

6-25-2021

## PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN MELALUI SERTIFIKASI HAM PERIKANAN YANG BERPERSPEKTIF GENDER

Hesti Widyaningrum

*Dosen Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, hesti.widyaningrum@dsn.ubharajaya.ac.id*

Adi Nur Rohman

*Dosen Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, adi.nur@dsn.ubharajaya.ac.id*

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jhp>



Part of the [Administrative Law Commons](#), [Comparative and Foreign Law Commons](#), [Constitutional Law Commons](#), [Criminal Law Commons](#), and the [Natural Resources Law Commons](#)

---

### Recommended Citation

Widyaningrum, Hesti and Rohman, Adi Nur (2021) "PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN MELALUI SERTIFIKASI HAM PERIKANAN YANG BERPERSPEKTIF GENDER," *Jurnal Hukum & Pembangunan*: Vol. 51: No. 2, Article 3.

DOI: 10.21143/jhp.vol51.no2.3052

Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jhp/vol51/iss2/3>

This Article is brought to you for free and open access by the Faculty of Law at UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in Jurnal Hukum & Pembangunan by an authorized editor of UI Scholars Hub.

---

## PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN MELALUI SERTIFIKASI HAM PERIKANAN YANG BERPERSPEKTIF GENDER

### Cover Page Footnote

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ristek Dikti yang saat ini berubah nama menjadi Ristek-Brin dimana Pada tahun 2019 telah memberikan hibah penelitian kepada Peneliti dengan Skema penelitian Dosen Pemula (PDP). Selain itu juga peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya atas dukungannya selama ini serta kepada Kementerian Kelautan dan Perikanan yang bersedia untuk dimintai informasi melalui wawancara dalam rangka melengkapi hasil penelitian ini.

## PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN MELALUI SERTIFIKASI HAM PERIKANAN YANG BERPERSPEKTIF GENDER

Hesti Widyaningrum\*, Adi Nur Rohman\*\*

\*,\*\* Dosen Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi: hesti.widyaningrum@dsn.ubharajaya.ac.id; adi.nur@dsn.ubharajaya.ac.id

Naskah dikirim: 10 Mei 2020

Naskah diterima untuk diterbitkan: 12 Agustus 2020

---

### Abstract

*Indicators of Human Rights Compliance in Regulations on System and Certification of Human Rights in The Fisheries Sector make Business Actors potentially ignore The findings of fisheries Human Rights violations that are not included in these indicators, the scope of indicators of human rights compliance should not be limited also from The findings of Human Rights violations of Fisheries Workers and The method of recovery based on the initiative of The Business Actor as referred to in UNGPs (UN Guiding Principles on Business and Human Rights). The narrowness scope, too, has an impact on regulating The Rights Of Women Workers which is not clearly spelled out so that it is also potentially neglected, so that based on The UN Due Diligence for Business Conduct (Guidance) and Women Empowerment Principles from The UN Women and Global Compact can be a reference that indicators are part of Human Rights due diligence must be applied based on a gender perspective where indicators are also elaborated such as covering the political rights of determining gender-based company policies, to the involvement of making progress reports on respecting human rights for women and publicizing them to the community.*

*Keywords: Women Workers, Human Rights Certification, Gender.*

### Abstrak

Indikator Kepatuhan HAM dalam Peraturan Sistem dan Sertifikasi HAM Perikanan membuat Pelaku Usaha berpotensi mengabaikan temuan pelanggaran HAM pekerja perikanan yang tidak termasuk dari indikator tersebut, semestinya ruang lingkup indikator kepatuhan HAM tidak terbatas juga dari temuan pelanggaran HAM pekerja perikanan dan metode pemulihan berdasarkan inisiatif dari pelaku usaha itu sendiri sebagaimana yang dimaksud dalam UNGPs (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights*). Sempitnya ruang lingkup itu juga, berimbas pada pengaturan hak pekerja perempuan yang kurang dijabarkan secara jelas sehingga juga berpotensi terabaikan sehingga berdasarkan *UN Due Diligence For Business Conduct (Guidance)* dan *Women Empowerment Principles*, *UN Global Compact* dapat menjadi referensi bahwa Indikator sebagian dari uji tuntas HAM harus diaplikasikan berdasarkan perspektif gender dimana indikator itu juga dijabarkan seperti mencakup hak politik penentuan kebijakan perusahaan yang berbasis gender, hingga keterlibatan pembuatan laporan kemajuan penghormatan HAM terhadap perempuan serta publikasinya kepada masyarakat.

Kata Kunci: Pekerja Perempuan, Sertifikasi HAM, Gender.

## I. PENDAHULUAN

Pada tahun 2015 lalu, Kementrian Kelautan dan Perikanan (KKP) membuat terobosan baru dalam upaya melindungi pekerja di kelautan dan perikanan melalui Peraturan Menteri Nomor 35 Tahun 2015 tentang Sistem dan Sertifikasi HAM. Semangat dari peraturan sungguh patut diapresiasi dalam mencegah terjadinya pelanggaran HAM terhadap pekerja atau awak kapal perikanan ketika bekerja baik di laut maupun di darat. Muncul peraturan ini seiring dengan terjadinya berbagai pelanggaran kejahatan di bidang perikanan atau yang dikenal dengan *Illegal, Unreported, Unregulated* (IUU) *Fishing*. Berbagai upaya pemerintah untuk meningkatkan penegakan hukum atas kejahatan ini terutama kapal-kapal asing yang masuk ke wilayah perairan Indonesia. Syukurnya atas upaya ini, juga terbongkar berbagai kasus perdagangan manusia dan perbudakan atau kerja paksa di kapal perikanan tersebut. Menurut data Laporan IOM (*International Organization Migration*) bahwa terdapa kerja paksa sebanyak 10% dari pelanggara lainnya pada 1.132 kapal.<sup>1</sup>

Fakta ini menggambarkan bahwa pelanggaran pekerja yang selama ini banyak terjadi di sektor seperti manufaktur, atau bidang industri lainnnya, ternyata juga terjadi di sektor perikanan. Urgensi perlindungan pekerja di sektor ini sangat penting karena menurut Data BPS Ketenagakerjaan 2019 sektor ini termasuk yang paling tinggi menyerap jumlah pekerja dibandingkan sektor lainnya. Dengan adanya Peraturan Menti KKP Nomor 35 Tahun 2015 membawa harapan baru bagi pekerja agar tidak terjadi kasus kerja paksa atau perbudakan oleh pelaku usaha di sektor ini.

Kerja paksa atau perbudakan memang sangat erat dengan isu pelanggaran Hak Asasi Manusia terhadap pekerja. Bahkan pelanggaran ini bukan hanya terjadi di lingkungan perikanan semata namun juga di industri lainnya. Menurut laporan Komnas HAM tahun 2018 tercatat Laporan tertinggi urutan kedua atas pelanggaran HAM adalah korporasi atau pelaku usaha pada ruang lingkup sengketa ketenagakerjaan di Indonesia.<sup>2</sup> Banyak pelanggaran ini juga tidak terjadi hanya soal ketenagakerjaan semata melainkan juga pada sengketa lahan, tata ruang, dan pencemaran lingkungan. Besarnya Isu pelanggaran HAM dalam hubungan bisnis di Internasional juga dialami oleh negara lain sehingga masyarakat internasional mendorong untuk dibentuk suatu hukum untuk mencegah hal tersebut. Atas dasar inilah yang akhirnya membentuk UNGPs (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights*) Pada Tahun 2011.

UNGPs ini yang menjadi rujukan tiap negara dan pelaku usaha maupun korporasi untuk tetap menghormati HAM dalam kegiatan bisnisnya. Oleh karena UNGPs ini hanya pedoman, maka secara hukum positif pedoman ini tidak bersifat mengikat dan memaksa. Hal ini yang menjadi kegelisahan bagi penggiat HAM sehingga banyak dorongan yang muncul untuk segera di jadikan *legal binding*.<sup>3</sup> Walaupun begitu, semangat UNGPs cukup progresif karena selain negara yang memiliki kewajibannya dalam memastikan penghormatan HAM, tetapi korporasi maupun pelaku usaha juga menjadi subjek yang memiliki kewajiban yang sama seperti negara.

---

<sup>1</sup> International Organization For Migration (IOM), *Laporan Mengenai Perdagangan Orang, Pekerja Paksa, Dan Kejahatan Perikanan Dalam Industri Perikanan Di Indonesia* (Jakarta: IOM, 2016). Hlm. 42.

<sup>2</sup> Komnas HAM, *Laporan Tahunan Komnas HAM 2018* (Jakarta, 2019). Hlm. 15.

<sup>3</sup> INFID, *Kertas Kebijakan: Menuhu Implementasi Prinsip-Prinsip Panduan PBB Tentang Bisnis Dan HAM Di Indonesia* (Jakarta, 2018). Hlm. 5

Sayangnya, merujuk pada Peraturan Menteri tersebut isu-isu pekerja dalam hubungan Bisnis dan HAM belum cukup dijelaskan secara gamblang dalam bagian kebijakan HAM. Ditambah peraturan ini tidak merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai dasar pertimbangan mengingat undang-undang ini satu-satunya dapat menjadi sumber hukum nasional yang secara khusus mengatur tentang ketenagakerjaan diluar dari berbagai konvensi ILO (*International Labor Organization*) sebagai sumber rujukan Hukum Internasional.

Selain itu, kelemahan di dalam Peraturan KKP tersebut juga terdapat pada Pasal 5 ayat 2 b angka 6 hanya disebutkan kewajiban pelaku usaha untuk menghormati hak khusus wanita yang sayangnya tidak disertai penjelasan baik dalam bagian penjelasan maupun lampiran peraturan tersebut. Padahal Industri perikanan tidak terlepas dari keterlibatan pekerja perempuan dimana sektor ini hampir mencapai 30% menyerap pekerja perempuan.<sup>4</sup> Padahal isu perempuan juga disinggung dalam *UNGPs* mengenai kewajiban negara untuk membantu menilai secara khusus atas peningkatan resiko pelanggaran yang berbasis gender.

Oleh karena itu, perlindungan pekerja perempuan tidak kalah penting dalam kegiatan bisnis dan tak terpisahkan dari HAM.<sup>5</sup> Apalagi masih banyak pekerja perempuan sering mengalami pelanggaran atas haknya sebagai pekerja. Semisal, pekerja perempuan di Sumedang<sup>6</sup> dan di Jambi<sup>7</sup> dalam kondisi hamil dipaksa mengajukan pengunduran diri sehingga bersengketa di Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, pelanggaran hak cuti haid terhadap pekerja perempuan juga dialami oleh pekerja perempuan perkebunan sawit di Medan.<sup>8</sup>

Sedangkan pengaturan soal berbagai perlindungan hak pekerja perempuan lebih lengkap di atur dalam dengan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) yang mengatur hak pekerja perempuan seperti hak kesetaraan upah, hak keselamatan dan keamanan, cuti haid, cuti hamil, melahirkan, menyusui, dan perlindungan dari tindakan diskriminatif lainnya. Ditambah dengan sanksi pidana untuk memperkuat perlindungan tersebut.<sup>9</sup>

Sayangnya, peraturan yang sudah jelas-jelas ada saja masih tetap diabaikan oleh perusahaan karena dianggap beban sehingga menjadi biaya tambahan yang harus dikeluarkan.<sup>10</sup> Selain itu, sebabnya juga penegakan hukum pelanggaran hak pekerja perempuan yang belum maksimal dimana penegakan hukum yang sudah ada hanya pada beberapa kasus terkait pelanggaran upah.<sup>11</sup> Artinya sanksi pidana juga belum menjawab perlindungan hak pekerja perempuan dari pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan lain oleh Pemerintah dengan pendekatan yang lebih preventif dalam melindungi hak pekerja perempuan. Sedangkan peraturan menteri tersebut tidak menjelaskan secara *rigid* mengenai pengaturan hak pekerja perempuan.

