kapal penangkap ikan sehingga harus diatur di bawah Kementerian Perhubungan. AP2I mengadvokasi uji materi UU No.18/2017 (yang peraturan pelaksanaannya adalah Peraturan Pemerintah No.22/2022) untuk memperjelas status pelaut di kapal niaga dan perikanan. Staf AP2I percaya narasi yang ada saat ini cenderung mendramatisasi buruknya kondisi kerja para AKP migran, yang secara sistematis mengabaikan upaya menciptakan hubungan kerja yang lebih baik melalui sistem hubungan industrial yang kuat.

AP2I berafiliasi dengan Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) dan, melalui KABSBI, dengan Federasi Serikat Buruh Dunia (WFTU). AP2I berkeinginan menjadi federasi dengan tujuan akhir membangun konfederasi terdaftar. Mereka percaya hal ini akan meningkatkan hubungan industrial di sektor ini dan memperoleh status keterwakilan di Pengadilan Hubungan Industrial.



Serikat Pekerja Perikanan Indonesia (SPPI)

SPPI merupakan serikat buruh terdaftar terkuat yang fokus pada pengorganisasian awak kapal perikanan migran di Indonesia. Didirikan pada 2013, SPPI saat ini dipimpin Achdiyanto Ilyas Pangestu. Misinya adalah menjaga kesejahteraan AKP lokal dan migran dengan meningkatkan kondisi kerja dan menjamin hak-hak mereka. Namun, saat ini fokusnya hanya pada AKP migran. Saat ini SPPI mempunyai anggota kurang lebih 11.000 orang.

Seperti AP2I, SPPI saat ini pada dasarnya adalah organisasi pelayanan, meski SPPI juga mempunyai rekam jejak kuat dalam advokasi publik. Sebagian besar kegiatan **pelayanan** SPPI terkonsentrasi di Pemalang, Jawa Tengah, tempat kantor cabang SPPI berada. SPPI memiliki hubungan dengan pusat pelatihan yang membekali AKP dengan keterampilan teknis yang diperlukan untuk mendapatkan sertifikat Pelatihan Keselamatan Dasar (BST). AKP yang mengikuti program pelatihan wajib bergabung dengan SPPI dan membayar biaya keanggotaan. Selain itu, seperti AP2I, SPPI melakukan negosiasi CBA dengan agen tenaga kerja untuk memastikan kondisi kerja dan upah yang adil. Hingga saat ini, SPPI telah melakukan negosiasi CBA dengan 43 agen pengawakan. SPPI telah mendirikan pos di beberapa lokasi di Korea Selatan dan Taiwan, yang memperkuat kapasitasnya memantau CBA dan memberikan dukungan lain kepada para AKP migran ketika berada di luar negeri.

Dalam hal **advokasi publik**, SPPI terlibat aktif dalam upaya pemajuan hak dan kesejahteraan AKP melalui hubungannya dengan berbagai lembaga pemerintah dan non-pemerintah, antara lain Kementerian Ketenagakerjaan, Kepala Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Kementerian

Kelautan dan Perikanan, dan Kementerian Luar Negeri. Di tingkat lokal, mereka telah mengadvokasi berbagai isu, termasuk upah adil, kondisi kerja aman, perlindungan sosial, dan peningkatan penegakan hak-hak buruh. Mereka juga menyoroti perlunya tes kesehatan yang komprehensif, termasuk tes ginjal, akibat masalah kesehatan yang dialami buruh yang meminum air sulingan. SPPI juga terlibat dalam mendorong perubahan kebijakan di tingkat nasional, mereka berupaya mengatasi tantangan sistemis yang dihadapi buruh perikanan dan meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.



Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI)

SBMI merupakan serikat buruh terdaftar yang mengadvokasi hak-hak buruh migran dan mendukung komunitasnya yang saat ini dipimpin Hariyanto. Didirikan pada 2005, akar organisasi ini berasal dari sejumlah organisasi pendahulu yang didukung American Center for Labor Solidarity (Ford 2006a). SBMI telah memperoleh pengakuan signifikan, termasuk penghargaan dari Kementerian Luar Negeri, atas kerja kerasnya melindungi buruh migran. Fokus utama SBMI adalah pada pekerja rumah tangga migran, namun baru-baru ini SBMI memperluas fokusnya pada AKP migran dan, pada tingkat lebih lokal, AKP lokal dan buruh pengolahan hasil laut.

Dalam hal **pelayanan**, SBMI menggunakan pendekatan berbasis desa. SBMI memberikan pelatihan dengan tujuan membekali calon buruh migran dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengadvokasi kesejahteraan mereka. Mereka juga bereksperimen dengan mendirikan koperasi, untuk memberikan dukungan keuangan berkelanjutan bagi organisasi tersebut. SBMI juga terlibat dalam penanganan kasus dan pendampingan kepada anggotanya, khususnya dalam menangani permasalahan terkait kontrak kerja dan potensi pelanggaran hak-hak buruh. Berbeda dengan AP2I dan SPPI, SBMI tidak terlibat dalam perundingan CBA. SBMI mengakui pentingnya CBA sebagai alat membangun dialog sosial yang adil. Namun, mereka menyadari adanya tantangan terkait penerapan CBA dan meyakini perlunya memprioritaskan pembentukan hubungan yang setara dengan pemberi kerja dan lembaga pemerintah sebelum membentuk CBA.

Kegiatan advokasi publik SBMI mencakup berbagai permasalahan yang dihadapi buruh migran di tingkat lokal dan nasional. Di tingkat nasional, mereka memiliki kemitraan kuat dan berpartisipasi aktif dalam diskusi tata kelola melalui rangkaian audiensi dan dialog sosial. Di tingkat lokal, mereka bekerja sama dengan pemerintah desa untuk memasukkan kepentingan buruh migran ke dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJMDes) dan menetapkan peraturan desa terkait. SBMI juga tampil di banyak pemberitaan media.



Serikat Awak Kapal Perikanan Bersatu Sulawesi Utara (SAKTI Sulut)

Didirikan pada 2021, SAKTI Sulut menjawab tantangan yang dihadapi awak kapal perikanan dan berupaya meningkatkan kondisi kerja mereka, memastikan upah yang adil, dan memberikan perlindungan hukum. Pembentukan SAKTI Sulut dipengaruhi pengalaman para pendirinya, termasuk Arnon Hiborang, ketua saat ini, yang secara pribadi menghadapi tantangan besar ketika bekerja di kapal penangkap ikan asing dan lokal. Tidak puas dengan tanggapan serikat buruh yang ada, para pendiri SAKTI Sulut memutuskan berorganisasi secara mandiri untuk mengatasi permasalahan mereka. Berkat komitmen yang ditunjukkan terhadap awak kapal perikanan dalam negeri, SAKTI Sulut tampil sebagai suara terdepan bagi tenaga kerja penting ini.

Dalam hal **pengorganisasian**, cara beroperasi SAKTI lebih mendekati cara beroperasi serikat buruh arus utama dibanding mitra hotspot lainnya. SAKTI memiliki mekanisme pengumpulan iuran anggota yang jelas dan berbasis waktu serta membangun hubungan yang jelas antara keanggotaan dan akses terhadap layanan serikat buruh. Dalam hal pelayanan, SAKTI menawarkan bantuan hukum, menangani pengaduan, dan menjalankan program pemberdayaan untuk mendukung awak kapal perikanan dan keluarganya. Pihaknya juga telah bekerja sama dengan Politeknik Kelautan dan Perikanan Kota Bitung untuk mengoordinasikan program pelatihan keselamatan dan sertifikasi keterampilan. Aspek penting lain dari kerja mereka adalah fakta bahwa mereka satu-satunya mitra yang memperjuangkan kepentingan AKP lokal melalui sistem hubungan industrial formal.

Dalam hal **advokasi publik**, SAKTI sangat fokus pada tingkat lokal. Pada tingkat ini, mereka berkolaborasi dengan DFW untuk berinteraksi dengan pembuat kebijakan di tingkat provinsi dan

pemerintah daerah. Selama kunjungan kami ke Bitung, terlihat jelas organisasi tersebut memiliki hubungan baik dengan dinas tenaga kerja dan otoritas pelabuhan setempat. Hubungannya di tingkat provinsi diperkuat dengan keterlibatannya dalam program inspeksi bersama DFW. SAKTI juga aktif mengomunikasikan kekhawatiran awak kapal perikanan kepada masyarakat melalui media lokal dan platform media sosialnya.

Pada Februari 2023, SAKTI Sulut membentuk organisasi sayap yang diberi nama **Srikandi**, yang berfokus pada buruh perempuan pengolahan makanan laut. Hingga Maret 2023, Srikandi memiliki 50 anggota. Keputusan untuk fokus pada perempuan disebabkan keterwakilan mereka yang signifikan dalam industri pengolahan, yang di Bitung mempekerjakan sekitar 90% perempuan. Tujuan utamanya adalah memosisikan Srikandi sebagai serikat buruh perempuan yang kuat dan mandiri di industri pengolahan makanan laut.



Institut Solidaritas Buruh Surabaya (ISBS)

ISBS didirikan pada 2013, untuk mengisi kekosongan yang ditinggalkan sejumlah LSM buruh yang sebelumnya sangat aktif di Jawa Timur. Akar organisasi ini dimulai pada 2004 ketika mereka beroperasi sebagai cabang penjangkauan Keuskupan Katolik Surabaya. Pemimpinnya saat ini adalah Domin Dhamayanti.

Dalam hal **pengorganisasian**, ISBS mengadopsi pendekatan berbasis komunitas. ISBS memiliki hubungan jangka panjang dengan serikat buruh kecil independen yang disebut Serikat Buruh Kerakyatan (SBK), yang fokus pada pengorganisasian dan advokasi buruh manufaktur. SBK telah terlibat dalam kasus Maya Muncar, yang merumahkan 58 buruh tanpa batas waktu pada 2010. ISBS telah membentuk Asosiasi Buruh Kedungrejo (ABK), sebuah serikat buruh berbasis komunitas yang melibatkan para buruh pengolahan makanan laut. Pekerjaan pengorganisasian ISBS didukung kegiatan **pelayanan** termasuk bantuan hukum, program pendidikan dan pelatihan, serta dukungan dalam pembentukan dan pengelolaan serikat buruh. Dalam wawancara, para buruh yang pernah terlibat dengan ISBS memiliki pemahaman kuat mengenai hak-hak buruh dan manfaat serikat buruh.

Dalam hal **advokasi publik**, tujuan utama ISBS berkisar pada advokasi hak-hak buruh, dan mendorong dialog sosial antara buruh, pengusaha, dan pemerintah. ISBS secara aktif menjalin hubungan dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah dan kepala desa. Di tingkat desa, mereka telah melakukan negosiasi dengan pemerintah desa untuk menjamin layanan asuransi bagi buruh. ISBS mengadopsi pendekatan rantai pasok, yang secara strategis menargetkan perusahaan seperti Bumi Mentara Internusa dan Central Proteina Prima untuk meminimalkan perpecahan serikat buruh dan memaksimalkan dampak serta merupakan bagian dari *Sustainable Seafood Alliance Indonesia*.



Gambar: Nelayan bekerja di pelabuhan di Jawa Tengah.
Kredit foto: Pichit Phromkade/ILO

4.2 ORGANISASI BERBASIS ANGGOTA LAINNYA DI SEKTOR INI

Serikat arus utama penting dalam pengolahan makanan laut adalah **Federasi Serikat Buruh Makanan, Minuman, Pariwisata, Restoran, Hotel dan Tembakau (KAMIPARHO)**, afiliasi KSBSI. KAMIPARHO telah lama membentuk serikat anggota yang bergerak di bidang pengolahan hasil laut di tiga lokasi di Indonesia: Jakarta Utara, Bitung, dan Kepulauan Aru. Dalam beberapa tahun terakhir, KAMIPARHO telah bekerja sama dengan ILO dalam sebuah proyek yang mempromosikan hak-hak buruh perempuan di sektor ini.

Tidak ada organisasi – serikat buruh tingkat nasional atau lainnya – yang memiliki kepentingan khusus terhadap kondisi ketenagakerjaan AKP domestik. **Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI)** adalah serikat buruh warisan era Suharto yang melakukan restrukturisasi pada 2000 dengan dukungan dari Federasi Buruh Transportasi Internasional (ITF). KPI mewakili empat kelompok utama pelaut, termasuk nelayan namun fokus utamanya adalah pelaut niaga. Ketika diwawancarai, seorang perwakilan KPI menjelaskan ketertarikan mereka (yang relatif kecil) terhadap AKP hanya fokus pada AKP migran. Informan kami menyatakan KPI saat ini tidak tertarik mengorganisir AKP lokal karena kurangnya kejelasan kerangka hukum dan juga sulitnya menerapkan peraturan mengenai hubungan kerja dengan AKP lokal.

Salah satu serikat buruh sektoral di dalam **Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI)** – yang merupakan afiliasi KSPI paling kuat, dan merupakan pemain kunci dalam pembaruan serikat buruh di Indonesia – juga mengaku baru-baru ini saja memiliki minat mengorganisir AKP. Sekarang dikenal sebagai Serikat Pekerja Perkapalan dan Jasa Maritim (SPPJM), serikat buruh ini pada awalnya berfokus pada buruh dermaga dan pembuatan serta perbaikan kapal. Menurut Presidennya, pada 2021 pihaknya memperluas fokusnya dengan memasukkan awak kapal di berbagai jenis kapal, termasuk kapal penangkap ikan, serta buruh budidaya perikanan. Namun hingga saat ini, mereka belum melakukan terobosan besar di sektor ini karena keterbatasan sumber daya internal dan tantangan dalam mengorganisir kelompok buruh baru selama pandemi.

Kesatuan Pelaut dan Pekerja Perikanan Indonesia (KP3I) mengatasnamakan para pelaut dan buruh perikanan. Sebelumnya dikenal sebagai KP2I, KP3I mempunyai hubungan erat dengan Asosiasi Tuna Longline Indonesia (ATLI). KP3I aktif di Pelabuhan Benoa untuk memastikan pasokan buruh yang stabil dan bekerja sama dengan lembaga pelatihan lokal untuk memastikan buruh baru siap bekerja. Badan ini juga memediasi perselisihan terkait gaji dan memberikan kompensasi kepada majikan jika awak kapal melarikan diri dengan membawa uang muka (kasbon). KP3I juga telah membuka hotline yang dapat digunakan para buruh untuk melaporkan kasus-kasus pelecehan.

Serikat Awak Kapal Transportasi Indonesia (SAKTI) berfokus pada pelaut lokal dan migran. Berbasis di Jakarta, SAKTI berafiliasi dengan Federasi Pekerja Pelabuhan Indonesia (FPPI), yang berafiliasi dengan ITF. SAKTI menegaskan dengan bekerja melalui FPPI, mereka dapat memperoleh manfaat dari pengaruh global ITF. Kegiatan utamanya meliputi penyelenggaraan lokakarya dan upaya sosialisasi, penanganan pengaduan buruh, dan pemberian bantuan hukum. SAKTI bermaksud meningkatkan kesejahteraan, perlindungan, pemberdayaan, dan hak-hak hukum pelaut migran dan lokal. SAKTI aktif melakukan advokasi terhadap kerja paksa dan perdagangan manusia di kalangan pelaut migran Indonesia, termasuk AKP.

Serikat Pelaut Sulawesi Utara (SPSU), yang berbasis di Bitung, berfokus pada pelaut lokal dan migran. Organisasi ini memiliki anggota sebanyak 500 orang, yang sebagian besar terdiri dari pelaut niaga dan AKP lokal. SPSU ingin meningkatkan kesejahteraan dan hak-hak pelaut Indonesia dan pelaut dalam negeri dengan melakukan advokasi, pendampingan, pendidikan, dan peningkatan kekuatan ekonomi. Kegiatan utamanya meliputi penanganan keluhan buruh, pemberian bantuan hukum, pembuatan rekomendasi kebijakan, penyelenggaraan lokakarya dan pelatihan, pengorganisasian kampanye publik, penerbitan laporan, dan penyediaan layanan lainnya.

Rumoh Transparansi berfokus pada AKP lokal dan migran di Aceh. Kegiatan utamanya meliputi membuat rekomendasi kebijakan, menyelenggarakan kampanye publik, melakukan sosialisasi, dan memberikan layanan lainnya. Rumoh Transparansi berupaya meningkatkan kehidupan AKP lokal dan migran serta memberikan perhatian terhadap perbudakan modern dan telah melobi pemerintah untuk menciptakan kerangka hukum memadai bagi AKP domestik dan migran.

4.3 ASOSIASI PENGUSAHA DAN INISIATIF YANG DIDORONG PASARS

Asosiasi Perikanan Pole and Line dan Handline Indonesia (AP2HI) didirikan pada 2012. Salah satu penyedia tuna terbesar di dunia, AP2HI mencakup seluruh rantai pengolahan tuna. Misi AP2HI adalah mengembangkan perikanan berkelanjutan dan dikelola dengan baik, mempromosikan penangkapan ikan dengan *pole and line* (huhate) dan *handline* (pancing ulur) sebagai metode penangkapan berkelanjutan untuk sertifikasi ekolabel, melibatkan pemerintah dan LSM, dan memperluas akses pasar berdasarkan prinsip ketertelusuran. AP2HI adalah pemegang merek tuna tangkapan satu per satu (Tuna Indonesia). Mereka juga menjalankan program peningkatan kapasitas untuk meningkatkan kompetensi pemangku kepentingan di bidang perikanan cakalang, termasuk AKP.

Asosiasi industri kedua adalah **Asosiasi Tuna Longline Indonesia** (ATLI) didirikan 2009 untuk mewakili dan mendukung kepentingan industri tuna longline (rawai) Indonesia. Kelompok ini terdiri dari 14 perusahaan penangkapan dan pengolahan tuna rawai yang mengoperasikan lebih dari 250 kapal longline dan menjadi ujung tombak Fisheries Improvement Project (FIP). Bekerja sama dengan *Sustainable Fisheries Partnership* dan Yayasan LINI, ATLI meluncurkan Program Perbaikan Perikanan Tuna Rawai pada 2020. Inisiatif ini mencakup tuna albakora, sirip kuning, dan tuna mata besar di Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE) Indonesia dan perairan internasional, serta tuna sirip kuning dan tuna mata besar di Perairan Kepulauan dan ZEE Indonesia ditangkap dengan menggunakan metode penangkapan ikan rawai. Tujuan akhir proyek ini adalah menjadi preseden bagi praktik penangkapan ikan tuna rawai yang bertanggung jawab dan berkelanjutan, memenuhi standar sertifikasi MSC dan meningkatkan daya saing tuna rawai Indonesia di skala internasional.



Gambar: Penjual ikan ("Tibo-Tibo") menyiapkan ikan.
Kredit foto: Fauzan Azhima/ILO

Gambar: Nelayan bekerja di pelabuhan di Sulawesi Utara.
Kredit foto: Armin Hari/The Freedom Fund



5. TANTANGAN YANG DIHADAPI

Sektor makanan laut merupakan sektor yang penuh tantangan bagi para buruh di sektor tersebut, serta bagi para regulator, pendukung dan aktivis buruh. Namun terdapat juga perbedaan signifikan antara organisasi kerja dan pengalaman buruh dan aktivis buruh di masing-masing subsektornya. Berbagai tantangan yang dihadapi buruh sektor makanan laut, serta tantangan terkait upaya mengorganisir mereka (dan melibatkan serikat buruh arus utama) dibahas dalam sub-bagian berikutnya.



