

**Laporan Quick Assessment**

# **Kondisi Pekerja Pengolahan Tuna di Benoa, Bali; Bitung, Sulawesi Utara; dan Jakarta Utara, DKI Jakarta**



# **Laporan *Quick Assessment* : Kondisi Pekerja Pengolahan Tuna di Benoa, Bali; Bitung, Sulawesi Utara; dan Jakarta Utara, DKI Jakarta**

## **Penulis**

Luthfian Haekal  
Nabila Tauhida

## **Peninjau**

M. Zulficar Mochtar  
Benni Yusriza Hasbiyalloh

## **Tim Lapangan:**

### **Jakarta Utara**

Muh. Fachrin Apriyitno  
Muhamad Arif  
Ayu Rikza

### **Benoa**

Laode Hardiani  
Fariz Rasyid

### **Bitung**

Cindy Mudeng  
Patrick Joy Immanuel Kambey  
Serikat Perempuan Pekerja Perikanan Sulawesi Utara

### **Tata Letak**

Fairuz Mahdiyyah  
Muhamad Arif

### **Penerbit**

Destructive Fishing Watch (DFW) Indonesia  
AD Premier Lt. 5 Suite 6,  
Jl. TB Simatupang No. 5, RT 005, RW 007,  
Kel. Ragunan, Kec. Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12550

# DAFTAR ISI

Daftar Isi	ii
Ringkasan Eksekutif	ii
Bab I Pendahuluan	1
Bab II Rantai Pasok Industri Tuna Dalam Kelindan Ketenagakerjaan Nasional	25
Bab III Rekrutmen dan Kondisi Kerja	45
Bab IV Reproduksi Sosial dan Dialog Sosial, Representasi Pekerja, dan Pengusaha	65
Bab V Penutup	80
Daftar Pustaka	93

# RINGKASAN EKSEKUTIF



**R**iset cepat (*quick assessment*) mengenai kondisi pekerja pengolahan tuna di Benoa, Bali; Bitung, Sulawesi Utara; dan Jakarta Utara, DKI Jakarta menunjukkan bahwa relasi kerja di sektor ini sebagai suatu rezim perburuan yang mengkombinasikan kontrol produksi dan subordinasi reproduksi sosial. Industri pengolahan tuna di Indonesia yang memegang peran penting dalam mendukung ekspor perikanan dan pertumbuhan ekonomi biru masih menyimpan berbagai persoalan yang perlu diperhatikan. Industri pengolahan tuna yang diposisikan sebagai penopang ekspor perikanan mempertahankan dirinya melalui praktik ketenagakerjaan fleksibel. Melalui survei terhadap 49 pekerja pengolahan serta wawancara dengan pekerja, pihak perusahaan, dan instansi pemerintah, riset ini menemukan bahwa banyak pekerja masih bekerja dalam situasi upah rendah, kontrak tidak pasti, jam kerja panjang, dan minim perlindungan sosial. Sebagian besar pekerja bekerja dalam kontrak jangka pendek melalui skema Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) atau pun sistem panggil-kembali, sehingga pekerja mengalami hidup yang tidak pasti.

Riset cepat ini menekankan relasi kerja dalam rantai produksi tidak hanya dimaknai sebagai urusan individual, tetapi konfigurasi sosial yang saling silang untuk membentuk dan membentuk proses produksi (Baglioni et al, 2022). Riset cepat ini juga mengulik tidak hanya bagaimana orang bekerja, tetapi bagaimana kerja mengatur hidup pekerjaanya secara resiprokal. Melalui empat indikator rezim perburuan -rekrutmen, kondisi kerja, reproduksi sosial, dan dialog sosial-, rezim perburuan di sektor pengolahan tuna tidak hanya mengatur pekerja di dalam kegiatan produksi, tetapi juga kontrol terhadap tubuh dan waktu pekerja. Keempat ranah tersebut saling terhubung dan menopang mekanisme ketenagakerjaan yang berbasis kerja murah, fleksibel, dan mudah digantikan -sebagaimana ciri khas industri padat karya ekspor di negara pinggiran. Oleh karenanya, industri tuna berdiri di dua simpul yang saling terkait, yaitu rantai nilai global (*global value chains*) yang membutuhkan fleksibilitas dan pasar tenaga kerja nasional yang menyediakan pasokan tenaga kerja berlimpah.



## 1 . Rekrutmen sebagai Mekanisme Disiplin Sosial

Rekrutmen dalam industri pengolahan tuna tidak dapat dipahami sebagai mekanisme proses administrasi. Skema PKWT jangka pendek dan kerja harian menjadi instrumen utama untuk memastikan fleksibilitas produksi. Proses tersebut menempatkan pekerja dalam kondisi mudah digantikan dengan kondisi konteks nasional yang menyediakan limpahan tenaga kerja (surplus populasi relatif). Kondisi tersebut memungkinkan untuk mempertahankan hubungan kerja yang tidak pasti. Dalam konteks ekonomi nasional yang didominasi sektor informal, surplus tenaga kerja berpendidikan rendah, dan keterbatasan serapan kerja formal, industri pengolahan tuna menggunakan reservoir tenaga kerja murah untuk menopang permintaan pasar ekspor. Maka dari itu, fleksibilitas tenaga kerja dalam kerangka rekrutmen merupakan produk dari struktur ekonomi nasional yang didominasi oleh sektor informal dan dominasi rantai nilai global.

Perusahaan yang tidak memiliki kapal penangkap ikan sering bergantung pada pemasok eksternal atau pelelangan ikan, sehingga pasokan bahan baku tidak selalu stabil. Akibatnya, ritme produksi menjadi naik turun. Ketika pasokan banyak, pekerja harus bekerja sangat cepat dan sering lembur. Tetapi saat pasokan berkurang, banyak pekerja dikurangi jam kerjanya atau bahkan tidak dipanggil bekerja sama sekali.

## 2. Kondisi Kerja: Kerentanan yang Terlembagakan

Temuan lapangan memperlihatkan kondisi kerja panjang dan lembur yang tidak selalu terbayar sesuai ketentuan, serta pengawasan ketat selama proses kerja. Dalam proses turun lapangan, pekerja tidak dapat berbicara bebas bahkan ketika diwawancarai menunjukkan lingkungan kerja yang “menormalisasi” intimidasi halus dan kontrol ritme produksi. Sifat industri pengolahan tuna yang mengikuti ritme produksi membuat skema PKWT menjadi mekanisme kerentanan yang dilembagakan. Akibatnya, tubuh pekerja berubah menjadi arena kompresi ruang-waktu demi memenuhi ritme produksi berbasis ekspor -temporalitas produksi yang ditentukan oleh pasar internasional diterjemahkan langsung ke dalam tubuh pekerja melalui percepatan aktivitas produksi. Hal tersebut menunjukkan peningkatan produksi pengolahan memperpanjang durasi tenaga kerja tanpa peningkatan proporsional upah.

### **3.Reproduksi Sosial: Kompresi Ruang-Waktu di Tubuh Pekerja**

Intensitas kerja yang mengikuti ritme ekspor membuat reproduksi sosial bagi pekerja terbatas. Mayoritas pekerja perempuan memikul beban ganda -kerja upahan dan kerja reproduktif yang tidak berbayar- memungkinkan industri menerima tenaga kerja “siap pakai” tanpa menanggung biaya reproduksi mereka. Waktu istirahat pekerja diatur oleh tempo produksi, sehingga fungsi reproduksi sosial menyempit dalam produktivitas yang menyebabkan ruang hidup pekerja dipaksa selaras dengan kebutuhan produksi ekspor.

### **4.Dialog Sosial: Minimnya Serikat Pekerja Independen**

Minimnya serikat pekerja dan lemahnya mekanisme dialog sosial memperlihatkan bahwa kontrol industri tidak hanya berlangsung melalui kontrak, tetapi melalui ruang institusi yang membatasi representasi pekerja. Melalui kerentanan yang diterima oleh pekerja, terdapat “*chilling effects*” (efek yang mendinginkan), dimana pekerja pengolahan kerap memilih diam ketimbang kehilangan pekerjaan akibat takut kontraknya tidak diperpanjang. Pada akhirnya, problem ketenagakerjaan berhenti pada level individu dan tidak menjadi problem kolektif.

Temuan-temuan dalam riset ini menunjukkan bahwa industri pengolahan tuna masih mengalami tantangan dalam menciptakan kondisi kerja yang aman dan layak. Sebagaimana mandat ekonomi biru, Indonesia tidak hanya menggantungkan pada keberlanjutan ekosistem lautnya saja, tetapi juga memastikan kesejahteraan pekerja yang mengolah produk tuna agar mampu bersaing di pasar global. Keberhasilan ekonomi biru tidak hanya memastikan produk pengolahan tuna di Indonesia dapat bersaing di global, tetapi memastikan pekerja di dalamnya dapat hidup dengan layak. Berikut adalah rekomendasi yang dirumuskan dengan pendekatan lintas Kementerian dan Lembaga serta mengacu pada norma ketenagakerjaan berbasis HAM dan responsif gender.

## Rekomendasi Lintas Kementerian/Lembaga:

### Penyusunan Standar Ketenagakerjaan Sektoral Perikanan

Mengatur risiko kerja spesifik di industri perikanan, seperti kondisi ruang bersuhu rendah, beban kerja repetitif, penggunaan PKWT berulang, dan risiko kesehatan reproduksi. Standar harus selaras dengan prinsip ekonomi biru serta Bisnis dan HAM, mengedepankan kerja layak dan perlindungan tenaga kerja perempuan serta kelompok rentan.

### Kolaborasi Lintas Sektor

Mengintegrasikan indikator “kondisi kerja layak” dalam standar ekspor dan perizinan domestik untuk mendorong perlindungan hak pekerja dan memperkuat reputasi produk di pasar global.

### Penguatan Regulasi Ketenagakerjaan

Penegakan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, audit pengupahan sektoral, pengawasan *union busting*, serta pemeriksaan rutin oleh Disnaker yang dipublikasikan secara terbuka.

## Rekomendasi untuk Dewan Perwakilan Rakyat:

### Mewajibkan Uji Tuntas HAM sebagai Syarat Ekspor

Memastikan produksi tuna dan komoditas perikanan lain sesuai standar perda dan HAM, mengidentifikasi dan mengatasi risiko pelanggaran HAM di rantai pasok perikanan.

- Melakukan audit Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tahunan berbasis risiko untuk menghindari pelanggaran batas kontrak dan mencegah ketidakpastian pekerja.
- Sanksi administratif tegas bagi perusahaan yang melanggar batas kontrak PKWT.
- Penegakan kepesertaan BPJS dengan audit berkala dan mekanisme naming and shaming bagi perusahaan yang tidak patuh.

## Rekomendasi untuk Kementerian Ketenagakerjaan:

### **Rekomendasi untuk Kementerian Kelautan dan Perikanan:**

- Pemberian insentif bagi perusahaan yang konsisten memenuhi standar ketenagakerjaan.
- Perlindungan pekerja perempuan dengan penyediaan Alat Perlindungan Diri (APD) yang ergonomis dan pencegahan kekerasan seksual serta diskriminasi di tempat kerja.
- Penguatan fungsi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) sebagai alat audit dan transparansi kepatuhan perusahaan.

### **Rekomendasi untuk Perusahaan Pengolahan Tuna:**

- Integrasi Uji Tuntas HAM ke dalam sertifikasi perikanan, mekanisme standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
- Menjadikan kondisi kerja layak sebagai syarat perizinan Unit Pengolahan Ikan (UPI) dan ekspor.
- Mendorong sertifikasi HAM mandatori melalui Pusat Standarisasi dan Sertifikasi SDM Kelautan dan Perikanan untuk tata kelola industri yang lebih bertanggung jawab.
- Memiliki protokol K3 berstandar HAM, meliputi identifikasi risiko spesifik seperti paparan suhu rendah dan gas di ruang produksi.
- Menetapkan SOP pencegahan dan penanganan kekerasan seksual serta diskriminasi di tempat kerja.
- Menerapkan Uji Tuntas HAM untuk mengidentifikasi dan memperbaiki pelanggaran HAM di rantai produksi.
- Membentuk mekanisme keluhan yang aman dan independen agar pekerja dapat melaporkan masalah tanpa risiko.
- Mengadopsi sertifikasi HAM dan prinsip *Fair Trade* untuk meningkatkan daya saing dan transparansi.
- Memperbarui dan mengoptimalkan WLKP untuk mendukung audit dan sertifikasi HAM.



### **Rekomendasi untuk Asosiasi Perusahaan:**

- Membuat standar industri berbasis Uji Tuntas HAM dan responsif gender untuk mencegah praktik buruk dan perlombaan harga yang merugikan pekerja.
- Memberikan pelatihan Uji Tuntas HAM untuk meningkatkan pemahaman dan kapasitas anggota.
- Menjalankan monitoring dan pelaporan kolektif guna memastikan kepatuhan dan transparansi.

### **Rekomendasi untuk Pekerja dan Serikat Pekerja:**

- Penguatan kapasitas serikat di tingkat pabrik agar dapat berperan efektif dalam sertifikasi global dan meningkatkan daya tawar pekerja.
- Mendukung pembentukan serikat independen sebagai *watchdog* untuk memastikan rantai pasok perikanan tidak hanya ramah lingkungan tapi juga adil sosial.

Rekomendasi ini mengedepankan tata kelola ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan inklusif secara gender dengan prinsip HAM sebagai dasar untuk mendukung ekonomi biru serta daya saing produk perikanan Indonesia secara global.

“

**Mayoritas pekerja perempuan memikul beban ganda -kerja upahan dan kerja reproduktif yang tidak berbayar**

## BAB I

# PENDAHULUAN



**R**iset ini merupakan studi cepat (*quick assessment*) yang bertujuan untuk memahami kondisi kerja pekerja pengolahan tuna khususnya di Benoa, Bali; Muara Baru, Jakarta dan Bitung; - Sulawesi Utara. Dalam transformasi ekonomi Indonesia untuk mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045, pemerintah telah berkomitmen mewujudkan ekonomi biru yang mendorong pengelolaan sumber daya laut secara berkelanjutan yang berbasis pengetahuan (Kementerian PPN/Bappenas, 2023). Ekonomi biru diarahkan untuk mendorong kesejahteraan sosial-ekonomi masyarakat pesisir, menjaga keberlanjutan ekosistem laut, memperkuat ketahanan nasional lintas generasi, dan didasarkan pada empat misi utama, yaitu: pertumbuhan ekonomi yang ramah lingkungan, ketahanan dan produktivitas laut, peningkatan kesejahteraan masyarakat pesisir, serta pembangunan ekosistem yang inklusif dan berkeadilan (Kementerian PPN/Bappenas, 2023).

Dalam empat tahun terakhir, sektor perikanan telah menunjukkan peran strategis dalam mendukung agenda tersebut. Nilai ekspor perikanan Indonesia mengalami pertumbuhan positif, meningkat dari USD 4,56 miliar pada tahun 2021 menjadi USD 5,9 miliar pada tahun 2024 (Kementerian Kelautan dan Perikanan, 2025). Berdasarkan data Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP), volume ekspor perikanan (KKP), volume ekspor perikanan tahun 2024 mencapai 1,43 juta ton-naik 5,7% dibandingkan tahun 2023 (Kementerian Kelautan dan Perikanan, 2025). Pertumbuhan ini didorong oleh kekuatan komoditas utama seperti udang, tuna-cakalang-tongkol (TCT), cumi-sotong-gurita, rajungan-kepiting, rumput laut (Kementerian Kelautan dan Perikanan, 2025).

Pada tingkat global, Amerika Serikat menjadi pasar tujuan ekspor terbesar dengan nilai USD 1,90 miliar atau setara dengan 32,0% dari jumlah total nilai ekspor perikanan. Kemudian disusul oleh Tiongkok senilai USD 1,24 miliar (20,9%), negara-negara ASEAN senilai USD 856,87 juta (14,4%), Jepang senilai USD 598,75 juta (10,1%), dan Uni Eropa senilai USD 414,36 juta (7,0%) (Kementerian Kelautan dan Perikanan, 2025). Sentra-sentra strategis seperti Bitung (Sulawesi Utara), Ambon (Maluku), Benoa (Bali), dan Muara Baru (DKI Jakarta) menjadi pusat pendaratan dan pengolahan yang menegaskan posisi Indonesia sebagai pemain kunci dalam industri tuna dunia.

Oleh karena itu, riset ini dilakukan untuk menggali kondisi kerja di sektor pengolahan tuna sebagai bagian penting dari pembangunan ekonomi biru di Benoa, Bitung, dan Jakarta Utara. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada kontribusi yang ada di masing-masing wilayah terhadap ekspor tuna dan daya serap tenaga kerja. Perusahaan yang menjadi lokasi studi dipilih secara acak berdasarkan data sebaran pekerja yang disediakan oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Berkaitan dengan diskusi umum riset pekerja perikanan,<sup>1</sup> terdapat tiga pola utama. Pola pertama menyoroti studi tentang awak kapal perikanan (AKP), baik migran maupun lokal, yang menekankan isu kerja paksa, jeratan utang, kekerasan, dan lemahnya pengawasan di laut, sehingga diposisikan dalam wacana “seafood slavery” (Ford & Palmer, 2025; Ford et al., 2024; Yea et al., 2022). Penelitian-penelitian ini juga menyoroti peran serikat, jaringan advokasi, dan kompleksitas tata kelola lintas kementerian yang membuat perlindungan AKP tidak konsisten.

Sementara, pola kedua membahas tentang perubahan alam, pandemi, dan dinamika ekologi yang memengaruhi keberlanjutan kehidupan pekerja sektor perikanan serta industri pengolahan makanan laut (Hidayat et al., 2022; Porter et al., 2021). Kajian ini menekankan bagaimana guncangan eksternal memperburuk kerentanan, terutama bagi pekerja yang bekerja di fasilitas padat karya. Pola ketiga membahas tentang pola perekrutan tenaga kerja murah—termasuk migran antarnegara maupun antar-daerah—untuk memenuhi kebutuhan produksi yang fluktuatif. Dalam industri pengolahan makanan laut, perusahaan cenderung merekrut pekerja dari daerah lain yang dianggap lebih murah dan mudah dikontrol, sejalan dengan kebutuhan fleksibilitas produksi (Knott, 2016; Mazumi, 2019; Mishra & Gillespie, 2016; Strauss, 2017).

---

1. Pekerja perikanan dalam riset ini dibagi menjadi dua kategori, yaitu mereka yang bekerja di laut dan mereka yang bekerja di darat. Mereka yang bekerja di laut mencakup Awak Kapal Perikanan (AKP) maupun nelayan kecil dengan kapal sampai dengan lima (5) Gross Ton (GT). Sementara, pekerja perikanan di darat adalah pekerja pengolahan yang mengolah hasil laut.

Meskipun memberikan gambaran luas mengenai ketenagakerjaan perikanan, ketiga pola tersebut menunjukkan bahwa perhatian akademik lebih dominan diarahkan pada AKP dan pekerja migran, sehingga meninggalkan ruang kosong terkait pemahaman kondisi pekerja pengolahan makanan hasil laut di dalam negeri—termasuk pada komoditas strategis seperti tuna.

Dengan latar belakang tersebut, riset ini berupaya mengisi celah dalam literatur dengan memfokuskan analisis pada pekerja pengolahan tuna sebagai bagian integral dari rantai pasok perikanan Indonesia. Potret besar mengenai AKP dan pekerja migran sering kali menutupi kerentanan yang dialami pekerja pengolahan—padahal keduanya berada dalam rezim industri yang saling terhubung.

Untuk memahami kondisi tersebut, penelitian ini menggunakan kerangka rezim perburuan (Baglioni et al., 2022), yang melihat kerentanan pekerja bukan sebagai masalah individu atau kejadian terisolasi, tetapi sebagai hasil dari relasi kuasa, institusi, dan struktur produksi yang mengatur tenaga kerja melalui fleksibilitas, kontrak pendek, dan disiplin produksi. Kerangka ini memungkinkan analisis bagaimana perusahaan, negara, dan pasar global membentuk kondisi kerja pekerja pengolahan tuna, serta bagaimana rezim kerja tersebut dinegosiasikan dan dijalankan dalam praktik keseharian.

Dengan demikian, riset ini melengkapi wacana ketenagakerjaan perikanan yang selama ini sangat berfokus pada AKP, sekaligus menegaskan bahwa pekerja pengolahan makanan laut—sebagai pekerja dalam negeri—tidak otomatis lebih terlindungi. Kondisi kerja mereka justru menunjukkan bahwa kerentanan di industri perikanan merupakan bagian dari struktur ekonomi yang lebih luas, bukan sekadar problem “perbudakan modern” atau tindakan kriminal individu, melainkan gejala dari model produksi yang membutuhkan tenaga kerja murah, fleksibel, dan mudah digantikan. Kondisi kerja yang terjadi bahkan di dalam kerangka hukum, yang mana hal tersebut menjadi “kondisi normal” di negara pinggiran.<sup>2</sup>

---

2. Negara pinggiran dalam konteks riset ini mengamini Silver (2003) dimaksudkan sebagai ruang geografis untuk menampung krisis akumulasi yang terjadi di pusat kapitalisme dunia. Habibi (2016) menjelaskan lebih detail dengan konteks Indonesia pasca-liberalisasi. Liberalisasi ekonomi yang diklaim mendorong daya saing, justru membekukan struktur ketenagakerjaan dalam bentuk reservoir ketersediaan tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan dengan persentase sektor informal yang lebih tinggi dibandingkan sektor formal. Dalam negara pinggiran, surplus populasi relatif tidak hanya berakut pada angka pengangguran, tetapi juga penyerapan angkatan kerja yang lebih banyak ke dalam sektor informal.



## Pertanyaan Riset

Berdasarkan paparan di atas, terdapat pertanyaan pokok riset yang ingin dijawab, yaitu “bagaimana rezim perburuhan dalam industri pengolahan tuna di Indonesia—yang ditandai oleh fleksibilitas tenaga kerja, fragmentasi rantai pasok, dan norma gender—membentuk kondisi kerja serta pengalaman keseharian pekerja di tiga sentra industri (Benoa, Muara Baru, dan Bitung)?” Melalui pertanyaan pokok tersebut, terdapat empat unsur yang hendak dijawab, yaitu;

01

### Rekrutmen

Bagaimana perusahaan pengolahan tuna merekrut dan mendistribusikan tenaga kerja (lokal, migran, harian, kontrak), dan bagaimana pola tersebut berkaitan dengan struktur rantai pasok?

02

### Kondisi Kerja

Bagaimana status kontrak, jam kerja, target produksi, sistem upah, serta praktik pengawasan membentuk pengalaman kerja pekerja pengolahan tuna?

03

### Reproduksi Sosial

Bagaimana pekerja—terutama pekerja perempuan—mempertahankan kehidupan sehari-hari dan reproduksi sosial dalam konteks kerja yang intensif, bergantung pada pasar ekspor, dan beroperasi dalam ritme produksi yang cepat?

04

### Dialog Sosial

Bagaimana bentuk komunikasi, keluhan, negosiasi, atau ketiadaan mekanisme dialog sosial antara pekerja dan perusahaan memengaruhi penyelesaian masalah ketenagakerjaan?

Pertanyaan selanjutnya yaitu **“sejauh mana kondisi kerja dan relasi perburuhan dalam industri pengolahan tuna mendukung atau justru bertentangan dengan prinsip ekonomi biru yang inklusif dan berkeadilan?”**

## Kerangka Kebijakan

Untuk melihat gambaran kondisi kerja pekerja pengolahan tuna secara komprehensif, riset ini menggunakan kerangka kebijakan ketenagakerjaan dan perikanan sebagai landasan analitis. Kerangka kebijakan ini diharapkan dapat mengidentifikasi standar hukum yang seharusnya menjadi acuan bagi perusahaan, memetakan kewajiban negara dalam perlindungan tenaga kerja, dan membandingkan praktik lapangan dengan norma yang berlaku. Dalam konteks Unit Pengolahan Ikan (UPI), kerangka regulasi yang relevan tidak hanya berasal dari rezim hukum ketenagakerjaan, tetapi juga dari regulasi sektor kelautan-perikanan, jaminan sosial, hingga kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, tabel berikut merangkum kebijakan inti yang menjadi dasar analisis, disusun berdasarkan tingkat regulasi serta substansi yang mengatur aspek kerja, perlindungan, dan tata kelola industri pengolahan tuna.

**Tabel 1. Kerangka Kebijakan Ketenagakerjaan dan Perikanan dalam Tata Kelola Industri Pengolahan Tuna**

Kebijakan	Substansi	Kategori
<b>Peraturan Perundang-undangan (UU)</b>		
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal 27, 28D, 33)	Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak; jaminan perlakuan adil; penguasaan negara atas sumber daya untuk kemakmuran rakyat.	Kerangka konstitusional
Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagian besar telah diubah melalui UU 6/2023)	Pengaturan hubungan kerja, jam kerja, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), jaminan sosial, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perlindungan pekerja perempuan.	Ketenagakerjaan
Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 (Penetapan Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja)	Mengubah sebagian ketentuan UU 13/2003: PKWT hingga 5 tahun, alih daya, pesangon, JKP, upah minimum.	Ketenagakerjaan
Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)	Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP)	Jaminan sosial
Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	Kewajiban pemberi kerja mendaftarkan pekerja pada BPJS; tata kelola JKN dan BPJS Ketenagakerjaan	Implementasi jaminan sosial

Peraturan Pemerintah (PP)		
PP No. 27 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Kelautan dan Perikanan	Standar Unit Pengolahan Ikan (UPI); perizinan; persyaratan teknis; tata kelola rantai pasok; persyaratan fasilitas UPI	Industri perikanan
PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	Ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), kompensasi, lembur, ketentuan waktu kerja, outsourcing	Status kerja dan jam kerja
PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan	Struktur skala upah, upah minimum, ketentuan pembayaran upah	Pengupahan
PP No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	Hak jaminan kehilangan pekerjaan (JKP), syarat kepesertaan, mekanisme manfaat	Perlindungan risiko pemutusan hubungan kerja
PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	Mengatur kewajiban perusahaan menerapkan SMK3 berdasarkan tingkat risiko, proses sertifikasi SMK3, audit K3, pengendalian bahaya, pelatihan K3, pengelolaan kondisi lingkungan kerja, serta mekanisme pelaporan kecelakaan kerja.	Keselamatan dan kesehatan kerja serta sistem manajemen
Peraturan Presiden (Perpres)		
Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia	Kewajiban perusahaan melakukan uji tuntas HAM (human rights due diligence), perlindungan pekerja rentan, standar HAM dalam rantai pasok	HAM dalam bisnis
Peraturan Menteri (Permen)		
Peraturan Menteri Kementerian Kelautan dan Perikanan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Sistem dan Sertifikasi Hak Asasi Manusia pada Usaha Perikanan	Penilaian HAM pada kegiatan perikanan; standar kesejahteraan dan perlindungan pekerja; sistem audit HAM	HAM sektor perikanan

Peraturan Menteri Kementerian Kelautan dan Perikanan Nomor 2 Tahun 2017 tentang Persyaratan dan Mekanisme Sertifikasi HAM Perikanan	Mekanisme sertifikasi; indikator perbaikan kondisi kerja; tata kelola perusahaan perikanan	Sertifikasi HAM
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja	Standar suhu ruang kerja, paparan dingin, APD, tata cara pengendalian risiko	K3 lingkungan kerja
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan	Mekanisme pengawasan, wewenang pengawas, pelaporan pelanggaran	Pengawasan ketenagakerjaan
Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak No. 1 Tahun 2023 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja	Mess aman, ruang laktasi, perlindungan dari kekerasan, fasilitas bagi pekerja perempuan	Perlindungan pekerja perempuan
<b>Keputusan Menteri</b>		
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (masih berlaku sejauh tidak bertentangan dengan PP 35/2021)	Penjelasan teknis PKWT, batas waktu kontrak, pembaruan kontrak	Penjelasan teknis PKWT

## Kerangka Teori

Guna menjawab pertanyaan riset di atas, riset ini menggunakan kerangka rezim perburuhan untuk melihat kondisi pekerja pengolahan tuna yang berada di tiga daerah, yaitu Jakarta Utara, Benoa, dan Bitung. Rezim perburuhan dalam riset ini sebagaimana disebut dalam paragraf sebelumnya, yaitu ketersinggungan antara relasi sosial yang mengontrol pekerja dengan kegiatan produksi (Baglioni et al., 2022). Rezim perburuhan dibahasakan sebagai “*factory regime*” oleh Burawoy (1985) sebagai pertautan antara proses produksi tenaga kerja (*labour process*) dengan pemberi kerja serta intervensi kebijakan dari pasar tenaga kerja.

Intervensi kebijakan pasar tenaga kerja dipahami sebagai bentuk politik produksi untuk memastikan proses produksi tenaga kerja berjalan terus-menerus guna menyokong proses produksi komoditas. Terdapat empat dinamika yang berpengaruh terhadap “*factory regime*”, yaitu proses produksi tenaga kerja (*labour process*), kompetisi pasar, reproduksi daya kerja (*labour power*), dan intervensi negara (Baglioni et al., 2022). Namun, Burawoy (1982) menekankan bahwa dalam relasi *labour process*, terdapat proses “manufakturing konsen” yang memastikan pekerja tunduk dan patuh terhadap kondisi-kondisi kerja yang ada.

Sebagaimana Thompson dan Smith (2024) jabarkan, *labour process* diartikan sebagai ranah penciptaan dan kontrol pekerja. Dalam *labour process*, tenaga kerja menjadi komoditas yang menempati posisi sentral dalam proses produksi, karena tenaga kerja bertransformasi menjadi tenaga kerja produktif yang terus menghasilkan nilai bagi kapital. Proses kerja merupakan ruang produksi nilai sekaligus reproduksi tenaga kerja dan sistem ekonomi. *Labour process* bukan hanya tentang kerja itu sendiri, tetapi bagaimana kerja itu dibentuk, dikendalikan, dan diperebutkan terus menerus (Thompson & Smith, 2024).

Rezim perburuhan tidak hanya bekerja dalam memastikan produksi tenaga kerja, tetapi sampai pada level personal dalam kerangka reproduksi sosial. Istilah reproduksi sosial merujuk pada kehidupan pekerja di luar jam kerja (Baglioni & Mezzadri, 2024). Oleh karenanya, dalam rezim perburuhan, elemen kontrol dan reproduksi sosial berjalan secara simultan dan saling bergantung mempengaruhi satu sama lain. Reproduksi sosial bukan sekadar sesuatu yang dihasilkan dalam proses produksi, tetapi menjadi kesatuan dan saling membentuk dengan proses produksi (Baglioni & Mezzadri, 2024). Reproduksi sosial akan berperan dalam pembentukan dinamika hubungan kerja, kondisi kerja, struktur kerja, dan hasil dari proses produksi. Oleh karenanya, reproduksi sosial bersifat resiprokal terhadap struktur ekonomi: ia dibentuk sekaligus membentuk (yang memungkinkan modifikasi) struktur ekonomi.



“

*“Social reproduction is the fleshy, messy, and indeterminate stuff of everyday life. It is also a set of structured practices that unfold in dialectical relation with production, with which it is mutually constitutive and in tension. Social reproduction encompasses daily and long term reproduction, both of the means of production and the labor power to make them work. At its most basic, it hinges upon the biological reproduction of the labor force, both generationally and on a daily basis, through the acquisition and distribution of the means of existence, including food, shelter, clothing, and health care.”*  
(Katz, 2001; h. 711)

Berdasarkan Katz (2001), reproduksi sosial mencakup berbagai praktik dan aktivitas sehari-hari yang bersifat konkret, berlapis, dan sering kali tidak punya batasan yang jelas, namun memainkan peran sentral dalam menopang kehidupan manusia dan memastikan roda ekonomi terus berputar. Katz (2001) mengidentifikasi setidaknya lima ranah penting dalam reproduksi sosial. *Pertama*, reproduksi biologis tenaga kerja—yakni upaya menjaga keberlangsungan hidup pekerja secara harian maupun lintas generasi, mulai dari pemenuhan kebutuhan dasar seperti pangan, tempat tinggal, hingga layanan kesehatan. *Kedua*, pendidikan dan pelatihan, yang berperan membentuk tenaga kerja dengan keterampilan dan kapasitas tertentu, sesuai dengan kebutuhan yang dibentuk secara sosial, historis, dan geografis. *Ketiga*, pembentukan identitas dan nilai-nilai sosial, melalui institusi seperti keluarga, media, komunitas, dan ruang-ruang sosial lainnya yang membentuk cara pekerja memaknai peran dan posisinya dalam pasar tenaga kerja.

*Keempat*, pemeliharaan dan perawatan lingkungan fisik yang menyediakan ruang bagi kehidupan dan kerja sehari-hari—mulai dari sekolah, taman, perumahan, hingga infrastruktur dasar lainnya. *Kelima*, kerja perawatan yang tidak dibayar, yang umumnya dilakukan oleh perempuan, terutama ibu rumah tangga. Dalam konteks ini, perempuan sering kali menanggung beban ganda—di satu sisi ia bekerja di sektor publik atau ekonomi, tetapi di saat yang sama tetap memikul tanggung jawab domestik tanpa kompensasi. *Kelima*, aspek tersebut memperlihatkan bahwa reproduksi sosial bukan sekadar pelengkap dari proses produksi, melainkan medan krusial yang turut menentukan bagaimana relasi kerja dibentuk, dijaga, dan dinegosiasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Secara singkat, rezim perburuan dalam riset ini dimaknai sebagai institusi dan relasi sosial yang mengatur serta mengontrol pekerja dalam kegiatan produksi (Baglioni et al., 2022). Rezim perburuan bekerja dalam dua kerangka secara simultan; produksi tenaga kerja dan reproduksi sosial yang menopang berjalannya sistem ekonomi. Berdasarkan hal tersebut, rezim perburuan dalam riset ini diturunkan ke dalam empat indikator; (1) Rekrutmen, (2) Kondisi Kerja, (3) Reproduksi Sosial, (4) Dialog Sosial, Representasi Pekerja dan Perusahaan. Indikator pertama dan kedua digunakan untuk melihat produksi tenaga kerja. Sementara, indikator ketiga dan keempat digunakan untuk melihat relasi sosial yang digunakan untuk mengatur dan mengontrol pekerja dalam menopang sistem ekonomi tetap berjalan.

Maka dari itu, Burawoy (1985) menunjukkan pabrik sebagai institusi yang memproduksi “persetujuan pekerja”<sup>3</sup> melalui kontrol atas ritme kerja dan peluang kerja. Sementara, Katz (2001) menyoroti reproduksi sosial sebagai mekanisme kapital memperbaharui tenaga kerja tanpa menanggung biaya -meski hal tersebut juga telah dielaborasi oleh Burawoy (1985). Oleh karenanya, rezim perburuan bergerak di dalam dua area secara simultan, yaitu kontrol produksi dan subordinasi reproduksi sosial. Singkatnya, rezim perburuan merupakan medan produksi kepatuhan sebagaimana Burawoy (1985) dan dilakukan melalui kontrol tempo serta otonomi tubuh -kompresi ruang dan waktu.