<sup>4</sup> Data Badan Pusat Statistik, 2017.

<sup>5</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembar Negara Nomor 3886, Pasal 49 ayat (2).

<sup>6</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 94 K/Pdt.Sus/2013.

<sup>7</sup> Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jambi Nomor 03/G/2013/PHI.JBI

<sup>8</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 81K/Pdt.Sus/PHI/2015

<sup>9</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Nomor 4279, n.d. Pasal 185 ayat 1 UUK, Pasal 186 Ayat 1 dan Pasal 187 UUK. Pidananya berupa penjara, kurungan, dan denda

<sup>10</sup> Joko Ismono, "Hubungan Kerja Dalam Perspektif HAM, Ekonomi, Dan Pembangunan," *Halu Oleo Law Review* 2, no. 1 (2018): 354–370. Hlm. 363.

<sup>11</sup> LBH Jakarta, *Catatan Akhir Tahun 2019 Reformasi Dikorupsi Demokrasi Direpresi*, 2019. hlm. 75.

Bercermin pada hal di atas, maka peneliti ingin menganalisis pengaturan perlindungan pekerja dalam sektor perikanan jika dilihat dalam sudut pandang *UNGPs* dalam mendorong inisiasi pelaku usaha terhadap penghormatan HAM pekerja dan hal-hal apa saja yang harus diatur dalam mengupayakan perlindungan pekerja perempuan di sektor perikanan dalam perspektif gender. Peneliti menganggap penelitian ini cukup penting karena pada penelitian yang sudah ada belum menyinggung soal ini melainkan hanya menekankan pada pembentukan Tim HAM semata dalam sektor perikanan.<sup>12</sup>

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum<sup>13</sup> dengan Pendekatan Konseptual dan Peraturan Perundang-undangan.<sup>14</sup> Sebagaimana metode penelitian hukum yang digunakan oleh peneliti, maka data utama yang digunakan adalah data sekunder yang didukung dengan data primer melalui wawancara kepada berbagai pihak Seperti Pemerintah dari Kementerian Kelautan dan Perikanan, Ahli terkait isu Bisnis dan HAM, dan Pekerja di Sektor Perikanan. Hasil Penelitian ini dianalisis secara kualitatif.<sup>15</sup> Kemudian, pada kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti, maka ditarik kesimpulan secara induktif.<sup>16</sup>

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Pengaturan perlindungan pekerja dalam sektor perikanan jika dilihat dalam sudut pandang *UNGPs* dalam mendorong inisiasi pelaku usaha terhadap penghormatan HAM pekerja

*UNGPs* (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights*) merupakan manifestasi atas pergeseran pemikiran yang selama ini menitikberatkan tanggung jawab HAM hanya pada Negara, padahal dalam perkembangannya pelanggaran HAM sering kali melibatkan korporasi sebagai Aktor NonNegara.<sup>17</sup> Dasar ini yang menetapkan *UNGPs* sebagai pedoman bagi Penghormatan HAM oleh korporasi. Lahirnya *UNGPs* membuat negara-negara di dunia, termasuk Indonesia memiliki tugas bersama serta merangkul pelaku bisnis yang untuk menegakkan Perlindungan HAM atas kegiatan Bisnis yang berpotensi maupun telah berdampak terjadinya pelanggaran HAM. Apalagi, korporasi sering terlibat atas terjadinya berbagai konflik di masyarakat sehingga terjadinya pelanggaran HAM.<sup>18</sup> Situasi ini semakin menguatkan betapa pentingnya peran pemerintah untuk mengakomodir persoalan yang terjadi.

Berdasarkan *UNGPs* terdapat 3 (tiga) prinsip operasional dalam mendorong tanggung jawab korporasi atas HAM adalah:

1. Komitmen Kebijakan dalam menghormati HAM kegiatan bisnis.

<sup>12</sup> M. Rizqy Daru'Ilzain, 'Perlindungan HAM Pekerja Sektor Perikanan: (Semoga) Tidak Hanya Sebatas Wacana', 5.1 (2018), 128–142 <<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.14710/gk.4.1.>>.

<sup>13</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2010). Hlm. 35.

<sup>14</sup> *Ibid.*, Hlm. 93-139.

<sup>15</sup> Tim Pengajar Metode Penelitian Hukum UI, *Metode Penelitian Hukum* (Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000).

<sup>16</sup> *Ibid.*, Hlm. 12.

<sup>17</sup> Patricia Rinwigati, "Korporasi Sebagai Pengemban Kewajiban HAM: Suatu Pencarian Legitimasi Dalam Hukum Internasional," *Hukum dan Pembangunan UI* Vol. 40, No. 2 (2010): 159–184.

<sup>18</sup> Konsorsium Pembaruan Agraria, "Masa Depan Reforma Agraria Melampaui Tahun Politik," Catatan Akhir Tahun 2018, Hlm. 37

## 2. Uji Tuntas HAM

## 3. Pemulihan

Ketiga hal ini semua berasal dari pelaku usaha sendiri dari membentuk kebijakan atau suatu standar prosedur untuk internalnya, mempublikasikan kepada masyarakat hingga tahap pemulihan dengan metode memprioritaskan penghormatan HAM.

Sejauh ini, hanya ada beberapa peraturan pemerintah yang sudah cukup maju dalam mengatasi pelanggaran HAM yang dilakukan oleh Korporasi termasuk pengaturan Sertifikasi HAM yang tertuang dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 35/Permen-KP/2015. Peraturan ini awalnya merupakan bentuk respon cepat oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan terhadap kasus kerja paksa dan perbudakan yang dialami oleh pekerja perikanan tangkap di Benjina dan Ambon tahun 2015 lalu.<sup>19</sup> Selain itu juga untuk meminimalisir Awak Kapal Perikanan (AKP) mengalami hal yang serupa pada kasus Benjina.

Sedangkan dalam peraturan ini terdiri 2 (dua) garis besar yakni: Sistem dan Sertifikasi Hak Asasi Manusia. Ada beberapa yang yang dikaji terkait dengan 2 (dua) hal ini dengan menggunakan sudut pandang *UNGPs* yakni:

### 3.1.1. Sistem HAM

Pada sistem HAM dalam aturan ini, terdiri dari: Kebijakan, Uji Tuntas, dan Pemulihan HAM. Secara terminologi, ketiga hal ini sama dengan 3 (tiga) bagian tanggung jawab korporasi dalam menghormati HAM dalam *UNGPs*.<sup>20</sup> **Pertama**, kebijakan HAM perikanan berupa komitmen Pengusaha Perikanan terhadap pelaksanaan HAM dalam kegiatan usahanya. Ada 4 (empat) hal berkaitan dengan pekerja dari 7 (tujuh) hal yang perlu dimuat oleh pengusaha perikanan dalam komitmen tersebut.

4 (empat) hal ini berkaitan langsung dengan Hak Asasi Manusia yang diatur dalam *ICESCR (International Covenant on Economic, Social, Cultural Rights)* dan *ICCPR (International Covenant on Civil and Political Rights)*, seperti perlu adanya isi komitmen Hak atas kondisi kerja yang adil dan layak, standar pengupahan yang layak, kerja paksa, dan pelatihan sistem HAM perikanan kepada pekerja dan awak kapal.<sup>21</sup> Secara normatif, hak pekerja masuk dalam bagian mendasar atas perlindungan sebagai hak sipil dan politik dan ekonomi, sosial, serta budaya.<sup>22</sup> Komitmen ini juga menjadi bagian syarat yang harus dipenuhi oleh Pengusaha ketika mengajukan Sertifikasi HAM pada bagian laporan penerapan sertifikasi HAM.<sup>23</sup> Komitmen ini sangat mencerminkan latarbelakang dibentuknya peraturan tersebut, untuk mencegah pelanggaran HAM terhadap pekerja perikanan tangkap.

Komitmen ini dilakukan dengan berbagai bentuk salah satunya uji tuntas HAM. Secara garis besar uji tuntas HAM terdiri dari 4 (empat) unsur:

1. *A statement Policy*
2. *Assesment*
3. *Integrating*

<sup>19</sup> “Hasil Wawancara Dengan Bapak Rizki Fadli, Staf Humas PPID KKP Tanggal 22 April 2019 Di Kementerian Kelautan Dan Perikanan (KKP),”

<sup>20</sup> Konsil LSM Indonesia, *Buku Saku Prinsip-Prinsip Panduan Bisnis Dan Hak Asasi Manusia: Kerangka Perserikatan Bangsa-Bangsa “Perlindungan, Penghormatan, Dan Pemulihan,”* 2018. Pasal 15

<sup>21</sup> “Data Bersumber Dari Peraturan Menteri Kelautan Dan Perikanan Tentang Sistem Dan Sertifikasi HAM Konvensi ICCPR Berbahasa Indonesia, Dan Konvensi ICESCR Berbahasa Indonesia. Pasal 7 ICESCR, Pasal 7a Huruf li ICESCR, Pasal 8 Ayat 3a ICCPR, Dan Pasal 13 ICESCR”

<sup>22</sup> Virginia Mantouvalou, “Are Labour Rights Human Rights?,” *European Labour Law Journal* 3, No. 2 (2012): 151–172. Hlm. 153.

<sup>23</sup> “Kementerian Kelautan Dan Perikanan, Peraturan Menteri Kelautan Dan Perikanan Tentang Persyaratan Dan Mekanisme Sertifikasi HAM, Nomor 2/Permen-KP/2017” Pasal 5 ayat (6).

#### 4. *Tracking and Reporting*<sup>24</sup>

Aturan ini juga mewajibkan pengusaha perikanan untuk melakukan uji tuntas. Uji tuntas HAM pada dasarnya untuk mendorong komitmennya dalam menghormati HAM tersebut dan menjadi inti dari *UNGPs*.<sup>25</sup> Walaupun pernyataan ini dibantah kembali oleh J. Ruggies bahwa Uji Tuntas bukan inti dari *UNGPs* melainkan ketiga hal dari kerangka *UNGPs* merupakan bagian yang tidak terpisahkan satu sama lain.<sup>26</sup> Terlepas dari itu, bentuk uji tuntas HAM dalam sektor perikanan yakni mengidentifikasi dan menilai dampak yang terjadi dan berpotensi terjadi, melakukan penanganan yang efektif kemudian mengukur keefektifannya, serta menyampaikan penanganan tersebut kepada pemangku kepentingan sebagaimana disebutkan pada Pasal 6 ayat 1 dalam peraturan tersebut. Ini sama dengan pedoman yang ada dalam *UNGPs* Pasal 15 huruf b.