Gambar: Nelayan bongkar muatan ikan dari kapal di pelabuhan di Sulawesi Utara.
Kredit foto: Armin Hari/The Freedom Fund

5.1 TANTANGAN YANG DIHADAPI BURUH SEKTOR MAKANAN LAUT

AKP sering menghadapi masalah besar yang memengaruhi banyak aspek kehidupan mereka. Kebanyakan dari mereka memiliki tingkat pendidikan formal rendah, tingkat utang tinggi, dan hubungan kerja tidak jelas. Mayoritas AKP hanya berpendidikan sekolah menengah pertama, sehingga membatasi pilihan pekerjaan mereka. Beberapa AKP yang kami ajak bicara merasa terjebak dalam industri ini, mereka bekerja karena kebutuhan, bukan karena pilihan atau aspirasi. Rendahnya tingkat pendidikan formal juga menghalangi mereka bekerja secara legal di kapal penangkap ikan berbendera asing, yang umumnya menawarkan penghasilan dan kondisi kerja lebih baik dibanding kapal lokal.

Hutang juga menjadi masalah bagi banyak orang. Uang muka tunai (kasbon) yang diberikan pemilik kapal penangkap ikan lokal menghidupi keluarga AKP selama melaut, namun seringkali AKP terjebak dalam lingkaran hutang yang sangat besar. Karena penghasilan mereka seringkali tidak mencukupi, dan biaya yang harus mereka keluarkan di laut tinggi, mereka hanya dapat bertahan hidup di darat selama satu atau dua bulan sebelum mereka harus memulai kembali siklus ini.

Mungkin yang lebih problematis lagi adalah tingkat ambiguitas seputar status pekerjaan AKP. Memang baru belakangan ini pemerintah mulai mengatur ketenagakerjaan di sektor penangkapan ikan komersial. Sebagian besar penangkapan ikan komersial disamakan dengan penangkapan ikan 'tradisional', artinya tidak diatur sebagai pekerjaan sektor formal. Persepsi tersebut antara lain disebabkan sempitnya definisi hukum mengenai hubungan kerja berdasarkan Pasal 1(15) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mendefinisikan hubungan tersebut memiliki tiga ciri: pekerjaan, upah atas pekerjaan, dan perintah melakukan pekerjaan itu. Pada 2016, pemerintah menetapkan bahwa pembayaran kepada AKP dapat mencakup upah bulanan. Lima tahun kemudian diputuskan bahwa upah bulanan wajib dibayar.

Namun, pemilik kapal lokal umumnya menggunakan hubungan informal patron-klien untuk merekrut AKP lokal dan memilih tidak menggunakan Perjanjian Kerja Laut (PKL). Sebagai konsekuensinya, buruh perikanan tidak diberi akses terhadap standar ketenagakerjaan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan undang-undang terkait. Oleh karenanya, mereka tidak diberi akses terhadap asuransi kecelakaan dan kesehatan yang disubsidi pemberi kerja di bawah skema asuransi nasional. Singkatnya, kondisi ketenagakerjaan di sebagian besar perikanan komersial Indonesia mempunyai lebih banyak kesamaan dengan penangkapan ikan skala kecil dibanding penangkapan ikan skala besar di tempat lain.

“Kebanyakan orang di sini ingin bekerja di luar negeri tetapi tidak memiliki dokumen yang diperlukan ... harus memiliki ijazah SMP atau SMA, bukan? Kebanyakan putus sekolah.”

AKP lokal, Bitung

“Masalahnya bukan soal energi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu. Ini lebih soal waktu luang. Katakanlah kita punya kontrak satu tahun, atau sepuluh bulan. Ini waktu yang cukup lama. Apa yang akan dilakukan keluarga kami jika kami tidak dapat uang muka sebelum berangkat? Mereka makan apa?”

AKP Lokal, Jakarta

“Lebih mudah mengatur AKP dari pantai utara Jawa. Susah membuat AKP lokal mematuhi hukum karena mereka tunduk pada praktik lokal dan struktur otoritas informal.”

Syahbandar Pelabuhan Muncar dan Masami, Banyuwangi

Pemerintah telah melakukan upaya lain untuk mengatur sektor ini. Melalui peraturan pelaksanaan spesifik pada sektor yang sama, pemerintah menetapkan baik standar ketenagakerjaan minimum untuk pekerjaan di sektor penangkapan ikan komersial maupun prosedur untuk menangani perselisihan perburuhan yang mencakup penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Tahapan akhir dalam proses penyelesaian perselisihan perburuhan ini serupa dengan prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur mengenai perselisihan dalam hubungan kerja yang lazim.

Dalam praktiknya, fakta bahwa sebagian besar AKP menerima bagian keuntungan dan bukan upah berarti sebagian besar perselisihan diselesaikan melalui proses informal berbasis masyarakat. Dalam upaya meningkatkan implementasi, pemerintah mewajibkan lembaga teknis mengontrol akses ke tempat kerja AKP dan memiliki keahlian dalam mengawasi standar ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan bersama pada 2022. Namun, hingga saat ini, pengawasan bersama masih jarang dilakukan.

Wawancara kami dengan informan kunci di pemerintahan menegaskan bahwa pemerintah cenderung memprioritaskan buruh migran Indonesia, apa pun industrinya, ketika mempertimbangkan buruh yang berisiko mengalami kerja paksa. Meski kondisi kapal lokal seringkali lebih buruk, **AKP di kapal berbendera asing** dirugikan oleh sifat sistem hubungan industrial di berbagai negara yang berorientasi nasional, sehingga tidak mampu menangani buruh yang berada di luar batas negara mereka. Bagi AKP migran, kendala terbesarnya adalah mengakses hak dan bantuan ketika timbul masalah. Karena itu, pembentukan serikat buruh sangat penting bagi para awak kapal perikanan migran agar mereka dapat bekerja secara legal di laut lepas.

Buruh pengolahan makanan laut menghadapi sejumlah kesulitan yang sama. Banyak dari mereka juga memiliki tingkat pendidikan yang rendah, sehingga membatasi kesempatan mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Di Jakarta Utara, misalnya, yang dibutuhkan untuk bekerja sebagai pengupas udang hanyalah kartu tanda penduduk (KTP). Di Banyuwangi pun banyak buruh yang bekerja di pabrik pengolahan hasil laut besar yang berpendidikan rendah. Sejumlah perempuan yang kami wawancarai di sana tidak menyelesaikan sekolah dasar. Hal ini membuat mereka rentan dan hanya memiliki sedikit peluang untuk maju.

“ Kami dibayar bulanan berdasarkan bagi hasil ... 50% menjadi milik pemilik, kemudian kapten mendapat dua pertiga sisanya dan kru mendapat bagian sepertiganya. Jadi misalnya kapten mendapat 20 juta, awak kapal mendapat 10 juta. 10 juta itu dibagi di antara kru. ”

AKP lokal, Bitung

“ Kapal lokal tidak bisa membayar buruhnya karena hasil tangkapan tidak pasti. Terkadang kami menangkap banyak, namun terkadang kami tidak dapat sama sekali. Jadi hampir semuanya menggunakan sistem bagi hasil ... Tapi kalau bekerja di kapal asing, pasti dapat upah meski hasil tangkapannya sedikit. ”

AKP migran, Pemalang

“ Saya tamatan SD. Begitulah kondisinya saat itu. Orang punya banyak anak. Kalau mau lanjut sekolah, tak ada biaya. Orang tuamu menyuruhmu cari kerja di pasar atau di mana saja. Lanjut ke SMP itu bukan pilihan. ”

Buruh pengolahan hasil laut, Banyuwangi

Meski para buruh di pabrik pengolahan hasil laut besar seharusnya mendapat manfaat dari peraturan ketenagakerjaan yang melarang pemakaian kontrak jangka pendek berulang-ulang, pada kenyataannya sebagian besar buruh hanya mendapat sedikit perlindungan dibanding AKP. Banyak buruh pengolahan makanan laut dipekerjakan secara informal dan diberi imbalan sesuai jumlah ikan dan udang yang diolah. Ketika hasil olahan minim, mereka terpaksa bersaing dengan rekan kerjanya, yang terkadang berujung pada konflik verbal dan bahkan fisik.

Karena peran mereka dalam keluarga, sebagian buruh perempuan lebih memilih kerja borongan karena memungkinkan mereka merespons tuntutan yang tidak terduga, seperti sakit atau pengasuhan anak yang tidak dapat diandalkan. Hal ini sebagian disebabkan karena perempuan yang bekerja di sektor ini cenderung tidak mengidentifikasi diri mereka sebagai buruh. Sekalipun mereka adalah pencari nafkah utama, mereka cenderung melihat pekerjaan berupah mereka sebagai penambah penghasilan suami.

Sebagian besar buruh pengolahan makanan laut dengan pengaturan kerja yang lebih formal tetap dipekerjakan berdasarkan kontrak jangka pendek, yang berarti mereka tidak memiliki akses terhadap tunjangan yang diberikan kepada buruh tetap meski mereka telah melakukan pekerjaan yang sama di pabrik yang sama selama satu dekade bahkan lebih.

Selain itu, pengawasan terhadap keselamatan kerja sangat minim. Buruh melaporkan seringnya cedera tangan karena tindakan pencegahan keselamatan yang tidak memadai. Di beberapa tempat kerja mereka bahkan harus membeli alat pelindung sendiri. Mereka yang tidak memiliki kontrak jangka panjang seringkali tidak memiliki akses terhadap asuransi kecelakaan dan kesehatan yang disubsidi pemberi kerja sesuai skema asuransi nasional. Kondisi ini memaksa mereka bekerja ketika sakit sekalipun demi mempertahankan pendapatannya.

Meski pelanggaran semacam ini juga umum terjadi di sektor berbasis pabrik lainnya di Indonesia, sektor makanan laut belum menjadi fokus utama pemerintah atau serikat buruh di tingkat nasional. Akibatnya, pelanggaran hak asasi manusia di Indonesia kemungkinan besar tidak akan mendapat perlawanan. Bahkan, tak sedikit buruh yang percaya tak ada cara untuk melaporkan atau mengajukan pengaduan. Mereka seringkali merasa tidak berdaya dan cenderung mengundurkan diri jika mempunyai masalah ketimbang mencari penyelesaian.



Gambar: Syarat kebersihan kerja di pabrik ikan tuna.
Kredit foto: Fauzan Azhima/ILO

“Buruh kontrak tahunan mendapat bonus 13 bulan. Namun jika kamu terikat kontrak tiga bulan, kamu tidak dapat.”

Buruh pengolahan hasil laut, Bitung

“Saya bekerja per jam. Gaji kami tergantung pada berapa jam kami bekerja. Kami mendapat Rp 8000 untuk setiap jam kami bekerja. Ini lebih baik daripada saat saya bekerja borongan, kamu bersaing dengan buruh lain [untuk mendapat ikan dan kaleng].”

Buruh pengolahan hasil laut, Banyuwangi

“Saya mengambil pekerjaan ini untuk membantu suami saya.”

Buruh pengolahan hasil laut, Bitung

“Sejauh yang saya tahu, tidak ada yang mengeluh atau memberontak. Mungkin mereka takut kehilangan posisinya. Mereka mengancam kami dengan hal itu.”

Buruh pengolahan hasil laut, Banyuwangi

5.2 TANTANGAN TERKAIT PENGORGANISASIAN

Pengorganisasian **buruh pengolahan makanan laut** secara teori tidak ada bedanya dengan pengorganisasian di jenis manufaktur lainnya. Namun nyatanya, hal ini cukup menantang. Meski mereka memiliki akses sama terhadap mekanisme hubungan industrial seperti, katakanlah, buruh di pabrik garmen, rendahnya kepadatan serikat buruh di sektor ini – dan pendekatan yang diambil serikat buruh yang ada – berarti dalam praktiknya kemampuan mereka terlibat dalam sistem hubungan industrial sangat terbatas. Tantangan tambahan di kedua sub-sektor ini adalah keterlibatan sejumlah besar buruh yang tidak memiliki hubungan kerja formal apa pun, baik itu AKP yang memiliki sistem bagi hasil atau buruh pengolahan makanan laut yang mengirimkan produk olahan ke pabrik alih-alih memproduksinya di sana.

Fakta bahwa pabrik pengolahan hasil laut kurang mendapat perhatian dari serikat buruh mungkin sebagian disebabkan kondisi geografis: sebagian besar pabrik berlokasi di lokasi yang relatif terisolasi. Selain itu, sebagian besar serikat buruh manufaktur biasanya mempunyai fokus sektoral yang sempit, dan serikat buruh makanan dan minuman cenderung lemah. Situasi ini semakin rumit karena serikat-serikat buruh yang ada di dalam pabrik pengolahan makanan laut dianggap pasif dan bahkan dianggap memihak pada pengusaha.

Tantangan yang dihadapi serikat buruh akibat karakteristik **penangkapan ikan komersial** lebih besar lagi. AKP sangat sulit diorganisasi karena sifat tempat kerja mereka relatif kecil dan terisolasi, tingkat mobilitas tinggi, dan lamanya waktu yang mereka habiskan di luar negeri. Selain sifat tempat kerja berbasis laut, tingkat kompleksitas yurisdiksi terkait pekerjaan di laut bahkan dalam wilayah Indonesia juga mempersulit serikat buruh mengidentifikasi mitra perundingan bersama dan arena perundingan.

Berdasarkan sifat pekerjaan dan struktur hukumnya, bahkan AKP lokal yang menerima upah tetap mempunyai posisi sangat berbeda dari kelompok buruh sektor formal lain dalam kaitannya dengan sistem hubungan industrial di Indonesia. Hal yang semakin mempersulit upaya ini adalah pembagian antara kepemilikan dan pengoperasian kapal penangkap ikan secara korporasi dan individu. Di satu lokasi, 70 persen dari para AKP dipekerjakan di kapal penangkap ikan milik perseorangan, yang memiliki reputasi menerapkan kondisi kerja di bawah standar.

“*Begini, di Banyuwangi kami masih dalam tahap pengorganisasian. Mengapa? Buruh di sektor perikanan sangat sulit diorganisir karena jam kerja dan hubungan kerja mereka sangat tidak jelas.*”

Aktivis dari Federasi Serikat Buruh Kerakyatan

“*Serikat buruh seharusnya melindungi hak-hak buruh. Namun hingga saat ini, serikat buruh di pabrik kami tidak melakukan hal tersebut.*”

Buruh pengolahan hasil laut, Bitung

“*Kita perlu mendidik mereka tentang serikat buruh. Maaf ya, tetapi mereka melihat serikat buruh itu seperti toilet yang hanya mereka perlukan ketika sakit perut. Atau seperti pengacara. Ada yang melaporkan sesuatu, ada yang dipanggil, kasusnya sudah ditangani, kamu mendapat persentase tertentu. Mereka tidak melihat gunanya bergabung dengan serikat buruh sebelum mereka melaut. Lebih rumit lagi jika berhadapan dengan AKP lokal.*”

Aktivis AP2I

Bahkan di kapal komersial yang lebih besar, banyak AKP lokal yang tidak memiliki kontrak kerja. Secara umum syarat ketenagakerjaan diatur dalam UU Ketenagakerjaan No.13/2003. Namun undang-undang ini dilengkapi serangkaian peraturan khusus untuk industri perikanan yang dikeluarkan Kementerian Kelautan dan Perikanan. Karena itu, ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan diganti peraturan yang lebih spesifik bagi industri perikanan.

Salah satu konsekuensi pengaturan ini adalah – meski Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai kewenangan mengatur hubungan industrial di sektor ini dan membantu penyelesaian perselisihan kontrak kerja – kontrak kerja AKP di laut tidak menggunakan UU Ketenagakerjaan sebagai landasan hukumnya. Sebaliknya, menggunakan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 33/2021 tentang Log Book Penangkapan Ikan, Pemantauan Di Atas Kapal Penangkap Ikan dan Kapal Pengangkut Ikan, Inspeksi, Pengujian, dan Penandaan Kapal Perikanan, serta Tata Kelola Pengawakan Kapal Perikanan, yang memberikan kewenangan kepada Direktur Jenderal Perikanan Tangkap memfasilitasi penyelesaian perselisihan antara AKP dan pemilik kapal.

Situasinya sangat berbeda dengan AKP Indonesia yang bekerja di luar negeri. Di satu sisi, peraturan yang ada saat ini mensyaratkan **AKP migran** dilindungi perjanjian bersama, yang memberi peluang bagi serikat buruh dan asosiasi buruh merekrut mereka pada tahap pra-keberangkatan, yang memberi serikat kesempatan menyadarkan para AKP migran akan hak-hak mereka berdasarkan hukum Indonesia dan hukum negara bendera. Sesuai Peraturan Menteri Perhubungan No. 59/2021, pemilik kapal atau wakilnya dan asosiasi pelaut wajib membuat Perjanjian Kerja Bersama (*Collective Bargaining Agreement, CBA*) yang harus ditandatangani Direktur Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.

Tidak ada standar minimum legal untuk CBA ini, artinya para pihak dapat memasukkan klausul apa pun yang tidak bertentangan dengan Peraturan Menteri. CBA yang kami lihat mencakup berbagai topik, termasuk keselamatan tempat kerja, aktivitas penangkapan ikan tanpa izin, durasi kerja, dan kontrak perorangan. Perjanjian tersebut juga menguraikan upah, lembur, tunjangan hari raya, serta tunjangan kesehatan dan asuransi. Perjanjian ini juga menetapkan syarat-syarat untuk mutasi pekerjaan, promosi, dan pemutusan hubungan kerja, serta menguraikan mekanisme penyelesaian pengaduan dan penyelesaian perselisihan. Klausul tambahan berfokus pada prosedur pembayaran dan keanggotaan serikat buruh.

“UU Ketenagakerjaan harus menjadi acuan. Namun ada peraturan khusus untuk bekerja di laut. Itu yang membuatnya membingungkan. Mereka cenderung menyelesaikan masalah secara langsung dibanding menyampaikan masalahnya kepada kita.”

Mediator, Kementerian Tenaga Kerja

“Masalah yang kami tangani semuanya diatur dalam peraturan pemerintah. Setiap kali kami menghadapi suatu masalah, kami mengecek peraturan untuk menentukan apa yang seharusnya menjadi tuntutan kami. Dari situ kami memikirkan apa yang harus kami diskusikan dan apa yang harus kami tuntut dari perusahaan. Itu semua ada dalam peraturan!”

Aktivis SAKTI Sulut, Bitung

“Agen pengawakan sebenarnya ingin mengikuti aturan. Mereka ingin menjalankan usaha secara aman. Namun terkadang mereka kesulitan menemukan pemilik kapal yang bersedia menandatangani CBA. Terutama kapal-kapal yang berkasus dan bermasalah. Kalau ada CBA semuanya jelas. Berapa besar asuransinya, apa hak dan tanggung jawab pemilik terhadap awak kapal. Jika ada CBA, pemilik tahu apa yang harus mereka lakukan.”

Perwakilan KPI, Jakarta



Gambar: Nelayan menjual ikan.
Kredit foto: Fauzan Azhima/ILO

Model CBA memiliki tiga kekuatan utama. Pertama, serikat buruh bisa memanfaatkannya untuk menegosiasikan upah, kompensasi, jaminan sosial, dan layanan kesehatan. Kedua, CBA menciptakan forum bagi manajemen, karyawan, dan pihak ketiga (misalnya perwakilan Kementerian Perhubungan) untuk terlibat. Ketiga, CBA menciptakan mekanisme agar iuran serikat buruh dapat langsung dipotong perusahaan, sehingga secara efektif menciptakan *check-off system* yang menjamin keberlanjutan serikat buruh.

Pada saat yang sama, model CBA yang ada saat ini mempunyai beberapa kelemahan. Pertama, berdasarkan sifatnya, CBA hanya mencakup anggota serikat buruh, sehingga anggota non-serikat buruh tidak tercakup dan tidak dapat dihubungi. Pengaturan CBA ini bersifat tertutup, yang dapat memberi peluang pengorganisasian namun juga membuka ruang bagi serikat buruh palsu. Kedua, perusahaan dapat menggunakan CBA untuk mengendalikan serikat buruh, terutama ketika mereka membayar iuran anggota. Ketiga, karena struktur industri, satu agen dapat memiliki banyak CBA dengan berbagai serikat buruh, sehingga masing-masing serikat buruh tidak mempunyai kekuatan menegakkan CBA mereka dan mengurangi peluang menggunakan CBA sebagai mekanisme pengorganisasian. Keempat, konflik kepentingan dapat timbul, khususnya jika serikat buruh yang menandatangani perjanjian tidak dapat dipercaya.