---

3. “Persetujuan pekerja” adalah serapan dari “*manufactured consent*” sebagaimana Burawoy (1985) elaborasi sebagai proses sosial dimana relasi kerja yang dibentuk oleh rantai nilai global diterima dan diproduksi oleh pekerja. Proses produksi, tidak hanya menghasilkan komoditas, tetapi kesadaran bahwa bekerja, tunduk pada target, dan mematuhi ritme pabrik adalah sesuatu yang wajar dan bahkan rasional.

Berdasarkan paparan di atas, rezim perburuhan diturunkan ke dalam beberapa indikator di bawah:

**Tabel 2. Penerjemahan Indikator Rezim Perburuhan**

Rezim Perburuhan	
Indikator	Variabel
Rekrutmen	Informasi pekerjaan
	Status Kerja
	Perjanjian kerja
Kondisi kerja	Upah
	Lama bekerja dan istirahat
	Jaminan sosial
	Ketersediaan APD
	Cuti
Reproduksi Sosial	Lembur dan mekanisme penggantian lembur
	Pengeluaran
	Anggota keluarga bekerja
Dialog sosial, representasi pekerja dan perusahaan	Kebebasan berserikat
	Mekanisme pemberhentian kerja
	Perbaikan tata kelola tempat kerja

Indikator-indikator ini diperkuat dengan acuan indikator *International Labour Organization (ILO)* tentang Kerja Paksa (2012) untuk menilai kerentanan pekerja dalam praktik produksi. Terdapat 11 indikator Kerja Paksa ILO, antara lain:



Seperti yang telah dijelaskan di atas, indikator ILO digunakan untuk membantu pembacaan data yang telah disusun melalui kerangka rezim perburuhan. Elaborasi lebih lanjut dari rezim perburuhan akan mempertautkan dengan indikator ILO untuk membaca kondisi kerja di pabrik-pabrik UPI skala menengah-besar Tuna dengan konteks pekerja yang dikontrak menggunakan skema harian tetapi menggunakan Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT). Penggunaan kontrak tersebut merupakan salah satu “cara” untuk memastikan kerentanan yang diformalkan. Sementara itu, kerangka Bisnis dan Hak Asasi Manusia (HAM) digunakan sebagai panduan normatif dan praktis untuk mengevaluasi akses pasar ekspor dan keberlanjutan industri pengolahan tuna, sekaligus mendukung pemenuhan misi dan visi Ekonomi Biru.

Terdapat tiga lapisan dalam penggunaan ketiganya. Rezim perburuhan ditempatkan sebagai lapisan pondasi untuk memahami produksi dan reproduksi sosial bagi pekerja pengolahan. Sementara, indikator ILO diposisikan sebagai lapisan kedua sebagai perangkat “penilaian” kerentanan. Lapis ketiga, kerangka Bisnis dan HAM berfungsi sebagai rujukan “normatif” dalam bagian strategi dalam rezim ketenagakerjaan global.

“

**Rezim perburuhan, bekerja tidak hanya melalui pengaturan ekonomi, tetapi melalui pengaturan waktu, tubuh, dan kesadaran. ia menata kehidupan sedemikian rupa hingga terasa alamiah, rasional, bahkan bermoral.**



## Desain Riset

### Metode Riset

Riset ini menggunakan metode campuran antara metode kuantitatif dan kualitatif. Meski menggunakan metode campuran, riset ini lebih memberatkan pada metode kualitatif karena terdapat keterbatasan pengambilan data survei seperti yang dijelaskan pada sub bagian Batasan Riset. Oleh karenanya, metode campuran dalam riset ini dimaknai sebagaimana Schoonenboom dan Johnson (2017) sebagai desain sekuensial antara kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif digunakan untuk “membunyikan” data kuantitatif agar lebih mendalam (Creswell, 2018). Data kualitatif tidak hanya memperjelas fenomena yang ditemukan dalam survei, tetapi juga berfungsi mengoreksi potensi bias dan kesenjangan informasi akibat keterbatasan survei, terutama dalam konteks pengawasan manajerial saat pengambilan data.

Metode campuran dalam riset ini mengamini Creswell (2018) bersifat eksplanatori sekuensial yang dimaksudkan menjelaskan hasil kuantitatif lebih detail melalui data kualitatif. Oleh karenanya, elaborasi hasil kuantitatif bersifat deskriptif yang kemudian disandingkan oleh data kualitatif. Metode kuantitatif melalui survei digunakan untuk mengetahui pola umum kondisi yang dialami oleh pekerja pengolahan ikan. Hal ini untuk merekam helicopter view berkenaan dengan kondisi kerja pekerja pengolahan ikan. Sementara, metode kualitatif berupa wawancara terhadap pekerja,<sup>4</sup> pihak manajerial perusahaan, dan aktor pemerintah digunakan untuk melakukan elaborasi lebih dalam karena terdapat keterbatasan dalam pembacaan realitas oleh metode survei kuantitatif.

Berkenaan dengan pengumpulan data, penulis dibantu oleh fasilitator lapangan sebagai enumerator untuk mengumpulkan data survei, wawancara, dan observasi. Kemudian, data survei disandingkan dengan data kualitatif berupa wawancara dan observasi. Survei terhadap pekerja UPI dilakukan dalam rentang waktu 2 bulan mulai dari bulan April sampai dengan Mei 2025. Sementara, metode kualitatif berupa wawancara dilaksanakan dalam rentang waktu 2 bulan mulai dari Mei sampai Juni 2025. Selain itu, observasi terhadap 10 perusahaan UPI Tuna di tiga daerah yang tersebar ke dalam 3 perusahaan di Jakarta Utara, 4 Perusahaan di Bitung, dan 3 perusahaan di Benoa dilaksanakan pada bulan Juni 2025. Observasi dilakukan dengan memasuki bagian pemrosesan mulai dari proses penerimaan tuna hingga produk akhir.

---

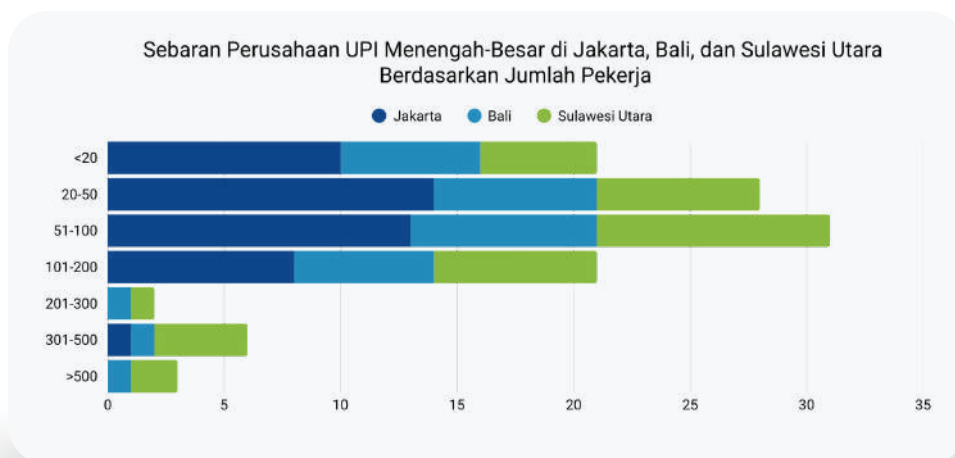
4. Setelah survei dilakukan, peneliti mewawancarai pekerja yang telah dilakukan survei tersebut.

Integrasi data dilakukan dalam dua arah. Pertama, data kuantitatif mengidentifikasi pola umum yang kemudian diuji kembali melalui narasi pekerja untuk menghindari inferensi yang terlalu luas pada sampel kecil. Kedua, data kualitatif berfungsi sebagai alat kritik terhadap potensi bias survei terutama dalam isu upah, pembatasan berbicara, serta kondisi kerja yang tidak dapat diungkap secara terbuka ketika pengawasan manajerial terjadi. Observasi lapangan digunakan sebagai mekanisme untuk memverifikasi ulang data kuantitatif dan kualitatif, utamanya intensitas kerja harian, pengorganisasian kerja, dan penggunaan Alat Perlindungan Diri (APD).

## Profil Sebaran Perusahaan Pengolahan Tuna Menengah-Besar

Profiling pemilihan perusahaan didasarkan pada data Direktorat Jenderal Penguatan Daya Saing dan Produk Kelautan dan Perikanan Kementerian Kelautan dan Perikanan (PDSPKP KKP) tentang jumlah perusahaan UPI Tuna Menengah-Besar berdasar jumlah tenaga kerja. Penggunaan basis data PDSPKP KKP menjadi fondasi untuk menentukan populasi perusahaan UPI yang secara resmi diklasifikasikan sebagai skala menengah-besar. Klasifikasi tersebut ditentukan oleh PDSPKP berdasarkan kriteria formal. Oleh karenanya, kriteria jumlah pekerja yang ditampilkan dalam riset ini diperlakukan sebagai karakteristik internal perusahaan, bukan sebagai kriteria skala usaha -variasi struktur tenaga kerja di dalam kelompok perusahaan UPI.

*Diagram 1. Perusahaan Pengolahan Tuna Menengah-Besar DKI Jakarta, Bali, Sulawesi Utara Berdasar Jumlah Pekerja Per 2025. Sumber: Data PDSPKP diolah oleh DFW Indonesia*



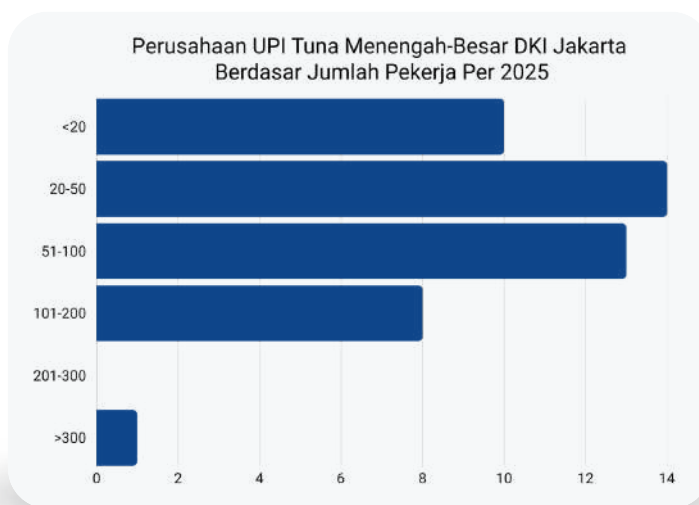
Berdasarkan grafik di atas, dari total 111 perusahaan pengolahan tuna Menengah-Besar di tiga daerah, pola persebaran paling umum dengan jumlah pekerja 51-100 pekerja sebanyak 31 perusahaan. Sementara, perusahaan pengolahan tuna Menengah-Besar paling banyak dengan lebih dari 500 pekerja di 3 perusahaan dan paling sedikit lebih dari 20 pekerja di 21 perusahaan.

Namun, data tersebut ketika diturunkan per wilayah, pola yang sama terdapat di daerah Benoa dan Bitung. Sementara, perusahaan Jakarta memiliki perbedaan mengenai pola persebaran paling umum dan jumlah pekerja paling tinggi. Perbedaan data jumlah pekerja masing-masing perusahaan meski sama-sama tergolong perusahaan pengolahan tuna Menengah-Besar juga didasari pada hasil akhir yang dihasilkan. Misalnya, perusahaan tuna loin cenderung memerlukan tenaga yang lebih sedikit dibandingkan perusahaan yang berorientasi pada pengalengan.

Berdasarkan grafik di samping, berbeda dengan pola keseluruhan di tiga daerah, perusahaan pengolahan tuna Menengah-Besar di Jakarta didominasi oleh perusahaan dengan jumlah 20-50 pekerja dengan 14 perusahaan dari total 46 perusahaan. Meski demikian, perusahaan dengan jumlah pekerja 51-100 pekerja terpaut 1 perusahaan dengan total 13 perusahaan. Sementara, terdapat 10 perusahaan yang memiliki pekerja kurang dari 20 pekerja. Titik atas perusahaan pengolahan tuna Menengah-Besar di Jakarta adalah perusahaan dengan jumlah pekerja lebih dari 300 pekerja dengan jumlah 1 perusahaan.

Berdasarkan grafik di samping, dari total 29 perusahaan pengolahan tuna Menengah-Besar di Bali, sebanyak 8 perusahaan memiliki jumlah pekerja sekitar 51-100 pekerja. Sementara, perusahaan yang memiliki jumlah pekerja sekitar 20-50 pekerja tersebar di 20 perusahaan. Batas bawah kurang dari 20 pekerja tersebar di 6 perusahaan, sementara batas atas dengan lebih dari 300 pekerja hanya terdapat di 1 perusahaan.

**Diagram 2. Perusahaan Pengolahan Tuna Menengah-Besar DKI Jakarta Berdasar Jumlah Pekerja Per 2025. Sumber: Data PDSPKP KKP diolah oleh DFW Indonesia**



**Diagram 3. Perusahaan Pengolahan Tuna Menengah-Besar Bali Berdasar Jumlah Pekerja Per 2025. Sumber: Data PDSPKP diolah oleh DFW**



**Diagram 4. Perusahaan Pengolahan Tuna Menengah-Besar Bali Berdasar Jumlah Pekerja Per 2025. Sumber: Data PDSKP diolah oleh DFW**



Pola persebaran perusahaan pengolahan tuna Menengah-Besar di Sulawesi Utara berdasarkan grafik di atas, dari total 36 perusahaan, terdapat 10 perusahaan dengan jumlah pekerja sebanyak 51-100 pekerja. Batas atas perusahaan di Sulawesi Utara terdapat 2 perusahaan dengan jumlah pekerja lebih dari 500 pekerja, sementara batas bawah terdapat 5 perusahaan dengan jumlah pekerja kurang dari 20 pekerja.

Pola persebaran perusahaan pengolahan tuna Menengah-Besar di Sulawesi Utara berdasarkan grafik di atas, dari total 36 perusahaan, terdapat 10 perusahaan dengan jumlah pekerja sebanyak 51-100 pekerja. Batas atas perusahaan di Sulawesi Utara terdapat 2 perusahaan dengan jumlah pekerja lebih dari 500 pekerja, sementara batas bawah terdapat 5 perusahaan dengan jumlah pekerja kurang dari 20 pekerja.

Kriteria pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan mempertimbangkan tiga titik distribusi: *upper bound* (batas atas), *lower bound* (batas bawah), dan *mode* (modus)-kategori yang paling sering muncul). Pendekatan ini memadukan *extreme case sampling* (batas atas dan batas bawah) dengan *typical case sampling* (modus) untuk menangkap spektrum variasi kondisi kerja. Berdasarkan kriteria tersebut, perusahaan sampel kemudian dipilih secara acak. Pemilihan acak di dalam setiap kelompok dilakukan untuk menghindari bias seleksi peneliti, tetapi tetap berada dalam kerangka *purposive sampling* karena titik distribusi ditentukan melalui *extreme case sampling* dan *typical case sampling*. Hal ini dilakukan untuk menjembatani dua kebutuhan riset, yaitu kebutuhan untuk mengamati bagaimana rezim perburuan bekerja di dalam ketiga titik tersebut dan memilih unit studi secara transparan.<sup>5</sup>

5. Dengan kata lain, penggunaan *purposive* sekaligus acak dalam riset ini bersifat dialektik, bukan kontradiktif. Terdapat dua (2) lapisan, yaitu *purposive* sebagai lapisan pertama untuk menentukan horizon struktur yang ingin di tangkap, dan lapisan kedua acak untuk memastikan pemilihan tidak mengikuti preferensi peneliti untuk memilih nama perusahaan tertentu.

## Sebaran Narasumber Wawancara dan Survei

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, wawancara dilakukan terhadap pekerja UPI, aktor pemerintah, dan manajerial perusahaan. Sementara, survei dilakukan terhadap 49 pekerja di tiga daerah. Penjabaran masing-masing dijelaskan di bawah:

### Sebaran Narasumber Wawancara

Sebaran narasumber dalam penelitian ini menunjukkan keterwakilan dari tiga daerah utama industri pengolahan tuna yaitu Bali, Bitung dan Jakarta Utara. Sebaran pekerja dan staf manajemen yang diwawancarai dari Bali sebanyak 26 orang, Bitung sebanyak 15 orang dan Jakarta Utara sebanyak 10 orang. Penelitian ini juga melibatkan pemangku kepentingan kelembagaan melalui wawancara dengan pengawas ketenagakerjaan, terdiri dari 3 orang di Bali, 1 orang di Bitung, dan 1 orang di Jakarta Utara, untuk memperoleh perspektif terkait pengawasan norma kerja dan kepatuhan perusahaan. Selain itu, wawancara dengan pengawas BPJS Ketenagakerjaan turut dilakukan untuk melihat implementasi jaminan sosial ketenagakerjaan, melibatkan 3 orang di Bali dan 1 orang di Bitung. Secara keseluruhan, sebaran ini memberikan gambaran representatif mengenai kondisi kerja, praktik hubungan industrial, dan kapasitas kelembagaan di tiga pusat utama industri pengolahan tuna nasional.

### Sebaran Survei Terhadap Profiling Pekerja

	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	17	35%
Perempuan	32	65%

	N	%
Daerah Kerja		
Bali	11	22%
Bitung	30	61%
Jakarta Utara	8	16%

	N	%
Usia		
18-25 tahun	17	35%
26-33 tahun	18	37%
36-41 tahun	5	10%
42-49 tahun	9	18%

	N	%
Status Pernikahan		
Sudah Menikah	36	73%
Belum Menikah	13	27%



	N	%
<b>Bekerja di UPI Mulai dari Usia</b>		
Kurang dari 18 Tahun	2	4%
18-25 Tahun	32	65%
26-33 Tahun	7	14%
34-41 Tahun	6	12%
42-49 Tahun	2	4%

	N	%
<b>Masa Kerja</b>		
Kurang dari 1 tahun	4	8%
1-5 tahun	29	59%
6-10 tahun	10	20%
Lebih dari 10 tahun	6	12%

	N	%
<b>Tipe Perusahaan</b>		
20-50 pekerja	4	8%
51-100 pekerja	14	29%
101-200 pekerja	9	18%
201-300 pekerja	12	24%
301-500 pekerja	1	2%
Lebih dari 500 pekerja	9	18%

Berdasarkan data di atas, kami melakukan survei terhadap 49 pekerja di tiga daerah dengan sebaran 30 pekerja di Bitung, 8 pekerja di Jakarta Utara, dan 11 pekerja di Benoa. 49 pekerja tersebut tersebar mulai dari perusahaan yang memiliki 20-50 pekerja hingga

perusahaan yang memiliki lebih dari 500 pekerja. Berdasarkan jenis kelamin, sekitar 65% responden atau sekitar 32 responden perempuan dan 35% atau sekitar 17 responden laki-laki. Sebanyak 73% responden atau sekitar 36 responden sudah menikah, sementara 27% responden atau sekitar 13 responden belum menikah. Data tersebut menunjukkan dominasi pekerja perempuan dalam industri pengolahan ikan, serta tingginya proporsi pekerja yang sudah berkeluarga. Namun, dominasi pekerja perempuan tidak selalu terjadi di dalam industri pengolahan tuna. Proporsi tersebut juga bergantung pada orientasi hasil akhir produksi tuna, misalnya produksi tuna beku yang berbentuk loin akan membutuhkan lebih banyak pekerja laki-laki untuk memotong secara manual bagian-bagian tuna menjadi loin. Namun, apabila perusahaan lebih berorientasi pada produk pengalengan atau membutuhkan proses skinning dan trimming, maka pekerja perempuan lebih dominan. Pekerja perempuan dianggap lebih detail dalam proses tersebut.

6. Berdasarkan kondisi lapangan, tidak dimungkinkan untuk mengakses perusahaan dengan jumlah pekerja kurang dari 20 pekerja. Oleh karenanya, pada saat pengumpulan data survei, batas bawah menjadi 20-50 pekerja.

Berdasarkan usia, responden dalam riset ini mayoritas sebesar 18 responden berusia 26-33 tahun dan 17 responden berusia 18-25 tahun. Sebaran survei juga menunjukkan sekitar 5 responden berusia 34-41 tahun dan 9 responden berusia 42-49 tahun. Mayoritas responden sekitar 32 responden bekerja di perusahaan pengolahan tuna mulai dari usia 18-25 tahun dan 7 responden berusia 26-33 tahun. Terdapat pula pekerja yang mulai bekerja di perusahaan pengolahan dari umur 34-41 tahun dan 42-49 tahun dengan masing-masing 6 responden dan 2 responden. Namun, terdapat pula 2 responden yang mulai bekerja di perusahaan pengolahan tuna pada saat usia masih di bawah 18 tahun. Sementara, berdasarkan masa kerja, terdapat 29 responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun dan 10 pekerja dengan masa kerja 6-10 tahun. Masa kerja yang cukup lama (lebih dari 10 tahun) hanya 6 responden. Meski demikian, terdapat pula 4 responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

Industri pengolahan tuna secara dominan merekrut tenaga kerja muda dengan total 35 responden (usia 18-33 tahun). Namun, ketika dikaitkan dengan data masa kerja, banyak yang bekerja di usia muda dan memiliki masa kerja yang relatif pendek: 29 pekerja dengan masa kerja 1-5 tahun. Usia yang lebih tua (34 tahun ke atas) memiliki masa kerja yang cenderung lebih tinggi: lebih dari 6 tahun dengan total 16 responden.



	N	%
Demografi		
Bali	5	10%
Banten	1	2%
Daerah Istimewa Yogyakarta	1	2%
Jakarta	1	2%
Jawa Barat	1	2%
Jawa Tengah	1	2%
Jawa Timur	5	10%
Maluku Utara	1	2%
NTT	2	4%
Sulawesi Utara	29	59%
Sumatera Utara	2	4%

	N	%
Asal Daerah		
Daerah		
Perkotaan	36	73%
Pedesaan	13	27%

	N	%
Tempat Tinggal		
Rumah Sendiri	25	51%
Kontrakan	6	12%
Kos	11	22%
Mess	5	10%
Lainnya	2	4%

Berdasarkan tabel tabulasi silang 1 antara daerah kerja dan asal daerah, pola migrasi internal yang terjadi di Bali lebih condong pekerja berasal dari Bali. Meskipun terdapat pola migrasi dari luar daerah seperti berasal dari Jawa Timur, Jawa Tengah, dan NTT. Sementara, di Jakarta Utara terdapat pola migrasi yang cenderung lebih variatif dibandingkan Bali karena pekerja berasal dari Banten, Jawa Timur, Sumatera Utara, Jawa Barat, Jakarta Utara, dan DIY. Pekerja tersebut berdasarkan survei yang telah dilakukan berasal dari daerah pedesaan. Lebih lanjut, migrasi internal yang terjadi di Bitung cenderung dari perkotaan ke perkotaan, karena pekerja pengolahan tuna merupakan orang yang tinggal di sekitar perusahaan -meski terdapat pula migrasi internal dari pedesaan.

*Tabel tabulasi silang 1. Daerah Kerja dan Asal Daerah*

Daerah	Jumlah
<b>Bali</b>	<b>11</b>
Bali	5
Jawa Tengah	1
Jawa Timur	3
NTT	2
<b>Jakarta Utara</b>	<b>8</b>
Banten	1
Jawa Barat	1
Jawa Timur	2
Sumatera Utara	2
Daerah Istimewa Yogyakarta	1
<b>Sulawesi Utara</b>	<b>30</b>
Maluku Utara	1
Sulawesi Utara	29
<b>Total</b>	<b>49</b>

*Tabel tabulasi silang 2. Daerah Kerja dan Daerah Perkotaan/Pedesaan*

Daerah	Jumlah
<b>Bali</b>	<b>11</b>
Pedesaan	7
Perkotaan	4
<b>Jakarta Utara</b>	<b>8</b>
Pedesaan	5
Perkotaan	4
<b>Sulawesi Utara</b>	<b>30</b>
Pedesaan	2
Perkotaan	28
<b>Total</b>	<b>49</b>

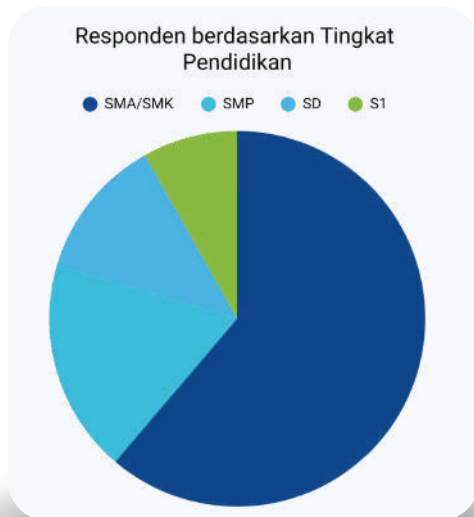
Pola migrasi tersebut juga berdampak pada kepemilikan tempat tinggal. Dari total 49 responden terdapat 25 responden yang memiliki rumah sendiri. Dari total 25 responden yang memiliki rumah sendiri, terdapat 23 responden asal Bitung yang memiliki rumah sendiri. Sementara, pekerja yang tidak memiliki rumah sendiri bertempat di kontrakan atau kos -utamanya pekerja yang berasal dari luar daerah lebih memilih kos. Hal serupa juga terjadi di Jakarta Utara dan Bali, pekerja yang berasal dari luar daerah akan bertempat tinggal kontrakan atau kos.



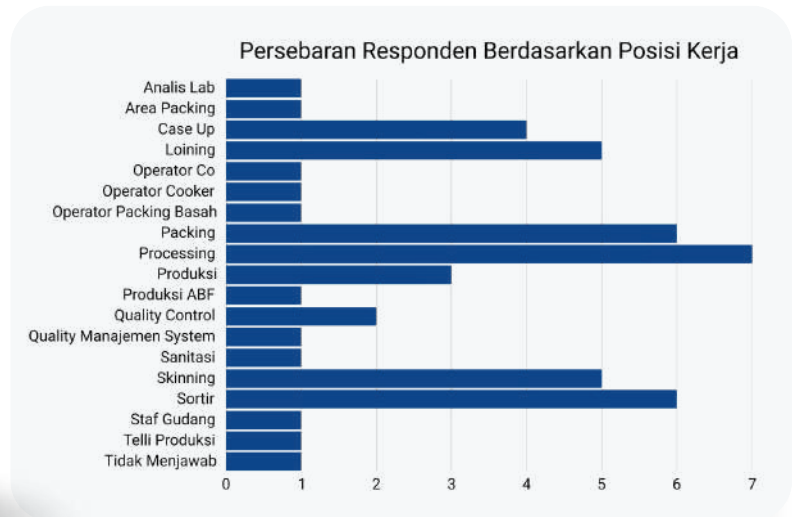
Meski demikian, terdapat pekerja yang tinggal di Mess baik di Bali maupun di Jakarta Utara karena perusahaan menyediakan tempat tinggal.

## Tingkat Pendidikan dan Posisi Kerja

**Diagram 4. Sebaran Responden Survei Kondisi Pekerja Pengolahan Tuna di Jakarta Utara, Bali, dan Sulawesi Utara Berdasarkan Tingkat Pendidikan**



**Diagram 5. Sebaran Responden Survei Kondisi Pekerja Pengolahan Tuna di Jakarta Utara, Bali, dan Sulawesi Utara Berdasarkan Posisi Kerja**



Berdasarkan latar belakang pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK sebesar 30 responden. Sementara, untuk lulusan SMP sekitar 9 responden dan 6 responden tamatan SD. Sementara, S1 sebanyak 4 responden. Jika disandingkan grafik posisi kerja dengan tabel tingkat pendidikan, maka tamatan SD di posisi *loining*, *packing*, *sortir*, *skinning*, dan produksi. Sama dengan SD, lulusan SMP berada di dalam posisi *packing*, *loining*, *sortir*, *skinning*, dan pemrosesan. Lulusan SMA/SMK bekerja di bagian pemrosesan, sanitasi, *packing*, *skinning*, *loining*, *case up*, Produksi ABF, *sortir*, staff Gudang, operator CO, dan operator Cooker. Namun, lulusan SMA/SMK juga menempati posisi Telli Produksi (pencatatan) dan analisis lab yang membutuhkan keterampilan tertentu. Sementara, untuk pendidikan sarjana, mereka menempati posisi *Quality Control* dan *Quality Management System*. Pendidikan rendah cenderung menempatkan pekerja di posisi manual dan berisiko tinggi. Posisi-posisi tersebut membutuhkan ketahanan fisik dan kecepatan kerja. Sementara pendidikan menengah ke atas membuka peluang pada posisi yang membutuhkan keterampilan teknis, tanggung jawab administratif, hingga peran strategis dalam manajemen mutu.



Selain itu, apabila grafik jenis kelamin dan posisi kerja disandingkan, maka terdapat pola pembagian kerja berbasis gender. Proporsi tersebut sangat bergantung pada orientasi produk akhir. Produksi tuna beku berbentuk *loin* membutuhkan kerja fisik berat -seperti pemotongan manual di suhu dingin, pengangkatan beban besar, serta penggunaan alat berisiko tinggi- sehingga banyak dikerjakan oleh laki-laki. Sementara itu, produksi tuna kaleng lebih menekankan pada ketelitian dalam proses *skinning* dan *trimming*, sehingga lebih banyak dikerjakan oleh pekerja perempuan. Pembagian kerja ini tidak hanya didasarkan kebutuhan teknis, namun juga dipengaruhi stigma gender yang mengkonstruksi laki-laki sebagai “kuat” dan perempuan sebagai “teliti”. Perusahaan menganggap pembagian kerja berbasis gender dapat memaksimalkan produktivitas karena membutuhkan standar kualitas yang seragam.

## **Batasan Riset**

Dalam proses pengumpulan data, terdapat beberapa batasan riset yang berimplikasi terhadap temuan-temuan riset. Batasan riset tersebut adalah:

### **1. Akses informal ke pekerja sangat terbatas**

Berdasarkan pengalaman tim lapangan, terdapat kecenderungan pekerja pengolahan tuna untuk takut diwawancarai. Ketakutan tersebut berdasarkan pada ketakutan kehilangan pekerjaan. Pekerja takut dipecat jika diketahui oleh perusahaan. Belum lagi tenaga yang harus dikeluarkan oleh pekerja ketika bertemu secara informal di tengah kepadatan kerjanya. Konteks Bitung misalnya, ketika ingin ditemui secara informal, pekerja telah kelelahan mengejar target produksi tuna dari pagi hingga jam 21.00 WITA. Sedangkan di Bali, pekerja juga harus melakukan kerja-kerja reproduksi terlebih dahulu setelah pulang kerja dan baru bisa ditemui jam 20.00 WITA.

### **2. Perusahaan yang cenderung tertutup**

Tim lapangan telah beberapa kali mengalami pengusiran oleh pihak perusahaan ketika sedang turun lapangan untuk mengambil data. Meski tim lapangan telah mengantongi surat pengantar riset dari Direktorat Jenderal Penguatan Daya Saing dan Produk Kelautan dan Perikanan Kementerian Kelautan dan Perikanan (PDSPKP KKP). PDSPKP KKP sebelumnya telah melakukan komunikasi dengan perusahaan. Namun, ketika tim lapangan sampai, perusahaan menolak tanpa mencoba untuk berkomunikasi terlebih dahulu yang disampaikan oleh petugas keamanan.

Selain itu, tim lapangan juga pernah mengalami pengusiran oleh pihak perusahaan ketika proses wawancara. Salah satu perusahaan yang didatangi hanya memberikan waktu terbatas sekitar 15-20 menit untuk wawancara. Pada saat itu, tim lapangan tengah mewawancarai satu pekerja pengolahan tuna, namun tim lapangan diusir oleh perusahaan dengan dalih ketika wawancara, tidak boleh ada proses perekaman melalui alat perekam suara.

Dalam proses wawancara, meskipun pekerja di ruangan yang berbeda, manajerial mengawasi dari luar-beberapa membersamai proses wawancara. Ruangan kaca ketika wawancara memungkinkan manajerial untuk memantau pekerja yang menjadikan suasana wawancara cenderung intimidatif. Bahkan, tidak semua perusahaan memperbolehkan proses observasi terjadi.

### **3. Beberapa manajerial perusahaan mendampingi wawancara pekerja**

Dalam beberapa kesempatan survei dan wawancara, pekerja ketika menjawab pertanyaan dari tim lapangan didampingi oleh manajerial. Pekerja cenderung tidak leluasa dalam memberikan jawaban, utamanya berkaitan dengan upah dan kondisi kerja. Dalam beberapa kali proses wawancara, pekerja ketakutan untuk memberikan jawaban dengan alasan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, beberapa perusahaan menolak proses observasi yang dilakukan oleh tim lapangan untuk mengamati bagaimana proses pengolahan tuna mulai dari penerimaan bahan baku hingga proses akhir produk. Bahkan, meskipun sudah membawa surat pengantar dari PDSPKP KKP, tim lapangan diusir oleh petugas keamanan sebelum bisa masuk untuk melakukan survei maupun wawancara dan observasi.

“

**Produksi tuna beku  
berbentuk loin membutuhkan  
kerja fisik berat -seperti  
pemotongan manual di suhu  
dingin, pengangkatan beban  
besar, serta penggunaan  
alat berisiko tinggi- sehingga  
banyak dikerjakan oleh laki-  
laki.**

## BAB II

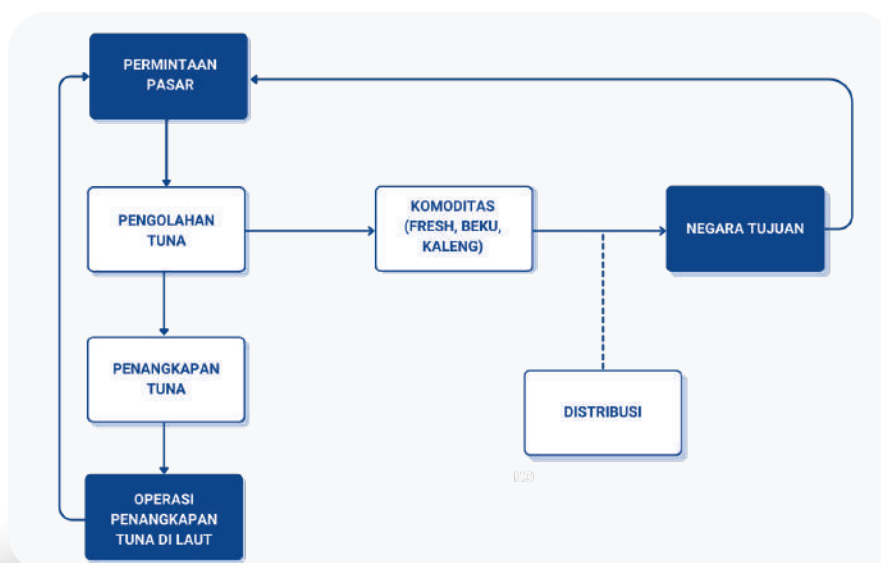
# RANTAI PASOK INDUSTRI TUNA DALAM KELINDAN KETENAGAKERJAAN NASIONAL



### Rantai Pasok Industri Tuna

Rantai pasok industri tuna di Indonesia membentuk sistem produksi yang terintegrasi dari hulu hingga ke hilir, mencakup proses penangkapan, pengumpulan, pengolahan, dan distribusi untuk memenuhi permintaan pasar ekspor global. Struktur rantai pasok ini dipengaruhi oleh perbedaan kepemilikan kapal dan sistem penangkapan, orientasi pasar dan standar ekspor, serta infrastruktur logistik dan *cold chain* yang menopang keberlanjutan pasokan. Perusahaan pengolahan tuna dibedakan menjadi dua yaitu perusahaan yang terintegrasi dengan penangkapan ikan atau memiliki kapal dan perusahaan yang tidak terintegrasi dengan penangkapan ikan atau tidak memiliki kapal. Perbedaan ini tidak hanya mempengaruhi struktur dan proses bisnis, stabilitas bahan baku, namun juga berpengaruh pada mekanisme rekrutmen dan pola hubungan kerja yang terjadi dalam perusahaan.