Sayangnya dalam melaksanakan uji tuntas HAM ini diukur dengan 3 (tiga) kriteria Kepatuhan HAM yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja perikanan tangkap, yaitu:

1. Keselamatan Kerja
2. Sistem Perekrutan Kerja
3. Sistem Ketenagakerjaan

Adanya kriteria kepatuhan HAM ini justru membatasi pelaku usaha untuk mengidentifikasi serta mencegah adanya pelanggaran ketenagakerjaan lainnya di luar kriteria tersebut. Semisal soal Sistem perekrutan kerja, biasanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dimulai dari adanya perjanjian kerja sebagai komitmen antar pihak atas pemenuhan hak dan kewajiban. Pada sektor perikanan, ini di atur dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 42/Permen-KP/2016 tentang Perjanjian Kerja Laut bagi Awak Kapal Perikanan memiliki kelemahan. Berbicara soal perjanjian kerja berdasarkan UUK bahwa setiap bentuk perjanjian kerja baik tetap maupun non tetap memiliki kosekuensi atas perolehan hak. Secara umum hak pekerja dalam Permen tersebut terdapat kesamaan dari UUK seperti hak atas keselamatan kerja, jaminan sosial, upah layak, jam kerja serta cuti tahunan.<sup>27</sup>

Sedangkan secara praktik memiliki perbedaan, semisal menurut Kasubdit Pengawasan Kapal Perikanan dikarenakan oleh kondisi laut (*base on sea condition*) dimana keberadaan ikan bergantung pada jarak tempuh di laut untuk mencari posisi ikan untuk di tangkap membuat adanya perbedaan jam kerja dalam dunia perikanan dengan jam kerja seperti yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dapat ditentukan seperti di kantor atau di pabrik dari pukul 08.00-26.00.<sup>28</sup>

Atas dasar kondisi laut ini juga, perlindungan keselamatan dan kesehatan seperti asuransi bagi Awak kapal lebih diutamakan sebagai syarat mutlak bagi perusahaan kapal tangkap untuk mendapatkan surat izin berlayar oleh Syahbandar.<sup>29</sup> Merujuk pada

<sup>24</sup> John Morrison and David Vermijs, *The "State of Play" of Human Rights Due Diligence: Anticipating the next Five Years - Volume One: General Overview* (London: Institute for Human Rights and Business, 2011). Hlm. 7

<sup>25</sup> Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale, "The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights," *European Journal of International Law* 28, no. 3 (2017): 899–919. Hlm. 900

<sup>26</sup> John Gerard Ruggie and John F. Sherman, "The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Reply to Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale," *European Journal of International Law* 28, no. 3 (2017): 921–928. Hlm. 4.

<sup>27</sup> Indonesia, Peraturan Menteri Kelautan Dan Perikanan Nomor 42/Permen-KP/2016 Tentang Perjanjian Kerja Laut Pasal 21 Ayat 2 Huruf h, 30 Ayat 2, 21 Ayat 2 Huruf c, 24 Ayat 2, Pasal 23, Dan Pasal 23 Ayat 3."

<sup>28</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Muhammad Iqbal, Kasubdit Pengawasan Kapal Perikanan, Pada Tanggal 19 Juli 2019 Di KKP, Jakarta Pusat.

<sup>29</sup> *Ibid.*



Undang-Undang Nomor 45 Tahun 2009 tentang Perikanan Pasal 42, dimana Syahbandar memiliki fungsi pengurusan administratif dan keselamatan pelayaran sehingga Syahbandar hanya memiliki kewajiban untuk memeriksa dan mengesahkan perjanjian kerja laut. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 42/Permen-KP/2016 dimana perjanjian kerja laut dibentuk untuk terpenuhi semua hak pekerja bukan hanya keselamatan kerja semata.

Apalagi temuan yang diungkapkan oleh Pngiat isu Perikanan, KIARA menyatakan bahwa “soal keselamatan dan kesehatan pekerja sering kali diabaikan oleh Pemilik Kapal, ketika terjadi kecelakaan kerja pada pekerja ABK (Awak Badan Kapal), maka tanggungjawab itu justru diserahkan pada kesadaran solidaritas para pekerja ABK untuk saling membantu pengobatan terhadap Pekerja yang mengalami Pekerja tersebut. Tidak berhenti disitu saja, pelanggaran soal upah juga kerap terjadi, karena pekerja ABK seringnya menerima upah setiap 3 (tiga) bulan, 6 (enam), ataupun 1 (satu) tahun sekali. Ditambah lagi, pelanggaran ini sulit untuk ditelusuri dan diawasi karena potensi-potensi pelanggaran tersebut terjadi pada saat bekerja di laut. Sampai saat ini, siapa yang mengawasi? Belum ada dari pihak pemerintah.”<sup>30</sup>

Oleh karena itu, peran Syahbandar sangat penting dalam memastikan perjanjian kerja tersebut. Apalagi bentuk perjanjian kerja menjadi titik tolak bagi pengusaha dalam memenuhi atau melanggar pemenuhan hak tersebut. Sayangnya, bentuk perjanjian kerja yang disebutkan Pasal 14 ayat 1 Peraturan ini terdiri dari PKL terbatas, 1(satu) kali berlayar, dan tidak terbatas dimana kesemuanya masuk dalam kategori PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) berdasarkan UUK Pasal 56 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/Men/VI/2004, bahwa PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kesemua bentuk tersebut masuk dalam satu kategorisasi PKWT. Bentuk perjanjian seperti ini menimbulkan perbedaan hak dan kepastian hukum yang berbeda dari Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu atau Tetap.<sup>31</sup> Sifat perjanjian yang sementara memiliki kelemahan atas kepastian status kerja bagi pekerjanya. Potensi terjadi PHK sewaktu-waktu terhadap pekerja dapat terjadi.<sup>32</sup> Apalagi praktik yang sudah-sudah di bawah perlindungan UUK saja Pengusaha berani melanggar hak pekerja.<sup>33</sup>

Selain itu juga, soal pihak-pihak dalam perjanjian kerja dalam aturan tersebut dapat dilakukan antara pekerja, pemberi kerja maupun Agen.<sup>34</sup> Sedangkan dalam UUK bahwa perjanjian kerja antara penyedia jasa atau istilah “Agen” dan pekerja hanya diperuntukkan pada pekerjaan yang berhubungan dengan jasa penunjang atau tidak

<sup>30</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Parid Ridwanuddin, Deputy Pengelolaan Pengetahuan KIARA, Pada Tanggal 16 September 2019 Di Kantor KIARA, Jakarta Selatan.

<sup>31</sup> *Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 233 Tahun 2003 Tentang Jenis D*, n.d.

<sup>32</sup> R A Aisyah Putri Permatasari, *Perlindungan Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Masih Berlangsung*, Vol. 14, No. 28 (2018): 110–126. Hlm. 120.

<sup>33</sup> 1. Putusan Pengadilan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 374 K/Pdt.Sus-PHI/2014. Kedua putusan ini soal gugatan pekerja Transjogja yang menuntut perubahan status pekerja PKWT menjadi pKWTT, yang justru berujung pada PHK.

2. Putusan Mahkamah Agung Nomor 140 K/Pdt.Sus/2012. Putusan ini soal gugatan pekerja sebagai *Customer Relation Service* yang sudah 2 (dua) kali diperpanjang perjanjian kontraknya. Tuntutan pekerja merubah perjanjian menjadi PKWTT, justru di PHK karena dianggap pekerjaannya berhubungan dengan produk baru. Padahal pekerja tersebut terus dipekerjakan.

<sup>34</sup> Indonesia, Kementrian Kelautan Dan Perikanan, Peraturan Menteri Kelautan Dan Perikanan Tentang Perjanjian Kerja Laut Bagi Awak Kapal Perikanan, Pasal 1 Ayat 2 Dan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Butir 14.

berhubungan langsung pada proses produksi.<sup>35</sup> Banyak kasus perburuhan yang timbul akibat pihak *outsourcing* atau agen penyedia jasa terhadap pekerja.<sup>36</sup>

Praktik ini juga dialami oleh pekerja perikanan Seperti yang disampaikan oleh Penggiat Isu Perikanan KIARA, bahwa “pekerja awak kapal sering harus membayar Agen untuk dapat bekerja di Awak Kapal dan Agen Kapal tidak pernah memastikan apakah benar-benar pekerja yang disalurkan oleh agen tersebut dipenuhi haknya oleh pemilik kapal selama berlayar.”<sup>37</sup>

Menurut Peneliti, apa yang dimaksudkan diantara komitmen kebijakan dan uji tuntas HAM justru kontraproduktif satu sama lain kriteria kepatuhan dapat membatasi pengusaha dalam memaksimalkan uji tuntas HAM. Disatu sisi Seperti contoh soal perjanjian kerja di atas, kedua peraturan menteri ini sebagai wujud hadirnya negara untuk mendorong pengusaha melaksanakan komitmen kebijakannya terhadap perlindungan pekerja. Melainkan, kedua Peraturan Menteri saling bertentangan dalam membuat wujud komitmen kebijakan dari pengusaha sehingga menjadi bias dalam menekankan perlindungan pekerja kepada pelaku usaha.

**Ketiga**, soal pemulihan atas pelanggaran HAM pada sektor ini diatur dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 35/Permen-KP/2015 pasal 7 ayat 1 mengenai kewajiban pengusaha perikanan untuk wajib melakukan suatu mekanisme yang efektif dan bekerja sama dengan semua pemangku kepentingan termasuk masyarakat dalam menjamin penyelesaian dampak pelanggaran HAM dari kegiatan operasi dan hubungan bisnis Pengusaha Perikanan yang dapat dilakukan secara yudisial maupun non-yudisial.

Selama ini penyelesaian secara yudisial terhadap ganti rugi kepada korban masih banyak deretan persoalan dari soal mekanisme hukum berbasis negara yang berbelit-belit dan persyaratan yang sulit didapatkan.<sup>38</sup> Selain itu juga karena pengusaha atau pelaku bisnis masih enggan bertanggung jawab atas pelanggaran HAM yang terjadi.<sup>39</sup> Sedangkan maksud *UNGPs* dalam soal mekanimse efektif lebih kepada menawarkan mekanisme pengaduan non hukum. Ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam melaksanakan mekanisme ini yakni:

- a. Sah,
- b. Aksesibilitas
- c. Dapat diprediksi
- d. Keadilan
- e. Transparan
- f. Sesuai dengan hak;
- g. Sumber untuk terus belajar;
- h. Berdasarkan keterlibatan dan dialog<sup>40</sup>

Baiknya, mekanisme ini dilakukan oleh pelaku usaha itu sendiri dengan membuat alur prosedur yang jelas untuk memudahkan korban untuk mengakses pemulihan atas pelanggaran HAM. Sedangkan pada pelaksanaan atas pemulihan hak

<sup>35</sup> *Ibid.*, Pasal 66 ayat 2.

<sup>36</sup> Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberian Kerja Dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan Dan Keagenan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019). Hlm. 3

<sup>37</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Parid Ridwanuddin, *Op.Cit.*

<sup>38</sup> Andrey Sujatmoko, “Hak Atas Pemulihan Korban Pelanggaran Berat HAM Di Indonesia Dan Kaitannya Dengan Prinsip Tanggung Jawab Negara Dalam Hukum Internasional,” *Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 3 No. 2 (2016): 330–350. Hlm. 334.