Setelah para AKP berangkat, serikat buruh di Indonesia hanya memiliki sedikit saluran untuk mengorganisir dan mendukung mereka. Salah satu caranya adalah dengan bekerja melalui ITF, serikat global yang mempunyai yurisdiksi di sektor ini. Cara lainnya adalah berkolaborasi dengan serikat buruh di negara tujuan, menawarkan keanggotaan timbal balik atau akses terhadap layanan dan perlindungan. Ketiga, seperti yang dilakukan SPPI, membangun kehadiran di negara tujuan. Namun apakah kegiatan-kegiatan ini merupakan pengorganisasian (dan bukan pelayanan), merupakan pertanyaan lain, yang jawabannya hanya dapat dilihat dari tindakan para AKP itu sendiri ketika meninggalkan perairan Indonesia.

“ Menurut saya, banyak CBA yang hanya ‘menjual prangko’. Apa yang saya maksud menjual prangko? Pemiliknya membutuhkan CBA agar kapalnya bisa mendapat izin berlayar. Kami tidak tahu apa jadinya jika ada masalah, apakah serikat buruh benar-benar membela anggotanya. Ini masalahnya. ”

Syofyan, Serikat Awak Kapal Transportasi Indonesia

“ Selalu ada masalah di kapal. Bukan masalah antarpribadi, tapi ada hubungannya dengan pekerjaan. Misalnya, gaji kami tidak dibayar penuh. Kami memberi tahu serikat buruh agar mereka bisa mengatasinya. ”

AKP migran, Pemalang

“ Ketika ada masalah di kapal, serikat buruh bisa mendapatkan bantuan dari serikat buruh internasional untuk mengatasinya. Kami mengkaji serikat buruh internasional mana yang bisa menerima kami sebagai afiliasi. Kami berhasil mendapatkan afiliasi dengan WFTU. ”

Aktivis AP2I, Tegal

Menghadapi situasi sulit ini, serikat buruh mapan yang ingin bekerja sama dengan buruh di sektor makanan laut – dan LSM yang ingin mendukung pembentukan serikat buruh di sektor makanan laut – harus mengambil sejumlah keputusan strategis. Kuncinya adalah keputusan untuk fokus pada pengorganisasian atau penyediaan layanan. Misalnya, AKP sering kali mencari LSM atau serikat buruh hanya ketika mereka menghadapi masalah. Meski para buruh di sektor pengolahan makanan laut mungkin memiliki lebih banyak pengetahuan tentang serikat dan perserikatan, hal ini mungkin tidak dapat dijadikan sebagai insentif untuk berorganisasi. Sebagai contoh, di Banyuwangi, ada beberapa kasus buruh memperjuangkan hak-hak mereka secara kolektif, namun sebagai konsekuensinya mereka mengalami aksi pembubaran serikat buruh dan bentuk-bentuk intimidasi lainnya, namun permasalahan mereka belum terselesaikan. Bahkan,²⁰² menurut sebuah organisasi, hambatan terbesar pengorganisasian adalah mengatasi trauma terkait pembentukan serikat buruh.

Dilemanya adalah, apakah LSM atau serikat buruh yang bersangkutan mengerahkan seluruh energinya untuk mengatasi masalah-masalah mendesak melalui layanan atau melakukan upaya jangka panjang yang lebih strategis untuk mendukung pengorganisasian yang digerakkan buruh di tingkat lokal. Di Indonesia, sebagian besar organisasi memilih memberikan layanan seperti pelatihan atau intervensi kasus dengan harapan buruh akan menyadari manfaat berserikat dan memilih bergabung dengan organisasi yang digerakkan buruh.

5.3 TANTANGAN TERKAIT PELIBATAN SERIKAT BURUH ARUS UTAMA

Salah satu tantangan paling signifikan yang dihadapi sejumlah kecil organisasi di Indonesia yang aktif mengorganisir para AKP dan buruh pengolahan makanan laut adalah sulitnya berintegrasi ke dalam gerakan buruh yang sudah mapan. Ada dua alasan utama untuk hal ini. Pertama, ini adalah kelemahan umum serikat buruh di Indonesia dan fokus mereka yang relatif sempit terhadap buruh sektor industri dan jasa tradisional. Kedua, godaan memisahkan diri dari serikat buruh yang sudah mapan berdasarkan logika bahwa serikat buruh arus utama tersebut tidak tertarik bekerja di sektor makanan laut. Meski logika ini masuk akal, kegagalan membentuk serikat buruh membawa risiko bahwa pekerjaan yang dilakukan hanya bersifat tambal sulam. Tanpa status serikat buruh formal, organisasi tidak dapat mengakses mekanisme kelembagaan untuk melakukan perundingan bersama dan tindakan kolektif atau terlibat dengan pemerintah secara sistematis atas nama buruh.

Saat ini ada **tiga konfederasi nasional besar** di Indonesia: Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI); Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI); dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). KSPSI adalah konfederasi yang tumbuh dari serikat buruh yang direstui negara pada masa Suharto, sedangkan KSBSI berakar pada serikat buruh alternatif (tidak dikendalikan pemerintah) yang paling berpengaruh pada 1990an.¹ Sementara KSPI adalah konfederasi yang dibentuk untuk menyatukan serikat-serikat buruh sektoral yang memisahkan diri dari serikat pekerja resmi masa Suharto pada tahun-tahun awal masa demokrasi.

Global Unions adalah sekelompok organisasi buruh internasional yang terdiri dari *International Trade Union Confederation* (ITUC) dan sembilan *Global Union Federations* (GUFs). Tiap GUF berperan sebagai organisasi payung internasional bagi serikat buruh tingkat nasional di sektor tertentu atau beberapa sektor. Mereka juga mendukung afiliasinya, termasuk melalui inisiatif pengorganisasian, terlibat dalam kampanye, dan berupaya memengaruhi struktur tata kelola ketenagakerjaan global (Ford dan Gillan 2022). Dua GUF yang memiliki yurisdiksi di sektor makanan laut adalah *International Transport Workers Federation* (ITF) dan *International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations* (IUF) (Ford 2019). Seperti GUF lainnya, ITF dan IUF berhubungan hampir secara eksklusif dengan afiliasinya. ITUC, yang dibentuk sebagai organisasi payung internasional untuk pusat-pusat serikat buruh nasional terpilih, termasuk KSPI dan KSBSI, mewakili kepentingan buruh di ILO dan beberapa forum internasional lainnya, terlibat dalam kampanye mengenai isu-isu relevan dan melakukan advokasi atas nama anggotanya dan mendukung afiliasi yang lebih lemah melalui peningkatan kapasitas.

Manfaat ikatan pada salah satu dari dua konfederasi yang memiliki hubungan internasional termasuk akses terhadap program ILO yang menargetkan sektor makanan laut. Sebagai contoh, program *Ship to Shore Rights Asia Tenggara*, yang dijalankan melalui kerja sama dengan UE, IOM, dan UNDP. Program ini fokus pada penguatan kerangka hukum, perlindungan hak-hak buruh, dan memastikan kondisi kerja yang aman bagi buruh migran. Targetnya adalah buruh migran dan keluarganya, dengan melibatkan pemangku kepentingan seperti otoritas pemerintah, organisasi buruh, agen perekrutan, dan organisasi masyarakat sipil dalam upaya mengisi kesenjangan perlindungan dalam proses migrasi, mendorong migrasi yang aman, dan mengatasi dampak COVID-19 terhadap buruh migran. Salah satu program ILO lain adalah 8.7 Accelerator Lab yang bertujuan mempercepat pemberantasan kerja paksa dan buruh anak melalui jaringan enam konfederasi termasuk KSBSI, KSPI dan KSPSI. Di Indonesia disebut Jaringan Serikat Pekerja Indonesia di bidang perikanan. Didirikan pada Juni 2022, jaringan ini bertujuan melakukan koordinasi bulanan dan pelatihan peningkatan kapasitas, berencana mendukung pengorganisasian AKP oleh afiliasi sektoral dalam penangkapan ikan, melibatkan pemerintah dalam kaitannya dengan penyempurnaan undang-undang dan kebijakan yang mengatur penangkapan ikan.

Ada sejumlah federasi dan konfederasi tingkat nasional lainnya. Salah satunya adalah Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI), sebuah federasi kecil di mana AP2I berafiliasi dan yang memiliki hubungan dengan ISBS. KASBI mempunyai hubungan dengan konfederasi internasional saingannya yang disebut *World Federation of Trade Unions* (WFTU) dan bekerja keras untuk membedakan diri dari serikat buruh yang dianggap lebih konservatif. AP2I dan ISBS menghargai pendekatan KASBI secara menyeluruh terhadap permasalahan ketenagakerjaan. Namun pada saat yang sama, mereka mengakui KASBI tidak punya pengetahuan banyak mengenai sektor makanan laut dibanding serikat buruh arus utama lainnya.

¹ Kedua konfederasi ini terpecah dengan cara berbeda pada waktu berbeda.



Gambar: Ikan sedang diolah.
Kredit foto: ILO/Fauzan Azhima

Dalam konsultasi kami, dua organisasi hotspot (AP2I dan SAKTI Sulut) secara eksplisit menyatakan keinginan berafiliasi dengan serikat buruh 'arus utama' yang ada atau membentuk serikat buruh baru berbasis regional melalui kerja sama dengan serikat buruh lokal lainnya. Ada kelebihan dan kekurangan dari kedua pendekatan ini. Dari segi manfaat, afiliasi dengan federasi atau konfederasi serikat buruh nasional meningkatkan peluang memengaruhi perdebatan kebijakan di tingkat nasional. Namun, ada juga beberapa risiko terkait bergabung dengan serikat buruh tingkat nasional. Risiko paling penting, sektor perikanan bukan sektor yang menonjol, dan berafiliasi dengan serikat buruh di tingkat nasional tidak akan menjamin visibilitas bahkan di dalam serikat buruh tersebut, apalagi di ranah publik. Pembentukan federasi serikat buruh yang berbasis regional (dibanding serikat buruh regional) mungkin merupakan pilihan jangka panjang yang lebih bermanfaat. Pengalaman di industri garmen pada 1990-an dan awal 2000-an menunjukkan bahwa serikat buruh yang berbasis regional dapat menjadi sangat kuat jika dikelola dengan baik dan memiliki koneksi baik serta dapat merekrut banyak anggota di pelabuhan atau pabrik tertentu. Mengingat konsentrasi geografis para AKP dan buruh pengolahan hasil laut, terdapat potensi signifikan dalam hal ini.

6. FOKUS, STRUKTUR DAN STRATEGI SAAT INI

Poin penting yang muncul dari diskusi kami dengan mitra hotspot, wawancara kami dengan AKP lokal dan migran serta buruh pengolahan makanan laut, dan kunjungan lapangan adalah untuk mengeksplorasi fokus, struktur, dan strategi mitra saat ini dengan tujuan memperjelas situasi saat ini dan mengidentifikasi peluang memperkuat atau memfokuskan upaya mereka. Bagian ini memberikan gambaran umum tentang temuan kami dalam hal ini.

6.1 FOKUS SAAT INI

Sehubungan dengan fokus saat ini, **temuan kunci pertama** yaitu salah satu tantangan terbesar bagi sebagian besar mitra hotspot adalah persepsi bahwa kegiatan mereka perlu mencakup lebih dari satu sub-sektor (AKP lokal, AKP migran, buruh pengolahan makanan laut). Penelitian kami menunjukkan dalam sebagian besar kasus, mitra hotspot kesulitan berurusan dengan konstituen lain, karena masing-masing dari ketiga sub-sektor tersebut memerlukan pendekatan yang sangat berbeda. Spesialisasi dalam sub-sektor tertentu (dan mungkin hanya pada satu atau mungkin dua dari tiga strategi umum yang diidentifikasi dalam laporan ini) kemungkinan besar akan membuahkan hasil yang lebih riil.

Temuan kunci kedua berkaitan dengan masalah keseimbangan fokus di program Freedom Fund secara keseluruhan. Sebagian besar mitra hotspot berfokus hampir secara eksklusif pada AKP migran dan/atau keluarga mereka. Meski sejumlah mitra hotspot ingin memperluas fokus mereka, pada titik ini mereka hanya terlibat secara minim (atau tidak terlibat sama sekali) dengan AKP lokal atau buruh makanan laut (dan hanya karena alasan yang diuraikan di atas).

Temuan kunci ketiga berhubungan dengan fakta mitra hotspot yang melibatkan AKP lokal terutama bekerja dengan awak di kapal berukuran di bawah 30 GT yang diidentifikasi sebagai target Freedom Fund (dalam hal ini SAKTI Sulut merupakan pengecualian). Demikian pula, mitra hotspot yang fokus pada buruh pengolahan makanan laut terutama berhubungan dengan buruh tidak tetap (termasuk buruh borongan). Khusus bagi buruh pengolahan makanan laut, langkah menuju model pengorganisasian yang lebih berkelanjutan adalah dengan melibatkan buruh yang berstatus tetap, yang mampu berbagi kekuatan akibat posisi (yang relatif) kuat di tempat kerja kepada buruh yang kurang terjamin.

6.2 STRUKTUR SAAT INI

Temuan utama kami mengenai **struktur mitra hotspot** berkaitan dengan sejauh mana berbagai organisasi mencerminkan kepentingan buruh. LSM berdasarkan sifat dan struktur keanggotaannya yang tertutup, maka tidak representatif. Hal ini tidak berarti mereka tidak dapat memainkan peran penting dalam gerakan buruh. Akan tetap, mereka harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan mereka memberikan ruang bagi suara buruh dibanding bicara atas nama buruh. Perspektif yang berpusat pada buruh, seperti ditunjukkan ISBS, merupakan titik awal yang sangat baik dalam hal ini.

6.3 STRATEGI SAAT INI

Sehubungan dengan strategi mitra hotspot saat ini, **temuan kunci pertama** adalah sebagian besar mitra hotspot menghabiskan waktu dan upaya mereka dalam advokasi publik dan pelayanan, bukan pengorganisasian. Sebagaimana dibahas di atas, advokasi publik dan pelayanan penting, dan tentu saja lebih mudah dilaksanakan dibanding pengorganisasian. Namun strategi tersebut kurang berkelanjutan dibanding pengorganisasian sebagai strategi jangka panjang.

Seperti disebutkan di atas, ciri penting sebagian besar LSM yang saat ini terlibat di sektor makanan laut di Indonesia adalah fokus mereka pada sektor makanan laut, bukan secara khusus pada buruhnya. Latar belakang LSM tersebut, serta struktur organisasi mereka sebagai LSM, mempunyai implikasi terhadap

keputusan strategis yang mereka ambil sehubungan dengan pendekatan mereka dalam mendukung buruh di sektor makanan laut.

Kami tidak menyarankan semua mitra hotspot dilibatkan dalam pengorganisasian. Namun, perbedaan antara berbagai strategi perlu jelas sehingga organisasi yang mempunyai posisi terbaik untuk terlibat dalam cara tertentu dapat didukung melakukan hal tersebut dan tercipta keseimbangan lebih baik di antara mitra hotspot.

Temuan kunci kedua adalah penyediaan layanan – manajemen kasus, pelatihan, sertifikasi, dan sebagainya – sering dianggap sebagai pengorganisasian. Penyediaan layanan dapat sangat bermanfaat bagi buruh secara individu, atau bahkan kelompok buruh. Namun, hal ini tidak memberdayakan buruh untuk bertindak secara kolektif. Hal penting yang perlu ditegaskan di sini adalah perlunya mendidik buruh dapat memberikan kontribusi berharga bagi pengorganisasian. Namun pendidikan atau kesadaran merupakan tujuan antara bukan tujuan akhir. Selain itu, terdapat perbedaan antara pelatihan yang berkaitan dengan kapasitas buruh dalam melakukan pekerjaannya, pelatihan yang meningkatkan kesadarannya akan hak-haknya sebagai buruh, dan pelatihan yang membekali buruh untuk bertindak secara kolektif. Ketiganya penting, namun kapasitas kolektif adalah kunci keberlanjutan gerakan buruh dalam jangka panjang.

Dalam konteks Indonesia sering terdapat kebingungan antara penyediaan layanan (khususnya pendidikan) dan pengorganisasian. Hal ini juga disebabkan oleh tuntutan pada mitra hotspot akan hasil cepat dan nyata, yang menjadikan kegiatan penyediaan layanan lebih menarik dibanding pengorganisasian, yang memerlukan investasi jangka panjang dan hanya sedikit hasil yang terlihat secara langsung.

Faktor lain yang berkontribusi adalah kesalahpahaman mendasar tentang apa sebenarnya yang dimaksud pengorganisasian. Meski penyediaan layanan dan pengorganisasian sama-sama dapat memberikan manfaat bagi buruh, pengorganisasian bertujuan memberdayakan mereka agar bertindak secara kolektif demi perubahan sistemis. Ketika sebuah organisasi tidak memiliki pemahaman jelas mengenai perbedaan ini, organisasi tersebut cenderung menyamakan keduanya, dan secara keliru percaya bahwa dampak jangka panjang yang berkelanjutan dapat dicapai melalui penyediaan layanan saja.

Temuan kunci ketiga berkaitan dengan tidak adanya strategi pengorganisasian berbasis tempat kerja. Strategi yang digunakan sejumlah mitra hotspot (terutama SBMI dan juga DFW) adalah pendekatan komunitas atau desa. Beberapa organisasi terlibat dalam advokasi publik di tingkat pemerintahan desa untuk mendapatkan asuransi kesehatan bagi buruh.

Beberapa mitra hotspot, terutama SBMI telah lama berkomitmen pada pendekatan berbasis desa, sebuah pendekatan yang – dengan menyadari kesulitan dalam mendukung buruh migran selama berada di luar negeri – berupaya membangun pemahaman di antara calon buruh migran dan keluarga mereka. Awalnya dikembangkan untuk pekerja rumah tangga migran, SBMI berupaya memperluas pendekatan ini kepada para AKP migran dan keluarga mereka, dengan tujuan terlibat dalam advokasi di tingkat desa untuk perubahan kondisi bagi AKP dan buruh pengolahan makanan laut.

Pendekatan ini mempunyai beberapa manfaat, karena pemimpin desa dekat dengan buruh/keluarga yang terlibat. Namun, strategi ini mempunyai banyak kelemahan, termasuk fakta bahwa perusahaan mungkin merasa terancam dan berupaya mempengaruhi para pemimpin desa. Selain itu, para pemimpin desa memiliki banyak prioritas, memiliki sedikit pengaruh terhadap kebijakan perusahaan, dan tidak mempunyai peran resmi dalam struktur dan proses hubungan industrial. Pendeknya, kelemahan utama pendekatan yang berfokus pada desa adalah fokusnya pada perubahan kebijakan dibanding praktik di tempat kerja.

Walaupun demikian, tetap ada tempat bagi strategi yang tidak secara langsung menasar tempat kerja. Pengorganisasian berbasis masyarakat dapat menjadi strategi perantara yang berguna bahkan bagi para buruh pengolahan makanan laut yang bekerja di pabrik-pabrik menengah hingga besar terutama saat pengusaha mencurigai serikat buruh. Namun, sebagai sebuah strategi jangka panjang, strategi tersebut mempunyai keterbatasan, karena advokasi publik terbukti kurang efektif menyangkut perubahan kebijakan dan praktik perusahaan dibanding pengorganisasian berbasis pabrik. Sebagai

strategi perantara pun, pengorganisasian berbasis masyarakat perlu difokuskan pada perubahan dalam hubungan kerja di tempat kerja dan bukan pada upaya menghasilkan manfaat bagi masyarakat desa secara luas.