*Diagram 6. Rantai Pasok Perusahaan Pengolahan yang Tidak Terintegrasi dengan Penangkapan Ikan (Tidak Memiliki Kapal)*



Seperti yang digambarkan dalam Diagram 6, pada perusahaan yang tidak memiliki kapal, alur produksinya sangat bergantung pada pihak ketiga sebagai pemasok bahan mentah, misalnya nelayan tradisional, kapal penangkap independen, maupun perusahaan penangkapan ikan. Rantai pasok perusahaan pengolahan dimulai dari permintaan pasar (*market demand*), yang menentukan volume atau jumlah dan spesifikasi produksi perusahaan dalam melakukan proses pengolahan tuna. Penangkapan tuna di laut oleh AKP atau nelayan (penangkapan dilakukan berdasarkan permintaan pasar juga).

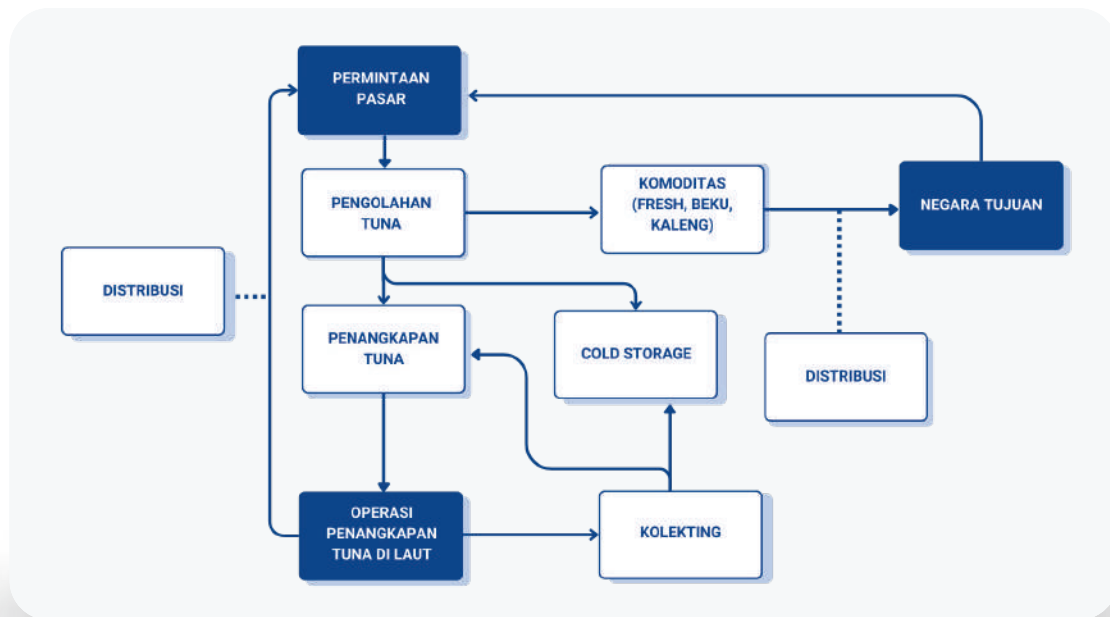
Pada model non-terintegrasi ini, pengendalian mutu awal umumnya dilakukan oleh tengkulak atau pedagang pengumpul, bukan perusahaan pengolahan. Para tengkulak melakukan grading dan menentukan kelas mutu ikan secara sepihak, di luar kontrol perusahaan maupun nelayan. Ketika tengkulak menurunkan kelas mutu ikan, harga bahan mentah menjadi lebih murah, sehingga merugikan para pemasok bahan baku seperti AKP dan nelayan tradisional. Dengan demikian, perbedaan struktur rantai pasok tidak hanya memengaruhi ritme produksi, tetapi juga menimbulkan ketimpangan posisi tawar dalam transaksi pembelian ikan antara perusahaan, tengkulak, dan pelaku penangkapan.

Setelah tiba di darat, bahan baku tuna kemudian diolah menyesuaikan komoditas tuna yang dibutuhkan (segar, beku, atau kaleng) sebelum kemudian dikirim ke pasar ekspor seperti Amerika Serikat, Jepang, Thailand, Uni Eropa, dan negara tujuan lainnya. Mobilisasi barang atau kegiatan distribusi dari pemasok eksternal menuju pabrik dan dari pabrik ke negara tujuan biasanya dilakukan pihak ketiga atau jasa logistik (*cold chain logistics*).

Ketergantungan terhadap pemasok eksternal membuat perusahaan ritme produksi menjadi sangat fluktuatif. Hal ini mendorong perusahaan menerapkan mekanisme kerja fleksibel seperti kontrak jangka pendek dan sistem panggil-kembali (*just-in-time*). Meski pada komoditas tuna musim tidak menjadi penentu utama, variabilitas permintaan pasar global juga turut menjadi faktor signifikan yang memengaruhi ritme produksi. Ketika permintaan pasar meningkat—misalnya karena naiknya konsumsi musiman di Amerika Serikat dan Jepang atau meningkatnya kebutuhan industri pengalengan di Thailand dan Eropa—perusahaan akan meningkatkan volume produksi, yang kemudian menuntut penyerapan tenaga kerja tambahan dalam waktu singkat. Sebaliknya, ketika permintaan menurun, perusahaan cenderung mengurangi volume produksi dan tenaga kerja. Dengan demikian, bukan musim penangkapan ikan, tetapi *roller coaster* permintaan pasar global yang menjadi pendorong utama fleksibilitas tenaga kerja di perusahaan pengolahan tuna yang tidak memiliki kapal.



**Diagram 7. Rantai Pasok Perusahaan Pengolahan yang Tidak Terintegrasi dengan Penangkapan Ikan (Tidak Memiliki Kapal)**

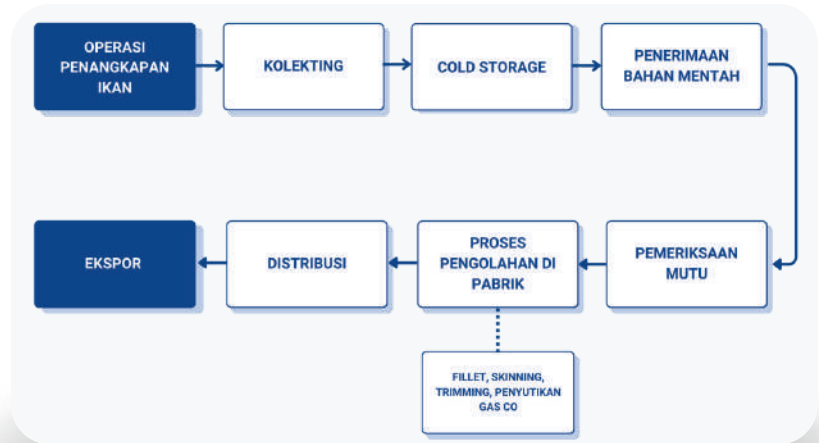


Sedangkan pada perusahaan yang terintegrasi dengan penangkapan ikan atau memiliki kapal rantai pasok lebih vertikal dan terkontrol, seperti yang digambarkan dalam Diagram 7. Perbedaan utama terdapat pada operasi penangkapan di laut oleh AKP yang menjadi bagian langsung dari sistem produksi perusahaan. Hasil tangkapan biasanya dikumpulkan melalui Kapal Pengangkut Ikan (kolekting) yang kemudian disimpan di *cold storage*, lalu dikirim ke unit pengolahan tuna. Setelah itu, produk diolah berdasarkan komoditas atau produk akhir yang dihasilkan (*fresh*, beku, kaleng) dan diekspor ke negara tujuan.

Integrasi ini memang tidak otomatis meningkatkan mutu, pasokan, atau efisiensi, tetapi memotong alur produksi dan bisnis proses sehingga perusahaan tidak perlu melalui rantai perantara seperti pelelangan atau pedagang pengumpul (tengkulak). Karena alur yang lebih singkat, perusahaan dapat mengatur sendiri ritme penangkapan, penanganan awal, dan distribusi bahan mentah ke pabrik tanpa harus menunggu suplai dari pihak luar. Namun demikian, sistem ini juga memerlukan tenaga kerja dengan keahlian tinggi di sektor laut serta pekerja tetap di unit pengolahan dan *cold storage*.

Pada diagram di samping, terlihat bahwa alur produksi pengolahan terintegrasi dengan penangkapan ikan atau memiliki kapa lebih detail. Proses dimulai dari operasi penangkapan ikan, dilanjutkan dengan kolekting dan *cold storage* untuk menjaga mutu bahan mentah. Bahan mentah kemudian diterima di pabrik dan melewati tahap pemeriksaan mutu sebelum masuk ke proses pengolahan (*fillet*, *skinning*, *trimming*, penyuntikan gas CO). Setelah

**Diagram 8. Alur Produksi Perusahaan Pengolahan Terintegrasi dengan Penangkapan Ikan (Memiliki Kapal)**



itu, Pada diagram di atas, terlihat bahwa alur produksi pengolahan terintegrasi dengan penangkapan ikan atau memiliki kapa lebih detail. Proses dimulai dari operasi penangkapan ikan, dilanjutkan dengan kolekting dan *cold storage* untuk menjaga mutu bahan mentah. Bahan mentah kemudian diterima di pabrik dan melewati tahap pemeriksaan mutu sebelum masuk ke proses pengolahan (*fillet*, *skinning*, *trimming*, penyuntikan gas CO). Setelah itu, produk dikirim melalui distribusi menuju pasar ekspor. Model ini memperlihatkan hubungan langsung antara aktivitas laut dan darat, di mana setiap tahap memiliki kebutuhan tenaga kerja tersendiri—dari awak kapal, tenaga *cold storage*, hingga pekerja pengolahan di pabrik.

**Diagram 9. Alur Produksi Perusahaan Pengolahan yang Tidak Terintegrasi dengan Penangkapan Ikan (Tidak Memiliki Kapal)**



Berdasarkan diagram di atas, alur produksi pengolahan yang tidak terintegrasi dengan penangkapan ikan atau tidak memiliki kapal memiliki beberapa tahapan yaitu (1) pengadaan bahan mentah, (2) penerimaan dan pemeriksaan mutu, (3) proses pengolahan (*filleting, canning, freezing*), (4) distribusi dan ekspor. Alurnya lebih sederhana, tetapi sangat bergantung pada pasokan eksternal. Tahap pengadaan bahan mentah dilakukan melalui pelelangan ikan atau kontrak pembelian langsung dengan pemasok seperti nelayan tradisional, kapal penangkap independen, atau perusahaan penangkapan ikan. Pada tahap inilah pengendalian mutu awal umumnya berada di tangan tengkulak atau pedagang pengumpul, yang melakukan grading dan penentuan kualitas ikan di luar kendali perusahaan maupun nelayan. Praktik ini sering menurunkan kelas mutu ikan sehingga harga bahan mentah menjadi lebih rendah, merugikan pemasok seperti AKP atau nelayan.

Setelah bahan mentah diperoleh, ikan diterima di pelabuhan atau unit pengumpulan dan melewati tahap pemeriksaan mutu internal sebelum memasuki proses pengolahan di pabrik. Proses pengolahan (*filleting, canning, freezing*, dan lainnya) disesuaikan dengan jenis produk akhir yang dibutuhkan, baik fresh, beku, maupun kaleng. Produk yang sudah diolah kemudian masuk ke tahapan distribusi dan ekspor menuju pasar global seperti Jepang, Amerika Serikat, dan Uni Eropa.

Karena perusahaan tidak memiliki kapal, alur produksi ini sangat bergantung pada pasokan eksternal, menjadikannya rentan terhadap fluktuasi volume bahan baku dan variabilitas musim penangkapan. Ketidakpastian ini berdampak langsung pada manajemen tenaga kerja, di mana perusahaan cenderung menerapkan pola kerja kontraktual, musiman, dan sistem panggilan-kembali, mengikuti naik-turunnya pasokan ikan yang masuk ke pabrik.

Kedua model rantai pasok ini memperlihatkan dua wajah industri tuna Indonesia antara perusahaan terintegrasi yang memiliki kontrol lebih besar atas alur produksi melalui pemotongan proses dan pengelolaan internal, serta perusahaan non-terintegrasi yang bergantung pada jaringan pasokan eksternal dan karenanya menampilkan tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi.

**Tabel 2. Perbandingan Struktur Rantai Pasok dan Dampaknya terhadap Mekanisme Ketenagakerjaan.**

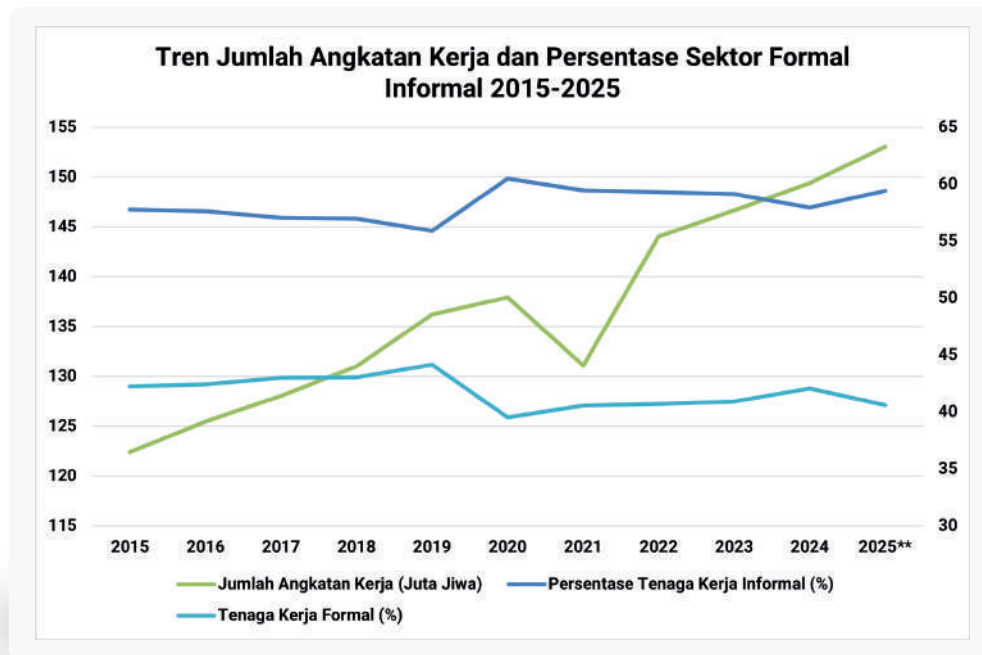
Dimensi	Perusahaan Tidak Terintegrasi (Tidak Memiliki Kapal)	Perusahaan Terintegrasi (Memiliki Kapal)
<b>Pola Rekrutmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrutmen melalui jaringan lokal</li> <li>• Sistem panggil-kembali (<i>just-in-time</i>)</li> <li>• Rekrutmen musiman mengikuti pasokan bahan baku</li> <li>• Bersifat fleksibel dan <i>ad-hoc</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrutmen formal dan langsung</li> <li>• Pengadaan awak kapal berkeahlian khusus</li> <li>• Rekrutmen pekerja tetap untuk <i>cold storage</i> dan pabrik</li> <li>• Tenaga kerja lebih stabil</li> </ul>
<b>Jenis Kontrak Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PKWT jangka pendek (1–3 bulan)</li> <li>• Harian lepas</li> <li>• Borongan untuk <i>trimming, skinning, loading</i></li> <li>• Minim kontrak tetap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PKWT lebih dominan</li> <li>• Kontrak awak kapal berbasis trip tetapi ajek</li> <li>• Sedikit pekerja musiman di pabrik</li> </ul>
<b>Penyebaran Tenaga Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Didominasi pekerja darat (pabrik dan bongkar muat)</li> <li>• Tidak memiliki pekerja laut</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kombinasi antara tenaga kerja laut (AKP) dan tenaga kerja darat (<i>cold storage</i> dan pabrik)</li> <li>• Kebutuhan tenaga kerja lebih merata</li> </ul>
<b>Tingkat Stabilitas Pekerjaan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sangat fluktuatif</li> <li>• Fasilitas kerja bergantung pada volume pasokan bahan mentah</li> <li>• Rentan underemployment saat pasokan menurun</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lebih stabil</li> <li>• Jadwal penangkapan mendukung produksi kontinyu</li> <li>• Pekerja tetap memiliki keamanan kerja lebih tinggi</li> </ul>
<b>Karakteristik Sistem Produksi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bergantung pada pelelangan &amp; pemasok eksternal</li> <li>• Volume produksi mengikuti naik-turun permintaan &amp; ketersediaan ikan</li> <li>• <i>Lead time</i> panjang, mutu bervariasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terintegrasi vertikal dari laut–darat</li> <li>• Pasokan terjamin melalui armada perusahaan</li> <li>• <i>Lead time</i> pendek, mutu lebih terjaga</li> </ul>

Tabel di atas menunjukkan bahwa dalam konteks ketenagakerjaan nasional, perbedaan struktur rantai pasok secara langsung membentuk pola rekrutmen tenaga kerja—apakah dilakukan melalui jalur formal, musiman, atau jaringan lokal—serta memengaruhi jenis kontrak kerja yang digunakan, mulai dari PKWT, harian lepas, borongan, hingga pekerja tetap.

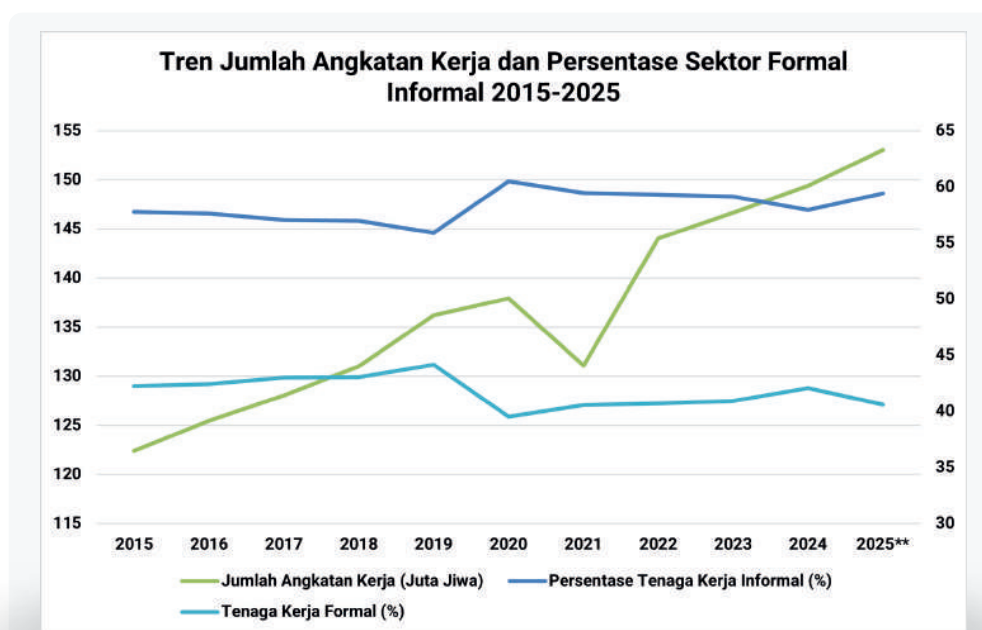
Perbedaan ini juga tercermin pada penyebaran tenaga kerja antara pekerja laut dan pekerja darat, serta tingkat stabilitas pekerjaan yang lebih tinggi pada perusahaan terintegrasi dibanding perusahaan non-terintegrasi yang bergantung pada pasokan eksternal. Sehingga dengan demikian, rantai pasok industri tuna tidak hanya menjelaskan aliran komoditas dari laut ke pasar ekspor, tetapi juga membentuk rantai sosial tenaga kerja yang merefleksikan dinamika ekonomi perikanan dalam kerangka ketenagakerjaan nasional.

## Kondisi Ketenagakerjaan Nasional

*Grafik 1. Tren Jumlah Angkatan Kerja dan Persentase Sektor Formal Informal 2015-2025. Sumber: BPS diolah oleh DFW Indonesia*



*Grafik 2. Tren Jumlah Angkatan Kerja, Angkatan Kerja Formal, dan Angkatan Kerja Informal 2015-2025. Sumber: BPS diolah oleh DFW Indonesia*





Dalam satu dekade terakhir, terdapat peningkatan persentase sektor informal di Indonesia dengan mencapai puncaknya pada 2020 dengan 60,47%. Tren kenaikan tersebut diikuti dengan tren penurunan persentase sektor formal secara terus menerus hingga 2025 -bahkan angka sementara BPS menunjukkan sektor informal mencapai 59,4% dan 40,6% di sektor formal (lihat grafik 1). Hal ini menunjukkan secara makro, ekonomi di Indonesia didukung oleh sektor informal dengan berbagai kerentanannya. Meski secara jumlah angkatan kerja, sektor formal mengalami peningkatan, tetapi peningkatan tersebut tidak sebanding dengan peningkatan angkatan kerja yang bekerja di sektor informal -hal tersebut juga dibarengi dengan peningkatan angkatan kerja yang terus naik tajam (lihat grafik 2). Sektor informal bukanlah anomali, melainkan mekanisme akumulasi utama yang memungkinkan kapital memanfaatkan kerentanan (Mezzadri, 2017). Mengamini Habibi dan Juliawan (2018), liberalisasi ekonomi di Indonesia justru menciptakan cadangan tenaga kerja yang berlebih, bukan menyerapnya. Surplus tenaga kerja bukan sekadar residu dari pembangunan yang belum tuntas, melainkan hasil logis dari model akumulasi yang memerlukan tenaga kerja fleksibel dan murah untuk menopang ekspor berbiaya rendah.

Dominasi hubungan kerja informal di tingkat nasional menjadi prasyarat untuk industri padat karya ekspor seperti pengolahan tuna. Informalisasi menjadi institusi yang menopang fleksibilitas tenaga kerja. Hubungan kerja fleksibel yang tercipta merupakan teknologi manajerial yang diproduksi oleh negara dan rezim global secara simultan (Mezzadri, 2017; Munck, 2013). Dengan demikian, angkatan kerja tidak menjadi informal karena pasar kacau, melainkan pasar kompetitif karena buruh informal.

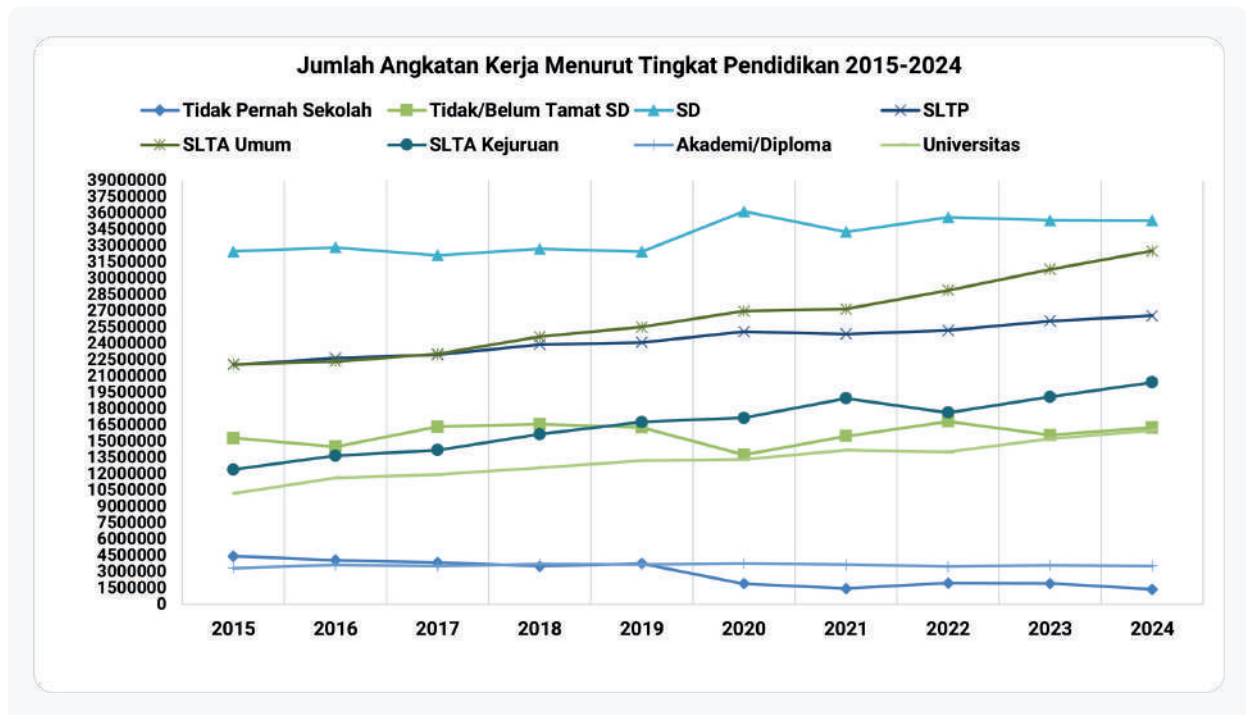
Selain itu, pertumbuhan angkatan kerja yang terus meningkat tidak menghasilkan perluasan hubungan kerja formal yang sepadan. Garis tren dalam grafik 2 memperlihatkan bahwa setiap ekspansi *labour pool* baru justru lebih banyak diserap oleh hubungan kerja fleksibel dan tidak terlindungi. Dengan kata lain, peningkatan kuantitatif tenaga kerja tidak diikuti oleh peningkatan kualitas penyerapan kerja. Fenomena tersebut memperlihatkan dualitas antara *labour in production* dan *labour as surplus*. Sebagian tenaga kerja digunakan secara produktif dalam rantai nilai global -terutama dalam sektor padat karya ekspor seperti pengolahan tuna- sementara sebagian besar lainnya tetap berada dalam sirkuit informal yang berfungsi sebagai reservoir<sup>7</sup> tenaga kerja murah. Oleh karenanya, fleksibilitas dalam konteks industri pengolahan tuna bukan “kebutuhan lokal perusahaan”, tetapi konsekuensi dari ritme ekspor, kerangka *just-in-time labour*<sup>8</sup>, dan surplus angkatan kerja nasional yang terus dipertahankan. Dinamika pasar tenaga kerja yang menambah kerentanan pekerja -baik pekerja musiman, kontrak jangka pendek, dan lainnya- akan menambah kontrol terhadap pekerja (Anner, 2015).

7. Reservoir dalam konteks riset ini sebagai “*labour pool*” atau “kolam tenaga kerja”.

8. *Just-in-time labour* dalam riset ini dimaksudkan untuk menggambarkan kondisi tenaga kerja menjadi bagian dari rantai pasok yang harus selalu tersedia, siap dipanggil, dan mudah dibuang.



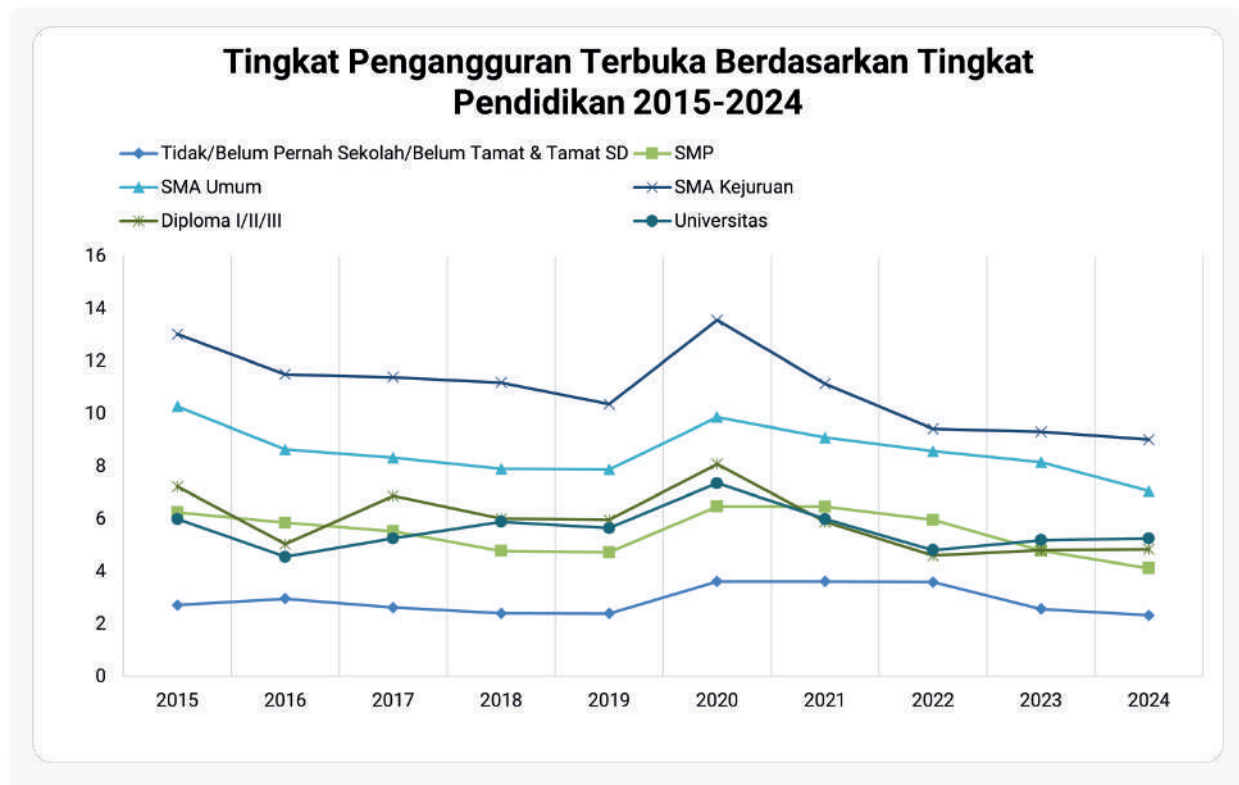
Grafik 3. Tren Jumlah Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan 2015-2024. Sumber: BPS diolah oleh DFW Indonesia



Sebagai reservoir, angkatan kerja di Indonesia selama satu dekade terakhir didominasi oleh angkatan kerja yang mengenyam pendidikan akhir SD. Lapisan lulusan SD, SLTP, SLTA Umum, dan SLTA Kejuruan menjadi reservoir utama bagi sektor informal, menopang rantai pasok industri padat karya yang membutuhkan tenaga kerja berbiaya rendah dan mudah digantikan. Namun, dalam grafik 4, terlihat paradoks struktural dalam pasar tenaga kerja nasional, semakin tinggi tingkat pendidikan, tidak serta merta menurunkan risiko pengangguran. Bahkan, dalam beberapa tahun terakhir, tingkat pengangguran justru relatif lebih tinggi pada kelompok lulusan menengah ke atas.

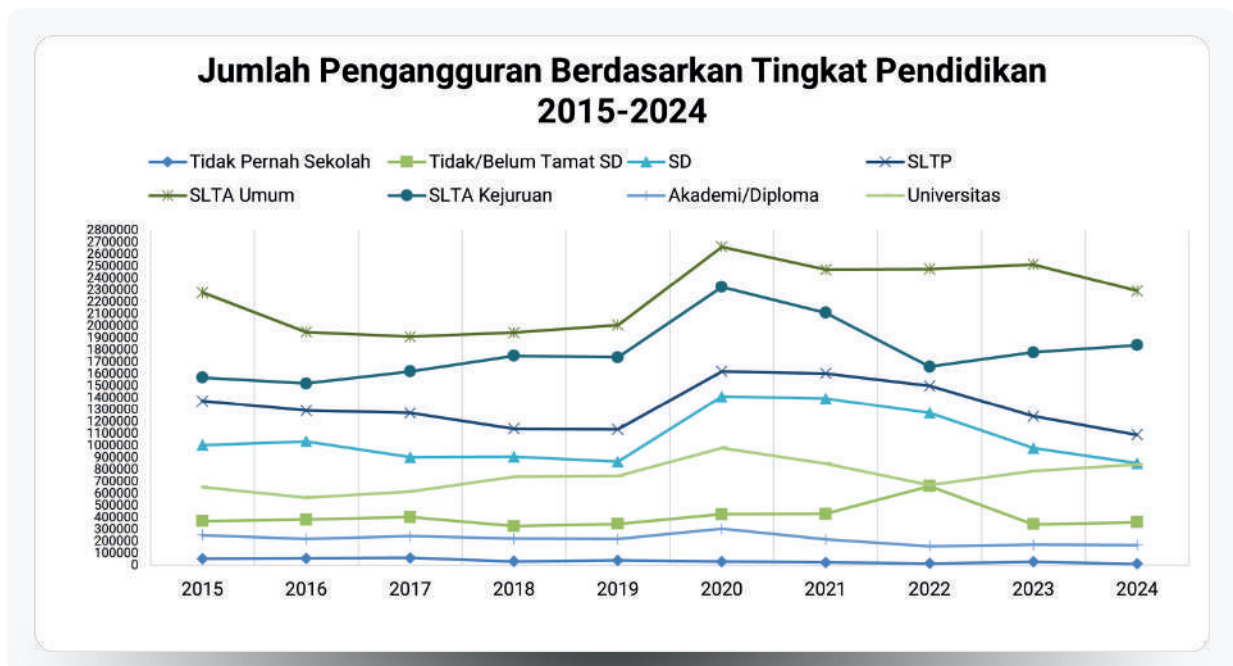


**Grafik 4. Tren Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2015-2025 dalam Persen. Sumber: BPS diolah oleh DFW Indonesia**



Lulusan pendidikan rendah cenderung “stabil” di sektor informal, bukan karena terlindungi, melainkan karena sudah lama diintegrasikan dalam rezim kerja fleksibel yang menopang rantai pasok global. Dalam industri pengolahan ikan, misalnya, sebagian besar pekerja di lini produksi merupakan lulusan SD dan SLTP, terserap dalam kerja kontraktual dan musiman yang meniru pola *just-in-time labour*. Artinya, surplus tenaga kerja berpendidikan rendah dipertahankan bukan karena inefisiensi, melainkan karena efisiensi -mereka menjadi tenaga kerja yang paling responsif terhadap kebutuhan kapital yang berubah-ubah.