<sup>39</sup> Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Pelanggaran Hak Asasi Manusia Dalam Kasus Eks Lubang Tambang Batu Bara Di Kalimantan Timur* (Jakarta, 2016), <http://www.jatam.org/wp-content/uploads/2017/11/Pelanggaran-HAM-dalam-Kasus-Lubang-Tambang.pdf>. hlm. 3

<sup>40</sup> Setara Institute, *Laporan Tematik Tentang Bisnis Dan HAM, Kabut Asap Dan Urgensi Adopsi UNGPs Dalam Hukum Indonesia*, 2015. Hlm. 15.

pekerja di sektor ini menurut Kasubdit Awak Kapal Tangkap bahwa “penanganan pelanggaran terhadap pekerja perikanan selama ini masih melakukan *pro justicia* ke penegak hukum, melalui LPSK didalamnya (untuk para korban *trafficking*), belum ada dalam konsepsi perdata. Melalui APH (Aparat Penegak Hukum) biasanya juga hanya sebagai alat *bargaining* agar upah dan hak lainnya dibayarkan oleh Pengusaha”.<sup>41</sup>

Padahal diketahui bahwa proses pengajuan ganti rugi melalui peradilan pidana cukup sulit karena ada syarat bagi setiap korban yang meminta ganti rugi menurut Undang-Undang Perlindungan Saksi dan Korban harus melewati proses di peradilan terlebih dahulu melalui Permintaan Jaksa di Pengadilan dan belum tentu dikabulkan oleh Pengadilan yang bersangkutan.<sup>42</sup> Bahkan menurut KIARA bahwa penegakan hukum yang sudah ada saja masih belum maksimal. Dari berbagai putusan yang dijatuhkan kepada pelaku usaha di sektor perikanan belum dikenakan dengan maksimum sesuai dengan amanah undang-undang.<sup>43</sup>

Selain itu, pekerja juga lebih memilih mengajukan gugatan atas pelanggaran hak yang dilakukan oleh pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>44</sup> Sedangkan secara praktis, penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial lebih cenderung memihak kepada pengusaha.<sup>45</sup> Akhirnya proses yudisial tersedia saat ini jauh lebih kompleks.<sup>46</sup>

Ini semakin memperjelas bahwa pemulihan ganti rugi terhadap hak pekerja yang masih cenderung menggunakan cara yudisial. Sedangkan mekanisme efektif ini lebih pada cara-cara non yudisial sebagaimana yang dimaksud dalam *UNGP*s.<sup>47</sup> Cara non yudisial harus mendorong inisiatif pelaku usaha itu sendiri menangani dampak atau mencegah dampak terhadap pelanggaran hak pekerja sehingga fungsi komitmen dan uji tuntas sejalan dengan konteks pemulihannya.

Melihat dari ketiga unsur dalam sistem HAM di atas semestinya saling berkesinambungan. Penerapan Sistem HAM bukan sekedar menyediakan peraturan semata untuk terlihat mengakomodir kepentingan pekerja ataupun sebagai Kaedah Heteronom (peraturan yang dibuat dapat menjadi jawaban dari perselisihan kepentingan antara pekerja dan buruh),<sup>48</sup> melainkan maksud *UNGP*s dalam hal penghormatan HAM dari korporasi atau pelaku usaha dari inisiatifnya sendiri untuk menghormati HAM tersebut melalui proses yang non hukum.

<sup>41</sup> Hasil wawancara dengan Kasubdit Pegawai Kapal Perikanan, *Op.Cit.*

<sup>42</sup> Putusan Pengadilan Negeri Kefamenanu Nomor 22/ Pid.sus/2017/PN. Kfm. Pada putusan ini tidak mengabulkan tuntutan restitusi yang diajukan oleh Jaksa atas kasus korban Human Trafficking di daerah Kefamenanu, NTT.

<sup>43</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Parid Ridwanuddin, *Op. Cit.*

<sup>44</sup> 1. Putusan Pengadilan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bna. Putusan ini soal pekerja yang bekerja pada bagian Processing Perusahaan Tuna di Banda Aceh, yang menuntut soal upah dan Tunjangan Hari Raya yang tidak dibayar oleh Pengusaha tersebut.

2. Putusan Pengadilan Nomor 36/G/2013/PHI.Sby. Gugatan oleh perusahaan pengolahan ikan tuna melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja dengan dalih tidak mampu memberikan upah kepadap pekerja tersebut karena pekerja tersebut tidak dibayarkan upahnya karena pekerjaan tersebut tergantung pada stok ikan tuna. Padahal dari keterangan pekerja tersebut, ikan tuna biasanya di stok di lemari es, jadi tidak pernah kehabisan stok sehingga pekerja tidak bekerja dan akhirnya tidak diupah karena tidak bekerja.

<sup>45</sup> Suherman toha, *Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, BPHN, 2010. Hlm. 80.

<sup>46</sup> Abdul haris Samendawai, “Hak-Hak Korban Pelanggaran HAM Yang Berat (Tinjauan Hukum Internasional Dan Nasional),” *Ius Quia Iustum Law Journal, Universitas Islam Indonesia* 16, no. 2 (2009): 253–267. Hlm. 259.

<sup>47</sup> Wawancara Dengan Bhatara Ibnu Reza, Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Pada Tanggal 13 September 2019 Di Ruang Kajian Keamanan, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

<sup>48</sup> Willy Farianto, *Op. Cit.*, Hlm. 44.

### 3.1.2. Sertifikasi HAM

Definisi sertifikasi HAM dalam Peraturan Menteri mengenai Sertifikasi HAM Pasal 1 Butir 6 adalah suatu proses untuk menilai dan memastikan ketaatan Pengusaha Perikanan dalam melaksanakan Sistem HAM Perikanan. Sertifikasi HAM bisa dikatakan *output* dari proses komitmen dan uji tuntas sebagai bagian dari sistem HAM yang memenuhi kriteria kepatuhan atas penghormatan HAM pekerja perikanan. Sebelum disertifikasinya kegiatan pelaku usaha perikanan tersebut, ada persyaratan dan mekanisme Sertifikasi HAM Perikanan yang diatur dalam Permen KP Nomor 2 Tahun 2017 yakni:

1. Pengajuan Permohonan
2. Verifikasi
3. Penilaian
4. Rekomendasi
5. Penerbitan

Kesemua tahapan ini sebagai ruang Pemerintah untuk mengkonfirmasi atau memastikan keseriusan pelaku bisnis dalam menghormati HAM dalam kegiatan bisnisnya. Pihak yang sangat berperan penting dalam penerbitan sertifikasi HAM adalah **Tim HAM** yang terdiri dari berbagai unsur yakni unsur Kementrian, Unsur Lembaga Pemerintah Non Kementrian, dan Lembaga non Pemerintahan. Pihak-pihak tersebut berisikan LSM, KKP, anggota komisioner Komnas HAM, Akademisi.<sup>49</sup> Peran Tim HAM dari menentukan persyaratan hingga memberikan, menolak, menyanggahkan dan mencabut sertifikat HAM perikanan kepada Pengusaha Perikanan. Sayangnya organisasi susunan Tim HAM pada Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 2/Permen-KP/2017 belum diatur secara *rigid*, peran dan tugas pokok dari masing-masing.<sup>50</sup> Selain itu juga, **Lembaga Penilai** (LP) berasal dari lembaga independen serta telah diakreditasi oleh Tim HAM. Sayangnya, LP dari sektor perikanan belum terbentuk.<sup>51</sup> Tugasnya menilai Sistem HAM perikanan dan memantau kepatuhan pelaksanaan sistem HAM perikanan.

Pada saat melakukan Penilaian, LP melakukan kesesuaian dokumentasi dengan fakta di lapangan melalui wawancara kepada beberapa pihak dari unsur Pemerintah, Pekerja, dan Pengusaha untuk memastikan melaksanakan penghormatan HAM itu benar-benar dilaksanakan oleh Pelaku Usaha sebagaimana disebutkan dalam Pasal 11 ayat 4 Peraturan Menteri Kelautan Perikanan Nomor 2/Permen-KP/2017. Ketiga pihak ini, hanya pihak pemerintah yang lebih bersifat netral dan tidak berkepentingan dalam hubungan industrial. Sayangnya, kondisi persoalan perburuhan yang selama ini terjadi dimana pengusaha maupun pekerja saling menguatkan kepentingannya, sehingga *deadlock*.<sup>52</sup> Oleh karena itu penilaian atas kesesuaian dengan dokumen dan wawancara belum dapat menjadi pengukur yang pasti untuk menentukan suatu perusahaan layak atau tidak layak di sertifikasi HAM. Apalagi Proses konfirmasi tidak mengukur diluar indikator kepatuhan HAM.

Selain itu, kritik yang timbul atas soal Sertifikasi HAM juga mengenai proses penilaian dan indikator HAM seperti kesesuaian Indikator bukan satu-satunya hal yang dapat menunjukkan bahwa usaha suatu bisnis telah memenuhi prasyarat relasi antara

<sup>49</sup> Hasil wawancara dengan Kasubdit Awak Kapal Tangkap, *Op. Cit.*

<sup>50</sup> Zain, M. R. D., *Op. Cit.*, Hlm. 138.

<sup>51</sup> Hasil wawancara, *Op. Cit.*

<sup>52</sup> International Labour Organization, *Labour Dispute System (Guidline For Improved Performance)*, 2013. Hlm. 22. Menurut literasi ini bahwa *Deadlock* dapat terjadi karena kegagalan dalam negosiasi antara pekerja dan Pengusaha.

bisnis dan HAM.<sup>53</sup> Selain itu, ada juga yang berpendapat bahwa indikator HAM pada akhirnya hanya menjadi target sehingga indikator ini justru ditujukan untuk mengejar pemenuhan target tersebut daripada menyentuh permasalahan yang lebih substantif.<sup>54</sup>

Ditambah juga pendapat oleh Patricia Rinwigati mengatakan bahwa persoalan wujud penghormatan HAM oleh korporasi tidak dapat digambarkan dalam bentuk Sertifikasi HAM. Pertama, masalah Hak Asasi Manusia dalam relasi Bisnis sangat bersifat dinamis, sehingga pengukuran hari ini dan esok tidak akan sama. Kedua, persoalan penentuan indikator setiap bisnis tidak sama meskipun dalam ruang lingkup yang sama seperti perikanan, sehingga penentuannya juga dibutuhkan metodologi tersendiri. Keempat, persoalan siapa yang menilai juga menjadi persoalan tersendiri, seperti alat ukurnya jika indikatornya sendiri tidak didasari pada hasil kesadaran dari Pelaku Bisnis dalam upaya mencegah terjadinya pelanggaran HAM dalam Kegiatan Bisnisnya.<sup>55</sup>

Berdasarkan hal di atas, menurut peneliti sertifikasi HAM memiliki kelemahan tersendiri yang dikhawatirkan Pelaku usaha mampu menghindari tanggungjawabnya jika diukur dengan indikator yang ada saja dan sertifikasi HAM akhirnya hanya ditempatkan sebagai legalitas atau formalitas bahwa Pelaku usaha telah menghormati HAM terhadap pekerja melalui sertifikasi HAM tersebut. Artinya peran negara cukup dominan atas pertanggung jawaban korporasi dari kegiatan bisnisnya. Padahal ide John Ruggies dalam *UNGPs* bukan menekankan itu, melainkan pelaku usaha itu sendiri menjadi Subjek dalam Pelaksanaan HAM.<sup>56</sup> Seperti yang ditegaskan kembali oleh Ahli Hukum di Bidang Hak Asasi Manusia bahwa “keinginan masyarakat Internasional pada proses pembentukan *UNGPs* ini untuk meningkatkan tanggung jawab Pelaku Bisnis akibat kegiatan bisnisnya yang melanggar hak-hak masyarakat di dalamnya.”<sup>57</sup> Maka dari itu, peran Negara hanya membuat peraturan yang efektif untuk memastikan inisiatif lahir dari pelaku usaha itu sendiri dalam melakukan uji tuntas HAM sebagai penghormatannya terhadap HAM.

Seperti tawaran yang disampaikan oleh Robert Grabosch dan Christian Scheper dimana konsep uji tuntas hingga menentukan indikator dalam uji tuntas dari pelaku usaha itu sendiri. Ini karena spesifikasi kegiatan usaha itu berbeda, tidak dapat digeneralikan baik dari sisi sektornya, konteks kegiatannya, dan skala usahanya.<sup>58</sup> Penentuan itu dapat dimulai dari awal menjalankan usahanya untuk mencegah dampak usahanya yang merugikan kepada masyarakat, termasuk pekerjaannya sendiri, hingga penyelesaian dampak Pelanggaran HAM yang dilakukan dalam kegiatan usahanya.<sup>59</sup>

<sup>53</sup> Damiano de Felice, “Business and Human Rights Indicators to Measure The Corporate Responsibility to Respect: Challenges and Opportunities,” *Human Rights Quarterly*, Vol. 37, No. 2 (2015): 511–555.