Temuan kunci keempat berkaitan dengan penggunaan CBA. Salah satu manfaat besar pengorganisasian di tempat kerja adalah kemampuan menegosiasikan CBA yang didorong kepentingan bersama para anggota serikat. Saat ini, hanya dua mitra hotspot yang menegosiasikan CBA, dan dalam kedua kasus tersebut CBA dinegosiasikan atas nama buruh dan bukan oleh para buruh sendiri. Karena aturan pemerintah mengamanatkan AKP migran harus memiliki CBA sebelum dapat bekerja secara sah di luar negeri, perusahaan terkait tidak punya pilihan selain terlibat. Dengan demikian, CBA ini bukanlah CBA sejati sebagaimana dipahami dalam gerakan buruh (yaitu, sebuah produk pengorganisasian), namun lebih merupakan suatu bentuk penyediaan layanan. Hal yang lebih serius lagi, mengikuti CBA yang tidak berdasarkan pada masukan dari anggota dapat menimbulkan persepsi (bahkan kenyataan) adanya kooptasi.

Meskipun begitu, fakta bahwa organisasi yang berkepentingan dengan hak-hak buruh dilibatkan dalam proses negosiasi dan implementasi CBA adalah hasil yang lebih baik dibanding jika agen pengawakan sekadar diharapkan mematuhi hukum. Terlebih lagi, keterlibatan mereka menawarkan peluang bergerak menuju perjanjian lebih berbasis anggota yang memberikan hasil lebih baik bagi buruh. Program hotspot Freedom Fund harus mendukung mitra untuk (a) melibatkan anggota dengan lebih baik dalam menentukan prioritas perundingan dan (b) menegosiasikan CBA yang melampaui standar dasar dalam aturan hukum.



Gambar: Kapal-kapal penangkap ikan terparkir di Pelabuhan Perikanan di Sulawesi Utara.
Kredit foto: Armin Hari/The Freedom Fund

7. PENDEKATAN DAN PEMBELAJARAN MENJANJIKAN

Ketika mengidentifikasi pendekatan menjanjikan dalam pengorganisasian, pelayanan dan advokasi publik, penting melihat pengalaman organisasi serupa dalam konteks lain. Contoh paling relevan adalah organisasi yang melibatkan atau mewakili AKP dan buruh pengolahan makanan laut di negara lain dan organisasi yang bekerja sama atau mewakili buruh di sektor lain di Indonesia.

7.1 PENDEKATAN PENGORGANISASIAN MENJANJIKAN

Konteks negara lain memberi contoh keberhasilan inisiatif pengorganisasian yang menargetkan buruh di sektor perikanan dan pengolahan makanan laut, namun penting dicatat – meski sektor perikanan memiliki profil tinggi di tingkat internasional – tak banyak yang diketahui tentang strategi apa yang paling berhasil mendukung buruh di sektor ini. Sebagian besar dari laporan yang ada berfokus pada intervensi internasional (terkadang lokal) atas nama buruh migran di beberapa lokasi.

Mitra hotspot juga dapat belajar dari pengalaman buruh Indonesia di sektor lain yang memiliki karakteristik serupa dengan sektor makanan laut. Industri serupa ini memberi pelajaran bagaimana mengorganisir tenaga kerja di sektor informal dengan mobilitas buruh yang juga tinggi.

Dari negara lain

Tidak terdapat banyak kajian mengenai pengorganisasian tenaga kerja di sektor perikanan dan kajian yang tersedia dibedakan berdasarkan fokus geografis dan sektoralnya. Kajian tentang Norwegia, misalnya, fokus pada pengorganisasian perikanan skala kecil, sedangkan kajian tentang Chile fokus terutama pada pengorganisasian buruh budidaya perikanan.

Dua negara yang banyak diwakili dalam kajian mengenai pengorganisasian armada penangkapan ikan industri skala besar adalah Taiwan dan Thailand, namun terdapat juga studi yang relevan mengenai kondisi kerja dan penangkapan ikan secara ilegal, tidak dilaporkan, dan tidak diatur (Illegal, Unreported and Unregulated/IUU) pada armada Tiongkok di Afrika Barat. Kajian mengenai pengorganisasian buruh pengolahan makanan laut berfokus terutama pada Thailand, yang merupakan bagian dari upaya memahami pelanggaran hak-hak buruh dalam rantai pasok yang menghubungkan lokasi pengolahan makanan laut di negara-negara Selatan dengan pasar ekspor di negara-negara Utara.

Namun, ada beberapa pelajaran berharga mengenai pendekatan dan dampak dari kasus-kasus tersebut (Tabel 3). Kajian tentang **perikanan skala kecil** berfokus terutama pada Norwegia. Di bawah tekanan para AKP, parlemen Norwegia melakukan intervensi dengan membuat undang-undang untuk organisasi penjualan koperasi sebagai tanggapan terhadap meningkatnya kekuatan pengolah makanan laut pada 1938.



Gambar (kiri ke kanan): pekerja di pabrik pengolahan tuna, Kredit foto: Armin Hari/The Freedom Fund; pekerja yang bertugas menyusun ikan berukuran sama sebelum disimpan di lemari pendingin, Kredit foto: Fauzan Azhima/ILO

Pembelajaran utama di sini adalah tindakan kolektif diperlukan untuk mendorong perubahan kebijakan. Kecil kemungkinan undang-undang ini akan disahkan kalau diajukan saat ini, karena logika neoliberal sekarang banyak mendefinisikan bagaimana perikanan beroperasi dan penerapan mekanisme penetapan harga akan bertentangan dengan arah zaman. Namun perkembangan historis ini memperjelas kemiskinan, marginalisasi, dan eksploitasi AKP dapat dikurangi jika didukung hukum dan negara yang proaktif (Jentoft dan Finstad 2018).

Pengalaman perikanan skala kecil di Norwegia menunjukkan tindakan kolektif AKP dapat mendorong perubahan kebijakan. Namun, strategi tersebut belum tentu dapat diterapkan secara langsung pada konteks negara lain. Pada 1950an, Norwegia berupaya menerapkan strategi yang sama di Kerala, India, untuk mengatasi ketidakseimbangan kekuasaan antara AKP dan pengolah ikan dalam rantai nilai perikanan (Kurien 1985). Inisiatif ini gagal, terutama karena inisiatif ini bukan lagi *dari* AKP, melainkan *untuk* AKP (Jentoft dan Finstad 2018).

Di Kerala, intervensi ini memicu kenaikan harga pada saat industri juga sedang beralih fokus pada ekspor. Akibatnya, makanan laut yang terjangkau tidak lagi tersedia bagi penduduk setempat. Eksperimen ini gagal karena (a) faktor-faktor yang spesifik akan konteks Kerala dan (b) tindakan menggantikan strategi gerakan yang berdasarkan pengorganisasian buruh menjadi sebuah intervensi *terhadap* buruh, yang mempunyai konsekuensi yang tidak diinginkan bagi buruh dan komunitas mereka.

Tabel 3. Ringkasan pendekatan menjanjikan dari negara lain

Contoh	Pendekatan	Pelajaran Utama yang Dipetik
Organising		
Koperasi nelayan/istri nelayan Norwegia	Diorganisir sendiri untuk memberikan tekanan pada pemerintah	Pendekatan berbasis masyarakat dapat berhasil jika digerakkan nelayan dan keluarganya. Pengalaman di India menunjukkan model ini tidak dapat diterapkan di sana karena kurangnya kepemilikan ketika koperasi didorong pihak luar
LSM Taiwan yang berfokus pada AKP migran dan serikat AKP migran	LSM mendukung buruh membentuk serikat buruh terdaftar, namun serikat buruh tidak memiliki hubungan dengan gerakan buruh lebih luas	Muncul pertanyaan mengenai seberapa besar kepemilikan anggota serikat buruh migran Taiwan dan seberapa besar kekuasaan yang mereka miliki untuk menggerakkan organisasi tersebut (meski secara resmi terdaftar sebagai serikat buruh (untuk berhubungan dengan pemberi kerja
Asosiasi AKP dan buruh pengolahan makanan laut migran Thailand bekerja sama dengan LSM dan serikat buruh arus utama	Bekerja dengan LSM dan serikat buruh internasional; didukung serikat buruh arus utama di sektor berbeda	Meski serikat beranggotakan buruh migran saja merupakan tindakan ilegal di Thailand, asosiasi buruh migran (dengan dukungan serikat buruh umum) telah menunjukkan dampaknya pada sektor pengolahan makanan laut dan menggunakan kekuatan kolektif mereka untuk bernegosiasi dengan pemberi kerja
Pelayanan		
Serikat AKP migran Taiwan dan LSM yang berfokus pada AKP migran	Bekerja di komunitas yang ditentukan secara geografis untuk memberikan bantuan atau dukungan timbal balik	Hubungan dengan LSM mendorong model pelayanan. Pelayanan dapat memberikan titik awal yang berguna untuk pengorganisasian, namun ada risiko pelayanan menjadi tujuan akhir dan bukan titik masuk dalam pengorganisasian, yang diperlukan untuk menjamin perubahan yang lebih sistemis.
Asosiasi migran Thailand bekerja sama dengan LSM dan serikat buruh arus utama	Membantu menyelesaikan masalah terkait visa dan izin, memberikan pendidikan	Jika digunakan secara strategis, pelayanan dapat memberikan titik masuk yang berguna untuk pengorganisasian, namun hal ini hanya merupakan langkah pertama

Contoh	Pendekatan	Pelajaran Utama yang Dipetik
Advokasi Publik		
Koperasi istri nelayan/ nelayan Norwegia/India	Melobi pemerintah menciptakan sistem agar nelayan skala kecil dapat menentukan harga	Pendekatan berbasis masyarakat dapat berhasil jika pemerintah memprioritaskan kesejahteraan. Pengalaman India menunjukkan model ini tidak dapat diterapkan karena (a) struktur pemerintahan yang berbeda dan (b) sifat rantai pasokan makanan laut modern
LSM dan serikat buruh yang berfokus pada AKP migran Taiwan, bekerja sama dengan LSM internasional	Serikat buruh migran berkolaborasi dengan LSM melobi pemerintah	Keterkaitan dengan LSM (nasional dan internasional) bisa sangat berguna dalam melobi perubahan di sektor ini. Penelitian dan suara internasional memainkan peran penting dalam advokasi publik yang efektif
Asosiasi AKP dan buruh pengolahan makanan laut migran Thailand bekerja sama dengan LSM, serikat buruh arus utama dan internasional	Asosiasi buruh migran berkolaborasi dengan LSM, serikat buruh arus utama, dan aktor internasional	Keterkaitan dengan LSM (nasional dan internasional) dan gerakan buruh internasional dapat menjadi kekuatan dalam melobi untuk perubahan di sektor ini. Penelitian dan suara internasional telah memainkan peran penting dalam advokasi yang efektif

Ciri lain industri Norwegia yang mirip dengan Indonesia adalah kuatnya pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan di sektor perikanan (Gerrard 2018, 8). Peran perempuan yang diakui mencakup ‘memberi umpan pada rawai, merawat perahu, membantu mengantarkan hasil tangkapan, dan membantu suami soal administrasi perahu’ (Gerrard 2018, 9). Sebagai konsekuensi dari asumsi ‘menangkap ikan adalah pekerjaan laki-laki’, upaya pembentukan serikat buruh biasanya dilakukan berdasarkan peran laki-laki (Gerrard 2018, 8). Sebaliknya, ketika perempuan nelayan berorganisasi, biasanya hal tersebut untuk tujuan lain yang lebih berfokus pada komunitas. Pembagian berdasarkan gender dalam pengorganisasian tenaga kerja juga terlihat jelas di Indonesia, ketika para istri dan ibu dari AKP laki-laki berorganisasi di tempat asal sebagai respons terhadap permasalahan yang menimpa para AKP, yang kemudian memberi dampak sekunder pada masyarakat asal mereka (Yea 2019).

Pelajaran utamanya adalah, jika laki-laki diorganisir terutama untuk mencapai tujuan terkait kondisi kerja di sektor perikanan, perempuan nelayan secara global lebih fokus pada ‘kehidupan ekonomi dan sosial rumah tangga dan komunitas perikanan’ (Gerrard 2018, 9). Pertanyaannya adalah apakah organisasi berbasis masyarakat merupakan sasaran yang tepat untuk mengatasi kondisi operasi penangkapan ikan skala besar.

Catatan lain yang perlu diperhatikan sehubungan dengan upaya yang dilakukan saat ini di Indonesia, kepentingan perempuan sebagai istri AKP dan pendukung komunitas AKP tidak sama dengan kepentingan mereka sebagai buruh sektor perikanan. Banyak masyarakat Indonesia – termasuk banyak perempuan yang bekerja di pabrik pengolahan hasil laut – memandang pekerjaan perempuan yang sudah menikah sebagai pekerjaan sekunder dibanding pekerjaan suaminya. Akan tetapi, kepentingan perempuan sebagai buruh tidak selalu sejalan dengan kepentingan suami atau bahkan kepentingan rumah tangganya. Risiko dari fokus gabungan pada perempuan sebagai istri nelayan dan buruh pengolahan berisiko menjadikan peran sebagai buruh lebih rendah daripada sebagai istri.

Studi tentang **penangkapan ikan industri skala besar** di Taiwan dan Thailand mengungkapkan cara-cara spesifik yang digunakan para AKP migran internasional untuk berorganisasi sebagai tanggapan terhadap kondisi kerja yang buruk. Sebagian besar aksi kolektif ini bersifat spontan. Misalnya, para AKP yang bekerja di kapal penangkap ikan di laut lepas, yang menghabiskan waktu lama di laut, melakukan ‘aksi kolektif berbasis kapal’ ketika mereka mengalami ‘penganiayaan fisik dan mental’, ancaman berhenti bekerja atau meninggalkan kapal di pelabuhan (Vandergeest dan Marschke 2021, 4). Bentuk aksi kolektif yang lebih terstruktur umumnya didorong ‘asosiasi kelompok di tiap kapal, asosiasi berbasis pelabuhan, asosiasi buruh sektoral termasuk serikat buruh, dan organisasi buruh migran yang mencakup buruh perikanan’ (Vandergeest dan Marschke 2021, 4).²

² Organisasi pekerja migran di negara pengirim juga memainkan peran tambahan penting. Misalnya, Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI), salah satu mitra utama Freedom Fund, melakukan advokasi publik terhadap AKP migran sambil memberikan dukungan terhadap keluarga mereka.

Di Thailand, penangkapan ikan skala besar sangat bergantung pada AKP migran internasional. Sebanyak 90 persen – sekitar 60.000 – buruh perikanan Thailand berasal dari Myanmar atau Kamboja (Winrock tanpa tahun). Karena pemerintah Thailand melarang buruh migran membentuk serikat buruh resmi, buruh migran hanya dapat berserikat jika serikat buruh di Thailand (a) mempunyai kehadiran di sektor dan lokasi geografis tertentu dan (b) bersedia merekrut buruh migran (Ford 2019). Aktivis telah menghindari pembatasan ini dengan membentuk organisasi non-serikat buruh untuk AKP migran: Fishers' Rights Network (FRN), dan Samae San Fishermen's Alliance (SSFA). Organisasi-organisasi ini menyediakan layanan sebagai jalur pengorganisasian (Hartough 2021; ILO 2020). Tujuan jangka panjang mereka adalah membentuk serikat buruh migran untuk mewakili mereka, namun pada saat yang sama, organisasi-organisasi yang 'mirip serikat buruh' ini telah berhasil mencapai perbaikan nyata dalam hal upah dan kondisi kerja. Misalnya, anggota SSFA menerima pelatihan dari serikat buruh Thailand dan menggunakan keterampilan baru mereka untuk menegosiasikan tambahan 30 Baht Thailand (US\$1) per kilogram ikan (ILRF 2020). Pelajaran utama dari hal ini adalah serikat buruh arus utama dapat menjadi sekutu kuat bagi AKP migran – dan, lebih jauh lagi, keterlibatan dengan serikat buruh arus utama dapat membantu AKP lokal untuk berorganisasi.

ITF telah bekerja di sektor makanan laut di beberapa negara Asia, termasuk Thailand dan Taiwan (Wawancara dengan staf ITF, Agustus 2015). Sebagai bagian dari program kerjanya, mereka menandatangani Memorandum Perjanjian dengan IUF pada 2010, yang mengikat GUF melaksanakan program pengorganisasian bersama yang berfokus pada buruh di kapal penangkap ikan dan di pabrik pengolahan ikan. Pada 2018, ITF kemudian meluncurkan Fishers Rights Network, organisasi yang berbasis di Thailand. Jaringan ini mempunyai sembilan tuntutan, termasuk agar pemerintah Thailand mengubah undang-undang untuk mengizinkan buruh migran membentuk serikat buruh, dan meminta pemerintah meratifikasi Konvensi ILO tentang Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan (K188). Thailand meratifikasi K188 pada 2019 tetapi terus membatasi hak buruh migran untuk membentuk serikat buruh.

Kasus Taiwan juga memberikan pelajaran dalam hal ini. AKP migran yang bekerja di kapal milik Taiwan dapat membentuk atau bergabung dengan serikat buruh. Namun, serikat AKP yang hanya melayani migran kesulitan beralih dari model pelayanan/advokasi publik, sebagian karena kurangnya koneksi mereka dengan serikat buruh arus utama. Sebaliknya, mereka fokus pada kegiatan seperti menyediakan akses terhadap asuransi dan membantu buruh yang meninggalkan kapal, terlibat dalam kegiatan amal seperti mencari pakaian musim dingin, dan berkampanye meningkatkan akses terhadap air layak minum di kapal (OHCHR 2019). Meski mereka bisa mendukung buruh individu jika terjadi konflik dengan pemberi kerja atau calo, hanya ada sedikit bukti mengenai kegiatan pengorganisasian buruh (Ford 2019). Dalam hal ini, memperkuat hubungan dengan serikat buruh arus utama, seperti terdapat di Thailand, dapat meningkatkan kapasitas mereka dalam hal ini.

Dalam hal **buruh pengolahan makanan laut**, contoh pengorganisasian paling terkenal di Asia Tenggara juga terdapat di Thailand. Inisiatif pengorganisasian penting adalah *Migrant Workers Rights Network* (MWRN), yang telah menerima dukungan dari beberapa aktor gerakan buruh Indonesia termasuk ITF. MWRN awalnya berfokus pada buruh migran yang bekerja di berbagai sektor, namun pengolahan makanan laut kemudian menjadi fokus utama kegiatannya. Pada pertengahan 2013, MWRN memiliki 1.400 anggota, yang masing-masing membayar iuran sebesar satu baht per hari (Mills 2014). Pada 2014, organisasi ini secara resmi terdaftar sebagai yayasan serikat buruh arus utama di Thailand untuk menghindari larangan terhadap serikat buruh yang dipimpin migran. Pada saat itu, mereka mengklaim memiliki lebih dari 3.700 anggota (Ford 2019). Salah satu strategi utama MWRN adalah memberikan bantuan hukum kepada buruh yang mengalami kesulitan untuk mendorong mereka menjadi anggota. Namun mereka mengakui pendekatan untuk memperkuat basis keanggotaan mereka tidak berkelanjutan seiring pertumbuhan organisasi (Teerakowitkajorn tanpa tahun).

Menanggapi tantangan ini, MWRN berupaya mengembangkan strategi pengorganisasian yang lebih berkelanjutan. Hal ini termasuk mendukung buruh di salah satu pabrik udang terbesar di Samut Sakhorn untuk menegosiasikan penyelesaian mengenai cuti paksa (Mills 2014). Contoh lain, mereka mengkoordinasikan pengumpulan nama dan tanda tangan sejumlah buruh yang diperlukan di Unicord, bagian dari Sea Value Group, sehingga mereka dapat terlibat dalam perundingan bersama secara formal (ILRF 2020). Sejak tahun 2016, MWRN juga berhasil membentuk Komite Kesejahteraan di tiga pabrik pengolahan makanan laut milik Thai Union Group. Meski komite-komite ini tidak memiliki kewenangan seperti serikat buruh, mereka telah mencapai beberapa keberhasilan, termasuk menegosiasikan waktu memakai toilet lebih lama dan penyediaan tempat parkir memadai dan area khusus untuk waktu istirahat, serta tambahan kipas angin di musim panas (ILRF 2020). Thai Union Group juga mempunyai perwakilan di Indonesia, sehingga terdapat peluang untuk terlibat dalam konteks tersebut juga.