**Grafik 5. Tren Jumlah Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2015-2024.**  
 Sumber: BPS diolah oleh DFW Indonesia



Lulusan SMA, SMK, diploma, dan universitas menyumbang porsi yang signifikan terhadap total pengangguran, sementara pengangguran dengan pendidikan rendah (SD ke bawah) relatif stagnan. Porsi tersebut dapat menggambarkan secara makro, serapan pasar tenaga kerja di Indonesia lebih menyerap tenaga kerja dari pendidikan SD, terlihat selama kurun waktu 2020-2024, jumlah pengangguran dalam kluster tersebut cenderung menurun. Kondisi ini menggambarkan ketimpangan artikulatif antara dua domain, sistem pendidikan yang terus memproduksi tenaga kerja dengan kompetensi dan “aspirasi modern”, dan sistem produksi yang masih berkarakter ekstraktif, padat karya, serta bergantung pada relasi informal. Pendidikan menciptakan ekspektasi, tetapi ekonomi tidak menyediakan medan realisasi. Jumlah pengangguran yang tinggi di kalangan terdidik menunjukkan fungsi laten dari *industrial reserve army*. Pasar membutuhkan surplus tenaga kerja berpendidikan untuk menekan upah, mendorong kompetisi horizontal antar-pekerja, dan mengatur ritme fleksibilitas produksi - bahkan sektor informal juga merupakan *industrial reserve army*.

Selain itu, surplus tenaga kerja terdidik menciptakan kompetisi horizontal antar angkatan kerja yang menguatkan disiplin upah di seluruh sektor industri -populasi cadangan industri terus menerus diproduksi melalui sistem pendidikan. Dalam industri pengolahan tuna, melimpahnya tenaga kerja membuat posisi pekerja di sektor ini makin melemah, karena memungkinkan rezim kontrak pendek dan pemutusan hubungan kerja yang arbitrer tanpa menimbulkan “dampak berarti” di lini produksi. Oleh karenanya, surplus tenaga kerja merupakan mekanisme untuk memastikan buruh tetap patuh dan tidak memiliki daya tawar kolektif (Habibi, 2016; Silver, 2003).



Dalam konteks ini, kondisi ketenagakerjaan nasional tidak hanya mempengaruhi ketersediaan tenaga kerja, tetapi juga menentukan bentuk hubungan kerja, struktur upah, dan konfigurasi gender dalam ruang produksi. Industri pengolahan tuna berdiri di persimpangan antara dua rezim, yaitu rezim produksi global yang menuntut efisiensi, standar mutu, dan ketepatan waktu, serta rezim tenaga kerja nasional yang didominasi oleh informalitas, pendidikan rendah, dan surplus tenaga kerja. Fleksibilitas menjadi titik temu kedua rezim tenaga kerja tersebut -bahkan rezim tenaga kerja nasional berkelindan dengan rezim produksi global.

Ketersediaan tenaga kerja berlimpah dari lapisan bawah pendidikan (SD dan SLTP) memungkinkan perusahaan pengolahan tuna mempertahankan sistem kontraktual jangka pendek, upah rendah, dan skema kerja bergilir. Fleksibilitas adalah hasil dari struktur *labour pool* yang telah terinformalisasi secara sistemik. Setiap ekspansi *labour pool* “baru” tidak memperluas pekerjaan layak, melainkan memperdalam cadangan tenaga kerja yang dapat dimobilisasi secara temporer. Fleksibilitas di pabrik bergantung pada ketidakpastian di tingkat nasional. Dalam konteks Indonesia, informalitas yang terus meningkat merupakan desain struktural yang mempertahankan tenaga kerja sebagai komoditas fleksibel (Habibi, 2016), bukan konsekuensi sampingan dari pasar tenaga kerja yang tidak efisien.

## PDB Perikanan Terhadap PDB Nasional

*Tabel 3. Distribusi PDB Menurut Lapangan Usaha Atas Dasar Harga Berlaku (Persen). Sumber: BPS diolah oleh DFW Indonesia*

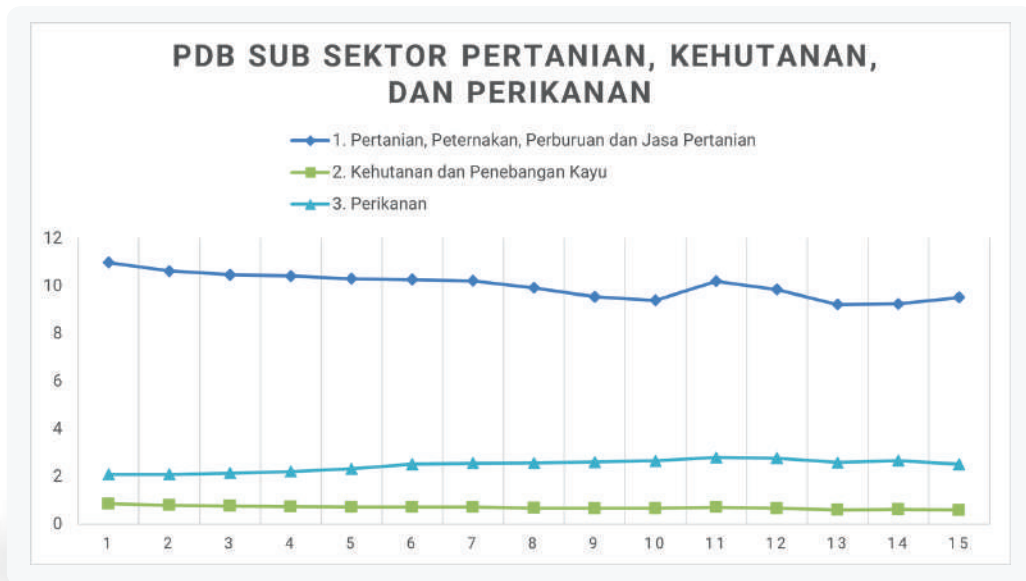
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
A. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	13.93	13.51	13.37	13.36	13.34	13.49	13.48	13.16
B. Pertambangan dan Penggalian	10.46	11.81	11.61	11.01	9.83	7.65	7.18	7.58
C. Industri Pengolahan	22.04	21.76	21.45	21.03	21.08	20.99	20.52	20.16
D. Pengadaan Listrik dan Gas	10.6	1.17	1.11	1.03	1.09	1.13	1.15	1.19
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0.09	0.08	0.08	0.08	0.07	0.07	0.07	0.07
F. Konstruksi	9.13	9.09	9.35	9.49	9.86	10.21	10.38	10.38
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	13.46	13.61	13.21	13.21	13.43	13.30	13.19	13.02
H. Transportasi dan Pergudangan	3.57	3.53	3.63	3.93	4.42	5.02	5.20	5.41
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	2.92	2.86	2.93	3.03	3.04	2.96	2.93	2.85
J. Informasi dan Komunikasi	3.73	3.60	3.61	3.57	3.50	3.52	3.62	3.78
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	3.49	3.46	3.72	3.88	3.86	4.03	4.19	4.20
L. Real Estate	2.89	2.79	2.76	2.77	2.79	2.84	2.83	2.81
M,N. Jasa Perusahaan	1.44	1.46	1.48	1.51	1.57	1.65	1.71	1.75
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	3.78	3.89	3.95	3.90	3.83	3.90	3.84	3.67
P. Jasa Pendidikan	2.94	2.97	3.14	3.22	3.23	3.36	3.37	3.29
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	0.97	0.98	1.00	1.01	1.03	1.07	1.07	1.07
R,S,T,U. Jasa lainnya	1.47	1.44	1.42	1.47	1.55	1.65	1.70	1.76

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
A. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	13.48	13.16	12.81	12.71	13.70	13.28	12.40	12.53	12.61
B. Pertambangan dan Penggalian	7.18	7.58	8.08	7.26	6.43	8.97	12.22	10.52	9.15
C. Industri Pengolahan	20.52	20.16	19.86	19.70	19.87	19.24	18.34	18.67	18.98
D. Pengadaan Listrik dan Gas	1.15	1.19	1.19	1.17	1.16	1.12	1.04	1.04	1.03
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.06	0.06	0.06
F. Konstruksi	10.38	10.38	10.53	10.75	10.70	10.44	9.77	9.92	10.09
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	13.19	13.02	13.02	13.01	12.91	12.96	12.85	12.94	13.07
H. Transportasi dan Pergudangan	5.20	5.41	5.38	5.57	4.47	4.24	5.02	5.89	6.13
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	2.93	2.85	2.78	2.78	2.55	2.43	2.41	2.52	2.64
J. Informasi dan Komunikasi	3.62	3.78	3.77	3.96	4.51	4.41	4.15	4.23	4.34
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	4.19	4.20	4.15	4.24	4.51	4.34	4.13	4.16	4.17
L. Real Estate	2.83	2.81	2.74	2.78	2.94	2.76	2.49	2.42	2.35
M,N. Jasa Perusahaan	1.71	1.75	1.80	1.92	1.91	1.77	1.74	1.83	1.92
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	3.84	3.67	3.65	3.61	3.79	3.46	3.09	2.95	3.04
P. Jasa Pendidikan	3.37	3.29	3.25	3.30	3.57	3.28	2.89	2.79	2.81
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1.07	1.07	1.07	1.10	1.30	1.34	1.21	1.21	1.26
R,S,T,U. Jasa lainnya	1.70	1.76	1.81	1.95	1.96	1.84	1.81	1.94	2.05

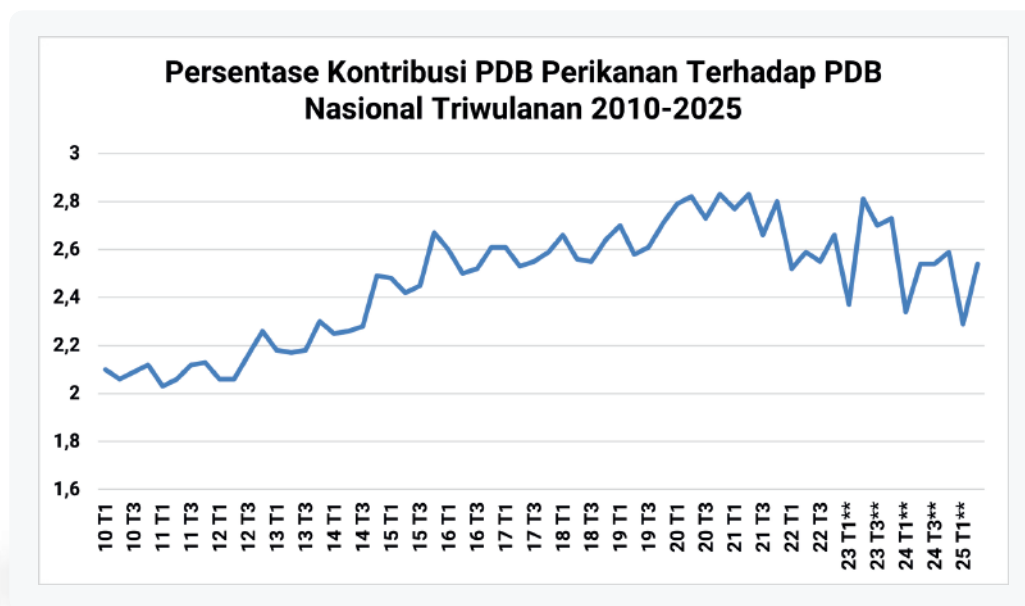
Berdasarkan tabel di atas, distribusi PDB nasional menurut lapangan usaha atas harga dasar berlaku, proporsi distribusi PDB tiga teratas pada 2024 adalah Industri Pengolahan (18,38%), Perdagangan Besar dan Eceran: Reparasi Mobil dan Sepeda Motor (13,07%), serta Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan (12,61%). Baik Industri Pengolahan dan Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan mengalami tren penurunan sejak 2010 hingga 2024. Hal tersebut menunjukkan perekonomian Indonesia masih bertumpu pada kegiatan produksi barang dan perdagangan, dengan kontribusi sektor jasa dan informasi yang terus meningkat di belakangnya. Ketiga sektor utama tersebut tetap stabil dan menjadi penopang utama ekonomi nasional, pola distribusi PDB masih menunjukkan ketergantungan pada sektor-sektor tradisional yang padat tenaga kerja dan rentan terhadap fluktuasi eksternal seperti harga komoditas global dan perubahan iklim.



**Grafik 6. Distribusi PDB Sub Sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan (Persen). Sumber: BPS diolah oleh DFW Indonesia**



**Grafik 7. Persentase Kontribusi PDB Perikanan Terhadap PDB Nasional Triwulan 2010-2025. Sumber: BPS diolah oleh DFW Indonesia**



Jika dibandingkan dengan struktur PDB nasional pada tahun 2024 yang didominasi oleh industri pengolahan, perdagangan besar dan eceran, dan pertanian, kehutanan, dan perikanan, maka kedua grafik tersebut menegaskan posisi perikanan sebagai sektor yang tumbuh di dalam stagnasi. Ia bergerak naik secara proporsional, tetapi tidak cukup kuat untuk menggeser dominasi industri pengolahan dan perdagangan. Pertanian menurun perlahan, kehutanan tetap stagnan, dan perikanan sedikit naik (lihat grafik 6) -menunjukkan pergeseran internal di dalam sektor primer itu sendiri, bukan lompatan menuju ekonomi industri.

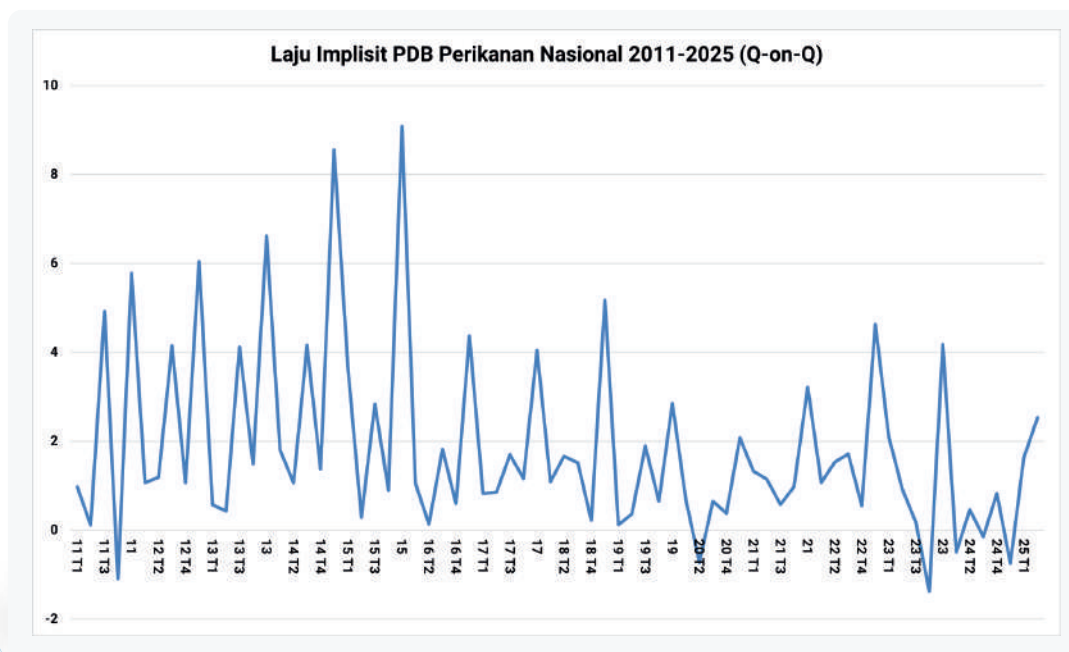
Secara makro, komposisi ini menandakan bahwa perekonomian Indonesia masih bertumpu pada kerja-kerja berbasis sumber daya alam. Meskipun dalam satu dekade terakhir mengalami tren kenaikan persentase PDB, namun kontribusi PDB perikanan stagnan disekitar angka 2,2% hingga 2,8% (lihat grafik 7).

Bahkan, PDB perikanan meski mengalami peningkatan dari 2,0% ke puncak 2,8% pada 2020 sebelum menurun lagi ke 2,29% pada triwulan pertama 2025 (angka sementara dari BPS) (lihat grafik 8). Pertumbuhan PDB perikanan yang stagnan dan volatil menunjukkan bahwa sektor ini bekerja dalam mode akumulasi pinggiran. Neilson & Pritchard (2009) menjelaskan bahwa negara pinggiran berfungsi sebagai zona ekstraksi nilai lebih bagi pasar global.

**Grafik 8. Laju Implisit PDB Perikanan Nasional 2011-2025 (Y-on-Y). Sumber: BPS diolah oleh DFW Indonesia**



**Grafik 9. Laju Implisit PDB Perikanan Nasional 2011-2025 (Q-on-Q). Sumber: BPS diolah oleh DFW Indonesia**



Grafik laju implisit PDB perikanan secara tahunan (*Y-on-Y*)<sup>9</sup> menunjukkan fluktuasi pertumbuhan nilai sektor perikanan dari 2011 hingga 2025. Secara umum, kurva tersebut bergerak dalam pola naik-turun yang cukup tajam dengan puncak pertumbuhan di beberapa periode awal dekade 2020-an, kemudian diikuti perlambatan pada 2023–2024. Pola ini mengindikasikan bahwa pertumbuhan sektor perikanan tidak bersifat linier atau stabil, melainkan sangat dipengaruhi oleh kombinasi faktor produksi (hasil tangkapan, musim, dan biaya input), kebijakan ekspor-impor, serta tekanan eksternal seperti harga komoditas global dan kebijakan pengelolaan sumber daya ikan.

Sementara, grafik laju implisit PDB perikanan triwulanan (*Q-on-Q*)<sup>10</sup> menampilkan pola yang jauh lebih dinamis dan volatil. Setiap triwulan, pertumbuhan PDB sektor perikanan bergerak naik dan turun dalam amplitudo yang lebar, mencerminkan siklus musiman dan ritme produksi berbasis alam yang sangat kuat. Melalui *Q-on-Q*, perikanan sangat sensitif terhadap gangguan pasokan dan biaya produksi. Jika *Q-on-Q* dibaca melalui konteks pekerja pengolahan, ritme produksi sektor tersebut menuntut fleksibilitas tenaga kerja yang ekstrem. Ketika produksi naik - berdasarkan asumsi hasil tangkapan-, buruh di UPI harus bekerja dalam jam panjang, sistem kontrak sementara, dan beban fisik yang meningkat. Namun ketika permintaan turun, perusahaan dengan cepat mengurangi jam kerja atau memberhentikan pekerja kontrak. Dengan demikian, fluktuasi triwulanan PDB perikanan secara langsung diterjemahkan menjadi fluktuasi sosial di tubuh buruh.

Namun, dalam tangkapan tuna yang bersifat non-stop, tidak bergerak pada kerangka tangkapan musiman. Hal ini disebabkan karena sulit untuk melihat musim tangkapan. Kapal-kapal *longline*, *pole and line*, maupun *purse seine* beroperasi secara kontinu di perairan domestik maupun laut lepas, mengikuti migrasi tuna dan sistem kuota yang ditetapkan, bukan musim lokal. Durasi operasi kapal berukuran kecil biasanya 3 minggu sampai dengan 3 bulan, sedangkan untuk kapal berukuran besar biasanya beroperasi antara 3-6 bulan. Bahkan durasi operasi kapal tuna *longline* biasanya memerlukan waktu yang lebih panjang, bisa sampai 10 bulan jika dibandingkan dengan alat tangkapan lainnya karena perlu untuk mencapai area penangkapan (Asnawi, 2025).<sup>11</sup>

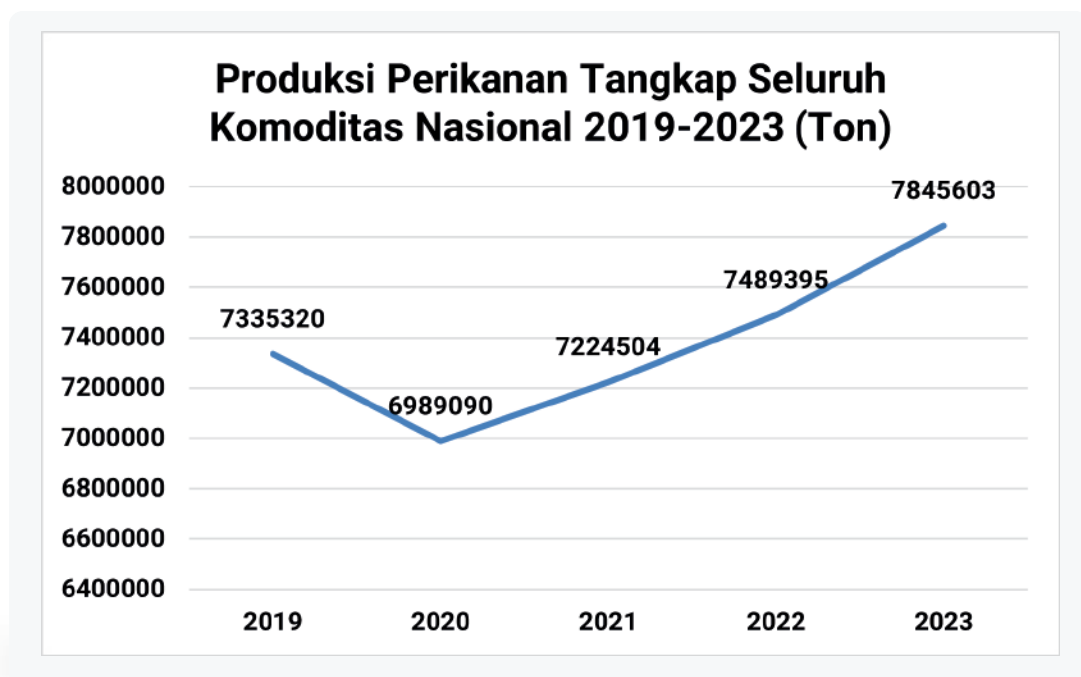
9. *Y-on-Y* melihat perubahan tahunan (interannual), mengukur perubahan dibandingkan kuartal yang sama tahun lalu.

10. *Q-on-Q* melihat perubahan jangka pendek antar-kuartal (intraannual), mengukur perubahan dibandingkan kuartal sebelumnya.

11. Dari data lapangan DFW Indonesia, kapal tuna *longline* berlayar sekitar 7-12 bulan. Sementara, tuna *handline* sekitar 3-4 bulan. Awak Kapal Perikanan yang berlayar di kapal tersebut, berlayar sepanjang tahun. Pola yang ada di kapal tuna, bukan musiman, tetapi bergerak sepanjang tahun. Ikan tuna berlayar lebih ke tengah laut. Terkadang, apabila cumi mulai ke tengah, kapal bergerak lebih jauh untuk menangkap tuna, karena fishing ground menjadi tempat cumi, bukan tuna.

Ketika permintaan ekspor meningkat, produksi dan aktivitas pengolahan melonjak. Sebaliknya, ketika pasar melambat atau harga global turun, aktivitas pengolahan menurun, bukan karena laut tidak memberi hasil, tetapi karena rantai pasok sengaja diperlambat untuk menjaga harga dan stok dingin. Laju implisit perikanan tidak lagi dapat dibaca sebagai indikator “musiman alamiah”, tetapi sebagai indikator temporalitas kapital, bagaimana nilai dan kerja disinkronkan dengan ritme pasar global.

**Grafik 10. Produksi Perikanan Tangkap Seluruh Komoditas Nasional 2019-2023 (Ton).** Sumber: KKP diolah oleh DFW Indonesia



Grafik di atas menunjukkan tren produksi perikanan tangkap nasional yang bergerak dari 7,33 juta ton pada 2019 menjadi 7,85 juta ton pada 2023. Meski tampak meningkat secara agregat, kurva memperlihatkan penurunan signifikan pada 2020 ke 6,98 juta ton sebelum kembali naik secara bertahap dalam tiga tahun berikutnya.

**Tabel 4. Nilai Tambah Bruto menurut Lapangan Usaha (dari Tabel Input-Output Indonesia). Sumber: BPS diolah oleh DFW Indonesia**

Sektor	Kompensasi Tenaga Kerja	Surplus Usaha Bruto	Pajak – Subsidi
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	37%	62.6%	0.4%
Industri Pengolahan	31%	68%	1%

Dalam tabel tersebut, tiap komponen dihitung melalui rumus [Proporsi Komponen (%) = Komponen/Total Input Primer×100]. Jika diturunkan, maka:

**Tabel 5. Proporsi Komponen Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan (dari Tabel Input-Output Indonesia). Sumber BPS diolah oleh DFW Indonesia**

Komponen	Nilai (dalam juta rupiah)	Proporsi (%)
Kompensasi Tenaga Kerja	758,855,037	$(758,855,037 / 2,058,555,052) \times 100 = 37\%$
Surplus Usaha Bruto	1,282,990,498	$(1,282,990,498 / 2,058,555,052) \times 100 = 62,6\%$
Pajak – Subsidi	9,009,517	$(9,009,517 / 2,058,555,052) \times 100 = 0,4\%$

**Tabel 6. Proporsi Komponen Industri Pengolahan (dari Tabel Input-Output Indonesia). Sumber BPS diolah oleh DFW Indonesia**

Komponen	Nilai (dalam juta rupiah)	Proporsi (%)
Kompensasi Tenaga Kerja	975,126,797	$(975,126,797 / 3,141,793,316) \times 100 = 31\%$
Surplus Usaha Bruto	2,136,615,725	$(2,136,615,725 / 3,141,793,316) \times 100 = 68\%$
Pajak – Subsidi	30,050,794	$(30,050,794 / 3,141,793,316) \times 100 = 1\%$



Dari ketiga tabel tersebut, didapat kesimpulan berupa sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan sebagai sektor primer, tetap menampilkan *high surplus share*, artinya nilai dari kerja dari buruh cepat diekstraksi ke kapital. Sementara, industri pengolahan memperlihatkan intensifikasi eksploitasi, nilai yang sama diproduksi melalui kerja yang lebih padat, namun bagian tenaga kerja turun proporsinya. Artinya, buruh di industri pengolahan menerima bagian nilai yang lebih kecil dibanding buruh pertanian, kehutanan, dan perikanan, meskipun beban produktivitas mereka jauh lebih tinggi. Dalam konteks perikanan, produktivitas bukan hasil teknologi, melainkan intensifikasi tubuh. Sektor perikanan dan industri pengolahan merupakan dua wajah dari mekanisme tunggal, yaitu produksi dan realisasi nilai yang terus-menerus menuntut tenaga kerja baru, murah, dan mudah digantikan.

Dalam konteks perikanan, keduanya membentuk rantai nilai eksploitatif berkelanjutan. Sektor perikanan tangkap menciptakan nilai, industri pengolahan mewujudkannya sebagai laba - dengan buruh UPI menjadi simpul utama konversi tenaga kerja ke surplus. Dalam konteks rantai nilai global, posisi Indonesia sebagai zona akumulasi pinggiran memungkinkan perusahaan menjaga biaya sosial produksi tetap rendah melalui intensifikasi kerja, pemangkasan perlindungan sosial, dan pelanggaran hubungan kerja (Neilson & Pritchard, 2009). Karenanya, ketimpangan yang tercipta tergambar dalam rantai nilai di dalam industri tuna nasional. Nilai diciptakan di sektor perikanan melalui kerja nelayan atau buruh tangkap, kemudian direalisasikan sebagai surplus di sektor pengolahan melalui mekanisme kontrak fleksibel, upah minimum, dan kontrol ketat terhadap tenaga kerja di lini produksi UPI. Volatilitas pasar global diterjemahkan sebagai volatilitas pendapatan dan jam kerja bagi buruh UPI.

Industri pengolahan menyerap buruh secara temporer untuk mengubah hasil tangkapan menjadi komoditas ekspor. Di sisi lain, buruh terus dikembalikan ke cadangan tenaga kerja ketika permintaan menurun. Dalam konteks industri perikanan dan pengolahan tuna, *labour pool* bukan sekadar kumpulan pekerja potensial, melainkan mekanisme reproduksi sosial yang menjamin kelenturan sistem (Standing, 2011). Ketika proporsi kompensasi tenaga kerja turun dari sektor primer ke industri pengolahan, bukan berarti buruh menjadi lebih sedikit. Mereka menjadi lebih banyak, namun lebih murah. Perluasan *labour pool* berjalan seiring penurunan *labour share*, melimpahnya tenaga kerja adalah algoritma penekanan upah. Dalam konteks nasional, *labour pool* menjamin elastisitas pasokan tenaga kerja. Dalam hal ini, buruh hadir sebagai unit yang dapat ditarik dan didorong keluar dari relasi produksinya tergantung kebutuhan pasar (Driffield & Pal, 2010).

Sektor perikanan Indonesia baik tangkap maupun pengolahan masih beroperasi sebagai *peripheral accumulation zone*. Maksudnya, ruang akumulasi di pinggiran sistem dunia yang menopang efisiensi global dengan menekankan biaya tenaga kerja dan sumber daya (Silver, 2003). Namun, di dalam pinggiran itu sendiri, berlangsung bentuk momen inersia yang disebut sebagai *structural adjustment inertia*. Momen liberalisasi ekonomi yang digadang-gadang memperkuat daya saing justru membekukan struktur ketenagakerjaan dalam rezim biaya rendah (Habibi, 2016). Dalam hal ini, industri pengolahan tuna berorientasi ekspor, tidak hanya berkompetisi antarnegara, tetapi juga beroperasi dalam kerangka *race to the bottom* yang mensyaratkan fleksibilitas tenaga kerja. Oleh karenanya, pasar tenaga kerja nasional dikerangkeng melalui *structural adjustment inertia* yang menyebabkan *labour market inefficiency*. Bukan karena kegagalan pasar tenaga kerja menyediakan “penyerapan yang optimal”, namun bekerja sebagai mekanisme yang menjamin ketersediaan tenaga kerja untuk menekan biaya sosial yang dihasilkan.

Maka dari itu, surplus populasi relatif bukan anomali pasar, namun hasil yang sengaja dipertahankan untuk memastikan fleksibilitas tenaga kerja, menekan biaya produksi sosial, dan mendisiplinkan tubuh beserta ruang-waktu pekerja. Dalam industri pengolahan tuna, surplus pekerja berguna untuk memastikan roda produksi berjalan ketika permintaan global naik. Namun, relasi kerja tersebut rapuh dan mendorong pekerja kembali ke reservoir saat ritme pasar melambat. Surplus pekerja memastikan selalu tersedianya reservoir buruh murah, patuh, dan siap dimobilisasi secara cepat. Buruh yang masuk dalam sirkuit produksi dapat dikeluarkan kembali ketika siklus pasar berubah (Habibi, 2016). Oleh karenanya, dominasi kerja kontraktual jangka pendek bahkan kontrak informal dalam industri pengolahan tuna tidak dapat dilihat sebagai penyimpangan, melainkan “ekspresi normal” yang bersandar pada *race to the bottom*.

“

**Prekarisasi yang terjadi  
pada industri pengolahan  
tuna disebabkan karena  
mengikuti ritme fluktuatif  
ekspor**

## BAB III

# REKRUTMEN DAN KONDISI KERJA



### Rekrutmen

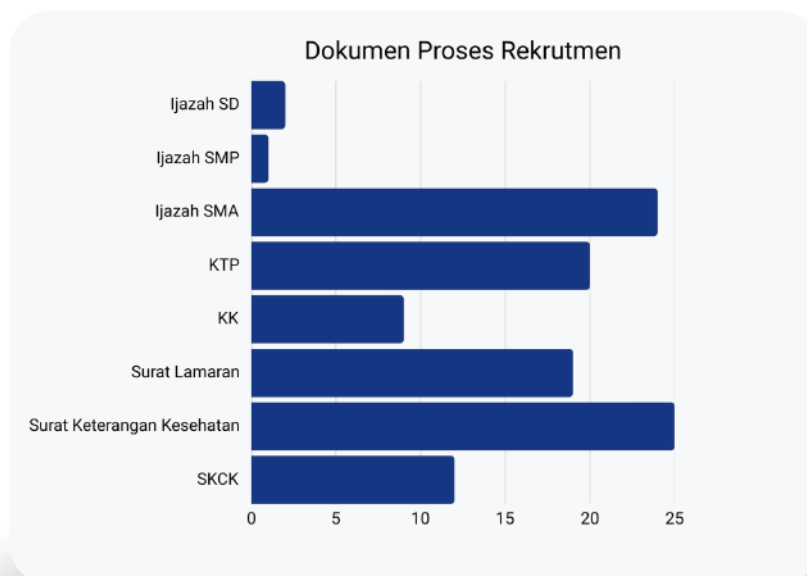
Memasuki area salah satu perusahaan di Bitung, terlihat beberapa orang keluar masuk melalui pintu kecil yang dijaga oleh petugas keamanan perusahaan. Mereka mengenakan pakaian rapi mulai dari atasan kemeja berkerah dan celana bahan sembari menenteng map berwarna coklat muda di tangannya. Nampak dari raut muka, mereka masih berusia muda baik lulusan SMK/SMA atau pekerja yang berpindah tempat kerja dari satu perusahaan UPI ke perusahaan lainnya -atau dari sektor yang lain. Mereka adalah orang-orang yang tinggal di Bitung atau sekitar Bitung, misalnya Minahasa Utara.

Setelah melakukan pengecekan dari petugas keamanan perusahaan dengan menunjukkan KTP dan tujuan memasuki area perusahaan, mereka menitipkan map tersebut kepada petugas keamanan. Mereka berniat untuk melamar kerja di perusahaan tersebut. Menurut keterangan manajerial perusahaan, perusahaan tersebut dalam kesehariannya melakukan *walk-in interview* dengan jumlah pelamar sekitar 10-15 orang per hari. Berdasarkan estimasi kasar dari manajerial perusahaan, terdapat sekitar 600 pekerja dan akan bertambah sekitar 200-300 pekerja di sektor pengolahan. Meskipun tingkat *turnover* mereka cenderung tinggi, karena pekerja pengolahan di perusahaan tersebut bertahan hanya sekitar dua minggu atau beberapa bulan, perusahaan tersebut tetap diminati oleh angkatan kerja di sekitar Bitung. Perusahaan menggunakan skema *walk-in interview* setiap hari untuk mengantisipasi tingginya angka *turnover* tersebut dan digunakan sebagai tenaga kerja cadangan untuk mengisi roda produksi. Mengamini Burawoy (1985), rotasi buruh menciptakan ketidakstabilan jaringan sosial di pabrik, sehingga solidaritas pekerja sulit untuk tumbuh.