<sup>54</sup> AnnJanette Rosga and Margaret L. Satterthwaite, “The Trust in Indicators: Measuring Human Rights,” *Berkeley Journal of International Law*, Vol. 27, No. 2 (2011): 253–315. Hlm. 286.

<sup>55</sup> “Hasil Wawancara Dengan Dr. Patricia Rinwigati W, Sebagai Ahli Hukum Di Bidang Isu Relasi Bisnis Dan HAM, Di Ruang DjokoSoetono Research Center, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Tanggal 28 Oktober 2019.” n.d.

<sup>56</sup> John Gerard Ruggie, *The Social Construction of The UN Guiding Principles on Business & Human Rights, Corporate Responsibility Initiative. Faculty Research Working Paper Series No. 67. Cambridge MA: John F. Kennedy School of Government*, 2018.

<sup>57</sup> Wawancara dengan Bhatara Ibnu Reza, *Op. Cit.*

<sup>58</sup> Robert Grabosch and Christian Scheper, *Corporate Obligations with Regard to Human Rights Due Diligence Policy and Legal Approaches* (German: Friedrich Ebert Stiftung, 2015).

<sup>59</sup> Anne Trebilcock, *Due Diligence on Labour Issues-Opportunities and Limits of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (Research Handbook on Transnational Labour Law, 2017). Hlm. 99. *The idea of Due Diligence process, as noted in the Special Representative’s 2010 interim report, is to move from ‘naming and shaming’ (or rather being named and shamed) to ‘knowing and showing’ by internalizing the respect for human rights through due diligence. 31 Human rights due*

Oleh karena itu, menurut Peneliti upaya mendorong inisiasi pertanggungjawaban HAM dari Pelaku usaha atas kegiatan bisnisnya mestinya lebih mengintegrasikan hubungan antara pelaku bisnis dengan pekerja serta masyarakat. Peran masyarakat penting untuk membantu pelaku usaha dalam mengidentifikasi indikator-indikator apa saja yang masuk dalam uji tuntas HAM sehingga Pelaku usaha dapat memverifikasi temuan dampak pelanggaran HAM atas kegiatan usahanya bahkan mencegah terjadinya pelanggaran itu. Sayangnya, aturan ini belum mengintegrasikan hal itu. Posisi masyarakat dalam permen ini hanya sebagai pihak yang dapat menyampaikan keluhan. Sedangkan keluhan itu berhubungan dengan kewenangan Lembaga Penilai ketika menilai penilaian penghormatan HAM oleh Pengusaha atau Korporasi.

Konteks keluhan ini belum sejalan dengan mekanisme efektif yang dimaksud dalam *UNGPs* pada mekanisme pengadilan non hukum.<sup>60</sup> Seperti yang dikenal dalam praktik-praktik korporasi pada mekanisme ini dengan sebutan *Grievance Mechanisms* (GM). Sebagai contoh mekanisme keluhan yang dibentuk oleh Perusahaan Wilmar dimana menyediakan prosedur keluhan hingga struktur di internal perusahaan tersebut dari proses unit verifikasi keluhan hingga tindak lanjut penyelesaian permasalahan yang dikeluhkan oleh pihak eksternal baik masyarakat, serikat buruh, LSM, dan pihak lain yang terdampak pelanggaran HAM.<sup>61</sup> Mekanisme ini merupakan sebuah mekanisme baru yang dibuat oleh pelaku usaha maupun korporasi itu sendiri untuk menampung berbagai keluhan atas kegiatan usahanya yang memiliki potensi atau telah berdampak merugikan dan melanggar HAM pada kegiatan bisnisnya.<sup>62</sup>

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 2/Permen-KP/2017 terkait konteks keluhan ini Secara tidak langsung difungsikan untuk menyoroti kinerja lembaga penilai sehingga membuat konteks keluhan lebih ditekankan pada peran negara, bukan peran Pelaku usaha untuk mendengar langsung jika terjadi pelanggaran HAM sehingga segera untuk ditindaklanjuti. Lantas jika pun keluhan itu ditekankan pada kewenangan Lembaga Penilai, peraturan ini juga belum mengatur sanksi terhadap pelanggaran atas kewenangan lembaga penilai. Selain itu juga, konteks keluhan yang ada saat ini seperti yang disampaikan oleh Susan Herwati selaku Sekretaris Jendral KIARA menyampaikan bahwa belum adanya mekanisme komplain bagi masyarakat jika terjadi pelanggaran HAM oleh pelaku usaha yang berdampak pada masyarakat. Mekanisme yang ada saat ini sangat berbelit-belit dan tidak memberikan kepastian yang jelas bagi masyarakat.<sup>63</sup>

Dari berbagai hal di atas, maka menurut Peneliti antara sistem dan Sertifikasi HAM dalam aturan ini belum saling melengkapi satu sama lain. Adanya beberapa temuan dan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa 3 (tiga) Prinsip operasional dari *UNGPs* harus lebih menekankan peran pengusaha untuk menghormati HAM dalam kegiatan usahanya, termasuk hak pekerja di dalamnya. Berbagai aturan yang disediakan dan fungsi keterlibatan pihak-pihak yang disediakan oleh negara mestinya ditopang dengan aturan yang lebih kokoh dan berintegrasi satu sama lain yang mestinya bermuara pada tujuan sebagaimana yang dimaksud dalam *UNGPs* dalam mendorong inisiasi pelaku usaha untuk menghormati HAM dalam kegiatan usahanya termasuk hak pekerja di dalamnya.

---

*diligence is to be ongoing, and can be included within broader risk-management systems, 'provided it goes beyond simply identifying and managing.*

<sup>60</sup> *UNGPs*, Access to Remedy, Hlm. 27.

<sup>61</sup> Wilmar, *Prosedur keluhan Berkaitan dengan implementasi Kebijakan Wilmar tentang Nol Deforestasi, Nol Lahan Gambut, Nol Eksploitasi.*

<sup>62</sup> Caroline Rees, *Grievance Mechanisms for Business and Human Rights: Strengths, Weaknesses and Gaps.*, Corporate Social Responsibility Initiative. Working paper No. 40. Cambridge. Harvard University, MA: John F. Kennedy School of Government, 2008.

<sup>63</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Parid Rdwanuddin, *Op. Cit.*

### 3.2. Konsep Ideal Perlindungan Pekerja Perempuan melalui Sertifikasi HAM yang Berbasis Gender

Soal diskriminasi dan ketidakadilan kaum perempuan dalam segala aspek baik sosial, politik, ekonomi, hingga budaya sudah sejak lama terjadi.<sup>64</sup> Padahal hak perempuan juga bagian dari Hak Asasi Manusia.<sup>65</sup> Atas hal ini, perlindungan hukum kemudian dirangkum dan diatur dalam satu konvensi internasional yang dinamakan CEDAW (*Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women*). Indonesia sendiri juga sudah mengesahkan konvensi ini melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Pengakuan hak perempuan sebagai pekerja juga termasuk di dalamnya. Tidak cukup itu saja, ILO (International Labor Organization) juga ikut terlibat atas pengakuan hak perempuan sebagai pekerja yang tertuang dalam berbagai konvensi ILO seperti<sup>66</sup>

1. Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1952 mengenai Kesetaraan Upah
2. Konvensi ILO Nomor 111 tahun 1958 mengenai Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan
3. Konvensi ILO Nomor 156 Tahun 1981 mengenai Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan yang sama bagi Pekerja Laki-Laki dan Perempuan: Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga
4. Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 mengenai Perlindungan Ibu Hamil

Sedangkan dalam Hukum Nasional, hak-hak perempuan di atas dilegalisasi dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dari soal kesetaraan upah, hak berserikat, hak kesehatan reproduksi, hak cuti haid hingga cuti melahirkan. Sayangnya, pelanggaran atas pengakuan hak tersebut masih saja terjadi. Menurut Data Kementerian Perlindungan Dan Pemberdayaan Perempuan dan Anak mencatat pada tahun 2015 masih terjadinya kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan dalam semua lapangan pekerjaan, termasuk sektor pertanian, kehutanan, serta perikanan mencapai 56,49%.<sup>67</sup> Selain hak atas upah, pelanggaran hak maternitas juga terjadi. Ada sekitar 20-25 % pekerja perempuan mengalami pelanggaran tersebut di tempat mereka bekerja.<sup>68</sup> Seperti kendala bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan hak atas kesehatan reproduksi karena prosedur pengajuan Hak yang sulit hingga ketidaktahuan dari pekerjaannya sendiri atas haknya.<sup>69</sup> Selain itu juga, Menurut data dari Direktur Kesehatan dan Olahraga kementerian Kesehatan Tahun 2017, dari 3.041 Perusahaan hanya 154 perusahaan yang telah menunjukkan performa terbaiknya atas pelayanan kesehatan terhadap pekerja perempuannya. Persentasenya lebih banyak perusahaan yang belum memenuhi hak pekerja tersebut sebanyak 95%.<sup>70</sup> Selain itu, Data BPS tahun 2016 menyebutkan bahwa angka jumlah tenaga kerja perempuan di

<sup>64</sup> Temma Kaplan, "On the Socialist Origins of International Women's Day," *Feminist Studie*, Vol. 11, no. 1 (2014): 163–171. Hlm. 162.

<sup>65</sup> United Nations Human Rights, *Women's Rights Are Human Rights*, Global Issues (Washington, D.C.), Vol. 3 (New York and Geneva: United Nations Publication, 2014).

<sup>66</sup> Lembaga Bantuan Hukum dan Asosiasi Indonesia Untuk Keadilan, *Hak Asasi Manusia Kaum Perempuan Langkah Demi Langkah* (Jakarta: Sinar Harapan, 2001). Hlm. 58.

<sup>67</sup> Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan BPS, *Statistik Gender Tematik: Ketimpangan Gender Dalam Ekonomi* (Jakarta: Lintas Khatulistiwa, 2016). Hlm. 58.

<sup>68</sup> Erdy Nasrul, "Hak Maternitas Dilanggar,"

<<https://www.republika.co.id/berita/koran/kesra/16/04/28/o6c3k625-hak-maternitas-dilanggar>>, diakses tanggal 15 Jul 2019

<sup>69</sup> Komite Perempuan IndustriLL Indonesia Council, *Laporan Hasil Survey Perlindungan Maternitas Dan Hak-Hak Reproduksi Buruh Perempuan Komite Perempuan* (Jakarta, 2014).

<sup>70</sup> "95 persen Perusahaan di Indonesia Belum memenuhi hak Perempuan", <https://sains.kompas.com/read/2018/04/20/203600423/95-persen-perusahaan-di-indonesia-belum-penuhi-hak-pekerja-perempuan?page=all>, diakses tanggal 15 Jul 2019

Indonesia sebesar 38.2 % yang masih lebih rendah dari jumlah pekerja laki-laki sebesar 46.29%.