Secara umum, pengalaman penangkapan ikan skala besar di Taiwan dan Thailand menunjukkan tindakan kolektif yang dilakukan AKP sering terjadi secara spontan dan perlawanan dilakukan berbasis-kapal, terutama karena kapal-kapal tersebut menghabiskan waktu lama di laut. Namun ada juga contoh bentuk aksi kolektif lebih terstruktur yang mencakup (a) asosiasi kapal, (b) asosiasi berbasis pelabuhan, dan (c) asosiasi sektoral yang mencakup AKP.

Pengalaman Taiwan menjadi catatan penting dalam konteks Indonesia karena LSM juga telah melakukan upaya melibatkan para buruh dan LSM Indonesia, seperti rekan-rekannya di Taiwan, lebih akrab dan lebih siap terlibat dalam advokasi dan pelayanan dibanding dalam pengorganisasian. Hal ini juga menunjukkan keterbatasan serikat buruh kecil yang resmi terdaftar sekalipun jika tidak memiliki hubungan dengan serikat buruh lebih besar dan lebih kuat. Namun, contoh di Thailand menunjukkan AKP dapat diorganisir bahkan dalam situasi undang-undang memberlakukan pembatasan terhadap pembentukan serikat buruh yang dipimpin migran. Hal ini juga menunjukkan, dengan bantuan organisasi yang berfokus pada buruh migran dan serikat buruh arus utama, organisasi AKP yang berbasis anggota dapat berupaya meningkatkan kondisi kerja dan kehidupan para anggotanya.

Ketiga, sektor pengolahan makanan laut di Thailand juga menawarkan beberapa praktik baik yang dapat diadopsi di Indonesia. Banyaknya buruh migran yang bekerja di pabrik berarti kelompok pendukung migran memainkan peran penting dalam mengorganisir dan mengatasi permasalahan kondisi kerja di pengolahan makanan laut. Namun seperti halnya penangkapan ikan skala besar, keterlibatan serikat buruh arus utama membantu meningkatkan aktivitas organisasi berbasis anggota yang tidak diakui sebagai serikat buruh dan memberikan tekanan pada pemerintah untuk lebih terlibat dalam isu-isu buruh migran yang bekerja di sektor ini. Meski proyek Freedom Fund menangani warga negara Indonesia yang bekerja di pengolahan makanan laut di Indonesia, membangun hubungan dengan serikat buruh yang lebih besar tetap penting. Ada juga kemungkinan buruh yang berada dalam kondisi jauh lebih sulit di Indonesia dibanding buruh Indonesia yang bekerja di luar negeri.

Dari sektor lain

Di seluruh dunia, banyak buruh berbasis darat – termasuk buruh migran, buruh sektor informal, dan buruh online – juga mengalami kesulitan mengakses lembaga hubungan industrial nasional. Hal ini bahkan terjadi di negara-negara Utara. Situasi lebih buruk terjadi di negara-negara Selatan, yang mempunyai kapasitas terbatas (dan seringkali hanya memiliki sedikit insentif) untuk memperluas cakupan sistem hubungan industrial mereka untuk mencakup buruh yang bekerja di sektor informal atau non-tradisional (Ford dan Gillan 2016). Indonesia tentu tak terkecuali. Karena itu, pengorganisasian buruh di industri yang semi-sformal seperti produksi minyak sawit, penyediaan layanan platform, dan pekerja rumah tangga, juga memberi pelajaran bagi para aktivis yang ingin melakukan pengorganisasian di sektor perikanan dan pengolahan makanan laut di Indonesia.

Sejumlah serikat buruh arus utama, dan beberapa serikat buruh kecil, juga hadir di sektor kelapa sawit Indonesia. Namun pengorganisasian di kalangan buruh **kelapa sawit** masih dalam tahap awal. Ada beberapa alasan yang menyebabkan hal ini, banyak di antaranya juga terlihat dalam penangkapan ikan komersial dan pengolahan makanan laut:

- 1) Terisolasinya pekerjaan di perkebunan memberi manajemen perkebunan kekuasaan sangat besar terhadap kehidupan sehari-hari para buruh perkebunan dan juga membatasi kemampuan mereka berhubungan dengan pihak luar.
- 2) Kehadiran banyak buruh lepas memengaruhi tingkat kehadiran serikat buruh, bukan karena undang-undang melarang pembentukan serikat buruh, namun karena sebagian besar serikat buruh berfokus pada buruh tetap atau setidaknya buruh kontrak (Assalam dan Parsaoran 2018, 24).
- 3) Semakin banyak buruh perkebunan kelapa sawit yang tidak dipekerjakan secara langsung melainkan melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Pemberi kerja sering kali menggunakan perbedaan ini untuk menghindari pemberian tunjangan yang setara kepada buruh langsung dan buruh *outsourcing* (alih daya), dengan alasan bahwa perusahaan penyedia tenaga kerja mempekerjakan mereka (TPOLS 2020a, 2).
- 4) Kebebasan berserikat. Seperti umum terjadi di sektor lain di Indonesia, manajemen perkebunan terkadang mendukung pembentukan serikat buruh kuning untuk mencegah serikat buruh independen mendapatkan pijakan di tempat kerja (TPOLS 2020b, 10). Dalam kasus lain, manajemen secara aktif mengganggu kebebasan berserikat, misalnya membayar anggota masyarakat lokal untuk melemahkan pengorganisasian di kalangan buruh perkebunan (Amnesty International 2016, 82; TPOLS 2020a, 2-3).



Gambar: Pekerja di kapal penangkap ikan.
Kredit foto: Armin Hari/The Freedom Fund

Pelajaran yang dapat diambil dari kasus ini adalah kehadiran serikat buruh saja tidak cukup: organisasi mana pun yang berupaya mendukung atau mengorganisir buruh di sektor-sektor non-standar memerlukan pendekatan khas pada sektor tersebut.

Pengorganisasian buruh di kalangan **buruh online** di sektor transportasi berbasis platform adalah kasus lain yang dapat memberi pembelajaran bagi kegiatan di sektor makanan laut. Ada perbedaan jelas antara buruh di sektor formal tradisional yang sebagian diwakili oleh serikat buruh dan buruh digital yang cenderung tidak menyadari bahwa serikat buruh dapat menjadi sarana bagi mereka untuk meningkatkan upah dan kondisi kerja (Rahayu 2023). Di beberapa negara maju, termasuk Amerika Serikat dan Inggris, upaya mendapatkan pengakuan bagi buruh berbasis platform setidaknya telah mencapai sejumlah keberhasilan (ILO tanpa tahun). Terdapat juga beberapa terobosan di negara-negara kurang berkembang, seperti di Nigeria, pemerintah mengizinkan penggerak platform untuk membentuk serikat buruh yang spesifik pada sektor tertentu (Solidarity Center 2023).

Di Indonesia, kemajuan dalam hal pengakuan hukum masih kurang. Undang-Undang Nomor 21/2000 tentang Serikat Pekerja memberikan definisi sangat sempit tentang serikat buruh, sehingga buruh harus mempunyai hubungan kerja formal untuk dapat membentuk serikat. Buruh *online* diposisikan sebagai mitra pemberi kerja sehingga menyulitkan mereka membentuk serikat buruh sendiri. Oleh karenanya, buruh online di Indonesia lebih banyak bergantung pada organisasi berbasis komunitas dibanding serikat buruh formal (Ford dan Honan 2019). Pada 2021, terdapat lebih dari 1.000 komunitas serupa di Jakarta saja, termasuk Komunitas Mobil Online Tambut, Sahabat 212 Bedahan Sawangan Depok, dan Gojek Grab Saudara (Fair Work 2022). Ada juga komunitas berbasis gender untuk pengemudi perempuan, seperti Srikandi, Lady Grab Jabodetabek, Lady Leader, dan Lady Merah Putih.

Komunitas-komunitas pendorong ini cenderung bertindak sebagai asosiasi yang saling membantu, memfokuskan energi dan sumber daya mereka pada kesejahteraan dan kegiatan sosial (Ford dan Honan 2019). Pendekatan pengorganisasian mereka sebagian besar bersifat organik. Mereka menyasar calon anggota yang berkumpul di tempat istirahat pengemudi untuk mengisi daya ponsel pintar dan membeli makanan. Selain itu, komunitas pengemudi ini bergabung dalam asosiasi pengemudi, yang berhasil menekan pemerintah mengizinkan pekerjaan berbasis platform meski ada tekanan dari perusahaan taksi yang sudah mapan. Antara 2015 dan 2016, pemerintah pertama kali melarang buruh transportasi berbasis aplikasi, sebuah tindakan yang kemudian dicabut karena kemarahan publik dan demonstrasi yang meluas oleh para buruh platform (Ford dan Honan 2017).

Anggota komunitas dan asosiasi pengemudi terlibat dalam aksi kolektif menantang ancaman terhadap penghidupan mereka (Ford dan Honan 2017; Ford dan Honan 2019). Taktik mereka mencakup gugatan hukum, negosiasi, demonstrasi skala besar, dan tindakan tanpa tawar-menawar, yang cara kerjanya mirip dengan pemogokan. Antara September 2015 dan Februari 2016, terdapat setidaknya 50 protes, termasuk satu protes yang melibatkan ratusan buruh platform di luar kantor platform. Para anggota juga diketahui memprotes isu-isu terkait ketenagakerjaan melalui tindakan tanpa tawar-menawar, yang menambah bobot seruan para buruh untuk melakukan perubahan.

Strategi yang digunakan asosiasi buruh ini jauh lebih efektif dibanding pendekatan yang selama ini dilakukan serikat buruh tradisional – yang cenderung memfokuskan sumber daya mereka yang terbatas pada pengorganisasian buruh dengan kontrak tetap dan jangka waktu tetap – ketika mencoba melibatkan buruh dalam waktu singkat pada sektor ekonomi semi-formal. Serikat buruh mempunyai mandat melibatkan buruh yang kegiatannya menghasilkan pendapatan sejalan dengan ketenagakerjaan sebagaimana didefinisikan dalam UU Ketenagakerjaan, yaitu adanya 1) pekerjaan, 2) perintah, dan 3) upah. Komponen ketiga inilah yang secara khusus menghalangi para buruh platform (dan banyak AKP komersial) beralih ke status buruh.

Tabel 4. Ringkasan pendekatan menjanjikan dari sektor lain

Contoh	Pendekatan	Pelajaran Utama yang Dipetik
Pengorganisasian		
Kelapa sawit: serikat buruh arus utama, serikat buruh kecil, jaringan LSM lokal dan internasional.	Upaya mengorganisir serikat buruh independen di sektor kelapa sawit.	Dengan dukungan jaringan LSM dan keterlibatan beberapa serikat buruh utama pun, permasalahan di sektor ini membuat pengorganisasian menjadi sangat sulit.
Buruh <i>online</i> : komunitas dan asosiasi pengemudi.	Pengorganisasian mandiri di luar sistem hubungan industrial.	Pengorganisasian berhasil karena pendekatan gotong royong merespons dengan cepat dan langsung terhadap prioritas buruh; namun tidak adanya hubungan dengan serikat buruh formal membatasi dampak jangka panjang.
Pekerja rumah tangga: LSM dan organisasi buruh yang didukung LSM di Indonesia.	Kelompok ibadah bersama atau pengajian dibentuk sebagai sarana meningkatkan kesadaran akan hak-hak buruh dan mencoba mengorganisir pekerja rumah tangga.	Cara menarik minat buruh tidak harus berkaitan langsung dengan kepentingan mereka sebagai buruh, namun pelatihan tentang hak-hak hanya akan memberi manfaat terbatas jika tidak menghasilkan mekanisme untuk melakukan tekanan kolektif, mengingat hal tersebut sangat sulit dalam konteks kerja non-formal.
Pekerja rumah tangga di luar negeri: serikat buruh khusus migran yang didukung LSM dan serikat buruh arus utama di Hong Kong.	Kelompok ibadah bersama atau pengajian, dan asosiasi etnis digunakan untuk meningkatkan kesadaran, kemudian didaftarkan sebagai serikat formal.	Oleh karena sistem hukum Hong Kong yang relatif terbuka buruh migran dapat membentuk serikat buruh sendiri, sementara hubungan dengan serikat buruh arus utama membuat serikat pekerja rumah tangga dapat mencapai perubahan bahkan bagi buruh yang berada dalam situasi kerja non-formal (namun perlu dicatat pekerja rumah tangga migran lebih formal dibanding pekerja rumah tangga di Indonesia); Pembelajaran ini sangat penting bagi AKP migran.
Pelayanan		
Buruh online: komunitas dan asosiasi pengemudi.	Pendekatan gotong royong yang digerakkan komunitas pengemudi itu sendiri.	Dukungan eksternal tidak selalu diperlukan untuk saling membantu, dan saling membantu tentu saja memberi alasan bagi pengemudi bergabung dengan komunitas ini.
Pekerja rumah tangga: LSM dan organisasi buruh setempat yang didukung LSM di Indonesia.	Memberi informasi tentang pekerjaan dan saran bila diperlukan.	Pelayanan dapat menjadi alat pengorganisasian, terutama bila merupakan bagian dari strategi lebih luas.
Serikat pekerja rumah tangga di luar negeri didukung LSM dan serikat buruh arus utama di Hong Kong.	Menyediakan akomodasi sementara dan menangani kasus-kasus perburuhan (dengan dukungan LSM).	Hubungan dengan LSM khususnya sangat penting dalam penyediaan layanan sumber daya dalam konteks ini.

Contoh	Pendekatan	Pelajaran Utama yang Dipetik
Advokasi Publik		
Kelapa sawit: serikat buruh arus utama, serikat buruh kecil, jaringan LSM lokal dan internasional.	Jaringan-jaringan tersebut telah berupaya untuk memanfaatkan kekhawatiran internasional terhadap kelapa sawit.	Telah meningkatkan perhatian terhadap masalah ini secara global, namun belum menghasilkan kondisi yang lebih baik bagi buruh.
Buruh <i>online</i> : komunitas dan asosiasi pengemudi, serta serikat buruh arus utama.	Upaya mendapatkan pengakuan bagi buruh <i>online</i> sebagai buruh.	Asosiasi pengemudi cukup berhasil memengaruhi kebijakan pemerintah, namun upaya tersebut terhenti karena kurangnya kekuatan kelembagaan.
Pekerja rumah tangga: LSM dan organisasi buruh setempat yang didukung LSM di Indonesia.	Jaringan LSM mengadvokasi hukum nasional; Organisasi PRT menyediakan ruang bagi pekerja rumah tangga untuk bertemu.	Hukum menjadi agenda DPR (setelah sekian lama), menunjukkan keberhasilan advokasi yang ditargetkan untuk perubahan hukum; juga menunjukkan manfaat melobi pemegang kekuasaan lain seperti pemimpin agama setempat.
Pekerja rumah tangga di luar negeri: serikat buruh migran yang didukung oleh LSM dan serikat buruh arus utama di Hong Kong.	Serikat buruh migran melakukan advokasi bersama serikat buruh dan LSM yang menjadi sekutunya untuk melakukan perubahan kebijakan.	Menjamin hari libur bagi pekerja rumah tangga dan serangkaian perlindungan lainnya, termasuk kebebasan berorganisasi.

Strategi yang digunakan komunitas pengemudi untuk menyediakan pengemudi yang terorganisir, saling membantu dan terlibat dalam advokasi hukum relatif berhasil. Namun, seperti pendapat Ford dan Honan (2019), hal ini harus dilengkapi melalui artikulasi yang lebih erat dengan serikat buruh yang terdaftar – yang merupakan satu-satunya bentuk keterwakilan buruh yang diakui dalam sistem hubungan industrial formal – jika asosiasi dan komunitas pengemudi ingin mempunyai peluang mencapai perubahan substantif dan jangka panjang. Tanpa memperoleh kursi di meja perundingan, organisasi buruh tidak dapat berpartisipasi dalam proses pembuatan kebijakan, atau secara formal mewakili buruh dalam perundingan bersama atau proses penyelesaian perselisihan.

Sektor ketiga yang dapat memberikan pelajaran mengenai teknik pengorganisasian di kalangan buruh sektor makanan laut, termasuk AKP migran, adalah **pekerja rumah tangga**. Pekerja rumah tangga dianggap sebagai buruh sektor informal, sehingga tidak diberi akses terhadap upah minimum, hari libur berbayar, dan perlindungan sosial terkait pekerjaan seperti asuransi kesehatan. Namun pengecualian ini tidak berarti tidak ada advokasi untuk mengubah status quo atau tidak adanya pengorganisasian di kalangan pekerja rumah tangga.

Di Indonesia, Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (Jala PRT) telah memfasilitasi pembentukan dan keberlanjutan organisasi pekerja rumah tangga di Yogyakarta termasuk Sapu Lidi, yang memperluas basis keanggotaannya dari 140 pada 2014 menjadi 2.035 pada 2017, 60 persen di antaranya rutin membayar iuran (ILO tanpa tahun). Sapu Lidi memberi tiga macam layanan kepada anggota, antara lain memberikan informasi peluang kerja, menawarkan konsultasi mengenai hak dan kewajiban kontrak, serta menawarkan bantuan ketika anggota terlibat kasus hukum. Kasus Sapu Lidi menunjukkan buruh dengan upah rendah pun siap memberikan kontribusi finansial kepada organisasi jika mereka melihat manfaatnya.

Kelompok lain yang didukung Jala PRT menyelenggarakan pengajian bagi pekerja rumah tangga yang tinggal di perumahan Griya Arga Permai di Yogyakarta. Pada awalnya, majikan bersedia memberikan waktu istirahat kepada pekerja rumah tangganya agar mereka dapat menghadiri pertemuan. Namun

begitu mereka mengetahui para pekerja rumah tangga juga membahas hak-hak buruh di pengajian tersebut, mereka tidak lagi mengizinkan pengajian diadakan di rumah mereka, yang juga merupakan tempat tinggal para pekerja rumah tangga tersebut. Kelompok pengajian kemudian meminta bantuan pemuka agama untuk bicara dengan majikan, yang kemudian menyetujui dimulainya kembali pengajian tersebut. Contoh ini menunjukkan manfaat membangun aliansi dan jaringan.

Perhatian terhadap berbagai sektor ini memberikan pelajaran berharga bagi pengorganisasian buruh pengolahan makanan laut dan AKP. Pertama, upaya pengorganisasian buruh perkebunan kelapa sawit mengungkapkan empat tantangan utama yang berdampak pada pengorganisasian:

- 1) Para buruh seringkali terisolasi secara fisik, yang menyulitkan pengorganisir buruh menjangkau dan mempertahankan kontak rutin dengan para buruh.
- 2) Sikap pengusaha terhadap serikat buruh independen sangat mengecewakan, pihak manajemen lebih memilih serikat buruh yang bisa mereka kendalikan dan memberikan sanksi kepada buruh.
- 3) Sangat sulit mengorganisir buruh yang tidak memiliki hubungan langsung dengan pemberi kerja, sebuah tantangan yang sangat sulit karena meningkatnya jumlah *outsourcing* di sektor ini.
- 4) Sifat pekerjaan ini berarti serikat buruh tradisional cenderung tidak berfokus pada kelompok buruh ini karena mereka cenderung menyalurkan sumber daya mereka yang terbatas pada pengorganisasian buruh berstatus tetap atau yang memiliki kontrak yang berjangka waktu lama.

Upaya mengorganisir buruh di sektor perkebunan masih dalam tahap awal dan masih sulit mengidentifikasi praktik-praktik yang dapat ditiru. Namun, upaya pengorganisasian di antara para buruh platform memberikan beberapa praktik baik yang telah membantu mengatasi tantangan-tantangan ini. Serikat buruh tradisional pada umumnya mengalami kesulitan mengorganisir buruh *online*, terutama karena sifat pekerjaan mereka, yang tidak dilihat sebagai pekerjaan menurut UU Ketenagakerjaan, namun juga karena sifat pekerjaan berbasis platform yang bersifat *mobile*, yang menimbulkan tantangan bagi model pengorganisasian buruh berbasis pabrik.

