



# Isu Hak Asasi Manusia dan Instrumen Perlindungan Pekerja Kapal Pesiar

<sup>1</sup>Putu Titah Kawitri Resen

<sup>2</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana  
Bali, Indonesia  
kawitriresen@unud.ac.id

<sup>2</sup>Sukma Sushanti

<sup>2</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Udayana  
Bali, Indonesia  
[sukmasushanti@unud.ac.id](mailto:sukmasushanti@unud.ac.id)

<sup>3</sup>Ismar Ramadani

<sup>3</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Al Muslim  
Aceh, Indonesia  
[dhani.marisa@gmail.com](mailto:dhani.marisa@gmail.com)

**Abstract**— This research aims to examine protection instruments for Indonesian cruise workers, both international and national instruments. Specifically, this research will focus on examining protection instruments for Indonesian workers who work in the cruise ship industry. This research is based on the phenomenon that almost 70 percent of workers in the cruise ship industry currently come from countries in Asia. Cruise workers from Indonesia are the second largest workforce after the Philippines. On the one hand, working on a cruise ship is still a dream for young people who are pinning their hopes on economic prosperity, but on the other hand, the global cruise industry is reported to be a tourism industry that largely ignores the human rights of its workers, especially those from developing countries. This research applies literature study and in-depth interviews with carefully selected informants to collect relevant data, which is then interpreted and analyzed based on concepts related to Tourism and Human Rights and Labor/Employment Protection. The findings of this research show that protection for cruise ship workers has been guaranteed by international and domestic instruments; however, the power of cruise ship companies in the flags of convenience system causes ship workers to remain in a condition of exploitation.

**Kata Kunci**— cruise industry, human rights, protection instruments, workers

## I. PENDAHULUAN

Jumlah tenaga kerja asal Indonesia yang bekerja di industri pesiar global menduduki peringkat kedua setelah Filipina. Ketertarikan para pekerja asal Indonesia, khususnya dari Bali untuk bekerja di kapal pesiar mengalami peningkatan paska peristiwa Bom Bali 2 di tahun 2002. Minat ini nampaknya semakin meningkat yang bisa dilihat dari semakin menjamurnya sekolah-sekolah kapal pesiar di beberapa wilayah di Bali. Alasan ekonomi menjadi salah satu faktor pendorong utama bagi generasi muda untuk bekerja di kapal pesiar. Selain itu bekerja di kapal pesiar juga memberikan beberapa pengalaman lainnya seperti kesempatan bekerja di tempat mewah dan kesempatan untuk berkeliling dunia sembari mencari uang (Artini& Nilan,2013). *Image* yang terbentuk di masyarakat tentang bekerja di kapal pesiar secara langsung dan tidak langsung terus mencetak *supply* tenaga kerja bagi industri tersebut.

Industri kapal pesiar bisa jadi menjadi satu-satunya industri pariwisata yang menyerap tenaga kerja dengan ragam negara asal terbanyak. Sebabnya adalah karena industri ini menerapkan sebuah sistem yang dikenal dengan sebutan *flags of convenience* (FOC). FOC secara umum dipahami sebagai sebuah praktik yang dilakukan oleh pemilik kapal untuk mengganti identitas kebangsaan kapal dengan cara membeli “bendera” negara lain. Tujuannya adalah untuk menghindari aturan ketenagakerjaan yang ketat di negara asal, aturan pajak yang tinggi, aturan terkait lingkungan, dan lain sebagainya (Negret, 2016).

Penerapan FOC disatu sisi membuka sebuah pintu kesempatan bagi tenaga kerja dari berbagai negara untuk turut berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja di industri pesiar global, namun disisi yang lain, penerapan FOC menyebabkan pemilik perusahaan akan memberlakukan undang-undang dari negara *flag state* yang memiliki standar perlindungan yang lemah terhadap tenaga kerja. Celah inilah yang akhirnya melahirkan sebuah sistem eksploitasi terhadap tenaga kerja berupa jam kerja yang sangat panjang, kontrak kerja yang tidak aman, kondisi kerja yang berbeda-beda, segregasi dalam pekerjaan, serta rasialiasi pekerja di industri pesiar.

## II. METODE

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menerapkan pengumpulan dan analisis data non-numerik yang dapat berupa teks, audio, video agar peneliti memahami konsep, opini, atau pengalaman. Ini dapat digunakan untuk mengumpulkan wawasan mendalam tentang suatu masalah atau menghasilkan ide-ide baru untuk penelitian. Penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data yaitu studi kepustakaan dan juga wawancara mendalam dengan informan. Studi kepustakaan akan menggunakan data-data sekunder baik berupa jurnal, buku, website resmi yang relevan dengan penelitian ini. Informan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pekerja kapal pesiar yang berdomisili di Bali. Pemilihan informan akan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive dan snowball