Pelanggaran ini juga di alami oleh pekerja perempuan di sektor perikanan. Laporan ILO Tahun 2017 terdapat kesenjangan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki sebesar 44.6% di sektor ini. Padahal pekerja perempuan juga berperan penting dalam sektor ini. Secara garis besar, ada tiga sub sektor yang menyerap pekerja perempuan sebagaimana data berikut:

Pertama, sub sektor perikanan tangkap, meskipun jumlah perempuan sangat sedikit terlibat yang hanya sebanyak 2808 di darat dan 15 Pekerja di laut, tidak berarti pelanggaran tidak terjadi bahkan status kerja pekerja baik di darat dan di laut lebih besar tidak tetap daripada tetap.<sup>71</sup> Selain itu, rentannya praktik kerja paksa dan perdagangan orang juga dialami oleh pekerja laki-laki pada perikanan tangkap<sup>72</sup>.

Kedua, Sub sektor perikanan tangkap dimana pekerja perempuan sebanyak<sup>73</sup>:

Tabel 1

No	Budidaya	Bagian Produksi (Pekerja)	Non Produksi (Pekerja)
1	Tambak	148	159
2	Pembenihan	132	92
3	Laut	804	149
4	Air Tawar	150	19

Melihat data di atas terdapat perbedaan dimana perempuan lebih banyak dipekerjakan di perusahaan budidaya laut daripada perikanan tangkap laut karena pekerjaannya yang sangat menuntut kondisi fisik yang kuat.<sup>74</sup> Walaupun ada perbedaan secara jumlah, pekerja berstatus tidak tetap masih lebih banyak di perikanan tangkap.

Terakhir, Sub sektor pengolahan Ikan. Menurut data BPS Industri Manufaktur 2015 terdapat sebesar 62.402 pekerja perempuan. Jumlah ini tersebar dalam perusahaan menengah dan besar yang berupa bentuk perusahaan pengolahan ikan seperti industri:

1. Penggaraman/pengeringan Ikan
2. Pembekuan Ikan
3. Pemindangan Ikan
4. Produksi/Ekstraksi Ikan
5. berbasis Surimi
6. Pengolahan dan pengawetan lainnya untuk Ikan
7. Pengolahan dan Pengawetan Ikan dan Biota Air (Bukan Udang) Dalam Kaleng
8. Pengolahan dan Pengawetan Udang Dalam Kaleng
9. Penggaraman/Pengeringan Biota Air Lainnya
10. Pengasapan/Pemanggang Biota Air Lainnya
11. Pembekuan Biota Air Lainnya
12. Pengolahan dan Pengawetan Lainnya Untuk Biota Air Lainnya

<sup>71</sup> Badan Pusat Statistik Indonesia, *Statistik Perusahaan Perikanan 2017* (Jakarta, 2019), <<https://www.bps.go.id/publication/2019/10/22/498c1b0d46851ccd4d1c1d32/statistik-perusahaan-perikanan-2018.html>>, diakses tanggal 10 Agustus 2019.

<sup>72</sup> Laporan IOM, *Op. Cit.*, Belajar dari Kasus Benjina dan Ambon Tahun 2015 atas operasi besar-besaran yang dilakukan pemerintah bersama penegak hukum dalam mengungkap eksploitasi pekerja di sektor perikanan. Dalam rentang tahun 2011-2015 terdapat nelayan Indonesia yang menjadi korban kejahatan yang terkait IUU (*Illegal, Unreported, Unregulated Fishing*) sebanyak 2368 Nelayan Indonesia. Kasus terbesar adalah persoalan tenaga kerja yang dialami oleh 1148 Pekerja dan Penyeludupan Manusia sebesar 883 Kasus hingga soal penyiksaan, kekerasan seksual, dan pembunuhan.

<sup>73</sup> *Ibid.*, Hlm. 45.

<sup>74</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Parid Ridwanuddin, *Op.Cit.*



Dari ketiga sub sektor di atas, Jumlah pekerja perempuan Paling besar ada di sektor pengolahan ikan. Perbedaan ini menunjukkan masih adanya kesejangan penyerapan pekerja perempuan di sektor perikanan yang ini juga disebutkan dalam laporan tahun Kementerian Kelautan dan Perikanan.<sup>75</sup> Selain itu juga, adanya kesenjangan upah mencapai 26% antara pekerja laki-laki dan perempuan atau selisih upah terhitung sebesar 750.000 rupiah.<sup>76</sup> Selain itu, menurut KIARA sebagai bahwa pekerja perempuan di Industri Pengolahan Ikan juga mengalami minimnya peralatan yang menunjang perlindungan dan kesehatan dan keselamatan kerja.<sup>77</sup>

Di tengah masih banyaknya pelanggaran hak pekerja perempuan di sektor ini, maka Pengaturan Menteri Nomor 35/Permen-KP/2015 tentang Sistem dan Sertifikasi HAM justru dapat dimanfaatkan untuk memaksimalkan perlindungan hak pekerja perempuan di sektor ini. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 disebutkan bahwa pernyataan komitmen HAM oleh Pelaku Usaha di sektor Perikanan wajib menghormati hak pekerja termasuk hak khusus wanita, anak, dan penyandang disabilitas. Sayangnya tidak ada pengaturan secara spesifik bagaimana agar penghormatan hak pekerja perempuan juga dilakukan oleh pelaku usaha di ketiga sub sektor tersebut. Maka dari itu ada beberapa hal yang harus diperlu diperhatikan sebagaimana hal berikut:

Pertama, indikator kepatuhan HAM yang berkaitan dengan isu perempuan sebagai bagian dari Uji Tuntas HAM yang wajib dilaksanakan bagi pelaku usaha. Padahal dalam *UNGPs*, negara harus memastikan pelaku usaha ataupun korporasi untuk mencegah terjadinya resiko pelanggaran hak khusus berbasis gender.<sup>78</sup> Ini juga dipertegas dalam UNHR (*United Nation Human Right*) bahwa “As with other human rights, the obligations of States in relation to women’s human rights include...Obligations to **protect women’s rights** and exercise **due diligence** in preventing and redressing harmful action by **non-State actors**, such as **private entities**.”<sup>79</sup>

Sayangnya, *UNGPs* tidak menyebutkan apa-apa saja yang harus perlu diatur secara spesifik dalam hubungan relasi bisnis dan HAM oleh korporasi terhadap isu perempuan.<sup>80</sup> Walaupun begitu, Isu perempuan sempat disinggung dalam forum organisasi internasional terkait relasi bisnis dan HAM, dimana pedoman OECD (*Organisation for Economic Corporation and Development*) menyebutkan bahwa cara-cara menghubungkan isu perempuan dalam Uji Tuntas HAM dengan cara mengaplikasikan perspektif gender dalam melakukan dan memastikan uji tuntas HAM melalui mengidentifikasi, mencegah, hingga mengurangi dampak dilakukan secara efektif.<sup>81</sup> Menurut OECD muatan yang berperspektif gender sebagai contoh:

1. Mewaspadai hak perempuan yang berpotensi terkena dampak negatif secara tidak proposional dari tindakan diskriminasi, kegiatan perusahaan dalam

<sup>75</sup> Laporan Tahunan Kementerian Kelautan dan Perikanan. (2017), Hlm. 54.

<sup>76</sup> Badan Pusat Statistik Indonesia, *Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2018*, 2018.

<sup>77</sup> Vincent Fabian Thomas, “Hak Buruh Perempuan di Pengolahan Ikan Diabaikan,” <<https://tirto.id/kiara-sebut-hak-buruh-perempuan-di-pengolahan-perikanan-diabaikan-dnol>>, diakses tanggal 15 Juli 2019.

<sup>78</sup> *UNGPs*, Hlm. 10.

<sup>79</sup> United Nations Human Rights, “Monitoring and Protecting The Human Rights of Women,” in *Manual on Human Rights Monitoring* (Geneva: United Nations Publication, 2001), Hlm. 11.

<sup>80</sup> J MARTIGNONI And E UMLAS, *Gender-Responsive Due Diligence for Business Actors: Human Rights-Based Approaches Acknowledgements* (Geneva: The Geneva Academy, 2018). Hlm. 12-13.

<sup>81</sup> OECD, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct* (OECD Publication, 2018). Hlm. 41-42.

kebijakan ekonomi global, kegiatan konflik atau pasca konflik, kegiatan rantai pasok.

2. Perusahaan harus mengidentifikasi, mencegah, mengurangi dan mengatasi dampak negatif dari kegiatan bisnisnya terhadap isu perempuan dengan cara mengadakan Identifikasi Dini tentang perbedaan dampak terhadap laki-laki dan perempuan atas kegiatan bisnis, mengadakan ruang konsultasi perempuan secara terpisah dengan laki-laki, Membangun Sistem Peringatan Sensitif Gender, menilai secara adil kompensasi atau restitusi terhadap perempuan, membuka ruang partisipasi perempuan dalam keputusan kebijakan suatu usaha, dan "Mekanisme Pengaduan yang sensitif Gender"<sup>82</sup>

Kemudian, point soal isu perempuan dalam Uji tuntas tersebut juga diperjelas dalam WEP (*Women Empowerment Principles*), UN *Global Compact* bahwa:

1. Penyediaan Kebijakan Perusahaan yang mendukung Kesetaraan Gender;
2. Membangun kesetaraan perempuan bahkan dalam kepemimpinan pada tinggi dalam perusahaan
3. Memberikan kesetaraan upah, melaksanakan rekrutasi yang berprespektif gender hingga menunjuk posisi perempuan sebagai bagian di manajerial (posisi pimpinan) dalam perusahaan;
4. Jaminan kesehatan, keamanan, lainnya sama terhadap perempuan
5. Partisipasi minimal 30% dalam pengambilan keputusan di area bisnis, Pelarangan membuat kebijakan intoleran terhadap perempuan termasuk tindakan pelecehan terhadap perempuan baik verbal maupun fisik, menyediakan antara jemput bagi pekerja, serta penyediaan asuransi kesehatan;
6. Memberikan akses yang sama untuk peningkatan pendidikan dan pelatihan bagi pekerja perempuan hingga pengadvokasian;
7. Menjamin bahwa kegiatan usahanya tidak digunakan untuk perdagangan manusia atau pekerja, dan eksploitasi seksual;
8. Bekerjasama dengan pemangku kepentingan lainnya seperti masyarakat dalam mewujudkan kesetaraan gender dalam bisnis; dan
9. Melakukan pengukuran dan pelaporan kemajuan atas peningkatan kesetaraan gender di kegiatan bisnis dan memastikan pelaporan itu dapat diakses oleh publik<sup>83</sup>

Melihat hal di atas sebenarnya beberapa poin tersebut juga diakui baik Undang-Undang Hak Asasi Manusia Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 49 ayat 2 dan 3 tentang pengakuan perlindungan hak khusus bagi pekerja perempuan yang berkaitan dengan hak reproduksi maupun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada bagian Perempuan seperti perlakuan tanpa diskriminasi, keselamatan kerja, hak cuti, hak cuti hami, menyusui hingga jaminan sosial.<sup>84</sup>

Dengan ditemukan kesesuaian keberadaan OECD *Due Diligence For Business Conduct (Guidance)*, WEPs (*Women Empowerment Principles*) dengan keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, maka tidak mustahil dapat menjadi referensi untuk memperluas cakupan Indikator Kepatuhan dalam Sistem HAM di Sektor Perikanan dapat lebih responsif terhadap Isu gender maupun diturunkan dalam bagian lampiran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Pasal 6 ayat 3 bagian dari Uji Tuntas HAM tersebut.

<sup>82</sup> OECD, *Op. Cit.*

<sup>83</sup> UN Women and UN Global Compact, *Women 's Empowerment Principles, Equality Means Business Women*, 2004. Hlm. 1-9.