**Diagram 10. Dokumen yang diserahkan oleh Pekerja untuk Mendaftar di Perusahaan UPI**



Dalam proses melamar, pekerja di perusahaan tersebut menyiapkan dokumen seperti CV, Ijazah, surat lamaran, Surat Keterangan Sehat, KTP dan SKCK. Berdasarkan grafik di atas, pada umumnya responden menyerahkan syarat berupa fotokopi Ijazah tingkat pendidikan terakhir, Surat Keterangan Sehat, KTP, dan Surat Lamaran. Dalam konteks yang lebih luas -menyasar tiga daerah riset- proses perolehan surat keterangan sehat dari pekerja terdapat masing-masing mekanisme tergantung pada perusahaan yang ia lamar. Beberapa pekerja harus mengeluarkan uang pribadi untuk memeriksakan dirinya di rumah sakit. Sementara, beberapa lainnya, setelah lolos pemberkasan awal, maka akan dicek lebih lanjut oleh rumah sakit atau klinik yang bekerja sama dengan perusahaan tersebut. Menurut keterangan pihak manajerial perusahaan, biaya cek kesehatan tersebut dibebankan oleh perusahaan, utamanya untuk pengecekan Hepatitis. Pengecekan Hepatitis dinilai penting karena produk yang diolah adalah produk makanan, serta hal tersebut merupakan bagian dari standar sertifikasi internasional.

Berdasarkan tabel 7, calon pekerja mendapatkan informasi rekrutmen dari kenalan. Mereka membagikan informasi dari mulut ke mulut. Umumnya, pekerja yang mendapatkan informasi dari perusahaan akan membagikan informasi tersebut kepada tetangga, teman, atau kerabat. Beberapa perusahaan juga menginformasikan informasi lowongan kerja melalui media sosial, umumnya Facebook dan atau membentangkan spanduk besar di depan perusahaan.



Dalam proses rekrutmen, berdasar diagram 11, calon pekerja lebih banyak yang mendaftarkan diri dengan datang langsung ke perusahaan setelah mendapatkan informasi. Namun, tidak sedikit pula yang yang mendaftarkan lewat kenalan yang berada di perusahaan tersebut. Pada bagian bongkar muat, perusahaan merekrut langsung pekerja yang bersedia untuk tinggal di daerah dekat pelabuhan -tidak ada persyaratan ketat pada bagian ini. Selain itu, pekerja musiman juga direkrut oleh perusahaan secara langsung dengan menghubungi pekerja melalui data yang disimpan oleh perusahaan. Pekerja-pekerja tersebut dipanggil kembali ke perusahaan ketika kebutuhan produksi meningkat, utamanya bagi perusahaan yang tidak memiliki kapal. Namun ketika produksi rendah, mereka kembali ke rumah dan atau beberapa dari mereka tetap dipertahankan oleh perusahaan untuk tinggal di mess perusahaan. Hal ini juga terjadi di Jakarta Utara, sebagian pekerja hanya dipekerjakan selama beberapa bulan, kemudian “diparkir” dan dapat dipanggil kembali ketika terdapat pesanan. Perbedaan tersebut disebabkan karena bagian produksi membutuhkan “subjek pekerja yang patuh” -ia dibayangkan sebagai pekerja yang bisa didisiplinkan dalam ritme perusahaan. Sementara, bagian bongkar muat membutuhkan ketersediaan fisik dan dekat dengan lokasi kerja. Pekerja musiman difungsikan sebagai cadangan internal untuk merespons fluktuasi permintaan pasar.

**Tabel 7. Perolehan Informasi Rekrutmen Pekerja di Perusahaan UPI**

Informasi Rekrutmen	Jumlah
<b>Kenalan</b>	<b>29</b>
<b>Keluarga</b>	<b>9</b>
<b>Media Sosial</b>	<b>8</b>
<b>Lainnya</b>	<b>3</b>

**Diagram 11. Proses Rekrutmen Pekerja di Perusahaan UPI**



Booth, et al (2002) menyebutnya sebagai “*buffer stock*” atau “stok hidup” yang disiapkan untuk menyerap fluktuasi permintaan pasar. Tenaga kerja dalam kerangka tersebut digunakan sebagai lapisan penyangga yang memungkinkan perusahaan menyesuaikan diri dari fluktuasi pasar tanpa menanggung beban sosial tenaga kerja tersebut. “Stok hidup” berfungsi sebagai instrumen untuk menstabilkan akumulasi (Booth et al., 2002). Oleh karenanya penggunaan mekanisme kontrak harian, musiman, dan beberapa bentuk kontrak informalitas, digunakan untuk menyesuaikan kebutuhan pasar.

Metode perekrutan secara langsung oleh perusahaan digunakan sebagai metode pendisiplinan pekerja. Kata salah satu HR, “Saya tidak percaya sama orang, lebih baik saya datang sendiri. Jadi, orang kampung itu percaya. Dan saya juga kenal itu karyawan tidak mungkin macam-macam. Saya tahu rumahnya. Saya tahu orang tuanya,”. Mekanisme rekrutmen melalui kenalan atau HR yang “turun langsung ke kampung” menciptakan proses kontrol terhadap pekerja berbasis kepercayaan dan ketakutan (Barrientos & Kritzinger, 2004). Kontrol berbasis jaringan sosial mampu menahan resistensi dan melakukan delegitimasi bentuk perlawanan kolektif (Barrientos & Kritzinger, 2004). Dengan demikian, kontrol telah dimulai sebelum pekerja memasuki lini produksi.<sup>12</sup>

Dalam hal ini, Industri pengolahan tuna dengan strategi padat karya menggunakan cadangan tenaga kerja sebagai area disiplin -ia adalah domain dimana disiplin beroperasi sekaligus alat untuk mendisiplinkan pekerja. Karena ketersediaan substitusi tenaga kerja hampir tanpa batas, disiplin menjadi bentuk kekuasaan sehari-hari yang hadir lebih intens dan menormalkan prekarisasi. Oleh karenanya, pengorganisasian fleksibilitas adalah strategi untuk mengalihkan risiko produksi ke tubuh pekerja (Standing, 2011). Surplus pekerja tidak hanya hadir di luar pagar, tetapi di dalam pagar dan siap untuk direkrut sewaktu-waktu, bahkan saling berkompetisi satu sama lain.<sup>13</sup> Dalam hal ini, “ketakutan” menjadi teknologi manajerial untuk mendisiplinkan angkatan kerja, bukan konsekuensi alamiah pasar kerja.<sup>14</sup>

---

12. Surplus tenaga kerja tidak otomatis menghilangkan kebutuhan perusahaan membangun mekanisme kontrol yang ketat. Ketika tenaga kerja mudah diganti, perusahaan membutuhkan instrumen lain untuk memastikan pergantian tersebut tidak mengganggu produksi pengolahan tuna. Oleh karenanya, kontrol tidak bertentangan dengan keberadaan surplus tenaga kerja. Perusahaan tidak hanya membutuhkan “kumpulan tenaga kerja”, tetapi juga pekerja yang “mudah” dikelola. Surplus tenaga kerja dan mekanisme kontrol bekerja untuk saling melengkapi agar dapat mempertahankan kontinuitas produksi

13. Istilah di “luar pagar” diartikan sebagai kumpulan tenaga kerja yang belum terserap oleh perusahaan, namun tidak berada dalam jangkauan “kolam” daftar tunggu perusahaan. “Di luar pagar” bukan diartikan sebagai surplus populasi relatif, karena surplus populasi relatif bekerja baik di dalam pagar dan di luar pagar.

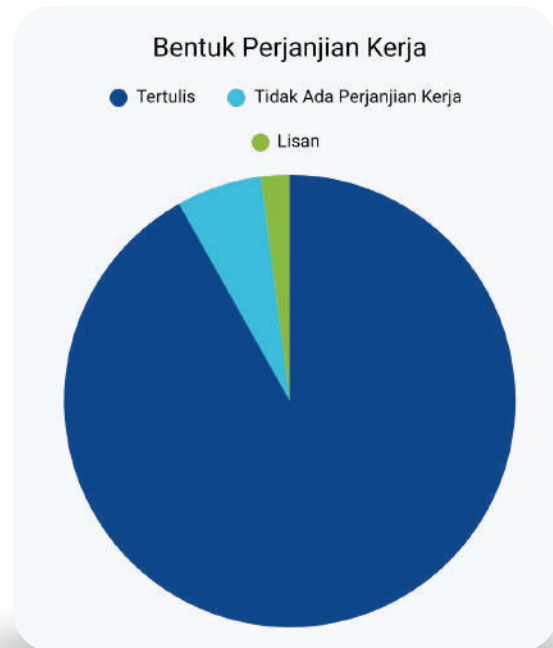
14. Istilah di “dalam pagar” diartikan sebagai mereka yang sudah dikontrak sebagai pekerja, sekaligus mereka yang ada dalam “kolam” daftar tunggu perusahaan.

15. Fleksibilitas kontrak dan surplus pekerja saling menopang satu sama lain. Surplus pekerja menyediakan legitimasi fleksibilitas, sementara fleksibilitas memastikan surplus tetap berada dalam pendisiplinan perusahaan.

Diagram 12. Sebaran Status Kerja Responden



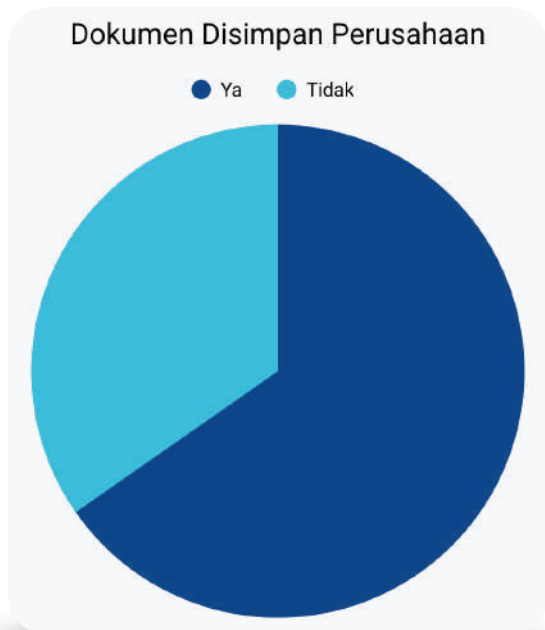
Diagram 13. Sebaran Bentuk Perjanjian Kerja Responden



Setelah calon pekerja lolos proses rekrutmen, mereka akan mendapatkan kontrak kerja setidaknya tiga tipe, pekerja kontrak skema PKWT, pekerja harian, dan pekerja tetap. Responden dalam riset ini paling banyak menggunakan kontrak skema PKWT dan pekerja harian, masing-masing sebesar 35 responden dan 13 responden. Selain itu, sekitar 45 responden menerima kontrak mereka secara tertulis, 1 responden secara lisan, dan 3 responden tidak mendapatkan perjanjian kerja sama sekali. Namun, meskipun mereka memiliki kontrak tertulis, pekerja pengolahan mengaku bahwa mereka tidak pernah menyimpan kontrak tersebut -kontrak hanya disimpan oleh pihak perusahaan. Berkaitan dengan penyimpanan dokumen kontrak, tidak sedikit perusahaan juga menyimpan dokumen yang diserahkan oleh pekerja ketika proses pelamaran kerja -menurut keterangan dari pekerja, dokumen yang disimpan bersifat fotokopi.

Penggunaan skema PKWT bagi pekerja inti produksi menjadikan fleksibilitas tenaga kerja diproduksi melalui hukum formal dan praktik informal yang saling menguatkan. Hukum ketenagakerjaan membuka ruang kontrak jangka pendek yang menginstitusikan ketidakpastian, sementara praktik informal mendisiplinkan pekerja. Dalam hal ini, pekerja secara aktif mempertahankan posisinya yang rapuh karena kepatuhan menjadi syarat eksistensi ekonomi (Burawoy, 1982). Fenomena ini diperkuat oleh temuan lapangan bahwa proses rekrutmen dan kontrak seringkali berjalan paralel dengan evaluasi moral pekerja. HR cenderung menilai “sikap” sebagai faktor utama rekrutmen ulang, bukan keterampilan teknis dalam hal pengolahan.

Diagram 14. Penyimpanan Dokumen Pribadi oleh Perusahaan Ketika Proses Rekrutmen

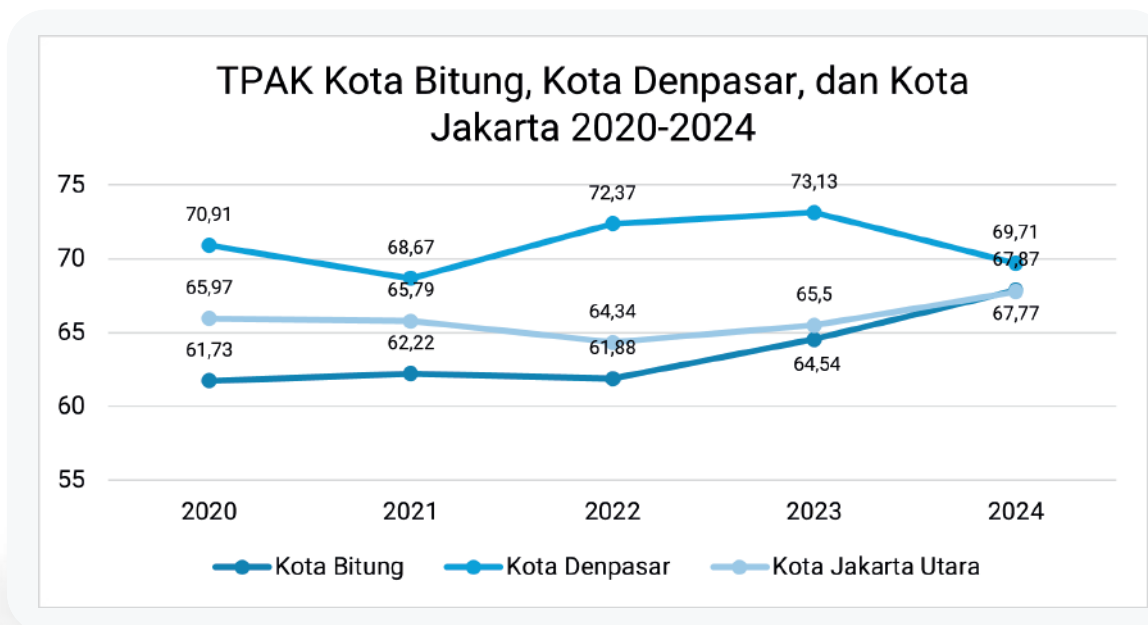


Berkenaan dengan proses rekrutmen, perusahaan memanfaatkan kondisi kumpulan tenaga kerja (*labour pool*) yang melimpah. Kondisi melimpahnya tenaga kerja di negara pinggiran seperti Indonesia disebut sebagai surplus populasi relatif (*relative surplus population*) yang menandai populasi berlebih terhadap kebutuhan rata-rata produksi (Habibi, 2016). Dalam konteks industri pengolahan ikan, proses produksi mengembangkan pembuatan pabrik dengan potensi pengembangan kesempatan kerja dan mengurangi surplus populasi relatif. Dalam konteks tuna, industri berorientasi ke ekspor (*Export Oriented Industry/EOI*) yang bergantung pada kompetisi antar negara di dunia. Kompetisi antar negara tersebut menjadi aturan main tunggal yang biasanya berbasis pada ongkos produksi yang rendah (Habibi, 2016).

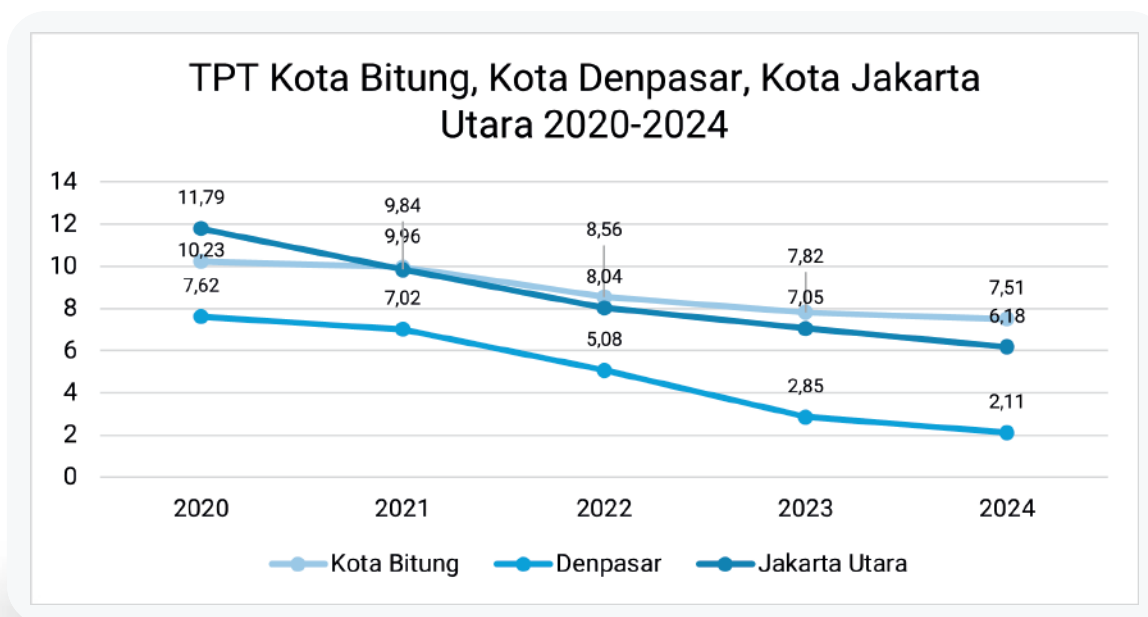
Dalam konteks tiga daerah yang diriset, Kota Bitung dan Kota Jakarta Utara dari tahun 2022-2024 mengalami tren kenaikan TPAK. Namun, TPAK Kota Denpasar meskipun naik pada 2022-2023, mengalami penurunan pada tahun 2024 (lihat grafik 11). Sementara, Tingkat TPT di tiga daerah semuanya mengalami penurunan. Jika grafik TPAK dan grafik TPT disandingkan, maka terdapat tren positif di dua daerah, yaitu kota Bitung dan Kota Jakarta Utara yang ditandai dengan TPAK naik dan TPT turun. Hal tersebut menunjukkan berjalannya serapan tenaga kerja ke pasar tenaga kerja.

Namun demikian, terdapat catatan pada dua daerah tersebut berkenaan dengan angka TPT yang masih di atas 5%, yaitu 7,51% di Kota Bitung dan 6.18% di Kota Jakarta Utara. Angka TPT yang tetap tinggi meski TPAK naik menunjukkan pertumbuhan lapangan kerja yang masih bersifat informal -hal ini juga mengindikasikan kehadiran surplus populasi bersifat laten, pekerja yang secara statistik aktif tetapi secara ekonomi rentan dan mudah digantikan. Berbeda dengan kedua daerah tersebut, kota Denpasar memiliki TPAK dan TPT yang sama-sama mengalami penurunan. Dampaknya, angkatan kerja yang ikut dalam persaingan di pasar tenaga kerja juga berkurang.

Grafik 11. TPAK Kota Bitung, Kota Denpasar, dan Kota Jakarta Utara 2020-2024. Data BPS diolah oleh DFW Indonesia



Grafik 12. TPT Kota Bitung, Kota Denpasar, dan Kota Jakarta Utara 2020-2024. Data BPS diolah oleh DFW Indonesia



Namun, dalam industri pengolahan ikan, seperti yang telah dijelaskan pada profiling pekerja, Kota Denpasar dan Kota Jakarta Utara cenderung mendapatkan pekerja melalui migrasi internal antar pulau. Meskipun Kota Bitung juga cenderung mengalami migrasi antar pulau, namun cadangan tenaga kerja datang melalui daerah sekitar. Melimpahnya pasokan tenaga kerja membuat kontrak pekerja melalui jangka pendek dengan berbagai kebijakan internal perusahaan di daerah tersebut.



Migrasi pekerja antar daerah menunjukkan surplus populasi bukan bersifat statis secara spasial, tetapi terdistribusi antarwilayah. Daerah yang memiliki kesempatan kerja terbatas menjadi bagian tenaga kerja surplus populasi di wilayah industri. Oleh karenanya, kerentanan yang dialami oleh pekerja yang berasal dari daerah tetap berlanjut mengalami kerentanan di area perkotaan karena keterbatasan kemampuan di pasar tenaga kerja (Habibi & Juliawan, 2018).

Kota Bitung misalnya rata-rata perusahaan pengolahan menetapkan kontrak PKWT selama 3-6 bulan. Terdapat pula perusahaan yang menetapkan kontrak PKWT selama 11 bulan, namun pihak manajerial tengah menggodok kebijakan untuk mengganti jangka waktu PKWT dari 11 bulan menjadi 6 bulan dengan dalih “normalnya dengan kontrak jangka pendek”. Sementara, Jakarta Utara dan Bali memiliki pola PKWT selama 1 tahunan untuk bagian pengolahan. Pemberlakuan kontrak jangka pendek secara halus telah menekan pekerja yang memiliki status tersebut sebelum bergabung dalam serikat pekerja maupun terlibat dalam aksi-aksi perjuangan solidaritas pekerja lainnya (Habibi, 2016). Selain itu, kontrak jangka pendek juga menunjukkan kerentanan yang terus menerus dipertahankan sebagai elemen kontrol pekerja (Munck, 2013).

Tekanan untuk terus mempertahankan hidup ditengah himpitan pasar tenaga kerja, melimpahnya cadangan tenaga kerja, dan normalisasi kontrak jangka pendek membuat pekerja hanya sempat memikirkan dirinya sendiri. Kontrak jangka pendek membuat pekerja berpikir ulang untuk menyuarakan hak-haknya di tengah limpahan tenaga kerja. Terdapat pula pekerja yang sudah bekerja dengan perusahaan pengolahan tuna selama hampir 6 tahun mulai dari tahun 2019 dengan skema PKWT 3 bulanan. Siklus yang ia alami selama 6 tahun tersebut adalah memperbaharui kontrak PKWT-nya tiap 3 bulan tanpa kepastian kapan ia akan dipekerjakan sebagai pekerja tetap.

Kontrak jangka pendek juga membuat fleksibilitas tinggi perpindahan antara satu perusahaan pengolahan ke perusahaan pengolahan lainnya. Pekerja-pekerja tersebut setelah beberapa tahun bekerja dengan beberapa kali perpanjangan PKWT atau skema pekerja harian lepas akan berpindah ke perusahaan UPI lainnya dengan mempertimbangkan kejelasan kontrak dan persoalan upah. Salah satu pekerja di Bitung mengatakan jika ia telah bekerja di suatu perusahaan pengolahan selama 2,5 tahun dengan skema pekerja harian lepas. Ia memutuskan mencari perusahaan lain untuk mendapatkan kejelasan kontrak. Namun, setelah berpindah ke perusahaan pengolahan lainnya, gaji yang ia dapat sering terlambat.

Pekerja yang telah bekerja di UPI cenderung memilih di sektor yang sama dibandingkan di sektor lainnya. Menurut pekerja, sektor perikanan cenderung lebih mudah -baik dari segi persyaratan maupun proses- dibandingkan sektor manufaktur. Sektor manufaktur dengan banyak peminat, akhirnya pekerja yang terlempar dari persaingan pasar tenaga kerja sektor manufaktur berusaha bertahan hidup di sektor perikanan. Dalam hal ini, sektor perikanan menjadi “*labour absorption sector*” yang menampung pekerja yang tersisih dari persaingan di sektor lain. Namun, sektor pengolahan menjadi “penyerap yang bersyarat” yang dimaksudkan, akses masuk sektor pengolahan melalui persyaratan administratif, termasuk biaya untuk cek kesehatan. Meskipun beberapa biaya ditanggung oleh perusahaan, pekerja tetap menanggung biaya transaksi.

Keterbatasan lapangan kerja di daerah asal juga membuat pekerja pada akhirnya memutuskan untuk migrasi internal ke Jakarta Utara maupun Benoa. Pekerja yang berasal dari Jawa Tengah misalnya, setelah merantau mencari pekerjaan di Jakarta dan terlempar dari sektor darat, memilih untuk bekerja di sektor perikanan. Beberapa pekerja juga meninggalkan anaknya yang masih kecil di daerah asalnya. Salah satu pekerja yang berasal dari Wonosobo dan menikahi pasangannya asal Yogyakarta harus meninggalkan anaknya semenjak lahir (kini berumur 4 tahun) untuk meneruskan penghidupan di Jakarta Utara. Sementara kedua orang tua merantau, anak tersebut dititipkan kepada kerabat untuk diasuh. Pola pengasuhan serupa dialami oleh pekerja yang berasal dari daerah. Hal ini menunjukkan surplus populasi relatif tidak hanya mencakup tenaga kerja produktif, tetapi juga reproduksi tenaga kerja yang tidak dibayar (Katz, 2001).

Surplus populasi relatif di institusionalisasi dalam sistem ketenagakerjaan formal. Kondisi seperti tingginya *turnover*, kontrak pendek 3-11 bulanan, ketidakjelasan status kerja, dan kontrol informal melalui jaringan sosial menunjukkan surplus populasi tidak dihapuskan, melainkan dijaga keberadaannya sebagai mekanisme pengendalian upah dan disiplin bekerja. Praktik *walk-in interview* setiap hari oleh perusahaan bukan sekadar strategi rekrutmen, melainkan bagian dari strategi produksi berbasis disposabilitas tenaga kerja -pekerja dihadirkan sebagai elemen “siap pakai dan siap buang” (Bremen, 1996). Strategi tersebut tidak hanya adaptasi perusahaan terhadap fluktuasi pasar global ekspor tuna, tetapi bentuk institusionalisasi ketidakpastian yang dijaga oleh rezim produksi itu sendiri agar tetap bergerak.

Strategi berbasis disposabilitas juga merupakan efek dari produksi berbasis *pre-order*, sistem produksi yang berbasis pada ketersediaan pemesanan. Jika tidak ada pesanan dari pembeli untuk ekspor, maka kegiatan produksi akan berhenti. Sistem berbasis *pre-order* turut menjadikan pekerja pengolahan makin rentan, karena pekerja bisa dirumahkan sewaktu-waktu apabila tidak ada pesanan ekspor. Salah satu perusahaan memulangkan seluruh pekerjanya karena efek tarif Trump 10%. Perusahaan tersebut terakhir beroperasi pada April 2025 untuk mengejar tarif 10% sebelum tarif tersebut naik.

Dampak dari hal tersebut, sekitar 80 pekerja dengan detail sekitar 40% pekerja tetap dan 60% pekerja kontrak harian dirumahkan. Namun, pekerja yang berada di kantor tetap bekerja seperti biasa. Pekerja yang dirumahkan merupakan pekerja harian. Dari keterangan HR, pekerja harian sepakat menandatangani kontrak harian jangka waktu 3 bulan dengan konsekuensi apabila tidak ada bisa dirumahkan -dengan demikian, pekerja harian tidak akan mendapatkan upah apabila dirumahkan. Namun, apabila terdapat pesanan, pekerja yang dirumahkan tersebut ditarik kembali ke perusahaan. Pihak HR juga menuturkan bahwa perusahaan memberikan slot sekitar 20% kepada pekerja harian untuk menjadi tenaga bantu harian di *sister group company* dengan sistem bergantian. Namun, setelah dikonfirmasi melalui serikat pekerja di luar perusahaan, banyak pekerja yang tidak menjadi tenaga bantu di *sister group company* dan pada akhirnya mencari perusahaan pengolahan lain untuk bertahan hidup.

Selain itu, pekerja yang tidak mampu bertahan dalam kondisi tersebut kerap diposisikan perusahaan sebagai pihak yang memiliki etos kerja rendah. Mereka yang keluar, berhenti hadir setelah menerima upah, atau mengundurkan diri diberikan label “tidak berkomitmen”. “Anak-anak muda sekarang cepat bosan. Baru dua minggu kerja, sudah bilang capek. Padahal orang tua mereka kuat bekerja selama 5 tahun,” kata HR. Stigma tersebut juga diarahkan pada mereka yang masih bertahan agar tidak ikut keluar. Selain itu, stigma tersebut bekerja pula di tahap rekrutmen, memungkinkan perusahaan menyaring kandidat berdasarkan konstruksi ‘etos kerja’ yang mereka definisikan sendiri. Stigma etos kerja berfungsi untuk menghasilkan subjek patuh, yang menerima disposabilitas sebagai sesuatu yang “normal” bahkan “kesalahan diri sendiri”. Prekaritas bekerja sebagai *moral economy* yang menyatakan bahwa yang bertahan adalah yang “beretos”, padahal etos merupakan konstruksi untuk tetap melanjutkan produksi di tengah kondisi kerja yang ada (Gill & Pratt, 2008). Oleh karenanya, stigma membantu menormalkan disposabilitas sehingga ketidakmampuan bertahan tampak sebagai kesalahan personal, bukan sebagai gejala dari rezim kerja yang memproduksi ketidakpastian itu sendiri.

## Kondisi Kerja

### Pengupahan dan Jam Kerja

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas pekerja mendapatkan upah kisaran 1-3 juta. Sementara, terdapat pula pekerja yang mendapatkan upah kisaran 4-6 juta. Hanya 1 responden yang mendapat upah di atas 6 juta dengan posisi sebagai *quality control*. Pada saat penentuan upah, perusahaan mengaku menggunakan Upah Minimum Provinsi (UMP) sebagai basis penentuan upah pekerja yang berstatus PKWT. Misalnya, UMP Sulawesi Utara sebesar Rp. 3.775.425 yang kemudian dibagi dengan 6 hari kerja. Apabila pekerja tidak masuk tanpa surat izin, maka upah akan dipotong sebanyak hari yang tidak bekerja. Bagi pekerja dipotong sebanyak hari yang tidak bekerja. Bagi pekerja borongan dan harian lepas, remunerasi tergantung dengan target olahan per harinya. Namun, menurut pengakuan pekerja yang di Jakarta, pekerja pengolahan banyak yang mendapatkan upah kurang dari 3 juta utamanya pekerja borongan dan harian lepas.

Tabel 8. Perolehan Gaji Pekerja di Perusahaan UPI Selama 1 Bulan

Upah	Jumlah
1-3 Juta	32
4-6 Juta	16
Lebih dari 6 Juta	1

Tabel 9. Lama Pekerja Bekerja dalam 1 Hari

Lama Bekerja	Jumlah
Kurang dari 5 jam	3
6-8 Jam	39
9-11 Jam	1
Lebih dari 11 Jam	2

Tabel 10. Lama Istirahat Pekerja di Perusahaan UPI

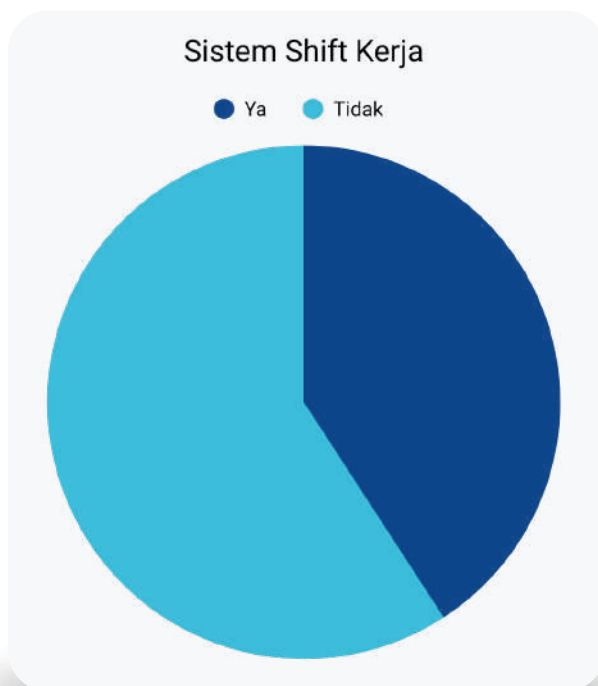
Jam Istirahat	Jumlah
Kurang dari 30 Menit	16
1 Jam	32
2 Jam	1

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden mengaku bekerja sekitar 6-8 jam per hari di perusahaan pengolahan. Namun, beberapa responden juga mengutarakan bahwa jam kerja per hari mencapai lebih dari 9 jam per hari.

Berkenaan dengan jam kerja, status pekerja menjadi penentu. Misalnya, mereka yang memiliki kontrak berjenis PKWT mengaku bekerja sekitar 8 jam per hari. Sementara, mereka yang memiliki kontrak borongan atau harian lepas dengan tidak ada perjanjian tertulis cenderung bekerja lebih dari 9 jam per hari tergantung dengan target olahan produk.

Dalam jam kerja tersebut, mayoritas responden memiliki waktu istirahat sekitar 1 jam -istirahat di siang hari- untuk makan siang. Namun, tidak sedikit pula pekerja yang hanya memiliki waktu istirahat kurang dari 30 menit. Ketika memasuki waktu istirahat, pekerja dengan jam yang sangat terbatas mulai makan siang baik membawa bekal sendiri maupun disediakan oleh perusahaan. Antar perusahaan juga tidak memiliki standar makan siang yang baku. Beberapa perusahaan hanya menyediakan nasi putih saja, sementara beberapa perusahaan menyediakan nasi putih dengan lauk. Perusahaan beralih ketika menyediakan nasi putih, pekerja bisa leluasa menyesuaikan selera masing-masing. Pekerja membeli lauk sendiri dengan upah yang ia terima.

**Diagram 15. Sistem Shift Kerja yang ada di Perusahaan**

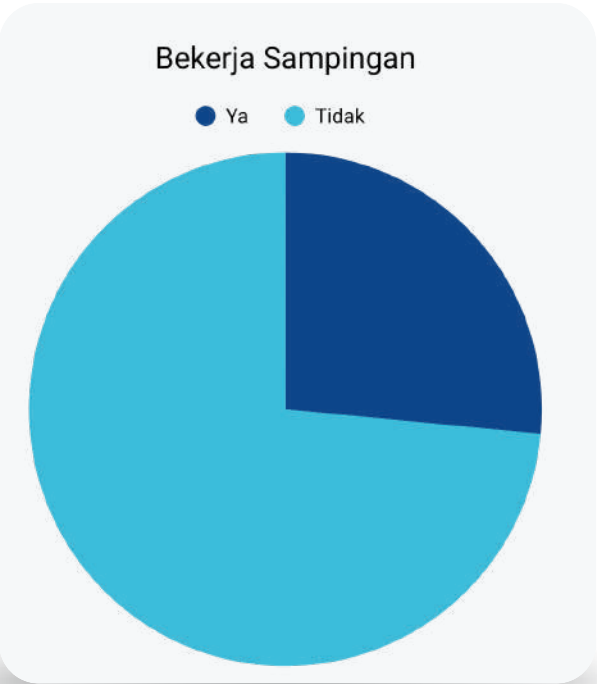


Berkenaan dengan sistem shift kerja, sekitar 59,2% pekerja tidak bekerja melalui sistem shift kerja, sementara 40,8% pekerja bekerja dengan sistem shift kerja. Berkenaan dengan pemberlakuan shift kerja, perusahaan cenderung beragam dari 2 hingga 3 kali per hari. Satu kali shift sekitar 8 jam kerja dan beroperasi terus menerus -jika perusahaan memberlakukan 3 kali shift, maka perusahaan beroperasi 24 jam satu hari penuh. Perusahaan dengan tipikal 3 kali shift, bekerja mulai dari shift pagi-sore, sore-malam, hingga malam-pagi.