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Industri wisata pesiar adalah salah satu industri pariwisata yang paling banyak menyerap pekerja dari berbagai negara. Dalam sebuah kapal pesiar biasanya terdasi dari ribuan pekerja yang berasal dari 40-80 negara. Ribuan pekerja ini terserap dalam tiga perusahaan yaitu Carnival Corporation, Royal Caribbean, dan Norwegian Cruise Lines. Pekerja kapal pesiar diserap dari berbagai negara di seluruh dunia yang dimungkinkan oleh penerapan sistem FoC. Di satu sisi, dengan sistem FoC, kapal pesiar membuka lapangan pekerjaan yang besar bagi pekerja dan di sisi lain, FoC juga menjadi sumber terjadinya beberapa isu yang terkait dengan kondisi kerja para kru yang sebagian besar berasal dari negara berkembang. Beberapa studi mendukung pernyataan ini. Klein (2002) misalnya menyebutkan sebagai berikut:

*“A flag of convenience provides a low-cost option for ship registry. It also allows a company to operate a ship with fewer regulations or controls than would be the case if it was registered in the United States. Workers’ salaries and hours are not regulated by American labor laws, and workers have limited if any recourse in American or other courts if there is a dispute over wages or a workplace injury”.*

Terjemahannya:

“Flag of convenience menyediakan opsi biaya rendah untuk pendaftaran kapal. Ini juga memungkinkan perusahaan untuk mengoperasikan kapal dengan peraturan atau kontrol yang lebih sedikit daripada yang akan terjadi jika terdaftar di Amerika Serikat. Gaji dan jam kerja pekerja tidak diatur oleh undang-undang perburuhan Amerika, dan pekerja dibatasi jika ada jalan lain di pengadilan Amerika atau jika ada perselisihan mengenai upah atau cedera di tempat kerja”.

Okonkwo (2018) dalam tulisan tulisannya juga menyampaikan keterkaitan antara penerapan FoC dengan isu hak asasi manusia sebagai berikut:

*“The Panamanian or Liberian ship registries are known to be an exploitation of the less stringent labor and tax laws of these countries. Maritime workers in flagged out ships are, thus, exposed to exploitation through inadequate remuneration as well as working conditions that are below decent standard”.*

Terjemahan:

“Pendaftaran kapal di Panama atau Liberia dikenal sebagai eksploitasi terhadap undang-undang perburuhan dan pajak yang kurang ketat di negara-negara tersebut. Pekerja maritim di kapal berbendera, dengan demikian, terpapar eksploitasi melalui remunerasi yang tidak memadai serta kondisi kerja yang di bawah standar yang layak.”

Dengan demikian, dibalik lapangan pekerjaan yang disediakan dan juga harapan akan kesejahteraan, sebetulnya terdapat beberapa isu HAM yang di industri ini. Melalui penggunaan FoC, perusahaan mengalihkan tanggung jawab terkait ketenagakerjaan kepada negara-negara bendera yang secara posisi memiliki hukum yang lemah, standar buruh yang rendah, serta sangat menggantungkan pendapatan dari menjual “bendera”. Tulisan dari Cole dan Eriksson merinci bahwa kru kapal pesiar yang menduduki posisi menial mengalami: kontrak dalam jangka waktu singkat dan tidak aman, upah yang rendah (meskipun tinggi dalam standar uang negara asal pekerja ); jam kerja yang panjang dengan intensitas yang tinggi; mengalami rasialisasi dan diskriminasi gender yang cukup tinggi; perputaran karyawan ( labour turnover ) yang tinggi; dan resistensi perusahaan terhadap organisasi buruh. Oleh karena itu, War on Want dan International Transport Worker Federation (ITF), dua organisasi yang hirau pekerja maritim melabeli kondisi kerja di kapal pesiar sebagai “sweatship” yang mengacu pada eksploitasi dan diskriminasi yang dihadapi para kru kapal.