<sup>84</sup> *Op. Cit.*, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan..., Pasal 5, 6, 11, 32, 76 ayat (1) dan (2), 81 ayat (1), 82, 83, 86, dan 99

Kedua, isu sertifikasi HAM juga harus meluas dalam seluruh sub sektor di perikanan. Walaupun, ide Sistem dan sertifikasi HAM lahir dari Perikanan tangkap, namun berdasarkan definisi Usaha Perikanan yang diatur dalam Peraturan Menteri Nomor 35/Permen-KP/2015 Pasal 1 angka 4 bahwa “kegiatan yang dilaksanakan dengan sistem bisnis perikanan yang meliputi praproduksi, produksi, pengolahan, dan pemasaran.” Artinya ruang lingkup peraturan ini sebenarnya tidak hanya di sektor perikanan tangkap semata. Apalagi dilihat bahwa jumlah pekerja perempuan juga tinggi di Unit Pengolahan Ikan. Sebaliknya pelanggaran juga kerap terjadi di sub sektor ini.

Seperti pengalaman Pekerja berinisial R.A, T, dan X yang berasal dari 3 (tiga) perusahaan yang berbeda di Daerah Muara Angke, Jakarta Pusat menghadapi berbagai persoalan dari upah di bawah UMP, tidak ada cuti haid, pekerja harus berstatus single, tidak tersedianya tempat tinggal bagi pekerja perempuan yang merantau, jumlahnya pekerjaanya jauh lebih sedikit dari laki-laki karena ditempatkan di beberapa bagian kerja tertentu saja seperti Pencatat masuk dan keluarnya komoditas perikanan atau sebagai pembersih cumi atau gurita yang masih menempel biota lautnya.<sup>85</sup>

Tidak berbeda yang dialami pekerja perempuan di Surabaya, berdasarkan Riset oleh Oxfam pada tahun 2018 lalu bahwa pekerja perempuan sebagai pengupas udang pada salah satu unit pengolahan ikan di Surabaya sering mengalami pelanggaran demi memenuhi target produksi. Pelanggaran itu berupa tidak adanya perlengkapan kesehatan kerja yang baik, penyediaan sanitasi yang minim, jam kerja yang panjang, serta target kerja yang tinggi. Imbasnya berdampak pada kesehatan reproduksi para pekerja perempuan di sana. Sedangkan pemenuhan hak sangat minim tidak sebanding dengan keuntungan yang ada.<sup>86</sup>

Padahal setiap pelaku usaha yang memegang SIUP (Surat Izin Usaha Perusahaan) di sektor ini memiliki kewajiban memberikan laporan berkala sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Nomor 67/ Permen-KP/2018 tentang Usaha Pengolahan Ikan Pasal 28 dimana laporan itu memuat tentang penggunaan tenaga kerja yang meliputi asal, status, jenis kelamin, serta jumlah hari kerja. Sayangnya, point-point dalam muatan laporan yang tertuang dalam format dalam laporan sebagai bagian dalam peraturan ini belum mencakup hak khusus pekerja perempuan Pengusaha seperti hak maternitas dan hak kesehatan reproduksi dan hak lainnya.

Selain itu juga, dalam hal operasional, pelaku usaha UPI harus memiliki Sertifikat Kelayakan Pengolahan Ikan sebagai kewajiban dari pelaku usaha UPI sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Nomor 17/ Permen-KP/2019 tentang Persyaratan dan Tata Cara Penerbitan Sertifikasi Kelayakan Pengolahan. Sertifikasi Kelayakan Pengolahan ini terfokus pada 2 (dua) hal:

1. Cara Pengolahan Ikan yang baik
2. Pemenuhan prosedur Operasi Standar Sanitasi

Pada Pasal 3 ayat 1 dalam ketentuan ini, bahwa pengolahan yang baik itu meliputi dari seleksi bahan baku dan kedua meliputi sterilisasi bahan pendukung dalam pengolahan hingga pengawasan kondisi kesehatan dan kebersihan karyawan dalam menjaga kualitas produk tersebut. Belajar dari proses Sertifikasi dan Verifikasi

---

<sup>85</sup> Hasil Wawancara Dengan Pekerja Berinisial R.A, T, Dan X Dari Perusahaan Yang Berbeda Di Perusahaan Yang Berskala Menengah Di Bidang Pengolahan Ikan, Cumi, Dan Gurita Yang Diekspor Ke Luar Negeri Di Muara Angke, Tertanggal 20 September 2019.

<sup>86</sup> Oxfam Internasional dan Aliansi Pangan Laut Berkelanjutan Indonesia, *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.*: Oxfam GB, Inggris. (England: Oxfam GB, 2018).

Layak Kayu (SVLK)<sup>87</sup> dimana penilaian pesertifikasiannya bagi pengolah kayu juga dilihat asal usul dari kayu tersebut apakah berasal dari proses ilegal atau tidak. Legalitas ini juga terhitung dari kayu yang didapatkan menggunakan pekerja yang mengalami pelanggaran atau tidak. Pentingnya seleksi ini tidak terlepas dari selektifnya permintaan pasar seperti di eropa misalnya yang mengutamakan penghormatan HAM terhadap setiap produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, prioritas isu perlindungan pekerja termasuk perempuan tidak terlepas dari sistem keberlanjutan suatu usaha sektor perikanan itu sendiri.<sup>88</sup>

Sayangnya muatan laporan berkala maupun indikator Sertifikasi Kelayakan Pengolahan pada sektor perikanan hanya ditekankan pada tujuan peningkatan hasil pengolahan semata. Padahal berjalannya kegiatan usaha pengolahan dalam sektor ini juga ada peran besar pekerjanya.<sup>89</sup> Seperti yang disampaikan Kasubdit Standarisasi Direktorat Pengolahan dan Bina Mutu bagian Subdit Standarisasi bahwa isu ketenagakerjaan tidak terlalu difokuskan dalam pensertifikasian dan baru mulai dibuatkan semacam kolom *checklist* Penerapan sistem HAM di UPI (Unit Pengolahan Ikan) atau semacam Kriteria kepatuhan HAM.<sup>90</sup>

Upaya sertifikasi HAM bagi pelaku usaha UPI terdapat perbedaan antara *Checklist* Kriteria Kepatuhan HAM dengan Peraturan KP Tahun 2015 dimana bagian kebijakan sebagai wujud komitmen pelaku usaha menjadi satu kesatuan *checklist* Kriteria kepatuhan HAM di UPI seperti Komitmen Manajemen, Fasilitas Kerja yang adil dan layak, serta penyalahgunaan kerentanan.<sup>91</sup> Padahal Kriteria HAM bagian dari uji tuntas HAM yang menjadi turunan dari kebijakan HAM. Artinya *Checklist* ini belum dapat dioperasionalkan karena masih dalam tataran kebijakan HAM. Selain itu, kesemua *Checklist* Kriteria Kepatuhan HAM di UPI, hanya 1 (satu) poin yang bersinggungan dengan hak maternitas pekerja perempuan yakni ruang menyusui yang bagian dari Penerapan K3.

Hal ini amat disayangkan oleh Peneliti, ternyata Sertifikasi Kelayakan Pengolahan Ikan belum menyentuh soal pekerja, termasuk isu perempuan di dalamnya. Oleh karena itu perlunya integrasi isu penghormatan HAM pada pekerja juga bagian dari Sertifikasi Kelayakan Pengolahan Ikan. Perbaikan ketentuan ini kedepan harus menjadi bagian program PUG (Pengasutamaan gender) yang ada di Kementerian Kelautan dan Perikanan.<sup>92</sup> Sebagaimana disebutkan dalam teori hukum feminis, usaha untuk meminimalisis tindakan diskriminasi, kesenjangan hak perempuan, serta tindakan-tindakan yang memarginalkan perempuan harus dimulai dari pemikiran yang mengedepankan perempuan dalam pembentukan suatu

---

<sup>87</sup> Indonesia, *Lampiran 3.2 Peraturan Direktorat Jendral Bina Usaha Kehutanan Nomor P.5/VI-BPPHH/2014 Mengenai Standar Dan Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pengelolaan Hutan Produksi Lestari Dn Verifikasi Legalitas Kayu.*

<sup>88</sup> *Op. Cit.* Oxfam Internasional...

<sup>89</sup> *Op. Cit.*, *Data Statistik Industri Manufaktur Indonesia*. Jumlah ini dihitung secara manual oleh peneliti dengan melihat kategorisasi Pengolahan ikan berdasarkan kode yang dilampirkan dalam data tersebut. Penghitungan jumlah pekerja diambil dari perusahaan dalam skala menengah dan besar berjumlah 236.627 pekerja.

<sup>90</sup> "Hasil Wawancara Dengan Simson Masengi, Kasubdit Standarisasi Di Direktorat Pengolahan Dan Bina Mutu Tanggal 28 Agustus 2019 Di Kementerian Kelautan Dan Perikanan, Jakarta Pusat.," n.d.

<sup>91</sup> Analisa Peneliti berdasarkan sumber yang ada dalam Peraturan Menteri KP Nomor 35/Permen-KP/2015 tentang Sistem dan Sertifikasi HAM Perikanan yang dibandingkan dengan Hasil Wawancara dengan Kasubdit Standarisasi di Direktorat Pengolahan dan Bina Mutu, KKP.

<sup>92</sup> Kementerian Kelautan dan Perikanan, Peraturan menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 4/Permen-KP/2014 tentang Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Kementerian Kelautan dan Perikanan.

kebijakan.<sup>93</sup> Ini bukan berarti kebijakannya lebih dominan pada isu perempuan, namun kebijakan itu harus memastikan dapat memberikan dampak kepada perlindungan hak pekerja perempuan yang dilanggar. Selain itu, Konsepsi *Checklist* tersebut mestinya satu alur dengan Peraturan KKP Nomor 35 Tahun 2015 untuk menjaga harmonisasi antara peraturan satu dengan lainnya sehingga tidak terjadi bias definisi.

Pada akhir artikel ini, disimpulkan bahwa Sistem dan Sertifikasi HAM dalam Peraturan Menteri Nomor 35 Tahun 2015 sebagai wujud hadirnya negara dalam mengakomodir perlindungan HAM dalam kegiatan bisnis di sektor perikanan harus sejalan tujuan awal dari *UNGPs* untuk mendorong inisiatif Pelaku Usaha maupun Korporasi terhadap penghormatan HAM dalam kegiatan bisnisnya. Kewajiban atas tanggung jawab itu juga berlaku terhadap perlindungan pekerja perempuan yang *notabene* juga bagian yang tidak terpisahkan dalam Hak Asasi Manusia. Untuk memaksimalkan perlindungan tersebut, maka Indikator Kepatuhan HAM sebagai bagian dari Uji Tuntas HAM harus memuat isu perempuan lebih jelas dan detail sehingga pelaksanaannya dapat lebih efektif untuk mencegah dampak adanya pelanggaran HAM berkaitan hak yang berbasis gender. Selain itu juga, perlunya harmonisasi antara peraturan di tiap sub sektor perikanan dalam menanggapi isu tanggung jawab penghormatan HAM bagi pelaku usaha terhadap pekerja secara umum dan pekerja perempuan secara khusus.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian di atas, maka dapat disimpulkan Pertama, Sistem dan Sertifikasi HAM di sektor Perikanan Peraturan Menteri Nomor 35 Tahun 2015 dapat dilaksanakan secara maksimal maka perlu adanya kesinambungan serta harmonisasi antara Peraturan lainnya yang sejalan dengan tujuan untuk mendorong inisiasi pelaku usaha dalam meningkatkan penghormatan HAM pekerja di kegiatan bisnisnya. Tanggung jawab ini juga tidak terkecuali pada perlindungan pekerja perempuan, sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam relasi bisnis dan HAM. Kedua, Sempitnya isu perempuan dalam aturan ini, maka cakupan indikator kepatuhan HAM harus diperluas dengan tidak mengabaikan isu perempuan yang diatur secara detail di dalamnya dengan merujuk pada OECD *Due Diligence For Business Conduct (Guidance)*, *WEPS (Women Empowerment Principles)* sebagai referensi sehingga pelaksanaan Uji Tuntas HAM dapat berjalan efektif dan mampu mencegah dampak terjadinya pelanggaran tersebut.