Setelah selesai bekerja, sekitar 26,5% bekerja sampingan baik menjadi pengemudi ojek dalam jaringan (*daring-online*), kembali berladang, atau bekerja di sektor-sektor informal lainnya. Mereka bekerja sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Namun, sayangnya terdapat konstruksi sosial tertentu di antara pekerja yang malah menyalahkan gaya hidup alih-alih problem struktural. Bekerja sampingan juga menjadi pilihan pekerja untuk melanjutkan hidup jika mereka sedang tidak bekerja (lihat diagram 16). Apabila pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan, mereka akan memutuskan menganggur dan mencari pekerjaan di tempat lain (lihat tabel 11).

Diagram 16. Pekerja yang Melakukan Pekerja Sampingan



Tabel 11. Kegiatan yang Dilakukan Pekerja Apabila Sedang Tidak Bekerja di UPI

Kegiatan	Jumlah
Bekerja Sampingan	18
Menganggur	15
Mencari Kerja di Tempat Lain	11
Lainnya	5

## Jaminan Sosial dan Cuti

Diagram 17. Penerima Jaminan Sosial

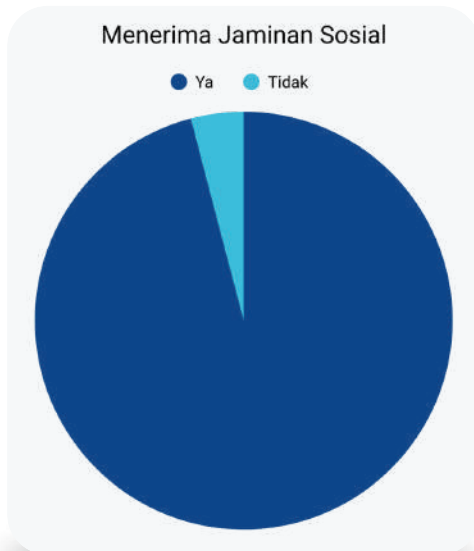
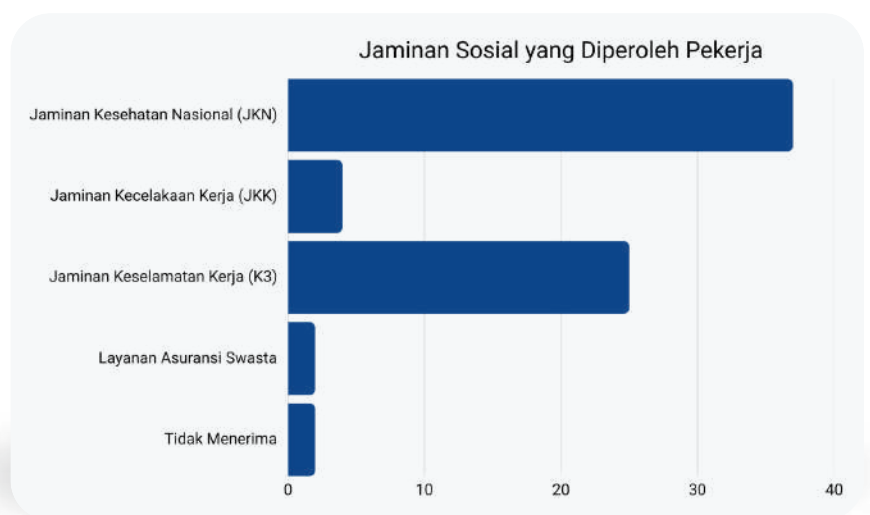


Diagram 18. Jaminan Sosial yang Diperoleh oleh Pekerja



Berdasarkan grafik di atas, 95,9% responden mendapatkan jaminan sosial. Sementara, 4,1% responden menyatakan tidak menerima jaminan sosial. Mereka yang tidak mendapatkan jaminan sosial berasal dari pekerja harian lepas. Ketika dikonfirmasi terkait dengan jaminan sosial, responden paling banyak mendapatkan jaminan sosial berupa Jaminan Kesehatan Nasional berupa BPJS Tenaga Kerja dan Jaminan Keselamatan Kerja. Sayangnya, perusahaan tidak memberikan Jaminan Kematian dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Kedua jaminan tersebut penting bagi pekerja mengingat tingginya beban kerja produksi yang dilakukan oleh pekerja.

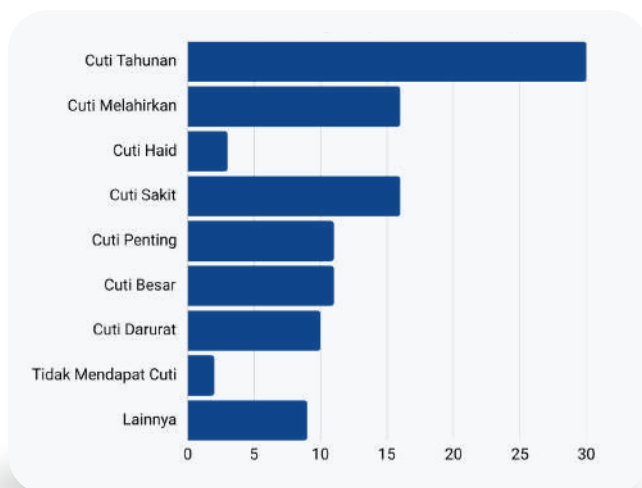
Meski mendapatkan Jaminan Sosial, ketika sakit, pekerja tetap menggunakan biaya sendiri atau keluarga -pun mayoritas responden mengatakan ditanggung oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan menyediakan klinik untuk menjadi rujukan pekerja yang tengah sakit. Namun, obat-obatan yang diberikan cenderung generik. Meskipun pekerja didaftarkan melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Tenaga Kerja, mereka “dipagari” oleh layanan klinik internal yang terbatas. Tidak jarang pula pekerja “menyembunyikan” sakitnya untuk mempertahankan posisinya sebagai tenaga kerja. Mereka enggan untuk menyatakan sakit karena takut kontraknya tidak diperpanjang.

Tabel 12. Penanggung Biaya Apabila Pekerja Sakit

Biaya Sakit	Jumlah
Ditanggung Perusahaan	31
Biaya Sendiri atau Keluarga	12
Lainnya	6

Oleh karenanya, mekanisme penyediaan klinik merupakan bagian dari infrastruktur manajerial untuk memfasilitasi produktivitas sekaligus mengawasi kesehatan pekerja untuk kontinuitas proses produksi. Rezim perburuhan sebagai alat baca bukan sekadar kebijakan formal, tetapi relasi kuasa yang melekat dalam proses produksi mulai dari rekrutmen, pengawasan, dan penanggulangan ketika “rusak” (Wright, 1997). Rezim perburuhan dalam konteks pekerja pengolahan bekerja secara kompleks melalui relasi kuasa, institusi sosial, dan skema kontrol yang saling menopang satu sama lain. Pola disposabilitas pekerja berjalan beriringan dengan surplus populasi relatif serta strategi produksi mekanisme *pre-order* menjadi rezim perburuhan bekerja menjadi tipikal produksi berbasis fleksibilitas tinggi.

**Diagram 19. Cuti yang diberikan oleh Perusahaan kepada Pekerja**



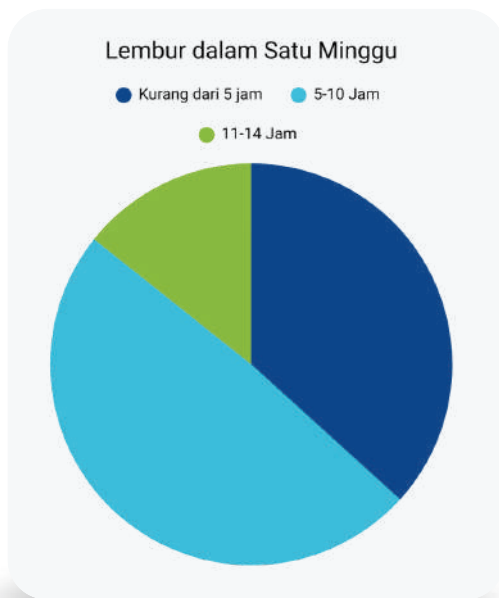
**Tabel 13. Perolehan Tunjangan yang Diperoleh Pekerja UPI**

Tunjangan	Jumlah
Tunjangan Hari Raya	49
Tunjangan Lembur	20
Tunjangan Lainnya	5

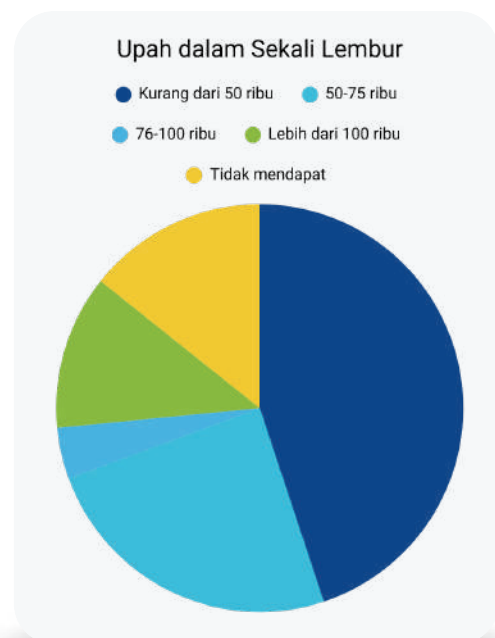
Berdasarkan survei, cuti yang didapatkan oleh perusahaan beragam, mulai dari cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti besar, cuti darurat, haid, dan cuti penting. Namun, beberapa responden tidak mendapatkan cuti. Berkaitan dengan cuti haid, sayangnya perusahaan tidak semuanya memberikan hak tersebut kepada pekerja perempuan. Alasan utamanya karena perusahaan tidak bisa melakukan verifikasi terhadap cuti tersebut. Sementara, dari berbagai tunjangan, tunjangan yang diterima oleh pekerja mayoritas adalah tunjangan hari raya. Ketika proses wawancara, terdapat pula tunjangan bagi pekerja teladan dengan kriteria tidak pernah menggunakan cuti tahunannya dan selalu masuk tepat waktu.

## Lembur

**Diagram 20. Jumlah Jam Lembur dalam 1 Minggu**



**Diagram 21. Upah Lembur yang Didapat Pekerja dalam Satu Kali Lembur**



Lembur dalam proses produksi tuna tidak menentu, karena produksi berkaitan dengan stok bahan mentah yang tersedia. Namun, sekitar 49% responden menyatakan lembur dalam satu minggu sekitar 5-10 jam. Terdapat pula pekerja yang menyatakan lembur dalam satu minggu kurang dari 5 jam dan 11-14 jam, masing-masing sebesar 36,7% dan 14,3%. Berdasarkan upah lembur selama satu jam, mayoritas pekerja mendapatkan upah lembur kurang dari 50 ribu rupiah (lihat diagram 21). Perusahaan mengatakan bahwa upah lembur yang mereka berikan sesuai dengan peraturan nasional, yaitu jam pertama lembur menggunakan rumus 1,5 dikali upah satu jam dan jam berikutnya 2 dikali upah satu jam.

Jika berdasar penghitungan kasar pekerja mendapatkan upah UMK Jakarta Utara sebesar Rp5.396.761 dibagi dengan 173 jam (jam normal kerja), maka didapat upah harian sebesar Rp. 31.195. Upah harian tersebut jika lembur selama satu hari 1 jam, maka yang didapat sekitar Rp. 46.792. Konteks Sulawesi Utara dengan UMK Bitung sebesar Rp3.775.425, jika dalam hitungan kasar maka 1 kali lembur selama 1 jam akan mendapat Rp. 32.734. UMK Denpasar Rp 3.298.116,50, maka 1 kali lembur selama 1 jam akan mendapatkan Rp. 28.596. Namun, sebanyak 14,3% responden menyatakan mereka tidak menerima upah lembur.

**Tabel 14. Mekanisme Pengganti Lembur Pekerja di Perusahaan UPI**

Mekanisme Pengganti Lembur	Jumlah
Tidak Ada	30
Cuti Pengganti	1
Upah Lembur	5
Upah Setengah Lembur	2

Dalam mekanisme pengganti lembur, mayoritas responden menyatakan tidak ada mekanisme khusus berkaitan hal tersebut. Hal ini disebabkan karena proses produksi pengolahan berbasis pada target olahan harian. Salah satu perusahaan pengolahan berbasis tuna loin beku di Jakarta Utara dengan pekerja pengolahan sekitar 40 orang pekerja harian ditargetkan untuk memproses sekitar 20 ton tuna loin per hari. Dalam keseharian, mereka harus memenuhi target tersebut untuk dapat pulang ke tempat tinggal masing-masing. Namun, di Bali khususnya, kisaran besaran pengganti lembur bahkan masih dibawah Rp. 20.000 per jamnya.

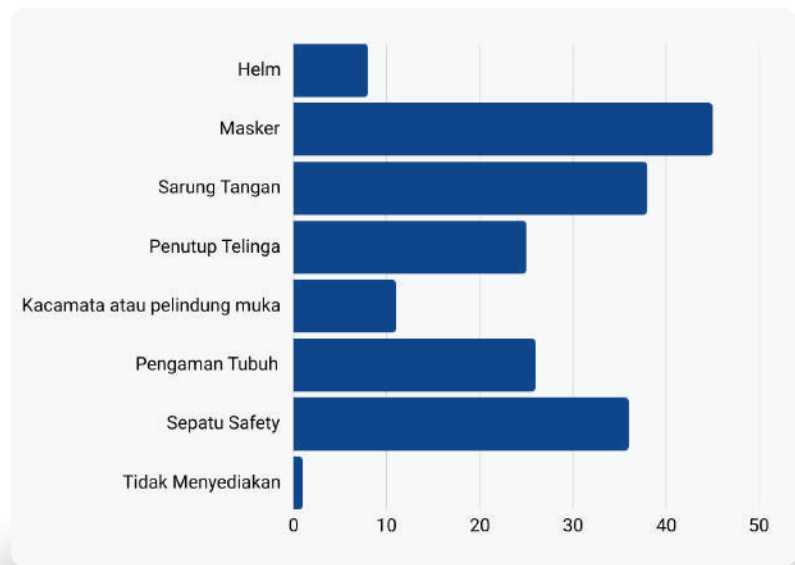
## Alat Perlindungan Diri

Berdasarkan PP No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Sistem Manajemen K3 menjadi wajib apabila suatu perusahaan mempekerjakan 100 orang atau lebih, atau bergerak di bidang usaha dengan tingkat bahaya tinggi. Hal ini tercermin dalam proses produksi industri pengolahan yang membutuhkan suhu rendah (hingga minus derajat) dan berhubungan dengan bahan kimia, sehingga harus dipastikan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang memadai. Pada dasarnya dalam sistem K3, APD seharusnya menjadi upaya perlindungan terakhir, meski dalam praktik sering menjadi yang pertama. Dalam proses produksi industri pengolahan tuna, tidak hanya K3, bahkan APD yang tersedia sering kali masih belum memadai. Hal ini disebabkan karena keterbatasan manajemen perusahaan pengolahan tuna yang sering kali tidak memiliki ahli K3. Hal ini tercermin dalam grafik dibawah:



Memasuki area pengolahan salah satu perusahaan, peneliti dan tim lapangan mengenakan APD yang disediakan oleh perusahaan, mulai dari masker, jas laboratorium, penutup rambut, dan sepatu boots. Kami memakai APD tersebut ditempat yang sama dengan pekerja. Ruang tersebut luasnya sekitar 4 meter kali 4 meter. Di ruangan tersebut, terdapat sekitar 6 besi yang digunakan sebagai gantungan sepatu boots para pekerja, begitu pula dengan rak-rak yang berisi

Diagram 22. Jenis APD yang disediakan oleh Perusahaan Kepada Pekerja



alas kaki pekerja. Ruangan ganti antara laki-laki dan perempuan dipisahkan. Pada saat kami memakai APD yang disediakan, terdapat pekerja perempuan yang mondar-mandir mengenakan kaos oblong lengan pendek dan dilapisi dengan apron, memakai masker dan sepatu boots untuk mengepel ruang ganti. Ketika kami tanya, sepatu boots diganti jika sudah ada pekerja yang mengeluh sepatu telah aus (licin atau mengalami kebocoran). Tidak ada jangka waktu tertentu untuk penggantian sepatu boots.

Setelah kami memakai APD, kami diarahkan ke area sterilisasi. Setelah mencuci tangan dengan sabun, tangan kami direndam selama kurang lebih 10-15 detik menggunakan cairan klorin (*chlorine*) untuk pembersihan. Setelah tangan kami direndam, kami berjalan melalui jalur yang dipenuhi oleh cairan klorin setinggi mata kaki untuk pengecekan kebocoran sepatu boots dan pembersihan sepatu boots. Setelah pengecekan kebocoran, kami berjalan ke area pemrosesan. APD yang kami gunakan hanya berbeda satu unsur dengan pekerja, jika kami menggunakan jas lab, maka pekerja menggunakan apron. Pekerja-pekerja bagian *skinning* dan *trimming* berdiri ketika bekerja untuk memisahkan daging tuna putih dengan bagian-bagian lainnya. Sementara, pekerja lainnya memisahkan tulang-tulang halus. Kesemua proses tersebut manual menggunakan tangan tanpa adanya sarung tangan. Mereka memegang pisau *stainless* menggunakan tangannya untuk mengolah daging tuna tersebut dengan suhu ruangan sekitar 10-12 derajat celcius.

Berdasarkan survei yang kami lakukan, APD yang disediakan oleh perusahaan mulai dari masker, sepatu *safety*, pengaman tubuh, helm, kacamata atau pelindung muka, penutup telinga, dan sarung tangan. Namun, sayangnya ketika proses observasi, sarung tangan menjadi barang yang tidak kami pakai dan tidak disediakan oleh beberapa perusahaan -beberapa perusahaan menyediakan sarung tangan. Bahkan, bagi pekerja yang bertugas untuk mengangkat bahan mentah ke *cold storage* maupun dari *cold storage* menuju ruang pengolahan tidak disediakan sarung tangan. Mereka menggunakan *hand pallet* (troli barang) manual baik dalam pengangkatan bahan mentah ke *cold storage* maupun *cold storage* ke ruang pemrosesan.

Sayangnya, antar perusahaan tidak memiliki kesepahaman mengenai APD yang disediakan. Beberapa perusahaan menyediakan jaket tebal dan sarung tangan bagi pekerjanya, terkhusus bagi mereka yang bekerja di *cold storage*, sementara lainnya tidak menyediakan. Salah satu pekerja yang sudah bekerja selama 9 tahun di *cold storage* perusahaan tersebut hanya menerima APD berupa apron, sarung tangan, dan celana -tanpa perlindungan tambahan khususnya di suhu ekstrem. Pekerja yang berada di *cold storage* bekerja di ruangan yang mencapai minus 20 derajat celcius, sementara jika pemrosesan tuna menggunakan *Air Blast Freezer*, suhu bisa mencapai minus 45 derajat celcius. Ia bercerita bahwa temannya pernah terjebak di ruangan *cold storage* karena pintu ruangan tersebut terkunci. Semenjak kejadian tersebut, perusahaan memasang alarm di ruang tersebut. Kondisi tersebut, mengamini Neilson dan Pritchard (2009), perusahaan di pinggiran rantai nilai global menekan biaya perlindungan kerja agar laba tetap direalisasikan di hilir pasar global.

Selain itu, pekerja yang kerjanya terlibat langsung dengan penggunaan gas karbon monoksida (CO)-guna menjaga agar warna daging tuna tetap berwarna merah cerah dan terlihat segar-biasanya memiliki risiko tinggi atas paparan berbahaya. Di sejumlah pabrik pengolahan, khususnya di Benoa dan Bitung, telah terjadi beberapa kasus kebocoran gas CO yang menyebabkan gangguan pernapasan dan gejala keracunan pada pekerja. Insiden ini menunjukkan bahwa prosedur keselamatan dan sistem ventilasi di ruang produksi belum sepenuhnya memenuhi standar K3, sementara penggunaan APD seperti masker filtrasi gas, sensor deteksi kebocoran, dan pelatihan tanggap darurat masih terbatas. Kondisi ini menegaskan perlunya penguatan pengawasan K3 yang lebih spesifik terhadap proses pengolahan tuna berbasis gas CO, agar perlindungan pekerja tidak hanya bersifat formalitas administratif tetapi benar-benar menjamin keselamatan di tempat kerja.

“

**Labour regimes are forged not only through local and national processes but also by the nature of interfirm relationships (e.g. subcontracting, modular and just-in-time [JIT] production systems), through which workers and firms are integrated into GPNs" (Baglioni, 2022; h. 13)**

## BAB IV

# REPRODUKSI SOSIAL DAN DIALOG SOSIAL, REPRESENTASI PEKERJA, DAN PENGUSAHA



### Reproduksi Sosial

Dalam industri pengolahan tuna, pembagian kerja menunjukkan pola gender yang konsisten yaitu laki-laki ditempatkan pada tahapan yang membutuhkan kekuatan fisik seperti bongkar-muat, *butchering*, pemindahan bahan baku, serta pengoperasian alat berat. Sedangkan perempuan terpusat pada tahapan presisi seperti *skinning*, *loining*, *sorting*, dan *casing*. Pembagian kerja ini mencerminkan feminisasi terhadap posisi kerja berupah rendah yang dianggap sebagai “keterampilan alami” perempuan. Setiap tahapan produksi beroperasi dalam suhu rendah, ritme cepat, dan target harian, sehingga seluruh pekerja berada dalam kondisi kerja yang intensif dan menuntut stamina serta ketahanan tubuh. Namun, kondisi suhu rendah secara fisiologis lebih berdampak pada pekerja perempuan, yang cenderung lebih sering buang air kecil—fenomena *cold-induced diuresis*—karena kapasitas kandung kemih yang lebih kecil, sensitivitas hormon, dan regulasi panas tubuh yang berbeda dibanding laki-laki. Hal ini memperbesar ketidaknyamanan dan beban biologis perempuan dalam lingkungan kerja yang membatasi akses toilet dan waktu istirahat.

Struktur kerja tidak stabil—didominasi PKWT 3 bulan, pekerja harian, dan skema panggilan-kembali—karena perusahaan harus menyesuaikan volume produksi dengan ketersediaan bahan baku dan permintaan ekspor. Fleksibilitas tenaga kerja ini terutama dibebankan kepada pekerja perempuan yang menjadi mayoritas di beberapa tahapan produksi. Sebagian besar pekerja perempuan juga menjadi pencari nafkah utama dalam rumah tangga, sehingga pendapatan mereka melengkapi struktur ekonomi keluarga, baik melalui peran sebagai tulang punggung maupun pendukung pendapatan rumah tangga.



Beban kerja produktif di pabrik berjalan bersamaan dengan beban reproduktif di rumah. Pekerja perempuan tetap bertanggung jawab atas pekerjaan domestik seperti memasak, mencuci, dan merawat anak—bahkan ketika mereka bekerja dalam sistem shift yang panjang. Dengan demikian, tenaga kerja perempuan menopang dua rezim waktu secara simultan: ritme produksi industri dan ritme reproduksi rumah tangga. Hal ini menciptakan kompresi waktu yang signifikan, di mana waktu istirahat, pemulihan tenaga, dan aktivitas sosial dikorbankan untuk memenuhi kebutuhan baik produksi maupun reproduksi.

Pola migrasi dan tempat tinggal pekerja turut membentuk *geografi reproduksi sosial*. Banyak pekerja perempuan tinggal di kos atau mess dekat pabrik, sementara anak atau keluarga yang bergantung pada mereka dititipkan pada kerabat di kampung halaman. Perawatan sosial rumah tangga, karenanya, disubstitusikan oleh jaringan keluarga yang berada di lokasi berbeda. Konfigurasi ini menunjukkan bahwa reproduksi tenaga kerja industri bergantung pada sistem dukungan yang tersebar secara geografis, bukan hanya pada pekerja itu sendiri.

Dalam konteks hubungan industrial, target produksi harian yang besar dan fluktuatif memperkuat rezim disiplin di pabrik, termasuk pengawasan ketat dari kepala kerja dan tekanan emosional yang dianggap normal oleh pekerja. Situasi ini memperlihatkan bahwa pemenuhan target tidak hanya bergantung pada mekanisme teknis produksi, tetapi juga pada kepatuhan dan keberlanjutan tenaga kerja yang dipertahankan melalui kerja-kerja reproduktif di dalam dan di luar pabrik.

Secara keseluruhan, reproduksi sosial dalam industri pengolahan tuna memperlihatkan bagaimana keberlanjutan rantai pasok tidak hanya ditopang oleh proses teknis produksi, tetapi juga oleh kerja tak berbayar dan kerja perawatan yang dilakukan perempuan. Beban ganda pekerja perempuan—yang bekerja dalam kondisi intensif sekaligus mempertahankan kehidupan rumah tangga—menjadi fondasi tersembunyi dari fleksibilitas tenaga kerja dalam industri yang sangat responsif terhadap pasar global.

Tekanan kerja dan beban produksi tersebut berkelindan dengan kondisi ekonomi rumah tangga pekerja. Berdasarkan survei yang dilakukan, sekitar 30 responden memiliki pengeluaran sebesar 1-2 juta per bulan. Sementara, terdapat 13 responden dan 6 responden dengan rata-rata pengeluaran 3-4 juta dan 5-6 juta. Pekerja pengolahan banyak yang bekerja menjadi tulang punggung keluarga intinya. Meski demikian, terdapat pula keluarga inti yang tetap bekerja seperti ayah, ibu, suami, kakak, dan adik. Bahkan di satu perusahaan pengolahan, terdapat pula suami, istri, dan anak bekerja di tempat yang sama sebagai pekerja harian.



**Tabel 15. Besaran Pengeluaran Pekerja UPI dalam 1 Bulan**

Besaran Pengeluaran	Jumlah
1-2 Juta	30
3-4 Juta	13
5-6 Juta	6

**Diagram 23. Anggota Keluarga Inti yang Bekerja**



Berdasarkan diagram di atas, kontribusi ekonomi keluarga pekerja pengolahan sangat beragam. Sebagian pekerja menjadi tulang punggung keluarga, sementara sebagian lain hidup dalam rumah tangga di mana seluruh anggota keluarga produktif—termasuk pasangan, anak, atau saudara—bekerja di sektor pengolahan. Berdasarkan survei, sebanyak 32 responden menyatakan bahwa mereka tidak mengalami kesulitan perekonomian dan sekitar 17 responden menyatakan sebaliknya. Ketika mengalami kesulitan perekonomian, pekerja mengandalkan strategi bertahan hidup seperti meminjam uang dari teman atau keluarga, bekerja sampingan, menekan pengeluaran, menggunakan tabungan atau tidak melakukan apapun. Berdasarkan wawancara dengan pekerja pengolahan di Jakarta, alih-alih mempertanyakan problem struktural, mereka terbawa dengan kiasan “kalau sudah susah, ya sadar diri saja”. Temuan ini menunjukkan bahwa stabilitas ekonomi pekerja sangat rapuh, bergantung pada pendapatan harian/kontrak pendek, serta minimnya jaring pengaman formal.



**Tabel 16. Kesulitan Perekonomian**

Kesulitan Perekonomian	Jumlah
Iya	17
Tidak	32

**Tabel 17. Kegiatan yang Dilakukan Pekerja Apabila Mendapat Kesulitan Perekonomian**

Kegiatan Ketika Kesulitan Ekonomi	Jumlah
Meminjam uang dari teman atau keluarga	38
Bekerja sampingan	7
Menekan pengeluaran	3
Menggunakan tabungan	4
Tidak melakukan apa - apa	1
Lainnya	1

Dalam konteks beban kerja yang padat dan target produksi yang tinggi, pekerja—baik laki-laki maupun perempuan—menyatakan kekurangan waktu untuk melakukan kegiatan reproduksi sosial. Perempuan menanggung beban ganda yang lebih berat, karena selain bekerja dalam ritme produksi yang cepat, mereka tetap bertanggung jawab atas kerja domestik seperti memasak, mencuci, dan merawat anak. Pekerja laki-laki, meski secara sosial diposisikan sebagai “tulang punggung keluarga”, juga mengalami tekanan reproduktif berupa kebutuhan bekerja sampingan dan kebutuhan untuk memulihkan tenaga yang terbatas pada aktivitas tidur, merokok, atau beristirahat pasif.

Bagi pekerja lajang, strategi reproduksi sosial berbeda. Penghasilan pekerja perempuan sebagian akan dikirimkan untuk keluarga di kampung, sementara kebutuhan harian dipenuhi secara individual. Meski kadang masih ditemukan pekerja perempuan yang harus mengandalkan ‘pay-later’ untuk memenuhi kehidupannya. Sementara, perempuan yang tinggal di Mess perusahaan membentuk pola reproduksi kolektif, seperti memasak bersama atau menonton hiburan bersama rekan kerja di Netflix. Beberapa pekerja laki-laki utamanya yang berasal dari perkotaan menggunakan celah waktunya yang sangat kecil untuk membangun komunitas olahraga bersama. Kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan untuk melepas penat dari hiruk pikuk padatnya kegiatan atau ritme produksi.

Pada saat yang sama, struktur kerja industri—yang sering tetap beroperasi pada hari libur nasional—membuat pekerja kehilangan waktu sosial komunitas. “Di kalender, tanggalnya hitam semua,” sebagaimana ungkapan seorang pekerja perempuan, menggambarkan bagaimana waktu luang ditekan oleh ritme produksi.

Reproduksi sosial dalam industri pengolahan tuna berbasis padat karya menunjukkan bahwa kehidupan pekerja tidak hanya ditentukan oleh relasi di dalam pabrik, tetapi juga hubungan antara kerja-kerja domestik dan hubungan komunitas. Temuan utama riset berhubungan dengan reproduksi sosial, yaitu keberlangsungan industri pengolahan tuna bergantung tidak hanya pada fleksibilitas tenaga kerja, tetapi juga pada kerja-kerja tak terlihat yang menopang pekerja agar tetap bisa melakukan kegiatan produksi.

Pekerja perempuan mengaku sering kali harus menanggung beban ganda: bekerja di pabrik dan menyelesaikan pekerjaan domestik, sehingga waktu luang yang dimiliki sangat terbatas. Selain itu, migrasi pekerja juga menciptakan dinamika reproduksi sosial yang baru; anak-anak sering ditinggalkan di kampung halaman dan diasuh oleh keluarga atau kerabat, sementara pekerja tinggal di kontrakan, kos, atau mess sekitar pabrik. Dengan demikian, beban reproduksi bergeser secara spasial dari pusat produksi ke desa asal, menciptakan “geografi reproduksi sosial” yang menopang industri kota.

Industri pengolahan tuna telah menciptakan kompresi ruang-waktu yang berpengaruh terhadap kehidupan keseharian buruh. Rantai nilai global tidak hanya mengatur produksi di ruang-ruang pengolahan, tetapi juga memampatkan ruang dan waktu kehidupan sosial pekerja. Mengamini Harvey (1991), telah terjadi kompresi ruang-waktu sebagai percepatan sirkulasi nilai yang menyebabkan penyusutan ruang hidup dan waktu sosial. Kompresi tersebut membuat kemampuan rumah tangga untuk mengatur kehidupan kolektif bergantung pada ritme produksi global. Akibatnya, waktu hidup pekerja ditentukan oleh jadwal pengiriman ekspor, bukan waktu sosial komunitas. Dengan kata lain, waktu reproduktif dipercepat untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan produksi, karena setiap percepatan produksi menuntut percepatan reproduksi.

Pekerja pengolahan, utamanya pekerja perempuan mengalami dua titik temporalitas secara bersamaan, yaitu tiap waktu yang dipercepat untuk produksi, waktu kehidupan tertunda. Kompresi ruang-waktu yang dialami oleh pekerja pengolahan menunjukkan “krisis reproduksi sosial” atau “*crisis of care*” yang oleh Fraser (2017) ditujukan untuk menggambarkan kecepatan produksi melampaui kapasitas sosial untuk memulihkan tenaga kerja.

Dimensi gender dalam industri pengolahan tuna juga dapat dibaca melalui kerangka Silvia Federici mengenai kerja reproduksi sebagai fondasi tersembunyi dari akumulasi kapital. Federici (2012) menekankan bahwa kapitalisme bergantung pada kerja-kerja perawatan yang tidak dibayar—mulai dari memasak, membersihkan, hingga merawat anak—yang mayoritas dilakukan oleh perempuan. Dalam konteks pengolahan tuna, logika ini tampak jelas di mana perusahaan mengekstraksi tenaga kerja perempuan dalam kondisi produksi yang intensif, sambil tetap mengandalkan kerja domestik mereka untuk memulihkan tenaga, menjaga keberlangsungan keluarga, dan memastikan hadirnya tenaga kerja setiap hari. Dengan kata lain, produktivitas industri hanya mungkin karena keberlanjutan ‘kerja tak terlihat’ yang dilakukan perempuan di rumah. Pembagian kerja berbasis gender di pabrik—yang menempatkan perempuan pada pekerjaan presisi berupah rendah—tidak berdiri sendiri, tetapi direproduksi oleh norma gender di ranah domestik yang menempatkan perempuan sebagai pengatur rumah tangga. Dengan demikian, industri tuna tidak hanya mengorganisir tenaga kerja perempuan di pabrik, tetapi juga mengatur tubuh dan waktu mereka di luar pabrik, menjadikan reproduksi sosial sebagai lokasi eksploitasi yang inheren dengan proses produksi.

### **Dialog Sosial, Representasi Pekerja dan Pengusaha**

Memasuki area pelabuhan Muara Baru, nampak bus-bus di depan perusahaan pengolahan ikan. Bus-bus tersebut beroperasi untuk mengantar dan menjemput pekerja dari Mess Perusahaan ke pabrik pengolahan. Migrasi internal antar daerah yang terjadi membuat pekerja hanya memiliki pilihan terbatas; tinggal di kos dekat pelabuhan atau tinggal di Mess Perusahaan. Banyak pekerja utamanya yang berasal dari luar daerah memilih untuk tinggal di akomodasi yang disediakan oleh perusahaan. Berbeda dengan pekerja perempuan mendapatkan akomodasi tersebut sekaligus moda transportasi bus dari Mess ke Perusahaan, pekerja laki-laki terkadang hanya mendapatkan akses tempat tinggal berupa Mess. Keseharian mereka dibatasi antara Mess dan pabrik.