Terlepas dari serikat buruh besar, buruh transportasi berbasis platform membentuk komunitas dan asosiasi gotong royong berpengaruh dalam memberikan bantuan timbal balik dan bahkan dalam advokasi yang berfokus pada pemerintah. Upaya-upaya ini telah menghasilkan tanggapan kolektif yang signifikan terhadap platform tersebut, seperti aksi tanpa tawar-menawar dan negosiasi di luar kerangka hubungan industrial formal. Namun ada kelemahan utama dari model pengorganisasian ini. Tanpa status serikat buruh, organisasi ini mempunyai kesempatan terbatas untuk berhubungan dengan pemerintah dan pengusaha melalui sistem hubungan industrial formal.

Pengorganisasian di sektor pekerja rumah tangga juga memberikan pembelajaran berharga. Sama seperti buruh *online*, pekerja rumah tangga tidak tercakup dalam UU Ketenagakerjaan. Kedua jenis buruh tersebut tidak memiliki majikan sebagaimana didefinisikan dan ditafsirkan dalam hukum Indonesia. Namun meski undang-undang telah mengatur hal tersebut, pekerja rumah tangga masih dapat berorganisasi di luar struktur formal, seperti setelah pertemuan dan melalui jaringan etnis dan agama. Namun, seperti halnya dengan buruh berbasis platform, serikat pekerja rumah tangga (jika ada) perlu terhubung dengan serikat buruh arus utama agar mempunyai peluang mencapai perubahan luas dan sistemis.



Gambar: Nelayan bekerja di kapal.
Kredit foto: Armin Hari/The Freedom Fund



7.2 PENDEKATAN ADVOKASI MENJANJIKAN

Negara dan sektor lain juga menawarkan wawasan dan pelajaran berharga dalam hal advokasi. Kuncinya adalah perlunya: (a) interogasi pendekatan pasar, yang sebagian besar mengabaikan atau hanya sekedar basa-basi terhadap hak-hak buruh, dan (b) mengidentifikasi target konkrit dan dapat dicapai untuk kampanye lobi dan advokasi.

Secara internasional

Secara internasional, sudah ada upaya untuk mempromosikan hak-hak buruh melalui kampanye di ranah publik. Salah satu pendekatan yang dilakukan adalah **pendekatan berbasis pasar** terkait rantai pasok global dan sistem sertifikasi. Selain mendukung pengorganisasian, ITF menjalankan kampanye Keadilan bagi AKP, yang mengadvokasi hak-hak buruh dan hak asasi manusia di seluruh dunia (ITF tanpa tahun). Kampanye ini fokus di dua negara: Thailand dan Irlandia. Eksploitasi tenaga kerja dan pelanggaran hak asasi manusia terhadap AKP di Thailand sudah terdokumentasi dengan baik, namun kondisi serupa di Irlandia belum banyak diketahui. Yang jelas, di kedua negara ini, para AKP adalah migran internasional, yang mencerminkan pekerjaan di sektor perikanan dan armada kapal asing lainnya, termasuk Taiwan. Namun, situasi di Indonesia berbeda karena AKP tersebut bukanlah migran internasional, melainkan warga negara Indonesia.

Selain itu, **LSM internasional** seperti Oxfam International dan Sustainable Seafood Alliance Indonesia telah meluncurkan kampanye yang fokus pada isu hak asasi manusia dalam rantai pasok makanan laut. Salah satu target utama mereka adalah supermarket, yang menyoroti tanggung jawab mereka untuk memastikan rantai pasok mereka bebas dari pelanggaran hak asasi manusia dan undang-undang ketenagakerjaan. Kelompok advokasi ini percaya jaringan supermarket besar, seperti Costco, Kroger, Walmart, Tesco, Lidl dan lainnya, mempunyai kekuatan memberikan tekanan besar pada produsen makanan laut (Oxfam International dan Aliansi Pangan Laut Berkelanjutan Indonesia 2018).

Sebagian besar mekanisme sertifikasi internasional terutama berkaitan dengan kelestarian lingkungan, kebersihan dan pengendalian kualitas. Salah satu standar yang lebih mementingkan kriteria sosial adalah FairTrade AS (FTUSA), yang mulai populer di kalangan produsen dan pembeli. Program FTUSA bertujuan memberdayakan nelayan dengan merestrukturisasi kegiatan mereka, sehingga menghasilkan skala ekonomi dan meningkatkan daya tawar.

FTUSA mendorong pembentukan asosiasi produsen untuk memberikan pelatihan dan peningkatan kapasitas, dan nelayan menerima harga perdagangan yang adil untuk hasil tangkapan mereka. Dengan meningkatkan informasi, akses pasar, dan manfaat ekonomi, FTUSA berupaya meningkatkan kondisi produsen lokal. Standar Perikanan Tangkap (CFS) dalam FTUSA berfokus pada dimensi sosial pekerjaan dan dampak lingkungan, sedangkan Standar Perdagangan memastikan *safeguarding* transaksional dan persyaratan pelaporan (Borland dan Bailey 2019; Bailey dkk. 2016).

Pendekatan berbasis pasar ini telah membantu menarik perhatian terhadap pelanggaran hak ketenagakerjaan di sektor perikanan komersial, namun pendekatan ini lebih fokus pada kualitas produk dan kelestarian lingkungan dibanding hak-hak buruh. Terdapat ruang untuk melakukan kegiatan lobi agar lebih fokus pada hak-hak buruh dalam sistem sertifikasi, dan LSM internasional dan lokal mempunyai peran penting dalam hal ini. Namun, perlu inisiatif yang didorong buruh jika ingin mencapai perubahan jangka panjang.

Dari sektor lain

Contoh pengaruh di sektor lain adalah Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (Jala PRT), yang telah melakukan kampanye berkelanjutan untuk meyakinkan pemerintah agar mengesahkan undang-undang mengenai mempekerjakan pekerja rumah tangga. Jala PRT merupakan jaringan advokasi yang mempertemukan kelompok pekerja rumah tangga di delapan wilayah. Sebagai hasil dari advokasi ini, RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga masuk dalam prioritas 15 dari 41 Agenda Legislatif Nasional tahun 2023. Badan legislatif nasional seringkali gagal mengesahkan semua RUU yang diprioritaskan, namun RUU tersebut termasuk dalam daftar teratas. Posisi prioritas ini meningkatkan kemungkinan RUU tersebut akan disahkan sebelum 26 amandemen legislatif dan rancangan undang-undang lainnya yang dijadwalkan untuk dibahas pada tahun kalender 2023. Hal ini terjadi setelah beberapa tahun RUU tersebut dijadwalkan untuk dibahas namun akhirnya ditunda ke tahun berikutnya.

Contoh kedua adalah kampanye serikat buruh untuk jaminan sosial universal, yang dimotori Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI). Undang-Undang No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional memperluas cakupan sistem tersebut kepada seluruh masyarakat, yang dibiayai pengusaha, buruh, dan pemerintah, yang akan memberikan subsidi bagi masyarakat miskin. Untuk menerapkannya secara penuh, perlu aturan pelaksanaan yang menjelaskan bagaimana prinsip-prinsip sistem jaminan sosial dapat dicapai. Pada Maret 2010, koalisi serikat buruh dan LSM yang dipimpin FSPMI membentuk Komite Aksi Jaminan Sosial (KAJS), yang memainkan peran penting dalam mendorong penerapan undang-undang ini melalui penerapan serangkaian taktik yang canggih menggabungkan mobilisasi di jalanan dengan lobi, tuntutan hukum, dan aliansi kuat dengan sejumlah politisi dan organisasi masyarakat sipil (lihat Cole dan Ford 2014; Caraway dan Ford 2020).

Perlu juga dicermati bagaimana, di beberapa industri – terutama manufaktur garmen – tekanan dari konsumen dan pelaku gerakan buruh tidak hanya memaksa perusahaan terkemuka menerapkan sistem kontrol dan pengawasan internal dalam rantai pasok mereka namun juga mempengaruhi jalannya hubungan industrial nasional di Indonesia (Amengual dan Chirot 2016, Ford dan Gillan 2017, Locke dkk. 2013).



Gambar: Nelayan di kapal.
Kredit foto: Armin Hari/The Freedom Fund

8. DISKUSI DAN REKOMENDASI

Titik pembeda utama antara inisiatif Freedom Fund dan banyak inisiatif internasional lainnya terkait sektor makanan laut Indonesia adalah fokusnya pada pengorganisasian sebagai strategi jangka panjang untuk mempromosikan hak-hak buruh. Perbedaan ini sangat penting di tengah dominannya pendekatan berbasis pasar. Namun, fokus ini memerlukan komitmen jangka panjang, karena pengorganisasian merupakan pekerjaan yang jauh lebih lambat dan lebih sulit dibanding advokasi atau pelayanan. Perbedaan mendasar ini juga harus ditonjolkan ketika menilai kontribusi masing-masing mitra hotspot yang menerapkan strategi berbeda dan mengalokasikan dukungan kepada mereka.

Sektor makanan laut merupakan sektor yang menantang bagi pengorganisasian tenaga kerja karena struktur industri dan sifat pekerjaan di dalamnya. Namun, buruh di sektor makanan laut telah berhasil melakukan pengorganisasian di konteks negara lain. Pengalaman Thailand khususnya menunjukkan **bahkan buruh makanan laut paling rentan pun bisa berorganisasi**, dan LSM lokal dan serikat buruh lokal, serta LSM dan serikat buruh internasional mempunyai peran penting dalam mendukung kerja pengorganisasian tersebut. Selain itu, meski para buruh sektor makanan laut menghadapi beberapa tantangan khusus, hambatan dalam berorganisasi belum tentu lebih besar dibanding yang dialami banyak kelompok buruh pabrik lainnya di Indonesia.

Mendukung buruh berorganisasi pada akhirnya merupakan cara paling berhasil mencapai perubahan jangka panjang yang digerakkan kelompok akar rumput di sektor makanan laut. Melalui serikat atau asosiasi yang dimotori buruh, mereka dapat melakukan advokasi untuk upah lebih baik, kondisi kerja lebih baik, dan hak-hak buruh lainnya. Adanya serikat buruh yang diakui – walaupun cukup konservatif dan berorientasi pada layanan – memberi buruh daya pengaruh tambahan karena memungkinkan mereka terlibat dalam perundingan bersama yang terstruktur dan mengakses mekanisme hubungan industrial formal.

Hal ini tidak berarti LSM tidak punya tempat dalam mengorganisir kerja. Meski serikat buruh dan asosiasi buruh merupakan pihak paling siap mengorganisir pekerja, **kolaborasi antara organisasi buruh dan LSM** telah terbukti berhasil di Indonesia pada industri lain (misalnya sektor garmen pada 1990an) dan di negara tetangga (misalnya Thailand). LSM dapat menyediakan sumber daya, dukungan, dan jaringan untuk meningkatkan kemampuan organisasi buruh di sektor makanan laut, seperti yang kita lihat dalam kasus kerja DFW dengan SAKTI Sulut dan kerja ISBS dengan Asosiasi Buruh Kedungrejo. Namun, penting bagi LSM menciptakan ruang bagi buruh tidak hanya sebagai pelaksana, namun juga sebagai pemimpin dan perancang strategi, serta mendukung buruh agar berhasil dalam tugas-tugas tersebut.

Peluang **pengorganisasian** memiliki potensi terbesar dalam pengolahan makanan laut karena sifat pekerjaan pengolahan makanan laut yang terkonsentrasi dan berada di darat. Di Banyuwangi dan Bitung, mitra hotspot mendorong buruh pengolahan makanan laut membentuk serikat buruh di luar perusahaan sebagai langkah awal menuju pembentukan serikat buruh di dalam perusahaan.

Pengorganisasian di tingkat perusahaan lebih menantang di kalangan **AKP**. Akan tetapi, konsentrasi geografis industri perikanan di sekitar serangkaian pelabuhan utama menawarkan potensi pengorganisasian berbasis regional sebagai langkah menuju keterlibatan perusahaan dengan pemberi kerja besar. SAKTI Sulut sudah mulai bereksperimen dengan pendekatan dua arah ini. Peluang membentuk organisasi buruh yang efektif bagi para AKP migran lebih sulit lagi karena mereka ditempatkan di kapal-kapal yang tersebar di seluruh dunia. Hal ini tentunya membatasi kapasitas pemerintah dan serikat buruh di Indonesia untuk memengaruhi praktik mereka. Namun, strategi SPPI mendirikan pos-pos perwakilan di negara-negara pelabuhan utama, yang saat ini terfokus pada pelayanan, dapat dimanfaatkan untuk pengorganisasian.

Dalam hal **pelayanan**, mitra hotspot terlibat dalam berbagai kegiatan untuk buruh, keluarga, dan komunitas mereka. Pelayanan bagi AKP lokal dan buruh makanan laut mencakup penanganan kasus, pendidikan dan pelatihan, serta menjamin akses terhadap layanan kesehatan yang terjangkau dan layanan publik lainnya. Pelayanan ini juga mencakup upaya menegosiasikan CBA atas nama **AKP migran**. Ada ruang untuk bersama-sama memastikan bahwa CBA AKP migran benar-benar mewakili kepentingan AKP migran dan tidak hanya menerapkan ketentuan minimum sesuai peraturan. Selain itu, perlu mekanisme yang lebih kuat untuk memastikan implementasi CBA yang efektif.



Gambar: Muara Baru, Penjarangan.
Kredit foto: Unsplash/Refhad

Mitra hotspot yang mewakili **AKP lokal** yang bekerja di kapal berukuran sedang dan besar perlu didorong melakukan negosiasi CBA atas nama anggotanya untuk melengkapi dan memperkuat kontrak individual yang disyaratkan pemerintah. Meski hal ini merupakan tantangan lebih sulit karena tidak diwajibkan secara khusus oleh pemerintah, pemantauan dan penegakan hukum berpotensi lebih efektif karena konsentrasi geografis industri lokal. Bentuk-bentuk pelayanan lainnya, seperti memberikan dukungan kepada keluarga AKP, mungkin berguna secara sosial. Namun – berbeda dengan bentuk-bentuk pendidikan yang berfokus pada organisasi dan manajemen kasus yang efektif – kemungkinan besar tidak akan memberikan kontribusi terhadap pengorganisasian.

Serikat buruh, LSM dan jaringan advokasi telah memainkan peran penting dalam **mengadvokasi** kebijakan dan mendorong praktik yang lebih baik. Meski demikian, mitra hotspot mempunyai peluang kolektif untuk memperkuat pengembangan bukti bersama dan memengaruhi kegiatan-kegiatan yang saat ini kurang dimanfaatkan. Tantangan potensial dalam hal ini adalah tingkat kepercayaan di antara organisasi-organisasi di sektor ini, termasuk mitra hotspot, yang didorong oleh perbedaan perspektif, perbedaan struktural antara struktur organisasi berbasis darat dan laut, dan perbedaan aturan terkait pengorganisasian buruh yang dipekerjakan di Indonesia dan luar negeri.

Tekanan dan dukungan internasional juga dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kondisi tenaga kerja di industri makanan laut. Namun, penting bagi para pelaku internasional mempertimbangkan implikasi dari pelaksanaan agenda mereka di negara mana pun. Meskipun tekanan internasional dapat menjadi katalisator perbaikan kondisi ketenagakerjaan, hal ini juga berpotensi menimbulkan konsekuensi negatif yang tidak diinginkan, khususnya bagi pengusaha yang menjadi target utama advokasi tersebut.

Ada contoh perusahaan merespons tekanan internasional dengan mencari cara membungkam buruh dibanding berinteraksi dengan mereka. Karena itu, sangat penting agar advokasi internasional yang bertujuan memperbaiki kondisi ketenagakerjaan dibarengi dialog konstruktif yang berfokus pada pengembangan strategi berkelanjutan yang menguntungkan buruh tanpa berdampak negatif terhadap pemberi kerja dalam jangka panjang.

8.1 REKOMENDASI UNTUK MITRA HOTSPOT

Untuk memperkuat dampak kolektif dan mendorong perubahan positif dalam industri makanan laut, SBMI, AP2I, DFW, ISBS, SAKTI Sulut, Srikandi dan SPPI perlu mempertimbangkan rekomendasi berikut:

1. FOKUS MEMANFAATKAN KEKUATAN.

Meski tidak bermaksud untuk melakukan hal tersebut, program hotspot Freedom Fund sejauh ini telah mendorong para mitra untuk terlibat dengan setidaknya dua, atau bahkan ketiga, kelompok sasaran. Berdasarkan penelitian lapangan dan praktik terbaik di sektor-sektor lain, kami merekomendasikan bahwa strategi ini ditinjau kembali sehingga mitra hotspot dapat memanfaatkan kekuatan mereka baik dalam hal sasaran sub-sektor maupun ranah kegiatan. LSM paling tepat melakukan penelitian, advokasi, dan pelayanan. Meski serikat buruh juga dapat terlibat dengan sukses dalam advokasi dan pelayanan, potensi kekuatan mereka terletak pada kapasitas bergerak melampaui kegiatan-kegiatan tersebut dan melakukan pengorganisasian.

Pengalaman di sektor lain menunjukkan bahwa kolaborasi antara serikat buruh dan LSM, dan antar serikat buruh, dapat memberikan hasil lebih baik dibanding bekerja sendiri. Kolaborasi lebih mendalam dapat memberikan manfaat bagi masing-masing mitra serta program secara keseluruhan. Titik awal yang jelas untuk kolaborasi tersebut adalah antara Srikandi, organisasi akar rumput baru yang menargetkan buruh pengolahan makanan laut, dan ISBS, satu-satunya mitra hotspot lain yang mempunyai kepentingan substantif dalam sub-sektor ini. Kolaborasi mungkin lebih sulit dicapai antara organisasi-organisasi yang berfokus pada AKP migran, yang memiliki perspektif strategi yang sangat berbeda.

2. PERTIMBANGKAN MENGEMBANGKAN STRATEGI GABUNGAN SERIKAT TEMPAT KERJA/ REGIONAL UNTUK PENGORGANISASIAN AKAR RUMPUT.

Serikat buruh regional dapat menjadi pengubah permainan bagi para AKP lokal dan buruh pengolahan makanan laut. Mereka dapat memberikan dukungan kuat bagi para buruh, sehingga memungkinkan mereka bernegosiasi dari posisi yang kuat. Pembelajaran dari industri garmen dan ekonomi platform dapat dimanfaatkan, strategi serikat buruh berbasis geografis (yang berbeda dengan strategi berbasis desa yang diadopsi beberapa mitra hotspot) telah menghasilkan kemajuan signifikan terkait hak-hak buruh.

Pada saat yang sama, penting mengembangkan fokus lebih kuat pada pengorganisasian di tempat kerja. Bentuk serikat buruh regional membawa risiko karena keanggotaannya tersebar tipis di berbagai tempat kerja sehingga kekuatan tidak menyatu di satu tempat. Idealnya, organisasi akar rumput yang terdiri dari AKP lokal dan buruh pengolahan hasil laut akan mengembangkan strategi yang mencakup kedua unsur tersebut. Sebagai strategi jangka panjang, kami merekomendasikan pengorganisasian di tingkat pelabuhan diprioritaskan untuk AKP lokal dan pengorganisasian di tingkat tempat kerja untuk buruh pengolahan makanan laut.

Gambar: Perempuan bekerja di unit pengolahan.
Kredit foto: Armin Hari/The Freedom Fund



3. MEMASUKKAN PENDEKATAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM STRATEGI PELAYANAN BAGI BURUH LOKAL.

CBA dapat menjadi instrumen dalam melindungi hak-hak buruh dan memastikan negosiasi yang adil. Di negara-negara demokrasi industri yang sudah mapan, pendekatan ini menjaga dialog tetap terbuka antara buruh dan pengusaha, sehingga mengurangi risiko pelanggaran dan konflik ketenagakerjaan. Saat ini hanya AP2I dan SPPI mitra hotspot yang melakukan negosiasi CBA. Mereka memanfaatkan peluang persyaratan pemerintah dalam negosiasi CBA untuk mengembangkan perjanjian yang lebih melayani kepentingan buruh dan mengembangkan pendekatan penegakan hukum yang lebih kuat dan berpusat pada buruh.