#### Ucapan terima Kasih (*Acknowledgments*)

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ristek Dikti yang saat ini berubah nama menjadi Ristek-Brin dimana Pada tahun 2019 telah memberikan hibah penelitian kepada Peneliti dengan Skema penelitian Dosen Pemula (PDP). Selain itu juga peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya atas dukungannya selama ini serta kepada Kementerian Kelautan dan Perikanan yang bersedia untuk dimintai informasi melalui wawancara dalam rangka melengkapi hasil penelitian ini.

---

<sup>93</sup> Hilaire Barnett, *Introduction to Feminist Jurisprudence* (London: Cavendish Publishing Limited, 1998). Hlm. 206.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Farianto, Willy. *Pola Hubungan Hukum Pemberian Kerja Dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan Dan Keagenan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Hilaire Barnett. *Introduction to Feminist Jurisprudence*. London: Cavendish Publishing Limited, 1998.
- International Labour Organization. *Labour Dispute System (Guidline For Improved Performance)*, 2013.
- BPS, Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan. *Statistik Gender Tematik: Ketimpangan Gender Dalam Ekonomi*. Jakarta: Lintas Khatulistiwa, 2016.
- Indonesia, Konsil LSM. *Buku Saku Prinsip-Prinsip Panduan Bisnis Dan Hak Asasi Manusia: Kerangka Perserikatan Bangsa-Bangsa "Perlindungan, Penghormatan, Dan Pemulihan,"* 2018.
- International Organization For Migration (IOM). *Laporan Mengenai Perdagangan Orang, Pekerja Paksa, Dan Kejahatan Perikanan Dalam Industri Perikanan Di Indonesia*. Jakarta, 2016.
- John Morrison and David Vermijs. *The "State of Play" of Human Rights Due Diligence: Anticipating the next Five Years - Volume One: General Overview*. London: Institute for Human Rights and Business, 2011.
- Lembaga Bantuan Hukum dan Asosiasi Indonesia Untuk Keadilan. *Hak Asasi Manusia Kaum Perempuan Langkah Demi Langkah*. Jakarta: Sinar Harapan, 2001.
- Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. *Statistik Gender Tematik: Ketimpangan Gender Dalam Ekonomi*. Jakarta: Lintas Khatulistiwa, 2016.
- Martignoni, J, And E. Umlas. *Gender-Responsive Due Diligence for Business Actors: Human Rights-Based Approaches Acknowledgements*. Geneva: The Geneva Academy, 2018.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2010.
- OECD. *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*. OECD Publication, 2018.
- Robert Grabosch and Christian Scheper. *Corporate Obligations with Regard to Human Rights Due Diligence Policy and Legal Approaches*. German: Friedrich Ebert Stiftung, 2015.
- Tim Pengajar Metode Penelitian Hukum UI. *Metode Penelitian Hukum*. Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000.
- Trebilcock, Anne. *Due Diligence on Labour Issues-Opportunities and Limits of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. Research Handbook on Transnational Labour Law, 2017.
- United Nations Human Rights. "Monitoring and Protecting The Human Rights of Women." In *Manual on Human Rights Monitoring*, 11. Geneva: United Nations Publication, 2001.
- . *Women's Rights Are Human Rights. Global Issues (Washington, D.C.)*. Vol. 3. New York and Geneva: United Nations Publication, 2014.

### Jurnal

- Bonnitcha, Jonathan, and Robert McCorquodale. "The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights." *European Journal of International Law* Vol. 28, No. 3 (2017): 899–919.

- de Felice, Damiano. "Business and Human Rights Indicators to Measure The Corporate Responsibility to Respect: Challenges and Opportunities." *Human Rights Quarterly* Vol. 37, No. 2 (2015): 511–555.
- Daru' Izain, M. Rizqy. "Perlindungan HAM Pekerja Sektor Perikanan: (Semoga) Tidak Hanya Sebatas Wacana" Vo.5, No. 1 (2018): 128–142.
- Ismono, Joko. "Hubungan Kerja Dalam Perspektif HAM, Ekonomi, Dan Pembangunan." *Halu Oleo Law Review* 2, no. 1 (2018): 354–370.
- Kaplan, Temma. "On the Socialist Origins of International Women's Day." *Feminist Studies* Vol.11, No. 1 (2014): 163–171.
- Mantouvalou, Virginia. "Are Labour Rights Human Rights?" *European Labour Law Journal* Vol.3, No. 2 (2012): 151–172.
- Oxfam Internasional dan Aliansi Pangan Laut Berkelanjutan Indonesia. *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.*: Oxfam GB, Inggris. England: Oxfam GB, 2018.
- Rosga, AnnJanette, and Margaret L. Satterthwaite. "The Trust in Indicators: Measuring Human Rights." *Berkeley Journal of Internasional Law*, Vol. 27, No. 2 (2011): 253–315.
- Ruggie, John Gerard, and John F. Sherman. "The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Reply to Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale." *European Journal of International Law*, Vol. 28, No. 3 (2017): 921–928.
- Samendawai, Abdul haris. "Hak-Hak Korban Pelanggaran HAM Yang Berat (Tinjauan Hukum Internasional Dan Nasional)." *Ius Quia Iustum Law Journal, Universitas Islam Indonesia* Vol. 16, No. 2 (2009): 253–267.
- Sujatmoko, Andrey. "Hak Atas Pemulihan Korban Pelanggaran Berat HAM Di Indonesia Dan Kaitannya Dengan Prinsip Tanggung Jawab Negara Dalam Hukum Internasional." *Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 3, No. 2 (2016): 330–350.
- Rinwigati, Patricia. "Korporasi Sebagai Pengemban Kewajiban HAM: Suatu Pencarian Legitimasi Dalam Hukum Internasional." *Hukum dan Pembangunan UI* Vol. 40, No. 2 (2010): 159–184.
- Permatasari, R A Aisyah Putri. "Perlindungan Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Masih Berlangsung" Vol.14, No. 28 (2018): 110–126.

### Laporan dan Working Paper

- Badan Pusat Statistik Indonesia, *Statistik Perusahaan Perikanan 2017* (Jakarta, 2019), <<https://www.bps.go.id/publication/2019/10/22/498c1b0d46851ccd4d1c1d32/statistik-perusahaan-perikanan-2018.html>>, diakses tanggal 10 Agustus 2019.
- INFID. *Kertas Kebijakan: Menuhu Implementasi Prinsip-Prinsip Panduan PBB Tentang Bisnis Dan HAM Di Indonesia*. Jakarta, 2018.
- Jakarta, LBH. *Catatan Akhir Tahun 2019 Reformasi Dikorupsi Demokrasi Direpresi*, 2019.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. *Pelanggaran Hak Asasi Manusia Dalam Kasus Eks Lubang Tambang Batu Bara Di Kalimantan Timur*. Jakarta, 2016. <http://www.jatam.org/wp-content/uploads/2017/11/Pelanggaran-HAM-dalam-Kasus-Lubang-Tambang.pdf>.
- Komite Perempuan IndustriLL Indonesia Council. *Laporan Hasil Survey Perlindungan Maternitas Dan Hak-Hak Reproduksi Buruh Perempuan Komite Perempuan*. Jakarta, 2014.

- Komnas HAM. *Laporan Tahunan Komnas HAM 2018*. Jakarta, 2019.
- Konsorsium Pembaruan Agraria. *Masa Depan Reforma Agraria Melampaui Tahun Politik. Catatan Akhir Tahun 2018*, 2018.
- Rees, Caroline. *Grievance Mechanisms for Business and Human Rights: Strengths, Weaknesses and Gaps*. Corporate Social Responsibility Initiative. Working paper No. 40. Cambridge. Harvard University, MA: John F. Kennedy School of Government., 2008.
- Ruggie, John Gerard. *The Social Construction of The UN Guiding Principles on Business & Human Rights*. Corporate Responsibility Initiative. Faculty Research Working Paper Series No. 67. Cambridge MA: John F. Kennedy School of Government, 2018.
- Setara Institute. *Laporan Tematik Tentang Bisnis Dan HAM, Kabut Asap Dan Urgensi Adopsi UNGPs Dalam Hukum Indonesia*, 2015.
- Suherman toha. *Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. BPHN, 2010.
- UN Women and UN Global Compact. *Women 's Empowerment Principles, Equality Means Business Women*, 2004.

### **Wawancara**

- Hasil Wawancara Dengan Bapak Muhammad Iqbal, Kasubdit Pengawasan Kapal Perikanan, Pada Tanggal 19 Juli 2019 Di KKP, Jakarta Pusat.
- Hasil Wawancara Dengan Bapak Parid Ridwanuddin, Deputi Pengelolaan Pengetahuan KIARA, Pada Tanggal 16 September 2019 Di Kantor KIARA, Jakarta Selatan.
- Hasil Wawancara Dengan Bapak Rizki Fadli, Staf Humas PPID KKP Tanggal 22 April 2019 Di Kementerian Kelautan Dan Perikanan (KKP).
- Hasil Wawancara Dengan Dr. Patricia Rinwigati W, Sebagai Ahli Hukum Di Bidang Isu Relasi Bisnis Dan HAM, Di Ruang DjokoSoetono Research Center, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Tanggal 28 Oktober 2019.
- Hasil Wawancara Dengan Pekerja Berinisial R.A, T, Dan X Dari Perusahaan Yang Berbeda Di Perusahaan Yang Berskala Menengah Di Bidang Pengolahan Ikan, Cumi, Dan Gurita Yang Diekspor Ke Luar Negeri Di Muara Angke, Tertanggal 20 September 2019.
- Hasil Wawancara Dengan Simson Masengi, Kasubdit Standarisasi Di Direktorat Pengolahan Dan Bina Mutu Tanggal 28 Agustus 2019 Di Kementerian Kelautan Dan Perikanan, Jakarta Pusat.

### **Peraturan Perundang-undangan**

- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Nomor 4279, n.d.
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembar Negara Nomor 3886, n.d.
- Kementerian Kelautan Dan Perikanan, Peraturan Menteri Kelautan Dan Perikanan Tentang Perjanjian Kerja Laut Bagi Awak Kapal Perikanan, Pasal 1 Ayat 2 Dan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Butir 14., n.d.
- Kementerian Kelautan Dan Perikanan, Peraturan Menteri Kelautan Dan Perikanan Tentang Persyaratan Dan Mekanisme Sertifikasi HAM, Nomor 2/Permen-KP/2017, n.d.
- Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan



Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 233 Tahun 2003 Tentang Jenis D, n.d.

Lampiran 3.2 Peraturan Direktorat Jendral Bina Usaha Kehutanan Nomor P.5/VI-BPPHH/2014 Mengenai Standar Dan Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pengelolaan Hutan Produksi Lestari Dn Verifikasi Legalitas Kayu., n.d.

Peraturan Menteri Kelautan Dan Perikanan Nomor 42/Permen-KP/2016 Tentang Perjanjian Kerja Laut Pasal 21 Ayat 2 Huruf h, 30 Ayat 2, 21 Ayat 2 Huruf c, 24 Ayat 2, Pasal 23, Dan Pasal 23 Ayat 3., n.d.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 81K/Pdt.Sus/PHI/2015

Putusan Mahkamah Agung Nomor 94 K/Pdt.Sus/2013.