Di dalam Mess dengan luas ruangan yang berbeda-beda, pekerja akan tidur bersama dan melakukan kegiatan pasca produksi di tempat tersebut. Ruangan tersebut beragam, namun setidaknya terdapat 10-20 pekerja. Pasca produksi, pekerja yang telah lelah kembali ke Mess masing-masing untuk istirahat. Jarang dari mereka yang melakukan aktivitas memasak atau mencuci karena sudah lelah bekerja. Mereka menyerahkan aktivitas tersebut kepada sektor jasa, baik mencuci maupun membeli makanan di warung. Sementara, para pekerja perempuan yang telah lelah terkadang menonton bersama-sama acara TV atau platform Netflix. Tak jarang pula mereka pergi ke taman atau bioskop untuk melepas penat.

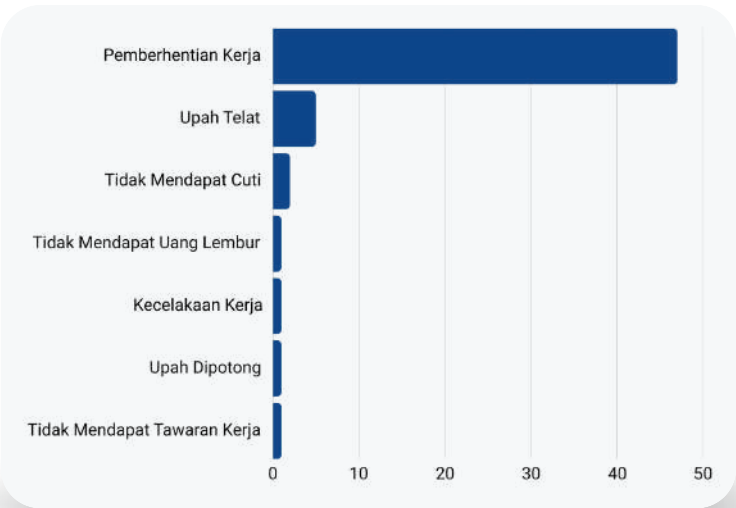


Dalam kaitannya dengan rezim perburuhan, penyediaan Mess merupakan aspek spasial dalam pembentukan rezim perburuhan. Sebagaimana Ngai dan Smith (2007), rezim perburuhan menyangkut kompresi ruang-waktu yang berkelindan dalam kerangka produksi. Fleksibilitas produksi yang bergantung pada permintaan pembeli untuk ekspor disertai dengan melimpahnya pasokan tenaga kerja dengan kontrak pendek merupakan salah satu unsur dalam rezim perburuhan yang bekerja di sektor pengolahan tuna.

Di tengah kepadatan produksi, kontrak jangka pendek, dan himpitan ekonomi, pekerja memiliki ketakutan untuk menyuarkan hak-haknya. Berdasarkan survei yang dilakukan, mayoritas pekerja ketakutan apabila kontrak mereka diputus oleh perusahaan (lihat diagram 24). Keresahan tersebut juga nampak ketika stok tuna yang datang sedikit, karena mereka bisa diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan. Meski demikian, apabila terjadi pemutusan kontrak oleh perusahaan, pekerja akan memilih mencari kerja di tempat lain alih-alih melakukan demonstrasi (lihat tabel 18). Namun, beberapa pekerja juga akan mencari bantuan hukum untuk menyelesaikan perselisihan tersebut.

Tabel 18. Upaya yang Ditempuh oleh Pekerja apabila Diberhentikan Secara Sepihak

Diagram 24. Ketakutan Pekerja ketika Bekerja di UPI



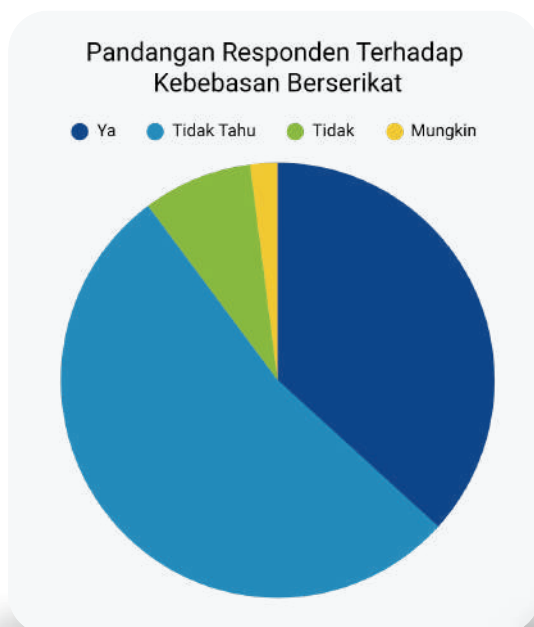
Upaya Apabila Diberhentikan Kerja	Jumlah
Tidak melakukan apa-apa	3
Demonstrasi	0
Berusaha mencari bantuan hukum	13
Mencari pekerjaan lain	32
Lainnya	1



Berkaitan dengan pandangan responden terhadap kebebasan berserikat, sekitar 26 responden atau sekitar 53,1% menyatakan ketidaktahuannya. Sementara, 36,7% atau sekitar 18 responden menyatakan terdapat kebebasan berserikat. Hanya 4 responden yang menyatakan tidak terdapat kebebasan berserikat dan 1 responden yang menyatakan mungkin terdapat kebebasan berserikat. Ketika dikonfirmasi dengan pertanyaan keberadaan serikat di perusahaan, sekitar 26 responden atau sekitar 53,1% konsisten menjawab tidak tahu. Sementara, terdapat 6 responden yang menyatakan mereka tahu terdapat serikat di perusahaan dan mengikuti, dan 3 responden menyatakan mereka tahu terdapat serikat di perusahaan tetapi tidak mengikuti. Sekitar 14 responden atau sekitar 28,6% pekerja mengatakan tidak terdapat serikat pekerja di perusahaan mereka.

Terdapat pembilahan pandangan perusahaan terhadap keberadaan serikat, namun secara garis besar terdapat dua pembilahan, yaitu sepakat mendirikan serikat di internal perusahaan karena tekanan pembeli dan tidak sepakat. Berkenaan dengan pendirian serikat, beberapa perusahaan mengupayakan pendirian serikat di dalam perusahaan atas tekanan pembeli, utamanya dari Eropa. Tidak hanya pendirian serikat, tekanan dari pembeli juga menjadikan peluang sistem *whistleblower* terjadi. Namun, pendirian serikat yang berasal dari perusahaan memiliki keterbatasan independensi.

**Diagram 25. Pandangan Pekerja Terhadap Kebebasan Berserikat di Perusahaan Tempatnya Bekerja**



**Diagram 26. Keberadaan Serikat Pekerja di Perusahaan Masing-Masing Pekerja**



Keterbatasan independensi tersebut sering kali disebut sebagai “serikat kuning” sebagai penanda serikat bentukan pengusaha atau bentukan negara untuk mengontrol basis massa pekerja. Selain alat mengontrol basis massa pekerja, strategi serikat kuning tersebut juga digunakan oleh perusahaan untuk memenuhi syarat ekspor agar secara formal terdapat serikat yang dibentuk.

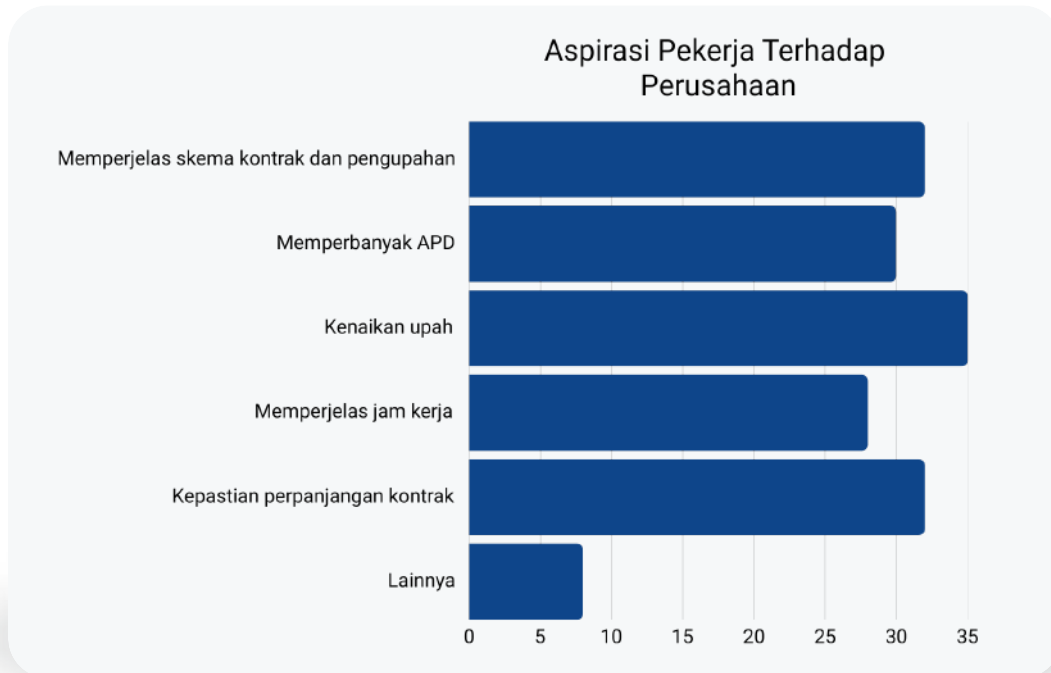
Berkaitan dengan serikat pekerja bentukan perusahaan, beberapa pekerja mengatakan ketidak sediaannya untuk ikut dalam serikat tersebut. Pekerja menganggap bahwa serikat bentukan perusahaan tidak mampu untuk memperjuangkan hak-haknya sebagai pekerja. Berkenaan dengan serikat independen yang berada di luar perusahaan, kondisi kerja yang padat dengan kejaran target ekspor, membuat pekerja tidak dimungkinkan untuk masuk ke dalam serikat.

Sementara, perusahaan yang cenderung antipati dengan serikat berargumen bahwa serikat pekerja di luar perusahaan merupakan aktor luar yang ingin mengacak-acak sistem produksi yang ada. Salah satu perusahaan tersebut berorientasi ekspor ke Timur Tengah yang notabene tidak mensyaratkan adanya serikat pekerja. Perusahaan tersebut juga pernah didemo oleh beberapa pekerja beserta serikat, oleh karenanya perusahaan mengambil sikap antipati. “Mereka orang luar yang ingin merusak kami,” kata salah satu HR.

Kaitannya dengan serikat, mengamini Burawoy (1985), terjadi “*manufactured consent*” melalui kombinasi insentif dan ketakutan. Ancaman kontrak tidak diperpanjang dan pengawasan manajerial dalam interaksi sosial buruh menciptakan struktur intimidasi yang menghalangi lahirnya solidaritas antar pekerja. Ketiadaan serikat independen bukan karena pekerja tidak mau mengorganisir diri, tetapi rezim ketenagakerjaan yang memaksa ketidakmampuan mengorganisir diri. Dalam konteks UPI tuna, intensitas kerja yang menuntut pemenuhan kebutuhan ekspor menyita jam kerja panjang. Waktu sosial pekerja yang dapat digunakan untuk konsolidasi kolektif atau sekadar pemulihan diri tidak dimungkinkan. Rezim perburuhan bekerja secara total mempersempit kehidupan pekerja untuk berkuat di ranah produksi yang hanya menyisakan ruang untuk bisa mengencangkan perut di esok hari.

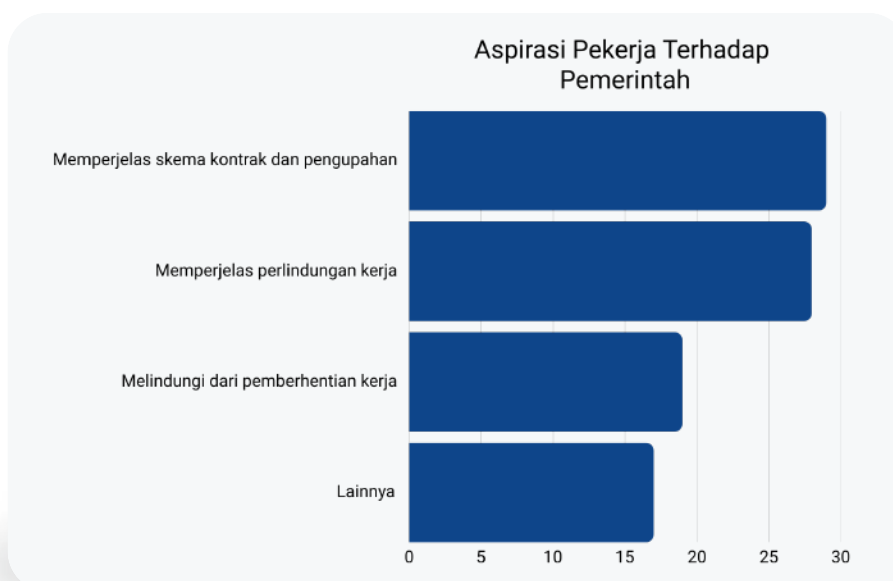
Minimnya keberadaan serikat pekerja independen di sektor pengolahan makanan hasil laut mencerminkan posisi tawar pekerja yang masih lemah. Banyak pekerja memilih tidak bergabung atau membentuk serikat karena khawatir kontraknya tidak diperpanjang. Pekerja dalam konteks keseharian tersebut, cenderung menerima “kondisi kerja buruk” dan upah rendah daripada mengambil risiko pengangguran dan kemiskinan (Anner, 2015). Situasi ini menimbulkan *chilling effect* yang membuat mereka memilih diam demi keamanan pekerjaan. Beberapa perusahaan memang memfasilitasi pembentukan serikat untuk memenuhi permintaan pasar internasional, terutama pasar Eropa. Namun, serikat tersebut membutuhkan pendampingan agar dapat berfungsi optimal sebagai saluran aspirasi bagi pekerja.

**Diagram 27. Aspirasi Pekerja Terhadap Perusahaan UPI**



Berdasarkan aspirasi pekerja terhadap perusahaan, pekerja paling banyak menyampaikan aspirasinya terkait kenaikan upah. Berkaitan dengan upah, pekerja memiliki aspirasi berupa memperjelas skema kontrak dan kepastian perpanjangan kontrak. Berkaitan dengan kondisi selama bekerja, aspirasi dari pekerja berkaitan dengan ketersediaan APD dan kepastian jam kerja. Upah menjadi poin utama bagi pekerja pengolahan karena berkaitan dengan kelanjutan hidup mereka.

**Diagram 28. Aspirasi Pekerja Terhadap Pemerintah**



Sementara, terhadap pemerintah, pekerja paling banyak menyuarakan aspirasi terkait skema kontrak dan perlindungan kerja. Pekerja juga berharap pemerintah lebih aktif dalam perlindungan terhadap pekerja apabila terjadi pemberhentian kerja sewaktu-waktu. Berdasarkan awan kata, pekerja mengisyaratkan pemerintah untuk menindak atau memberikan sanksi kepada perusahaan apabila terhadap pelanggaran ketenagakerjaan yang terjadi. Selain itu, pekerja juga berharap pemerintah melakukan pengawasan terhadap perusahaan untuk memenuhi hak-hak ketenagakerjaan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

**Diagram 29. Awan Kata Aspirasi Pekerja yang memilih “Lainnya”**



Fungsi pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh dinas tenaga kerja (nomenklatur menyesuaikan dinas ketenagakerjaan daerah) setempat khususnya oleh bagian pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan berwenang untuk memastikan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan berjalan sesuai hukum, melindungi hak-hak pekerja, serta menegakkan prinsip hubungan industrial yang adil, aman, dan produktif baik di lembaga, perusahaan, ataupun tempat kerja lainnya. Dalam menjalankan tugasnya, pengawas ketenagakerjaan memiliki wewenang untuk memasuki tempat kerja, memeriksa dokumen dan data perusahaan, meminta keterangan dari pengusaha maupun pekerja, memberikan nota pemeriksaan serta perintah perbaikan, mengusulkan sanksi administratif atau penutupan sementara usaha, dan bagi yang berstatus Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), dapat melakukan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Pengawasan ini mencakup bidang hubungan kerja dan perlindungan tenaga kerja, K3, serta kesetaraan kesempatan dan perlakuan di tempat kerja.

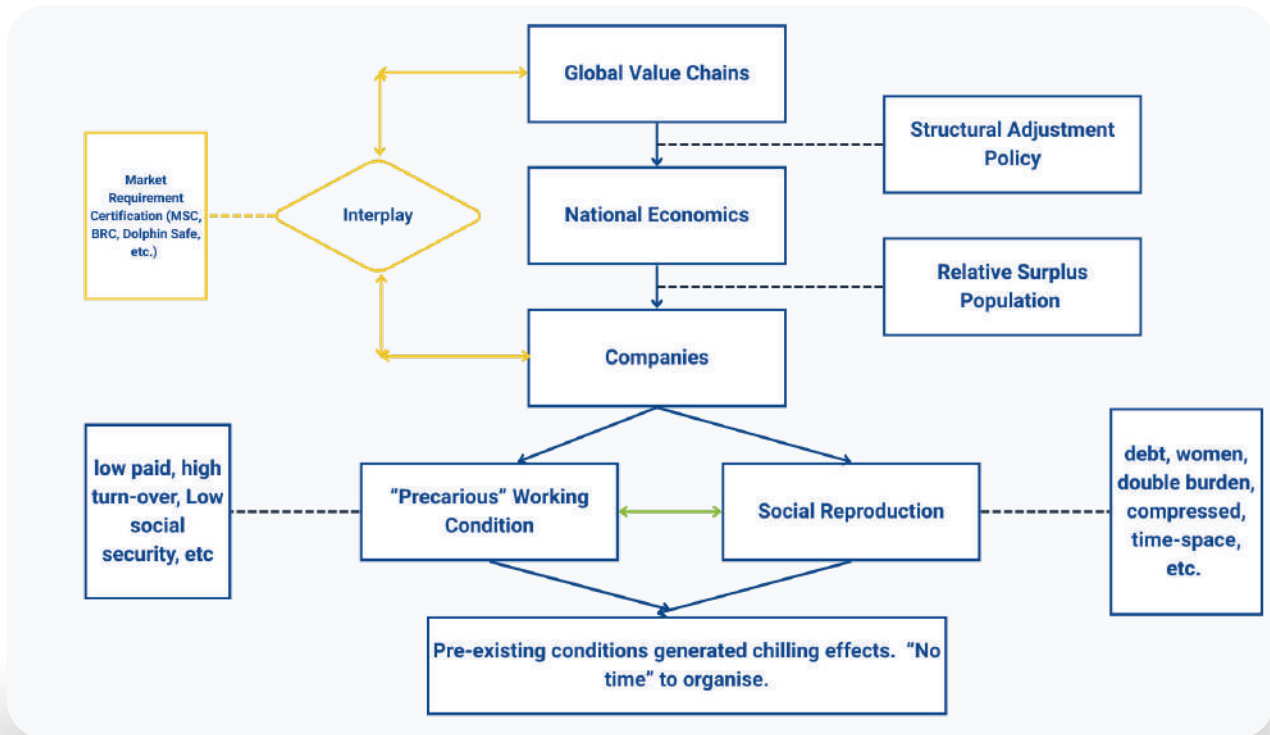
Praktik inspeksi atau turun sidak (inspeksi mendadak) belum dapat terimplementasi di pengolahan makanan laut baik secara umum maupun di pengolahan tuna baik di Bali, Bitung, maupun Muara Baru. Hal yang menjadi penyebabnya yaitu keterbatasan *resource* atau personil pengawas ketenagakerjaan. Oleh karena itu, inspeksi sering kali dilakukan hanya ketika ada pengaduan masuk dari pekerja. Namun pada praktiknya, pekerja biasanya tidak melaporkan ke pengawas ketenagakerjaan ketika terjadi masalah ketenagakerjaan karena takut. Bahkan ketika pekerja melapor ke pengawas ketenagakerjaan, yang bisa dilakukan hanya melakukan sanksi administratif yang praktiknya belum dapat terlaksana dengan baik. Selain itu, meski telah mendapat wewenang untuk melakukan turun sidak (bahkan ketika membawa surat-surat lengkap), jika perusahaan menolak ketika di lapangan, maka pengawas ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan untuk memaksa melakukan inspeksi.

Di sisi lain, karena cakupan industri yang luas, pengawas ketenagakerjaan mengaku tidak memiliki pemahaman dan pengetahuan yang mendalam terkait dengan perusahaan pengolahan makanan laut termasuk pengolahan tuna. Hal ini menyebabkan pengawasan di sektor pengolahan makanan laut, termasuk pengolahan tuna, belum dapat berjalan secara optimal. Banyak pengawas kesulitan memahami karakteristik spesifik rantai pasok dan sistem kerja di sektor ini—seperti fluktuasi pasokan bahan baku, kerja berbasis “musim”, serta struktur kontrak yang kompleks antara nelayan, pemasok, dan perusahaan pengolahan. Akibatnya, identifikasi pelanggaran ketenagakerjaan seringkali bersifat administratif dan dangkal, tanpa mampu menelusuri akar persoalan struktural seperti praktik kerja harian lepas, upah borongan, atau lemahnya perlindungan sosial bagi pekerja perempuan. Keterbatasan ini membuat fungsi pengawasan lebih reaktif daripada preventif, sehingga potensi pelanggaran hak-hak pekerja di rantai pasok industri tuna kerap tidak terdeteksi secara menyeluruh.



Jika ke semua proses tersebut digambarkan, maka:

*Diagram 30. Kerangka Rezim Perburuhan dalam konteks Industri Pengolahan Tuna*



Dalam grafik tersebut, rezim perburuhan industri tuna tidak bekerja secara linear antara rantai nilai global, negara, dan perusahaan. Ia bersirkulasi dengan saling-silang kelindan antara ketiganya -sementara buruh diatur oleh kelindan ketiganya. Konfigurasi sosial menghubungkan *regime of accumulation* dengan *regime of reproduction*. Industri tuna nasional tidak berdiri sendiri, namun berkelindan dengan rantai nilai global yang menuntut efisiensi, sertifikasi pasar, dan fleksibilitas tenaga kerja. Produksi nilai dan produksi kehidupan terjalin dalam satu sistem pengaturan tubuh dan waktu (Baglioni et al., 2022; Mezzadri, 2017). Standar-standar sertifikasi pasar seperti *Marine Stewardship Council (MSC)*, *British Retail Consortium (BRC)*, *Dolphin Safe*, dan lainnya menembus relasi sosial yang ada di perusahaan. Sertifikasi tersebut menjadi “paspor etis” agar suatu produk dapat diterima di pasar global dan menjadi instrumen disiplin terhadap buruh.

Berkaitan dengan sertifikasi makanan laut, ia menjadi “representasi” negara inti untuk mengkonstruksi “keberlanjutan” (Konefal, 2013). Dalam konteks penggunaan pendekatan berbasis pasar, “perikanan berkelanjutan” justru meneguhkan individualisme sebagai etika moral, menjadikan pasar sebagai ruang rasionalitas, dan memindahkan otoritas pengaturan dari negara ke tangan lembaga-lembaga privat (Konefal, 2013). Pada akhirnya, Konefal (2013, h. 337) menegaskan gerakan berbasis “perikanan berkelanjutan” sebagai “di dalam pasar dan untuk pasar”. Sertifikasi yang diterapkan menjadi dua sisi mata koin. Pada satu sisi membuka ruang untuk mendiskusikan kesejahteraan pekerja. Di sisi lain, menggeser otoritas dari negara ke pasar-negara menjadi “mediator” antara standar global dan tubuh lokal (Konefal, 2013). Ia juga memaksakan universalitas standar yang dikonstruksikan oleh negara inti (Borland & Bailey, 2019). Pasar dalam kerangka rantai nilai global tidak lagi dipahami sebagai sarana distribusi, tetapi menjadi aparat normatif yang menata bagaimana keberlanjutan harus dipahami. Maka dari itu, sertifikasi tidak hanya memastikan “produk berkelanjutan”, tetapi juga bagaimana “buruh di atur”.

Di tingkat nasional, negara melakukan “penyesuaian” struktural melalui berbagai aturan yang dipahami sebagai “paspor etis” untuk masuk ke dalam pasar global. “Penyesuaian” tersebut memproduksi dan mereproduksi sekaligus surplus populasi relatif sebagai reservoir tenaga kerja. Surplus pekerja bukan hasil inefisiensi, melainkan prasyarat bagi akumulasi berbasis ekspor (Silver, 2003; Habibi, 2016). Dengan demikian, informalisasi tenaga kerja bukan residu pasar tenaga kerja, melainkan teknologi manajerial di negara pinggiran (Mezzadri, 2017).

Sementara, reservoir tenaga kerja berguna untuk memutar kapital yang ada di perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan berfungsi sebagai simpul artikulasi antara logika global dan nasional. Melalui kontrak PKWT jangka pendek, sistem target, dan kontrol temporal, ia mengkonsolidasikan *factory regime* sebagaimana Burawoy (1985) yang memproduksi kepatuhan sebagai bagian dari kesadaran kerja. Namun, rezim perburuhan tidak hanya berhenti di pabrik, tetapi menembus ranah reproduksi sosial. Seperti ditunjukkan oleh Burawoy (1985), reproduksi sosial bukan pelengkap, tetapi fondasi yang menopang reproduksi tenaga kerja - dalam konteks buruh UPI, melalui utang, beban ganda perempuan, dan waktu istirahat yang terkompresi.

Rezim perburuhan dalam konteks pengaturan pekerja (*labour control*) yang ada di dalam industri pengolahan tuna bekerja dalam tiga skema secara bersamaan. Sebagaimana Anner (2015), pengaturan pekerja bekerja di dalam tiga skema: pengaturan pekerja melalui negara (*state labour control*), pengaturan pekerja melalui pasar (*market labour control*), dan pengaturan pekerja melalui pabrik (*employer labour control*). Pengaturan pekerja negara melalui seperangkat aturan formal, pengaturan pekerja pasar melalui rantai nilai global, dan pengaturan pabrik melalui kondisi kerja. Ketiganya saling berkelindan untuk mengatur tenaga kerja dan membentuk “normalitas” yang dipahami.

Akhirnya, kerentanan bukan dipahami sebagai kondisi individual, tetapi struktur reproduktif akibat rantai nilai global. Struktur tersebut diterjemahkan menjadi *chilling effects* yang menutup ruang politik bagi pekerja untuk mengorganisir diri. Pada titik ini, rezim perburuhan industri pengolahan tuna mencapai bentuk hegemoniknya, yaitu membungkus dominasi yang memaksa, menjadi keseolah-olahan “tidak memaksa”. Kehidupan keseharian pekerja yang didisiplinkan oleh rezim perburuhan menjadi infrastruktur yang efektif dalam menyokong rantai nilai global untuk terus berjalan. Dalam titik tersebut, kondisi kerja yang dialami oleh pekerja dalam kesehariannya, dianggap “normal” dan pekerja hidup dalam “normalitas” tersebut. Rezim perburuhan, bekerja tidak hanya melalui pengaturan ekonomi, tetapi juga melalui pengaturan waktu, tubuh, dan kesadaran. Ia menata kehidupan sedemikian rupa hingga terasa alamiah, rasional, bahkan bermoral.

”

*"The dynamics shaping national, regional/local and workplace labour regimes are often extra-territorial and, more specially, international in nature."* (Baglioni, 2022; h. 11)

## BAB V

# PENUTUP



### Kesimpulan

Dalam narasi pembangunan nasional, sektor kelautan dan perikanan menggunakan istilah “ekonomi biru” yang menekankan pada keberlanjutan, daya saing, dan pertumbuhan berbasis sumber daya laut. Subsektor yang menjadi titik tumpu ekonomi biru adalah salah satunya industri pengolahan tuna baik dalam bentuk loin, *frozen*, maupun kalengan. Dalam mendukung tercapainya ekonomi biru, riset ini hendak menggeser fokus yang berbasis komoditas menjadi tenaga kerja. Temuan utama dalam riset ini, ekonomi biru masih dibangun di dalam rezim perburuan yang menormalisasi fleksibilitas kerja, penghilangan hak-hak dasar pekerja, dan absennya representasi kolektif pekerja.

Dengan mengambil studi kasus di tiga lokasi -Bitung, Benoa, dan Jakarta Utara- industri pengolahan tuna yang terkoneksi dengan pasar ekspor global, relasi kerja dibentuk melalui kerangka fleksibilitas, kontrol sosial, dan institusionalisasi ketidakpastian. Temuan riset ini menunjukkan struktur kerja tidak berdiri sendiri, melainkan beroperasi sebagaimana Baglioni et al. (2022) menyebutnya sebagai *labour regime* yang dimaknai sebagai konfigurasi relasi sosial yang membentuk dan dibentuk oleh proses produksi. Dalam konteks ini, rezim perburuan bukan hanya mengurai “bagaimana orang bekerja”, tetapi juga “bagaimana kerja mengatur hidup”.

Terdapat empat poin kesimpulan utama dalam riset ini, berkaitan dengan produksi tenaga kerja fleksibel, rezim perburuan dalam ruang produksi (kondisi kerja), reproduksi sosial, dan ruang dialog antara pengusaha dan pekerja. *Pertama*, relasi kerja dalam industri pengolahan bersifat fleksibel dan didominasi oleh pola kontrak berjangka pendek maupun pekerja harian melalui sistem PKWT. Berdasarkan konteks tiga daerah tersebut, pekerja dikontrak dengan jangka waktu beragam mulai dari 3 bulanan hingga 1 tahun, namun terus menerus diperpanjang tanpa kejelasan status sebagai pekerja tetap.



Tenaga kerja yang bersifat disposabilitas tidak hanya mudah untuk digantikan, tetapi juga dibentuk untuk menerima ketundukan sebagai kenormalan. Ia menjadi struktur sosial yang melekat dalam praktik rekrutmen, hubungan kerja, dan rotasi tenaga kerja.

Relasi tersebut juga terus menerus dijaga oleh relasi sosial informal. Sistem rekrutmen yang berbasis mulut ke mulut bahkan dari manajerial langsung mendatangi pekerja membuat pekerja bergantung pada jaringan tersebut. Jaringan informal membuat pekerja tunduk sejak awal, karena akses pekerjaan dianggap sebagai “pemberian” dari patron, bukan hak. Hal tersebut menciptakan basis material bagi penghapusan hak, karena status kerja selalu digantungkan pada relasi informal dan loyalitas individual.

Pada poin kedua kondisi kerja, sistem *pre-order* membuat pekerja diharuskan bekerja dalam pemenuhan target harian melalui jam panjang tanpa kepastian upah lembur dan APD yang minim. Dalam beberapa kasus, pekerja mengaku bekerja sekitar 6 sampai 12 jam per hari tanpa kepastian lembur, tanpa perlindungan memadai, dan waktu istirahat terbatas. Pekerja borongan dan harian menjadi kelompok paling rentan karena pengupahan mereka tidak selalu jelas, dan perlindungan sosial seperti BPJS hanya berlaku sebagian.

Fleksibilitas kerja digunakan sebagai alat kontrol dan disiplin sosial, di mana ketundukan pekerja dijaga melalui ancaman tidak diperpanjangnya kontrak. Bahkan, narasi fleksibilitas juga disokong oleh narasi meritokrasi yang justru memperkuat kontrol terhadap pekerja. Narasi tersebut dibangun melalui indikator pekerja rajin, tidak banyak menuntut, hadir tepat waktu, dan indikator lainnya. Pekerja yang memenuhi indikator tersebut akan diberikan penghargaan dan dijanjikan perpanjangan kontrak.

Pada poin ketiga, reproduksi sosial, relasi kerja tidak hanya berhenti di ruang produksi komoditas, tetapi ia berlanjut dalam kehidupan keseharian pekerja. Mengamini Katz (2001), pekerja perempuan khususnya, harus terus merawat reproduksi biologis dan sosial mulai dari memasak, mencuci, dan mengurus anak setelah bekerja. Reproduksi sosial juga berkenaan dengan penggunaan waktu luang bagi pekerja untuk melakukan kegiatan di luar produksi. Namun, padatnya volume produksi membuat pekerja tidak memiliki waktu di luar kegiatan produksi untuk melakukan aktivitas reproduksi sosialnya.

Terakhir, ketiadaan serikat pekerja independen yang mewakili pekerja. Beberapa perusahaan memang mendirikan serikat di dalam perusahaan atas dorongan dari pembeli utamanya dari Eropa, tetapi menurut keterangannya, serikat tersebut tidak menyuarkan hak-hak pekerja. Bahkan, terdapat pandangan dari beberapa perusahaan yang cenderung antipati terhadap keberadaan serikat. Oleh karenanya, dalam wawancara, pekerja menyatakan takut berserikat karena takut kontraknya tidak diperpanjang.



Melalui keempat poin tersebut, pertumbuhan sektor ini tidak dibarengi dengan pemenuhan prinsip kerja layak, melainkan justru mengandalkan fleksibilitas kerja sebagai strategi utama efisiensi. Transformasi ekonomi kelautan dan perikanan ke depan harus dimulai dari pengakuan atas peran sentral tenaga kerja, bukan semata dari sisi peningkatan nilai komoditas. Diperlukan reformasi kebijakan ketenagakerjaan yang menegaskan batas penggunaan sistem kontrak jangka pendek, menjamin upah layak dan perlindungan sosial universal, serta memperluas akses terhadap ruang dialog yang bebas dan setara. Dalam hal ini, keberadaan serikat pekerja yang independen dan representatif harus dilihat bukan sebagai hambatan, melainkan sebagai prasyarat menuju tata kelola industri yang inklusif dan berkeadilan.

## **Rekomendasi Kebijakan**

Rekomendasi yang disusun didasarkan pada argumen, “ekonomi biru tidak hanya menuntut keberlanjutan lingkungan dan performa ekspor, tetapi juga keberlanjutan kehidupan pekerjaannya”. Oleh karenanya, rekomendasi dirumuskan menggunakan norma dan standar ketenagakerjaan yang ditujukan kepada Kementerian/Lembaga terkait.

### **A. Rekomendasi Lintas Kementerian/Lembaga untuk Perbaikan Tata Kelola**

#### **1. Penyusunan Standar Ketenagakerjaan Sektoral Perikanan berbasis Hak Asasi Manusia dan Responsif Gender melalui Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Pemerintah melalui Dewan Perwakilan Rakyat, Kementerian Ketenagakerjaan, dan Kementerian Kelautan dan Perikanan perlu memprioritaskan penyusunan standar ketenagakerjaan sektoral perikanan berbasis Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai kerangka tata kelola industri perikanan. Upaya ini dapat diwujudkan melalui proses revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan, sesuai mandat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang mewajibkan pembaruan substansi undang-undang dalam jangka waktu dua tahun. Penyusunan standar sektoral ini penting karena regulasi ketenagakerjaan yang bersifat umum belum mengatur risiko kerja spesifik yang inheren dalam industri perikanan, sementara setiap tahapan rantai pasok—termasuk industri pengolahan tuna—memiliki karakteristik risiko tinggi, seperti kerja di ruang bersuhu rendah, beban kerja presisi dan repetitif, target harian yang intensif, risiko kesehatan reproduksi, penggunaan PKWT berulang pada pekerjaan inti, serta ketergantungan pada ritme ekspor global.