Sementara itu, hanya ada sedikit bukti bahwa organisasi akar rumput yang bekerja dengan AKP atau buruh makanan laut lokal memprioritaskan segala bentuk perundingan bersama (kecuali SAKTI Sulut). Terdapat hambatan besar dalam pengorganisasian di tingkat tempat kerja bagi AKP lokal, yang sering berganti majikan dan bekerja dalam kelompok yang relatif kecil bahkan di kapal besar. Hambatan-hambatan ini tidak terjadi pada buruh pengolahan makanan laut yang, meski sering kali terikat kontrak jangka pendek, umumnya bekerja di pabrik yang sama selama bertahun-tahun, bahkan puluhan tahun.

Penerapan strategi ini memerlukan perubahan signifikan terhadap sifat buruh yang menjadi sasaran. Sebagian besar organisasi yang terlibat dengan AKP lokal berfokus secara eksklusif pada nelayan yang bekerja di kapal kecil, dan yang kemungkinan besar akan tetap berada di perekonomian informal. Rekomendasi kami adalah mereka mulai melakukan pekerjaan mengorganisir AKP di kapal yang lebih besar. Demikian pula, kami merekomendasikan ISBS dan Srikandi lebih fokus pada buruh pengolahan makanan laut yang dipekerjakan dengan kontrak jangka tetap atau permanen dibanding berfokus pada buruh harian. Buruh dengan status lebih aman merupakan target penting dalam setiap upaya membangun kekuatan kolektif di tempat kerja dan harus menjadi sasaran bahkan sebelum pengorganisasian berbasis pabrik dimulai.

4. MENGEMBANGKAN ALIANSI STRATEGIS DENGAN SERIKAT BURUH ARUS UTAMA DAN ORGANISASI LINGKUNGAN HIDUP.

Aliansi strategis dengan gerakan buruh arus utama sangat penting jika mitra hotspot ingin memanfaatkan hubungan perburuhan secara nasional melalui Kementerian Tenaga Kerja. Mendidik serikat buruh arus utama tentang pentingnya pengorganisasian di sektor makanan laut harus menjadi aspek penting dari upaya ini. Selain itu, serikat buruh dan LSM dapat mendorong lembaga sertifikasi untuk mengembangkan standar sosial dan ketenagakerjaan yang komprehensif dan memantau penerapannya serta memperkuat aliansi mereka dengan organisasi lingkungan hidup.

5. MEMPERKUAT PENGEMBANGAN BUKTI DAN KAMPANYE BERSAMA.

Kampanye nasional dan internasional meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai kesulitan yang dihadapi buruh di sektor makanan laut. Peluang kolektif memperkuat pengembangan bukti bersama dan kegiatan advokasi di keenam organisasi adalah sebagai berikut:

- a) **Identifikasi area potensial pengembangan bukti dan kampanye bersama:** Meski masing-masing mitra hotspot memiliki prioritas dan cara kerja berbeda, terdapat banyak potensi kepentingan bersama.

Salah satu pilihannya adalah mengadvokasi adanya ruang lebih besar untuk melakukan perundingan bersama bagi AKP lokal. Mitra dapat mengadvokasi perluasan model CBA kepada AKP lokal yang bekerja di kapal berukuran 30 GT atau lebih. Dalam hal ini model berbasis pelabuhan akan menciptakan peluang pengorganisasian di kalangan AKP lokal.

Pilihan lain, mereka dapat melakukan advokasi agar protokol buruh makanan laut dapat menjadi acuan bagi pengusaha dan alat bagi kelompok advokasi kebijakan untuk mendorong perbaikan kondisi. Pengalaman dari industri garmen menunjukkan protokol khusus industri tersebut dapat memberikan kerangka bagi penegakan hak-hak buruh. Sebuah gugus tugas yang terdiri dari perwakilan serikat buruh, LSM, dan mungkin badan pemerintah serta asosiasi pengusaha dapat dibentuk untuk menyusun dan menyempurnakan protokol. Setelah ditetapkan, kampanye kesadaran dapat dijalankan untuk memastikan semua pemangku kepentingan memahami dan mematuhi.

- b) **Advokasi kebijakan bersama:** Mitra hotspot dapat berkolaborasi mengembangkan kampanye dan inisiatif advokasi kebijakan bersama serta membangun hubungan dengan pembuat kebijakan, baik di tingkat nasional maupun lokal. Dengan terlibat dalam dialog konstruktif dan memberikan rekomendasi berdasarkan bukti, mereka dapat meningkatkan kredibilitas dan memengaruhi keputusan kebijakan mereka.

Fokus potensial yang penting untuk upaya advokasi bersama ini adalah penegakan mekanisme yang sudah ada (misalnya inspeksi tempat kerja dan pelabuhan) serta prosedur penyelesaian perselisihan dengan lebih baik. Dengan memanfaatkan suara dan sumber daya kolektif, mereka dapat memberikan dampak lebih kuat pada proses pembuatan kebijakan dan memengaruhi pengembangan dan penerapan pendekatan yang menguntungkan buruh sektor perikanan.

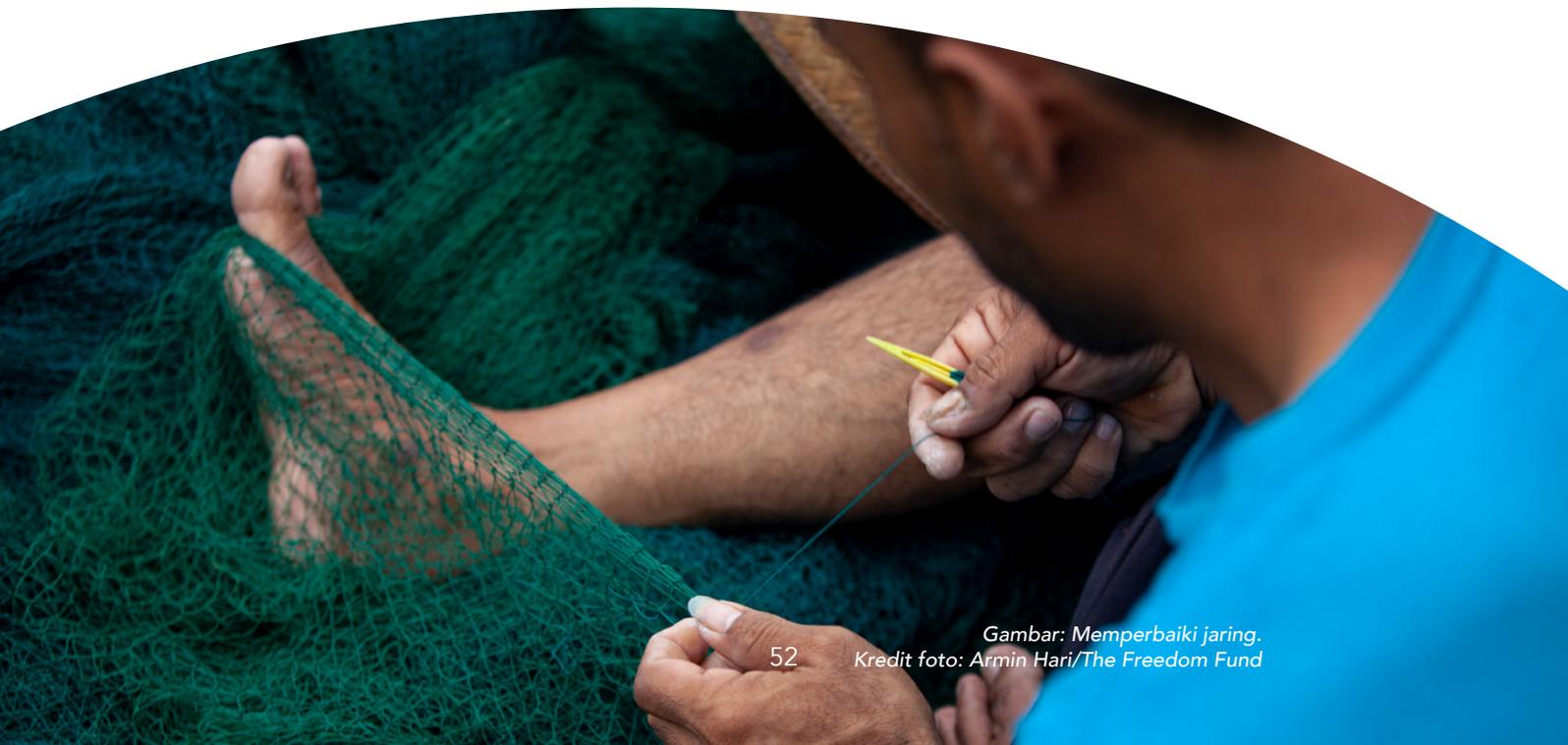
- c) **Berbagi dan mengumpulkan sumber daya:** Dengan menggabungkan keahlian mereka dan melakukan penelitian bersama, mitra hotspot dapat menghasilkan bukti yang kuat dengan bobot dan kredibilitas lebih besar. Mitra hotspot dapat berkolaborasi untuk berbagi data, temuan penelitian, dan praktik terbaik. Dengan mengumpulkan sumber daya, mereka secara kolektif dapat membangun basis bukti yang lebih kuat untuk mendukung upaya advokasi.

Mitra hotspot juga perlu mempertimbangkan kerja sama dengan organisasi akademis dan lembaga penelitian untuk memperkuat aktivitas pengembangan bukti mereka. Berkolaborasi dengan para ahli di bidang terkait dapat meningkatkan kualitas dan kredibilitas hasil penelitian mereka serta memberikan akses ke sumber daya dan jaringan tambahan.

- d) **Memanfaatkan jaringan internasional:** Organisasi seperti SPPI, AP2I, dan DFW dapat memanfaatkan jaringan dan kolaborasi internasionalnya untuk memperkuat upaya advokasi publik mereka. Dengan bekerja sama dengan organisasi dan platform internasional, mereka dapat meningkatkan kesadaran tentang tantangan yang dihadapi para buruh di industri makanan laut dalam skala global dan mengadvokasi standar dan peraturan internasional yang melindungi hak-hak buruh. Memanfaatkan jaringan ini akan memperluas jangkauan mitra hotspot dan memperkuat posisi mereka dalam memengaruhi rantai pasokan makanan laut global.

- e) **Menghasilkan sumber daya lebih lanjut untuk membangun bukti dan advokasi:** Secara kolektif, mereka dapat terlibat dengan lembaga pendanaan dan organisasi filantropi yang mendukung inisiatif terkait hak-hak buruh, perikanan, dan keadilan sosial. Dukungan finansial dan jaringan mereka menyediakan sumber daya tambahan untuk advokasi kebijakan berbasis bukti.

Dengan menerapkan pendekatan kolaboratif dalam aksi dan pengaruh bersama, mitra hotspot dapat memaksimalkan dampaknya, menciptakan sinergi, dan mendorong perubahan positif dalam industri makanan laut. Berbagi sumber daya, keahlian, dan praktik terbaik akan memungkinkan mereka mengatasi tantangan bersama secara lebih efektif dan mencapai tujuan bersama dalam mempromosikan hak-hak buruh, meningkatkan kondisi kerja, dan mengadvokasi sektor makanan laut yang berkelanjutan dan adil.



Gambar: Memperbaiki jaring.

Kredit foto: Armin Hari/The Freedom Fund

8.2 REKOMENDASI UNTUK FREEDOM FUND DAN HUMANITY UNITED

Freedom Fund dan Humanity United mempunyai peran penting dalam mendukung mitra hotspot untuk memaksimalkan dampaknya. Upaya mendorong perampingan dan kolaborasi, serta penyebaran sumber daya secara strategis dan tinjauan rutin, dapat berkontribusi pada jaringan yang dinamis dan berdampak yang secara efektif memajukan hak-hak buruh di sektor makanan laut.

Berdasarkan temuan kami, rekomendasi kami untuk Freedom Fund dan Humanity United adalah sebagai berikut:

1. MEMBANGUN SEBUAH MODEL YANG DAPAT MEMBEDAKAN DENGAN LEBIH BAIK ANTARA ADVOKASI PUBLIK, PELAYANAN DAN PENGORGANISASIAN, DAN YANG LEBIH MENDUKUNG KERJA PENGORGANISASIAN.

Terlebih lagi, selama penelitian lapangan kami terlihat jelas bahwa para mitra hotspot, dan juga staf Freedom Fund, bingung mengenai perbedaan antara advokasi, pelayanan, dan pengorganisasian. Sebagian besar mitra hotspot mengidentifikasi kegiatan pelayanan (bahkan advokasi publik) sebagai pengorganisasian. Meski kegiatan pelayanan berpotensi mendorong pengorganisasian, namun hal ini tidak boleh digunakan sebagai pengganti pengorganisasian. Misalnya saja, pelatihan dapat mendorong buruh berpikir tentang hak-hak mereka dan bagaimana bertindak secara kolektif, namun pelatihan tersebut tidak menjamin buruh akan bersatu dan mengembangkan mekanisme dan strategi kelembagaan yang diperlukan untuk mencapai hak-hak tersebut. Hal serupa juga terjadi pada upaya menjamin keadilan individu dan kolektif bagi buruh yang pernah mengalami kerja paksa atau bentuk eksploitasi tenaga kerja yang lebih ringan. Upaya-upaya tersebut mungkin menunjukkan manfaat dari serikat buruh, namun tidak dengan sendirinya merupakan pejawantahan dari serikat buruh.

2. MENDUKUNG SPESIALISASI.

Meski beberapa bentuk advokasi sesuai pada tingkat sektoral, pendekatan yang lebih terspesialisasi berdasarkan sub-sektor (AKP migran, AKP lokal, buruh pengolahan makanan laut) lebih mungkin mendorong perubahan nyata dan berkelanjutan.

Pertimbangan terpisah namun terkait adalah tidak semua organisasi memiliki posisi yang sama untuk melakukan pekerjaan advokasi, pelayanan dan pengorganisasian. Meski beberapa LSM mempunyai sejarah panjang dalam pengorganisasian buruh dan hubungan yang kuat dengan serikat buruh di sektor lain, sebagian besar LSM yang fokus di sektor makanan laut tidak mempunyai latar belakang dalam permasalahan ketenagakerjaan. Tidak mengherankan jika mereka memiliki pemahaman terbatas tentang seluk-beluk pengorganisasian buruh. Demikian pula, organisasi yang memiliki sejarah panjang bekerja dengan AKP migran mungkin tidak dapat mengembangkan keterampilan dan keahlian untuk berinteraksi secara efektif dengan AKP lokal, perubahan yang diperlukan untuk bekerja secara efektif dengan buruh pengolahan makanan laut akan sangat besar. Contoh ketiga, organisasi yang telah mengadopsi pendekatan pelayanan berbasis desa mungkin kesulitan menghadapi tantangan pengorganisasian di tempat kerja yang jauh lebih besar.

Ketimbang mengadopsi pendekatan 'biarkan seribu bunga bermekaran', akan lebih bermanfaat bagi Freedom Fund mengembangkan serangkaian indikator yang lebih jelas untuk menilai aspirasi, rencana dan tindakan berbagai organisasi, dan memberikan masukan dalam pengambilan keputusan mengenai arah terbaik yang harus diambil untuk alokasi sumber daya untuk memaksimalkan dampak program. Meski LSM dan serikat buruh migran mempunyai peran penting dalam advokasi publik dan pelayanan, pendekatan jangka panjang yang lebih berguna dalam melayani dan mengorganisir AKP dan buruh makanan laut lokal adalah dengan mengubah strategi dari melakukan penyesuaian pada organisasi tersebut menjadi mendukung organisasi yang memang bertujuan bekerja dengan AKP lokal dan buruh pengolahan makanan laut.



*Gambar: Nelayan bongkar muatan ikan di pelabuhan di Sulawesi Utara.
Kredit foto: Armin Hari/The Freedom Fund*

3. MEMBANTU SERIKAT BURUH DAN ASOSIASI BURUH MITRA MENGASAH ATAU MEMPEROLEH KETERAMPILAN PENGORGANISASIAN.

Pengorganisasian melibatkan penggalangan kelompok yang berbeda-beda untuk bertindak bersama demi kepentingan kolektif dan membekali mereka dengan keterampilan – pemahaman tentang undang-undang ketenagakerjaan, keterampilan komunikasi dan negosiasi yang kuat serta keberanian membela kepentingan buruh – yang diperlukan untuk mencapai tujuan perubahan di tempat kerja. Beberapa serikat buruh dan asosiasi buruh telah menunjukkan sebagian atau seluruh keterampilan ini. Namun, sebagian besar, jika tidak semua, dapat memperoleh manfaat dari peluang terlibat dengan serikat buruh arus utama (besar dan kecil) yang memiliki keahlian di bidang ini. Upaya yang potensial untuk dikembangkan adalah merancang program terstruktur di mana mitra yang terlibat dalam pengorganisasian mempunyai peluang bekerja sama dengan pengorganisir berpengalaman dari sektor lain. Kontak dengan pengorganisir berpengalaman mungkin juga berguna bagi mitra yang terlibat dalam kerja advokasi dan pelayanan.

4. MENDUKUNG PENGEMBANGAN HUBUNGAN BERMAKNA DENGAN SERIKAT BURUH ARUS UTAMA DAN LSM BURUH.

Program pengembangan keterampilan yang diusulkan harus menjadi bagian dari strategi lebih luas dalam mendorong keterlibatan dengan serikat buruh utama dan LSM buruh. Meski jaringan di antara organisasi yang fokus pada sektor ini semakin kuat, penting bergerak lebih jauh lagi dan terlibat secara lebih luas, karena masih banyak pekerjaan yang harus dilakukan untuk meningkatkan profil sektor ini bahkan di dalam serikat buruh utama yang saat ini melayaninya. Perluasan jaringan akan menciptakan jalan menuju keterlibatan yang lebih bermakna dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan meletakkan dasar bagi kampanye bersama mengenai CBA dan mekanisme lain untuk melindungi hak-hak buruh.

5. MEMPROMOSIKAN KOLABORASI STRATEGIS ANTAR MITRA.

Membina kolaborasi strategis di antara organisasi-organisasi mitra adalah kunci mencapai pendekatan terkoordinasi dan kohesif. Saluran komunikasi yang jelas, pertemuan rutin, dan sesi perencanaan bersama harus ditetapkan untuk menyelaraskan tujuan, strategi, dan kegiatan. Penting agar sesi-sesi ini benar-benar partisipatif dan bukan sekadar forum pelaporan.

Kolaborasi harus melampaui proyek-proyek individual, namun juga mencakup kemitraan jangka panjang yang dibangun atas dasar kepercayaan, nilai-nilai bersama, dan tujuan bersama. Dengan membina kolaborasi strategis, jaringan dapat memanfaatkan kekuatan kolektif organisasi mitra dan memaksimalkan dampaknya. Contoh yang paling berkembang adalah kerja sama antara DFW, SAKTI Sulut/Srikandi di Sulawesi Utara. ISBS berpotensi menjadi tambahan berguna untuk klaster ini karena hubungannya dengan serikat buruh berbasis pabrik melalui SBK dan komitmennya yang jelas dalam mengorganisir buruh. Seperti disebutkan di atas, peluang lain untuk kolaborasi strategis mencakup kampanye advokasi bersama.

REFERENSI

- Amengual, M., & Chirot, L. (2016). Reinforcing the State: Transnational and State Labor Regulation in Indonesia. *ILR Review*, 69(5), 1056–1080.
- Amnesty International. (2016). *The Great Palm Oil Scandal: Labour Abuses Behind Big Brand Names*. Amnesty International.
- Anggoro, W. (2020). *World Bank to Help Improve Sustainability of Indonesia's Fisheries*. Medcom. Id. <https://www.medcom.id/english/business/xkEy84rk-world-bank-to-help-improve-sustainability-of-indonesia-s-fisheries>
- Assalam, R., & Parsaoran, H. (2018). *Profit Over People: Working Conditions in Sinar Mas Palm Oil Supply Chain*. Asia Monitor Resource Centre and Sawit Watch.
- Bailey, M., Bush, S., Oosterveer, P., & Larastiti, L. (2016). Fishers, Fair Trade, and Finding Middle Ground. *Fisheries Research*, 182, 59–68.
- Borland, M., & Bailey, M. (2019). A Tale of Two Standards: A Case Study of the Fair Trade USA Certified Maluku Handline Yellowfin Tuna (*Thunnus Albacares*) Fishery. *Marine Policy*, 100, 353–360.
- Caraway, T., & Ford, M. (2020). *Labor and Politics in Indonesia*. Cambridge University Press.
- Cole, R., & Ford, M. (2014). *The KAJIS Campaign for Social Security Reform in Indonesia: Lessons for Coalitions for Social Change*. Friedrich Ebert-Stiftung.
- Cribb, R., & Ford, M. (2009). Indonesia as an Archipelago: Managing Islands, Managing the Seas. In Indonesia as an Archipelago: *Managing Islands, Managing the Seas*. ISEAS-Yusof Ishak Institute.
- Fair Work. (2022). *Fairwork Indonesia 2021 Ratings: Labour Standards in the Gig Economy*. Fair Work. https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2021/12/211209_Fairwork_Report_Indonesia-2021.pdf
- FAO. (2020). *The State of World Fisheries and Aquaculture: Sustainability in Action*. United Nations Food and Agriculture Organization.
- Ford, M. (2006a). Emerging Labour Movements and the Accountability Dilemma: The Case of Indonesia. In M. W. Dowdle (Ed.), *Public Accountability: Designs, Dilemmas and Experiences* (pp. 157–173). Cambridge University Press.
- Ford, M. (2006b). Migrant Worker Organizing in Indonesia. *Asian and Pacific Migration Journal*, 15(3), 313–334.
- Ford, M. (2009). *Workers and Intellectuals: NGOs, Trade Unions and the Indonesian Labour movement*. NUS Press.
- Ford, M. (2013). The Global Union Federations and Temporary Labour Migration in Malaysia. *Journal of Industrial Relations*, 55(2), 260–276.
- Ford, M. (2019). *From Migrant to Worker: Global Unions and Temporary Labor Migration in Asia*. Cornell University Press.
- Ford, M., & Gillan, M. (2015). The Global Union Federations in International Industrial Relations: A Critical Review. *Journal of Industrial Relations*, 57(3), 456–475.
- Ford, M., & Gillan, M. (2016). Employment relations and the state in Southeast Asia. *Journal of Industrial Relations*, 58(2), 167–182.
- Ford, M., & Gillan, M. (2017). *Industrial Relations in Asia's Garment Sector*. ILO.
- Ford, M., & Gillan, M. (2022). Understanding Global Union Repertoires of Action. *Industrial Relations Journal*, 53(6), 559–577.
- Ford, M., & Honan, V. (2017). The Go-Jek Effect. In E. Jurriens & R. Tapsell (Eds.), *Digital Indonesia: Connectivity and Divergence* (pp. 275–288). ISEAS Publishing.
- Ford, M., & Honan, V. (2019). The Limits of Mutual Aid: Emerging Forms of Collectivity among App-based Transport Workers in Indonesia. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 528–548.
- Ford, M., & Lyons, L. (2012). Counter-Trafficking and Migrant Labour Activism. In Indonesia's Periphery. In Michele Ford, Lenore Lyons, Willem van Schendel (Eds.), *Labour Migration and Human Trafficking in Southeast Asia: Critical Perspectives*, (pp. 75-94). London: Routledge.
- Gerrard, S. (2018). *Norway then and Now: Women in Norway's Fisheries*. The International Collective in Support of Fishworkers (ICSF). <https://www.fao.org/family-farming/detail/en/c/1105788/>

- Giacomarra, M., Crescimanno, M., Vrontis, D., Pastor, L. M., & Galati, A. (2021). The Ability of Fish Ecolabels to Promote a Change in the Sustainability Awareness'. *Marine Policy*, 104292.
- Hartough, J. (2021). A Level Playing Field. *Samudra Report*, 86, 4–6.
- ILO. (2020). *Endline Research Findings on Fishers and Seafood Workers in Thailand*. International Labour Organization (ILO).
- ITF. (n.d.). *Justice for Fishers*. \ Retrieved 30 July 2023, from <https://justiceforfishers.org>.
- Jentoft, S., & Finstad, B.-P. (2018). Building Fisheries Institutions Through Collective Action in Norway. *Maritime Studies*, 17(1), 13–25.
- Kesatuan Pelaut Indonesia. (2023). *Sejarah*. <https://kpiunion.org/media.php?module=sejarah>
- Kurien, J. (1985). Technical Assistance Projects and Socio-Economic Change: Norwegian Intervention in Kerala Fisheries Development. *Economic and Political Weekly*, 20(25/26), 70–88.
- KKP. (2023a). *Jumlah Kapal*. <https://statistik.kkp.go.id/home.php?m=kapal&i=5#panel-footer-kpda>.
- KKP. (2023a). *2023b Data Jumlah Nelayan Menurut Sub Sektor Peikanan Tangkap* <https://statistik.kkp.go.id/home.php?m=nelayan&i=6#panel-footer-kpda>.
- KKP. (2023c). *2023b Jumlah Unit Pengolahan Ikan (UPI)/Propinsi*. <https://statistik.kkp.go.id/home.php?m=upi&level=provinsi#panel-footer>.
- Locke, R., Rissing, B., & Pal, T. (2013). Complements or Substitutes? Private Codes, State Regulation and the Enforcement of Labour Standards in Global Supply Chains. *British Journal of Industrial Relations*, 51(3), 519–552.
- Mills, A. (2014). *Burmese Workers in Thailand Organize, Negotiate and Win!* Laborrights.Org. <https://laborrights.org/blog/201401/burmese-workers-thailand-organize-negotiate-and-win>.
- Núñez, J., & Melillanca, P. (2021). The Salmon Demon'. *Samudra Report*, 86, 7–10.
- OHCHR. (2019). *Human Rights to Water and Sanitation in Sphere of Life beyond Household, in Particular in Public Spaces*. <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/sr-water-and-sanitation/human-rights-water-and-sanitation-sphere-life-beyond-household-particular-public-spaces-report>.
- Oxfam International and Aliansi Pangan Laut Berkelanjutan Indonesia (2018). *Tanggung Jawab Supermarket Terhadap Hak-Hak Pekerja Di Rantai Pasok: Tantangan Yang Belum Selesai Dalam Rantai Pasok Pangan Laut Dan Desakan Bagi Supermarket Untuk Melakukan Upaya Lebih*. London: Oxfam GB.
- Rahayu, T. (2023). Divided Unionisation: Between Traditional and Digital Labour in Indonesia'. In I. Ness (Ed.), *The Routledge Handbook of the Gig Economy* (pp. 447–469). Routledge.
- Teerakowitkajorn, K. nd. (n.d.). *Migrant Labour Organizing Models: Limits and Possibilities*.
- TPOLS. (2020a). *Discussion Summary: Union Organizing in the Palm Oil Plantations*. Transnational Palm Oil Labour Solidarity Network.
- TPOLS. (2020b). *Precarious Working Conditions on Plantation Owned by Belgian Company SIPEF*. Transnational Palm Oil Labour Solidarity.
- Vandergeest, P., & Marschke, M. (2021). Beyond Slavery Scandals: Explaining Working Conditions Among Fish Workers in Taiwan and Thailand. *Marine Policy*, 132, 104685.
- Yea, S. (2019). Secondary Precarity in Asia: Family Vulnerability in an Age of Unfree Labour. *Journal of Contemporary Asia*, 49(4), 552–567.

LAMPIRAN A. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Data yang digunakan dalam laporan ini dikumpulkan oleh tim peneliti. Pada tahap pertama, kami melakukan tinjauan pustaka terhadap materi-materi dari Indonesia dan negara-negara relevan lainnya serta wawancara terhadap 30 informan kunci dengan pejabat pemerintah, asosiasi pengusaha dan pengusaha, serta serikat buruh dan aktivis LSM di Indonesia dan internasional. Wawancara ini dilakukan dalam bahasa Inggris di Jakarta atau menggunakan platform pertemuan daring. Kami juga melakukan konsultasi awal dengan mitra hotspot untuk memetakan sejarah organisasi, keterampilan dan keahlian mereka, aktivitas saat ini dan kapasitas operasional, serta peluang menguji pendekatan yang lebih inovatif terhadap kerja mereka.

Pada tahap kedua, anggota tim mengunjungi lokasi utama program mitra hotspot, yaitu Banyuwangi, Bitung, Jakarta, Pemalang, dan Tegal. Di sana, kami mengamati aktivitas mitra hotspot dan terlibat dalam diskusi intensif dengan mereka mengenai harapan mereka di masa depan dan tantangan yang mereka hadapi. Saat berada di lapangan, kami melakukan wawancara kelompok semi-terstruktur dengan 72 AKP dan 60 buruh pengolahan makanan laut untuk mendokumentasikan pengalaman mereka bekerja di industri ini dan interaksi mereka dengan mitra hotspot. Kami juga bicara dengan perwakilan industri lokal dan pejabat pemerintah. Seluruh wawancara tahap kedua dilakukan dalam bahasa Indonesia, bahasa yang ketiga anggota tim mempunyai kefasihan penutur asli atau mendekati penutur asli. Semua anggota tim adalah peneliti kualitatif berpengalaman dan, dalam banyak kasus, tidak mengalami kesulitan melakukan wawancara atau melibatkan informan dalam percakapan yang jujur.

Izin etika diperoleh untuk penelitian ini dan data dikumpulkan dengan cara yang etis. Orang yang diwawancarai diberitahu tentang sifat dan tujuan penelitian, bahwa mereka bebas menerima atau menolak undangan berpartisipasi dalam penelitian dan mereka dapat mengundurkan diri kapan saja. Ringkasan pertanyaan wawancara indikatif untuk setiap kelompok informan terdapat dalam Lampiran B. Informan kunci dari serikat buruh, LSM, perusahaan dan organisasi internasional ditanyai, jika relevan, apakah mereka bersedia dikutip secara langsung atau dengan mengacu pada posisi organisasi mereka. Kehati-hatian telah diberikan untuk menyajikan 1) pandangan yang terinformasi mengenai isu-isu yang dibahas, dan 2) pandangan yang penuh hormat terhadap peran dan aktivitas organisasi. Semua data yang dikumpulkan dari buruh sektor makanan laut dilaporkan secara anonim. Buruh yang diwawancarai diberi sedikit honorarium atas waktunya dan diberikan tunjangan perjalanan untuk menghadiri wawancara kelompok.

Setelah data dokumenter dan wawancara dikumpulkan, kemudian dianalisis menggunakan metode kodifikasi tematik. Untuk menyelesaikan informasi yang bertentangan, kami merujuk kembali ke informan kunci untuk melakukan klarifikasi dan elaborasi dan terlibat di berbagai titik dalam proses analisis data dengan mitra hotspot untuk memeriksa temuan kami. Temuan laporan ini dibagikan dan divalidasi dalam lokakarya yang melibatkan semua mitra hotspot yang telah berpartisipasi dalam penelitian pada Agustus 2023. Peluang ini juga digunakan untuk mendukung kegiatan perencanaan strategis, termasuk mengidentifikasi peluang membangun bukti bersama dan memengaruhi serta memfasilitasi kerja berjejaring antara mitra hotspot.

LAMPIRAN B. TOPIK WAWANCARA INDIKATIF

Topik wawancara indikatif untuk setiap kelompok wawancara kami adalah sebagai berikut:

1. BURUH MAKANAN LAUT

- Riwayat pribadi bekerja di sektor ini
- Alasan mencari pekerjaan di sektor ini (narasi kehidupan)
- Kondisi umum di tempat kerja dan persepsi terhadap kondisi tersebut
- Masalah utama di tempat kerja dan mengapa masalah tersebut terjadi
- Permasalahan spesifik yang memengaruhi buruh di sektor makanan laut
- Apakah buruh pernah menyampaikan keluhan/laporan resmi kepada pemberi kerja? Apa yang dilakukan majikan?
- Apakah mereka menggunakan mekanisme informal, misalnya mengonfrontasi atasannya atau bertindak secara kolektif?
- Bentuk dukungan atau intervensi saat ini atau sebelumnya yang diberikan organisasi lain sebelum atau selama bekerja (misalnya serikat buruh, organisasi masyarakat sipil, asosiasi etnis atau agama, layanan pemerintah, agen perekrutan)
- Bentuk dukungan atau intervensi yang diinginkan organisasi lain sebelum atau selama bekerja
- Penilaian efektivitas dukungan tersebut termasuk dampak jangka panjangnya
- Gagasan meningkatkan praktik perekrutan dan praktik hubungan industrial di sektor makanan laut komersial

2. ORGANISASI MASYARAKAT SIPIL DAN SERIKAT BURUH

- Pemahaman tentang pelanggaran hak-hak buruh di sektor makanan laut komersial (ruang lingkup, penyebab, dll.)
- Strategi yang saat ini dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk mengatasi pelanggaran hak-hak buruh sektor makanan laut komersial di Indonesia dan perubahan pendekatan/fokus dalam lima tahun terakhir
- Strategi yang saat ini dilakukan oleh organisasi internasional, LSM internasional dan serikat buruh global untuk memperbaiki kondisi kerja dan perubahan pendekatan/fokus dalam lima tahun terakhir, termasuk strategi yang berupaya memberikan dukungan secara kolektif – yaitu, perundingan bersama; buruh bersatu menuntut kondisi lebih baik
- Tanggapan pemberi kerja dan agen perekrutan/agen pengawakan terhadap pelanggaran hak-hak buruh di sektor makanan laut komersial
- Strategi terkini dalam organisasi/serikat buruh dan perubahan pendekatan dalam lima tahun terakhir
- Rincian dukungan langsung dari organisasi internasional mengenai hak-hak buruh di sektor makanan laut komersial di Indonesia
- Penilaian terhadap strategi dan upaya internal/eksternal hingga saat ini termasuk keberhasilan, hambatan dan peluang

- Seberapa besar penekanan yang diberikan pada strategi pengorganisasian buruh dibandingkan strategi lainnya, seperti advokasi kebijakan atau kasus hukum?
- Seperti apa strategi pengorganisasian Anda, dan bagaimana cara kerjanya?
- Strategi apa yang berhasil dan mengapa? Tantangan atau hambatan apa yang harus diatasi untuk menerapkan strategi ini?
- Apa dampak program internasional yang berfokus pada peningkatan hak-hak kolektif buruh di sektor ini terhadap isu ini? Bagaimana program-program ini dapat ditingkatkan?
- Strategi terbaik untuk meningkatkan praktik hubungan industrial di sektor makanan laut komersial dalam lima tahun ke depan

3. ORGANISASI INTERNASIONAL/LSM INTERNASIONAL/SERIKAT BURUH GLOBAL

- Pemahaman tentang isu-isu hak-hak buruh di sektor makanan laut komersial di Indonesia (ruang lingkup, penyebab, dll.)
- Strategi terkini di tingkat internasional dan perubahan pendekatan/fokus dalam lima tahun terakhir
- Strategi yang ada dalam organisasi saat ini dan perubahan pendekatan apa pun dalam lima tahun terakhir, termasuk strategi yang berupaya memberikan dukungan secara kolektif - misalnya, perundingan bersama; buruh bersatu menuntut kondisi lebih baik
- Penilaian terhadap strategi dan upaya internal/eksternal hingga saat ini termasuk keberhasilan, hambatan dan peluang
- Seberapa besar penekanan yang diberikan pada strategi pengorganisasian buruh dibanding strategi lainnya, seperti advokasi kebijakan atau kasus hukum?
- Seperti apa strategi pengorganisasian Anda, dan bagaimana cara kerjanya?
- Strategi apa yang berhasil dan mengapa? Tantangan atau hambatan apa yang harus diatasi untuk menerapkan strategi ini?
- Apa dampak program internasional yang berfokus pada peningkatan hak-hak kolektif buruh di sektor ini terhadap isu ini? Bagaimana program-program ini dapat ditingkatkan?
- Hubungan antara organisasi mereka dan aktor-aktor yang berbasis di Indonesia (serikat buruh, pengusaha) dalam mengatasi masalah ini
- Hambatan untuk bekerja sama dengan organisasi lokal dalam isu ini
- Posisi dan pengaruh pemerintah Indonesia dalam permasalahan ini
- Strategi terbaik untuk mengurangi pelanggaran hak-hak buruh di industri perikanan dalam lima tahun ke depan

4. PEMERINTAH INDONESIA

- Tren umum pada sektor perikanan dan kepentingan relatifnya terhadap perekonomian Indonesia
- Perspektif mengenai hubungan kerja di sektor makanan laut komersial, termasuk langkah-langkah memperbaikinya
- Kebijakan tentang perlindungan hak-hak buruh bagi buruh komersial makanan laut di tingkat nasional, provinsi, dan lokal
- Penilaian efektivitas kebijakan-kebijakan tersebut
- Kesadaran dan perspektif mengenai norma-norma internasional seputar kondisi kerja bagi buruh makanan laut komersial

- Se jauh mana serikat buruh dan LSM telah membentuk tanggapan secara internasional dan di Indonesia
- Perspektif mengenai perbedaan peran pemerintah, pengusaha, LSM dan serikat buruh dalam menanggapi kesulitan yang dihadapi buruh sektor makanan laut

5. PENGUSAHA/AGEN PEREKRUTAN/AGEN PENGAWAKAN

- Informasi mengenai perusahaan, posisi dalam rantai pasokan makanan laut Indonesia/global, isu-isu umum bagi buruh makanan laut
- Pemahaman akan kebijakan pemerintah dan peraturan ketenagakerjaan mengenai hak-hak buruh di sektor makanan laut komersial
- Perspektif mengenai praktik hubungan kerja saat ini di sektor ini
- Bagaimana praktik-praktik buruk diidentifikasi, dilaporkan dan ditangani
- Penilaian terhadap keterlibatan serikat buruh dan LSM dalam proses ini
- Bagaimana mereka bekerja dengan serikat buruh/LSM (termasuk tantangan, keberhasilan) dan apakah mereka bersedia mempertimbangkan bekerja dengan cara baru/lebih baik?
- Langkah-langkah apa yang mereka ambil untuk memahami kebutuhan utama buruh?
- Saran untuk meningkatkan respons pengusaha terhadap praktik buruk di industri perikanan



Gambar: Pekerja kapal penangkap ikan memperbaiki jaring di pelabuhan di Sulawesi Utara.
Kredit foto: Armin Hari/The Freedom Fund

VISI

Visi kami adalah dunia yang bebas dari perbudakan.

MISI

Misi kami adalah memobilisasi pengetahuan, modal, dan kemauan yang diperlukan untuk mengakhiri perbudakan.

The Freedom Fund (UK)

Lower Ground
Caledonia House
223 Pentonville Rd
London, N1 9NG
+44 20 3777 2200

The Freedom Fund (US)

315 Flatbush Avenue
#406
Brooklyn, NY 11217
USA
+1 929 224 2448

 www.freedomfund.org

 info@freedomfund.org

 [@Freedom_Fund](https://twitter.com/Freedom_Fund)

The Freedom Fund adalah badan amal publik Amerika Serikat 501(c)(3) (nomor EIN 30-0805768). The Freedom Fund UK adalah perusahaan yang dibatasi oleh jaminan yang terdaftar di Inggris dan Wales (nomor perusahaan 08926428) dan badan amal terdaftar di Inggris (nomor registrasi 1158838).