Standar ketenagakerjaan harus selaras dengan prinsip ekonomi biru, Strategi Nasional Bisnis dan HAM yang didasarkan oleh *UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*, dan menjadi landasan penerapan Uji Tuntas HAM dalam rantai pasok perikanan.

Selain memastikan pemenuhan hak pekerja, standar ini penting untuk memenuhi tuntutan pasar ekspor yang semakin menekankan aspek kerja layak (*decent work*), rantai pasok berkelanjutan (*responsible supply chains*), kepatuhan HAM, sehingga keberlanjutan ekonomi biru tidak bertumpu pada fleksibilitas tenaga kerja ekstrem maupun beban kerja pekerja yang paling rentan. Standar sektoral ini juga menjadi instrumen penting untuk memastikan perlindungan pekerja perempuan dan kelompok rentan, sehingga ketenagakerjaan di sektor perikanan menjadi lebih inklusif dan responsif gender.

## **2. Kolaborasi Lintas Sektor**

Mandat lintas sektoral telah termaktub dalam Perpres Ekonomi Biru, UU Perdagangan, dan UU Ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan adanya kerangka regulasi yang mendukung koordinasi antar Kementerian dan Lembaga dalam mengelola ekonomi berbasis sumber daya laut, perdagangan, dan perlindungan tenaga kerja. Namun, praktik perizinan ekspor dan pengawasan industri masih mengutamakan aspek teknis-komoditas, seperti kualitas produk, kuantitas, dan kepatuhan terhadap standar lingkungan, sementara kondisi tenaga kerja, termasuk upah layak, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja, belum menjadi fokus utama. Oleh karenanya, diperlukan penambahan indikator “kondisi kerja layak” dalam syarat ekspor dan standar produk untuk dalam negeri. Penambahan indikator ini tidak hanya akan mendorong perlindungan hak-hak pekerja, namun juga meningkatkan reputasi produk Indonesia di pasar global yang kini memperhatikan aspek sosial dan keberlanjutan dalam rantai pasokannya. Dengan begitu, integrasi kondisi kerja layak ke dalam regulasi ekspor dan standar industri domestik dapat menjadi mekanisme strategis untuk mempromosikan ekonomi yang inklusif, adil, dan berkelanjutan.

## **3. Penguatan Regulasi Berkenaan dengan Norma-Norma Ketenagakerjaan**

- a. Penegakan kewajiban perusahaan terkait jaminan sosial sesuai dengan Pasal 18 ayat (1) PP No. 35/2021 (turunan UU Cipta Kerja), perusahaan wajib memberikan jaminan sosial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, baik untuk pekerja tetap maupun PKWT. Banyak pekerja kontrak dan harian tidak didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, atau hanya sebagian program. Oleh karenanya, Disnaker harus melakukan pemeriksaan rutin kepesertaan BPJS dan mempublikasikan kepatuhan perusahaan secara terbuka.
- b. Memperjelas kepastian upah melalui landasan pasal 88B–88F UU Cipta Kerja tentang pengupahan dan upah minimum. Berkaitan dengan hal tersebut, diperlukan audit sistem penggajian melalui inspeksi upah minimum sektoral, utamanya bagi perusahaan yang melakukan ekspor.

- c. Memastikan hak untuk berserikat dan mencegah *union busting* sesuai amanat pasal 153 dan 154 A UU Cipta Kerja. Temuan riset berkaitan dengan hal tersebut adalah pekerja enggan berserikat karena takut tidak diperpanjang kontraknya. Bahkan, beberapa serikat dibentuk oleh perusahaan dan tidak independen. Oleh karenanya, Disnaker perlu mengawasi keabsahan serikat di tingkat perusahaan, memastikan tidak ada intervensi manajemen.

## **B. Rekomendasi berdasarkan Pemangku Kepentingan**

### **1. Rekomendasi untuk Dewan Perwakilan Rakyat**

#### **a. Mewajibkan Uji Tuntas HAM sebagai syarat ekspor perikanan**

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia perlu merumuskan dasar hukum yang mewajibkan penerapan Uji Tuntas HAM bagi seluruh perusahaan perikanan sebagai persyaratan ekspor. Kewajiban ini penting untuk memastikan bahwa komoditas unggulan Indonesia—termasuk tuna—diproduksi dengan menghormati standar ketenagakerjaan, perlindungan K3, non-diskriminasi gender, dan hak atas jaminan sosial. Uji Tuntas HAM menjadi instrumen penting untuk mengidentifikasi, mencegah, dan menangani risiko pelanggaran HAM dalam rantai pasok perikanan, terutama pada pekerjaan berisiko tinggi seperti *skinning*, *loining*, *butchering*, ruang beku, dan *pre-cooking* yang terpapar gas CO dan uap panas. Selain itu, pasar ekspor utama Indonesia—Amerika Serikat, Uni Eropa, dan Jepang—semakin mensyaratkan kerja layak dan rantai pasok berkelanjutan sebagai bagian dari regulasi perdagangan mereka. Dengan menjadikan Uji Tuntas HAM sebagai syarat ekspor, DPR RI tidak hanya memperkuat tata kelola industri perikanan nasional, tetapi juga memastikan posisi Indonesia tetap kompetitif dan sejalan dengan komitmen ekonomi biru yang menempatkan keberlanjutan pekerja sebagai bagian integral dari keberlanjutan lingkungan dan ekonomi.

### **2. Rekomendasi untuk Kementerian Ketenagakerjaan**

#### **a. Melakukan audit Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tahunan**

##### **a.1 Audit Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berbasis risiko**

Audit PKWT tahunan diperlukan karena temuan riset menunjukkan bahwa pekerja pengolahan tuna—termasuk pada pekerjaan inti seperti *skinning*, *loining*, *butchering*, dan *canning*—sering kali bekerja menggunakan PKWT 3 bulanan yang terus diperpanjang selama bertahun-tahun, bahkan melampaui batas 5 tahun sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja dan PP 35/2021.

Praktik ini tidak hanya melanggar ketentuan batas waktu PKWT, tetapi juga bertentangan dengan prinsip hubungan kerja yang layak karena penggunaan PKWT pada pekerjaan inti secara sistematis membuat pekerja hidup dalam ketidakpastian dan kerentanan tinggi. Audit berbasis risiko dimaksudkan untuk memprioritaskan sektor berisiko tinggi seperti pengolahan makanan laut, di mana ketergantungan pada tenaga kontrak bersifat struktural akibat volatilitas permintaan ekspor. Audit ini memastikan bahwa perusahaan tidak menyalahgunakan skema PKWT untuk menghindari kewajiban hubungan kerja tetap.

#### **a.2 Melakukan sanksi administratif bagi perusahaan yang melampaui batas kontrak PKWT**

Untuk mencegah perusahaan terus menerapkan PKWT berulang di luar batas ketentuan, diperlukan mekanisme sanksi administratif yang tegas, seperti pencabutan izin operasional sementara, denda administratif, dan kewajiban mengubah status pekerja menjadi PKWTT (pekerja tetap). Sanksi ini penting karena selama ini kepatuhan perusahaan rendah akibat lemahnya pengawasan dan minimnya konsekuensi hukum. Sanksi administratif juga merupakan instrumen remediasi dalam kerangka Uji Tuntas HAM, memastikan perusahaan memperbaiki pelanggaran hubungan kerja yang menyebabkan ketidakpastian pendapatan dan membuat pekerja rentan kehilangan pekerjaan sewaktu-waktu tanpa kompensasi.

#### **b. Penguatan pengawasan ketenagakerjaan (Pengawas K3 dan normatif) melalui Joint Inspection bersama Serikat Pekerja dan Organisasi Masyarakat Sipil**

Pengawasan ketenagakerjaan di sektor pengolahan tuna menghadapi keterbatasan struktural, mulai dari jumlah pengawas yang sangat minim, kurangnya kompetensi teknis terkait risiko khas industri pengolahan hasil laut (seperti K3 ruang dingin, uap panas, presisi tinggi, dan kesehatan reproduksi), hingga tidak adanya inspeksi rutin di sentra ekspor. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan model joint inspection yang melibatkan serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil (OMS) sebagai mitra strategis dalam pemantauan. Pelibatan serikat dan OMS memungkinkan deteksi lebih dini atas pelanggaran hubungan kerja dan K3, memperkuat transparansi rantai pasok, serta membantu pengawas pemerintah menjangkau situasi lapangan yang sebelumnya tidak terpantau. Pendekatan ini sekaligus mendukung prinsip Uji Tuntas HAM, karena memastikan pemantauan risiko dilakukan secara partisipatif dan berbasis bukti, sehingga perlindungan pekerja dapat berjalan lebih efektif, berkelanjutan, dan responsif terhadap kondisi sebenarnya di ruang produksi.

### **c. Penegakan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan**

Temuan riset menunjukkan bahwa banyak pekerja harian dan pekerja PKWT di industri pengolahan tuna tidak didaftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan, atau hanya didaftarkan pada sebagian program saja (misalnya hanya JKK–JKM tanpa JHT atau JP). Praktik ini tidak hanya melanggar ketentuan Pasal 18 PP No. 35/2021, tetapi juga meningkatkan kerentanan pekerja terhadap risiko kecelakaan di ruang dingin, penyakit akibat kerja, dan ketidakpastian penghidupan jangka panjang. Untuk memperkuat perlindungan, pemerintah perlu melakukan audit kepesertaan BPJS secara berkala—minimal setiap enam bulan—dengan fokus pada pekerja kontrak, harian, dan tenaga kerja perempuan yang paling terdampak risiko kesehatan. Selain itu, publikasi tingkat kepatuhan perusahaan melalui mekanisme naming and shaming dapat menjadi instrumen tekanan sosial yang efektif untuk mendorong perusahaan patuh, meningkatkan transparansi rantai pasok, serta memastikan bahwa industri pengolahan tuna memenuhi prinsip kerja layak dan uji tuntas HAM dalam rantai pasok perikanan.

### **d. Pemberian Insentif kepada Perusahaan dengan Praktik Baik**

Selain penegakan hukum dan mekanisme sanksi, pemerintah perlu menerapkan skema insentif untuk mendorong perusahaan pengolahan tuna mengadopsi praktik ketenagakerjaan yang lebih bertanggung jawab. Insentif ini dapat diberikan kepada perusahaan yang terbukti memenuhi standar ketenagakerjaan secara konsisten. Contoh bentuk insentif meliputi: pengurangan frekuensi inspeksi reguler bagi perusahaan berisiko rendah, prioritas akses pada program pelatihan SDM dan sertifikasi industri, pemberian penghargaan resmi tingkat nasional/daerah, serta potensi prioritas dalam fasilitasi ekspor atau kemudahan administrasi tertentu.

Skema insentif ini mengikuti praktik yang telah diterapkan dalam kategori penghargaan “Perusahaan Ramah Disabilitas” dan terbukti efektif mendorong perusahaan untuk melakukan perbaikan secara sukarela. Dengan menggabungkan mekanisme reward and penalty, pemerintah dapat memperkuat budaya kepatuhan dan mendorong transformasi tata kelola industri pengolahan tuna menuju praktik yang lebih adil, aman, dan selaras dengan standar HAM.

### **e. Perlindungan Pekerja Perempuan berbasis Gender dan K3**

Industri pengolahan tuna memiliki karakteristik kerja yang memberikan tekanan lebih besar pada pekerja perempuan, terutama akibat suhu rendah, ritme presisi, dan keterbatasan waktu istirahat. Oleh karena itu, diperlukan standar perlindungan yang secara khusus mempertimbangkan perbedaan kebutuhan dan risiko gender.



### **e.1 Penyediaan Alat Perlindungan Diri yang Responsif Gender**

Industri pengolahan tuna beroperasi pada suhu ruang yang sangat rendah, sehingga pekerja perempuan lebih rentan terhadap *cold-induced diuresis*, kedinginan, dan gangguan reproduksi. Oleh karena itu, perlu menetapkan standar APD (jaket dingin, apron, sarung tangan, pelindung kepala) yang sesuai ukuran tubuh perempuan dan dirancang untuk perlindungan jangka panjang dalam ruang dingin, bukan APD generik yang tidak ergonomis. APD yang tidak sesuai ukuran tubuh terbukti meningkatkan risiko cedera, kelelahan, serta menurunkan efisiensi kerja.

### **e.2 Protokol Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual dan Diskriminasi di Tempat Kerja**

Temuan riset menunjukkan adanya praktik kekerasan verbal dan tekanan emosional dari kepala kerja yang dianggap “normal”. Perempuan lebih rentan mengalami pelecehan verbal, stigma, dan intimidasi terkait performa kerja. Oleh karena itu, perlu menetapkan protokol pencegahan dan penanganan kekerasan seksual dan diskriminasi di tempat kerja.

### **f. Penguatan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) sebagai Instrumen Audit dan Transparansi**

Untuk memperkuat pengawasan ketenagakerjaan nasional, perlu dilakukan optimalisasi fungsi Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) sebagai instrumen audit, verifikasi, dan transparansi. WLKP merupakan kewajiban hukum bagi perusahaan untuk melaporkan data ketenagakerjaan secara berkala, termasuk jumlah pekerja, struktur kontrak, upah, BPJS, dan kondisi K3. Penguatan WLKP dapat memastikan bahwa data ketenagakerjaan yang dilaporkan menjadi dasar pemantauan rutin terhadap kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Optimalisasi standar ketenagakerjaan dalam WLKP yang didasarkan oleh prinsip-prinsip kerja layak. Perlu juga memastikan kualitas data yang dilaporkan perusahaan tetap akurat, lengkap, dan sesuai ketentuan. Penyempurnaan standar norma ini meliputi kewajiban pelaporan elemen-elemen ketenagakerjaan yang lebih detail, konsistensi format pelaporan, serta integrasi dengan sistem pengawasan berbasis risiko.

### **3 Rekomendasi untuk Kementerian Kelautan dan Perikanan**

#### **a. Integrasi Uji Tuntas HAM ke dalam Mekanisme Standarisasi dan Sertifikasi Perikanan**

Temuan lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan pengolahan tuna belum memiliki standar K3 spesifik sektor, terutama yang terkait paparan suhu dingin, uap panas pre-cooking, dan gas CO di ruang produksi. Selain itu, tidak ada pemeriksaan rutin mengenai risiko kesehatan reproduksi bagi pekerja perempuan, padahal tahapan kerja presisi (*skinning/loining*) menunjukkan beban biologis tinggi. Integrasi Uji Tuntas HAM dalam sertifikasi perikanan diperlukan karena dapat memastikan bahwa aspek keselamatan, kesehatan, non-diskriminasi, dan kontrak kerja layak menjadi bagian dari proses audit resmi perusahaan.

#### **b. Menjadikan Kondisi Kerja Layak sebagai Syarat Perizinan Unit Pengolahan Ikan dan Ekspor**

Temuan lapangan menunjukkan bahwa pabrik yang menahan pekerja menggunakan PKWT 3 bulan selama bertahun-tahun, minim APD, dan tidak memiliki ventilasi memadai pada ruang uap panas, namun tetap dapat mengakses izin ekspor. Hal ini menunjukkan celah besar dalam perizinan yang tidak mengaitkan kondisi tenaga kerja dengan kelayakan operasi. Menambahkan indikator kerja layak sebagai syarat izin UPI akan menutup celah tersebut dan memaksa perusahaan menyesuaikan standar ketika mengajukan permohonan izin baru atau perpanjangan.

#### **c. Menerapkan Sertifikasi Hak Asasi Manusia Pada Usaha Perikanan Sebagai Mandatori**

Meski telah ada Peraturan Menteri Kementerian Kelautan dan Perikanan No. 2 Tahun 2017 tentang Persyaratan dan Mekanisme Sertifikasi HAM Perikanan namun implementasinya belum berjalan secara efektif hingga saat ini, dan peraturan tersebut juga dinyatakan sudah tidak berlaku lagi. Hal ini menunjukkan adanya gap antara regulasi formal dengan praktik di lapangan, di mana standar perlindungan hak-hak pekerja dalam sektor perikanan belum terintegrasi secara sistematis dalam mekanisme pengawasan, perikanan, dan sertifikasi industri. Temuan lapangan menunjukkan bahwa banyak Unit Pengolahan Ikan (UPI) masih belum memiliki SOP perlindungan pekerja, tidak menyediakan APD memadai, tidak memiliki mekanisme keluhan yang aman, dan menggunakan skema kontrak yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini mencerminkan belum adanya standar HAM yang benar-benar diinternalisasi sebagai bagian dari tata kelola industri.

Saat ini, peluang memperkuat implementasi sertifikasi HAM dapat dioptimalkan melalui Pusat Standardisasi dan Sertifikasi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (Pusat SS SDM KP), yang memiliki mandat untuk mengembangkan standar kompetensi, sertifikasi dan peningkatan sumber daya manusia sektor kelautan dan perikanan. Dengan memanfaatkan mandat tersebut, KKP mengintegrasikan indikator HAM ke dalam standar kompetensi pekerja perikanan, menjalankan mekanisme pengawasan dan evaluasi secara sistematis, serta menjadikan pemenuhan standar tersebut sebagai bagian dari proses audit, pengawasan, dan evaluasi berkala terhadap UPI. Pendekatan ini memastikan bahwa aspek perlindungan pekerja—termasuk K3, non-diskriminasi gender, perlindungan pekerja perempuan, dan hak atas kontrak kerja layak—menjadi komponen wajib yang dinilai dalam sertifikasi. Dengan menjadikan sertifikasi HAM sebagai mandatori, KKP dapat menutup celah pengawasan yang selama ini memungkinkan perusahaan mengabaikan aspek ketenagakerjaan, sekaligus meningkatkan kepatuhan industri dan memperkuat daya saing produk perikanan Indonesia di pasar global yang semakin mensyaratkan rantai pasok yang bertanggung jawab dan berperspektif HAM.

#### **4 Rekomendasi untuk Perusahaan Pengolahan Tuna**

##### **a. Memiliki protokol Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berstandar HAM**

Temuan lapangan menunjukkan minimnya penggunaan APD seperti masker filtrasi gas, sarung tangan tahan dingin, hingga tidak adanya sensor CO di ruang pre-cooking. Banyak pekerja juga tidak mendapatkan pelatihan K3 rutin. Protokol K3 berstandar HAM memastikan bahwa keselamatan pekerja ditempatkan sebagai hak dasar, bukan sekadar kepatuhan administratif. Protokol ini perlu mencakup identifikasi risiko spesifik industri tuna—paparan suhu rendah, gas CO, uap panas, repetisi gerak tinggi, dan risiko kesehatan reproduksi perempuan.

##### **b. Memiliki SOP Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual dan Diskriminasi**

Hasil wawancara dengan pekerja menunjukkan adanya indikasi kekerasan verbal, tekanan emosional dari supervisi terutama pada pekerja perempuan, namun tidak ada SOP atau mekanisme penanganannya. SOP anti-kekerasan dan anti-diskriminasi diperlukan untuk memastikan semua pekerja mendapatkan perlindungan dan jalur pelaporan yang jelas. SOP ini harus menjamin kerahasiaan, perlindungan dari retaliasi, dan penanganan berbasis korban.

### c. Menerapkan Uji Tuntas HAM

Banyak perusahaan belum mengidentifikasi risiko HAM dalam proses produksinya, termasuk penggunaan PKWT berulang, tidak adanya BPJS, dan tidak aman-nya kondisi kerja. Uji Tuntas HAM membantu perusahaan mengidentifikasi, mencegah, dan memperbaiki potensi pelanggaran HAM dalam rantai produksinya. Penerapannya akan meningkatkan transparansi, kepatuhan a terhadap pasar global, dan perlindungan jangka panjang bagi pekerja.

### d. Membentuk mekanisme keluhan aman

Pekerja mengaku takut melapor karena khawatir kontrak tidak diperpanjang. Hal ini menciptakan *chilling effect* yang membuat pelanggaran tidak pernah muncul ke permukaan. Mekanisme keluhan aman diperlukan untuk memastikan pekerja dapat menyampaikan masalah tanpa risiko retaliasi. Mekanisme ini harus anonim, mudah diakses, independen, dan memiliki tindak lanjut yang jelas.

### e. Sertifikasi HAM

Sertifikasi HAM menjadi standar minimum untuk memastikan perusahaan mematuhi prinsip-prinsip kerja layak dan perlindungan hak asasi pekerja. Temuan lapangan menunjukkan maraknya kondisi kerja dan situasi yang bertentangan dengan prinsip perdagangan yang adil (*fair trade*). Sertifikasi HAM termasuk sertifikasi *Fair Trade* menjadi penting karena pasar global—khususnya Amerika Serikat, Uni Eropa, dan Jepang—semakin menuntut transparansi dan kepatuhan sosial dalam rantai pasok. *Fair Trade* tidak hanya menekankan aspek harga yang adil kepada produsen, tetapi juga mencakup standar ketenagakerjaan, keselamatan kerja, non-diskriminasi gender, pelibatan pekerja, dan hak untuk berserikat. Dengan mengadopsi Sertifikasi HAM dengan prinsip *Fair Trade*, perusahaan dapat memperkuat akses pasar, meningkatkan reputasi perusahaan, mendorong perbaikan struktur internal yang lebih berkelanjutan, serta memastikan konsistensi standar. Dengan menjadikan Sertifikasi HAM sebagai acuan dasar yang selaras dengan prinsip *Fair Trade*, perusahaan tidak hanya memenuhi regulasi nasional, tetapi juga meningkatkan daya tarik produk tuna Indonesia di pasar global yang kini mensyaratkan rantai pasok yang berperspektif HAM, adil, dan berkelanjutan.

### f. Mengoptimalkan WLKP sebagai bagian dari pemenuhan Sertifikasi HAM

Perusahaan diwajibkan memperbarui WLKP secara berkala dan memastikan isi laporan konsisten dengan praktik di lapangan. WLKP menjadi alat transparansi yang mendukung penilaian kepatuhan HAM dan memperkuat posisi perusahaan dalam pasar yang mensyaratkan rantai pasok bertanggung jawab seperti *Fair Trade*.

## 5. Rekomendasi untuk Asosiasi Perusahaan

### a. Membuat standar industri berbasis Uji Tuntas HAM dan Responsif Gender

Karena banyak perusahaan yang kesulitan dalam menerjemahkan regulasi ke praktik, asosiasi perlu membuat standar industri yang lebih operasional. Temuan menunjukkan adanya variasi praktik antar-perusahaan—mulai dari APD, kontrak, hingga kebijakan gender. Standar industri kolektif dapat mencegah “*race to the bottom*” atau perlombaan menuju dasar dengan menurunkan harga untuk dapat menarik pelanggan yang praktiknya berdampak langsung pada penurunan biaya operasional—dalam hal ini, menyebabkan buruh upah murah ataupun praktik phk—dan membantu memastikan seluruh anggota memenuhi praktik yang lebih bertanggung jawab.

### b. Pelatihan Uji Tuntas HAM bagi Anggota

Manajemen perusahaan mengakui minimnya pemahaman mengenai risiko K3 sektoral, kesehatan reproduksi, dan HAM dalam rantai pasok. Pelatihan Uji Tuntas HAM dapat meningkatkan kapasitas perusahaan dalam memperbaiki risiko dari hulu hingga ke hilir, termasuk kontrak kerja, kondisi kerja, dan mekanisme keluhan.

### c. Monitoring dan pelaporan kolektif anggota

Asosiasi dapat memainkan peran strategis sebagai pengawas internal sektor melalui sistem pemantauan kolektif. Hal ini penting dilakukan karena temuan lapangan menunjukkan kurangnya transparansi dalam praktik ketenagakerjaan dan tidak adanya data rutin terkait kepatuhan perusahaan. Monitoring kolektif akan memperkuat kepercayaan pasar serta meningkatkan akuntabilitas antar perusahaan.

## 6. Rekomendasi untuk Pekerja dan Serikat Pekerja

### a. Penguatan kapasitas serikat di tingkat pabrik

Sertifikasi pasar global semakin menuntut adanya pembuktian kepatuhan perusahaan terhadap standar *due diligence* sosial, termasuk kebebasan berserikat, mekanisme pengaduan, dan non-retaliasi. Melalui sertifikasi tersebut, serikat pekerja dan pekerja memiliki modal untuk meningkatkan daya tawar. Penguatan kapasitas serikat di tingkat pabrik memastikan standar sosial tidak hanya sebagai kepatuhan dokumen, tetapi praktik keseharian.



## **b. Penguatan serikat independen dan punya daya tawar**

Sertifikasi global saat ini memastikan mekanisme akuntabilitas di sepanjang rantai pasok. Namun, dalam konteks pekerja pengolahan makanan hasil laut, serikat independen cenderung minim, bahkan pekerja enggan berserikat karena takut tidak diperpanjang kontraknya. Selain itu, serikat di pabrik seringkali memiliki ruang gerak terbatas karena rentan intervensi dan status kontrak *just-in-time labour*. Serikat independen yang berada di luar perusahaan dapat mengkonsolidasikan kekuatan lintas-perusahaan. Dalam posisi terhadap sertifikasi global, serikat independen memiliki fungsi strategis untuk menjadi *watchdog* yang memastikan rantai pasok tidak hanya berkelanjutan dalam aspek ekologis, tetapi juga manusianya.

## Daftar Pustaka

- Anner, M. (2015). Labor control regimes and worker resistance in global supply chains. *Labor History*, 56(3), 292–307. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2015.1042771>
- Asnawi. (2025). Ilusi Kesejahteraan Pekerja Kapal Tuna. Mongabay. <https://mongabay.co.id/2025/02/17/ilusi-kesejahteraan-pekerja-kapal-tuna/>
- Baglioni, E., Campling, L., Coe, N. M., & Smith, A. (2022). Introduction: Labour regimes and global production. *Labour Regimes and Global Production*, 1–28.
- Baglioni, E., & Mezzadri, A. (2024). Labour Control Regimes and Social Reproduction: Some Reflections on the Strengths and Weaknesses of an Evolving Framework. In *The Political Economy of Work in the Global South* (pp. 115–129). Bloomsbury Publishing Plc. <https://doi.org/10.5040/9781350493797.ch-006>
- Barrientos, S., & Kritzinger, A. (2004). Squaring the circle: Global production and the informalization of work in South African fruit exports. *Journal of International Development*, 16(1), 81–92. <https://doi.org/10.1002/jid.1064>
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Labour as a Buffer: Do Temporary Workers Suffer? (No. 673). *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor (IZA DP)*.
- Borland, M. E., & 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. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2018.12.004>
- Breman, J. (1996). *Footloose Labour: Working in India's informal economy*. Cambridge University Press.
- Burawoy, M. (1982). *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. The University of Chicago Press.
- Burawoy, M. (1985). *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*. Verso.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publication.
- Driffield, N., & Pal, S. (2010). Evolution of Capital Structure in East Asia—Corporate Inertia or Endeavours? *Journal of the Royal Statistical Society Series A: Statistics in Society*, 173(1), 1–29. <https://doi.org/10.1111/j.1467-985X.2009.00603.x>
- Federici, S. (2012). *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*. PM Press.
- Ford, M., Hasbiyalloh, B., & Palmer, W. (2024). HAK-HAK BURUH DI SEKTOR MAKANAN LAUT (SEAFOOD) INDONESIA.
- Ford, M., & Palmer, W. (2025). Reframing exploitation: Assessing the utility of the seafood slavery trope. *Maritime Studies*, 24(1). <https://doi.org/10.1007/s40152-024-00398-6>
- Fraser, N. (2017). Crisis of Care? On the Social Reproductive Contradictions of Contemporary Capitalism. In *Social Reproduction: Theory Remapping Class, Recentering Oppression*. Pluto Press.
- Gill, R., & Pratt, A. (2008). In the Social Factory?: Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. *Theory, Culture & Society*, 25(7–8), 1–30. <https://doi.org/10.1177/0263276408097794>
- Habibi, M. (2016). *Surplus Pekerja di Kapitalisme Pinggiran: Relasi Kelas, Akumulasi, Dan Proletariat Informal Di Indonesia Sejak 1980an*. Marjin Kiri.
- Habibi, M., & Juliawan, B. H. (2018). Creating Surplus Labour: Neo-Liberal Transformations and the Development of Relative Surplus Population in Indonesia. *Journal of Contemporary Asia*, 48(4), 649–670. <https://doi.org/10.1080/00472336.2018.1429007>
- Harvey, D. (1991). *The condition of postmodernity*. Blackwell Publishing.
- Hidayat, A. S., Rajiani, I., & Arisanty, D. (2022). Sustainability of Floodplain Wetland Fisheries of Rural Indonesia: Does Culture Enhance Livelihood Resilience? *Sustainability*, 14(21), 14461. <https://doi.org/10.3390/su142114461>

Inti Solidaritas Buruh (ISB). (2024). Dampak Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan atau Harian Pada Kondisi Kerja, Kualitas Hidup dan Pemenuhan Hak-hak Dasar Buruh di Industri Pengolahan Makanan Laut. Inti Solidaritas Buruh (ISB). <https://drive.google.com/drive/folders/1crlmb1dAfsqyVDPIAomWDQ98H1Ri1sRQ>

Katz, C. (2001). *Vagabond Capitalism and the Necessity of Social Reproduction*.

Kementerian Kelautan dan Perikanan. (2025, March 21). Ekspor Naik, Surplus Neraca Perdagangan Perikanan 2024 Naik 9,1%. <https://www.kkp.go.id/news/news-detail/ekspor-naik-surplus-neraca-perdagangan-perikanan-2024-naik-91-08EG.html>

Kementerian PPN/Bappenas. (2023). Indonesia Blue Economy Roadmap. Ministry of National Development Planning/National Development Planning Agency (BAPPENAS). <https://www.icctf.or.id/portfolio-item/indonesia-blue-economy-roadmap/>

Knott, C. (2016). Contentious mobilities and Cheap(er) Labour: Temporary Foreign Workers in a New Brunswick Seafood Processing Community. *The Canadian Journal of Sociology*, 41, 375–398. <https://doi.org/10.2307/canajsocican.41.3.375>

Konefal, J. (2013). Environmental Movements, Market-Based Approaches, and Neoliberalization: A Case Study of the Sustainable Seafood Movement. *Organization & Environment*, 26(3), 336–352. <https://doi.org/10.1177/1086026612467982>

Mazumi, Y. (2019). What shapes local demand for ‘guest worker’ migrants in Japan? The case of the seafood processing industry. *Contemporary Japan*, 31(1), 2–20. <https://doi.org/10.1080/18692729.2018.1563346>

Mezzadri, A. (2017). *The Sweatshop Regime Labouring Bodies, Exploitation, and Garments Made in India*. Cambridge University Press.

Mishra, A. K., & Gillespie, J. M. (2016). Hiring preferences for nonimmigrant labor: The case of the seafood processing industry. *Marine Resource Economics*, 31(1), 83–99. <https://doi.org/10.1086/684022>

Munck, R. (2013). The Precariat: A view from the South. *Third World Quarterly*, 34(5), 747–762. <https://doi.org/10.1080/01436597.2013.800751>

Neilson, J., & Pritchard, B. (2009). *Value chain struggles: Institutions and governance in the plantation districts of South India*. Blackwell Publishing.

Ngai, P., & Smith, C. (2007). Putting transnational labour process in its place: The dormitory labour regime in post-socialist China. *Work, Employment and Society*, 21(1), 27–45. <https://doi.org/10.1177/0950017007073611>

Porter, K. A., Ramaswamy, M., Koloski, ; Thomas, Castrodale, L., & McLaughlin, J. (2021). Report COVID-19 Among Workers in the Seafood Processing Industry: Implications for Prevention Measures-Alaska, March-October 2020 (Vol. 70, Issue 17). <https://wwwn.cdc.gov/>

Schoonenboom, J., & Johnson, R. B. (2017). How to Construct a Mixed Methods Research Design. *KZfSS Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie*, 69(S2), 107–131. <https://doi.org/10.1007/s11577-017-0454-1>

Silver, B. J. (2003). *Forces of labor: Workers’ movements and globalization since 1870*. Cambridge University Press.

Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.

Strauss, M. (2017). Is This How You Treat a Guest? Seafood-Processing Workers Organize to Change Low-Road Labor Laws. 26(1), 100–104. <https://doi.org/10.2307/26420048>

Thompson, P., & Smith, C. (2024). Labour process theory: In and beyond the core: Continuities, challenges, and choices. *Work in the Global Economy*, 4(2), 145–169. <https://doi.org/10.1332/27324176Y2024D000000027>

Wright, E. O. (1997). *Class counts: Comparative studies in class analysis*. Cambridge university press.

Yea, S., Stringer, C., & Rao, S. (2022). Restorative Justice in Cases of Seafood Slavery. *Journal of Human Trafficking*. <https://doi.org/10.1080/23322705.2022.2128597>



## TENTANG KAMI

Destructive Fishing Watch (DFW) Indonesia merupakan lembaga nasional berbentuk aliansi/konsorsium terbuka yang mempertemukan lembaga-lembaga dan individu-individu yang peduli terhadap praktik penangkapan ikan destruktif (DF) atau kegiatan penangkapan ikan yang tidak ramah lingkungan (PITRaL), IUUF, perikanan, hak asasi manusia, kemiskinan, perubahan iklim, konservasi dan bencana alam di Indonesia. Semangat aliansi ini dibangun untuk menginspirasi tanggung jawab bersama terhadap pemanfaatan sumber daya laut secara berkelanjutan.

DFW Indonesia dideklarasikan pembentukannya di Makassar, Sulawesi Selatan pada hari Jumat, 27 Oktober 2000. Berdasarkan amanat statuta yang ditetapkan selanjutnya, DFW-Indonesia diformalkan pendiriannya dengan akte notaris No. 2 tertanggal 19 Oktober 2003. Pendeklarasian DFW -Indonesia dilakukan oleh sejumlah lembaga dan individu-individu yang mempunyai komitmen dalam menyikapi terjadinya tindak DF dan kerusakan lingkungan ekosistem laut, dan dampak yang ditimbulkannya.

### **Destructive Fishing Watch (DFW) Indonesia**

AD Premier Lt. 5 Suite 6,  
Jl. TB Simatupang No. 5, RT 005, RW 007,  
Kel. Ragunan, Kec. Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12550



DFW Indonesia



@dfw\_indonesia



info@dfw.or.id



@DFW\_Indonesia



www.dfw.or.id



@dfw\_indonesia