Terdapat instrument yang melindungi pekerja kapal, salah satunya adalah Maritime Labour Convention 2006 (MLC) merupakan instrument hukum yang dibuat oleh Organisasi Pekerja Internasional (International Labour Organization – ILO) dan di sahkan pada Februari 2006 di Jenewa, Swiss dan mulai berlaku pada tahun 2013. MLC secara khusus menjadi konvensi yang menjamin hak-hak pekerja di industri kapal pesiar yang termasuk dalam pekerja di sektor kelautan. Konvensi ini dipuji sebagai ‘pencapaian bersejarah’ dan ‘titik balik’ dalam sejarah industri maritim. Guna memberikan perlindungan atas hak-hak pekerja melalui pengaturan tenaga kerja standar dinegosiasikan dengan negara anggota, perwakilan pengusaha dan serikat pekerja. ILO melalui MLC 2006 telah membuat kerangka acuan untuk menilai bagaimana pengusaha menerapkan hak tenaga kerja. Sebab jika persaingan di pasar tenaga kerja internasional tidak diatur, upah rendah, tidak adanya perlindungan sosial dan penolakan hak-hak dasar pekerja akan menjadi dasar keunggulan perusahaan atas negara-negara asal (Cohen 2006). Atas dasar itu maka standar tenaga kerja harus bersifat internasional, yaitu berlaku untuk semua negara sebagai contoh terkait upah tidak akan sama untuk semua negara, namun pengaturan terakrit tingkat upah minimum disetiap negara bisa dilakukan (Sengenberger 2006). Termasuk kekhawatiran negara-negara berkembang dimana upah minimum global akan menyebabkan ketidaksetaraan domestik ketika pekerja mereka berpenghasilan lebih dari lokal mempekerjakan pekerja (DeSombre 2006). Selain, prinsip ketidakseragaman upah memungkinkan modifikasi standar tenaga kerja karena perbedaan tingkat perkembangan ekonomi Negara-negara (ILO 2009c, Pasal 19,3). Ini menjelaskan alasannya tingkat upah bukan subjek dari MLC. Itu hanya menyatakan dalam Pedoman tidak wajib B2.2.3 bahwa Negara Anggota harus “menetapkan prosedur untuk menentukan upah minimum”. Prosedur tersebut akan menjadi negosiasi perundingan bersama antara Internasional Federasi Pekerja Transportasi (ITF) dan pemilik kapal. Sebagian besar pemilik kapal lebih suka ILO sebagai badan yang menetapkan upah minimum untuk pelaut alih-alih bernegosiasi dengan a organisasi yang relatif kuat seperti ITF. Karena ITF mewakili kepentingan dari pelaut di kapal serta pekerja darat, ITF dapat menekan pemilik kapal untuk menggunakan boikot tidak hanya oleh pelaut tetapi juga oleh pekerja pelabuhan. Serikat pekerja pelabuhan diikat oleh Jaringan inspektur ITF yang meningkatkan daya tawar global ITF (Lillie 2006). Dia akan terlihat bahwa posisi tawar yang kuat dari ITF adalah salah satu alasan dari hasil tersebut negosiasi MLC.

Sudah ada lebih dari enam puluh konvensi maritim yang menetapkan hak-hak buruh pelaut. Namun, kebanyakan dari mereka perlu diperbarui atau menjadi tidak relevan atau sudah tidak relevan digantikan oleh konvensi yang ditandatangani oleh Organisasi Maritim Internasional (Ibid., 204). Tetapi pertama dan terutama, implementasi konvensi, yaitu ratifikasi konvensi konvensi oleh pemerintah, telah tunduk pada niat baik dari anggota ILO Serikat (Maupin 2009, 840). MLC, bagaimanapun, menyediakan mekanisme yang digunakan anggota Negara secara langsung menegakkan standar tenaga kerja di kapal masing-masing melalui Kontrol Negara Pelabuhan (Lillie 2008, 193). Fitur inovatif dari MLC adalah kapal negara Bendera yang tidak meratifikasi akan dikenakan inspeksi penuh di pelabuhan asing, sedangkan kapal yang dicakup oleh sertifikasi MLC yang ditentukan hanya akan diperiksa setiap tahun ke-2 atau ke-3. Jika kekurangan serius terdeteksi, Kontrol Negara Pelabuhan dapat menahan kapal. Prinsip “tidak ada perlakuan yang lebih menguntungkan”, juga ditemukan dalam Konvensi kunci IMO, dengan ini ditetapkan. Konvensi pada dasarnya mengatur dan menjamin hak-hak dasar yang tercantum dalam Prinsip dan Hak Dasar Konevnsi Buruh Maritim tercantum pada Pasal III. “Setiap Negara Anggota harus memastikan bahwa ketentuan peraturan perundang-undangannya, dalam konteks Konvensi ini, menghormati hak-hak dasar terhadap: (a) kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak atas perundingan bersama; (b) penghapusan segala bentuk kerja paksa atau wajib kerja; (c) penghapusan efektif pekerja anak; dan (d) penghapusan diskriminasi berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan (Maritime Labour Convention, 2006: 3)

Indonesia telah meratifikasi MLC 2006 pada tahun 2016 yang dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pengesahan Maritime Labour Convention. Terdapat beberapa regulasi yang telah

diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia, diantaranya International Convention for the Safety of Life at Sea tahun 1974 yang telah diratifikasi melalui Keputusan Presiden Nomor 65 Tahun 1980, *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers*, 1978 ( Keputusan Presiden Nomor 60 Tahun 1986) , dan International Convention for the Prevention of Pollution from Ships tahun 1973 (Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2012). Ketentuan peraturan perundang-undangan nasional Indonesia telah sesuai dengan substansi Maritime Labour Convention, 2006.

Terdapat pula beberapa aturan hukum yang dimiliki oleh Indonesia yang bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja termasuk pekerja di bidang pelayaran, diantaranya: Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 105 tentang Penghapusan Buruh Paksa, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 138 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja; Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan 38 ILO Convention No. 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional; Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Pengesahan ILO Convention No. 185 mengenai Konvensi Perubahan Dokumen Identitas Pelaut, 1958; dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran.

Sebagai pekerjaan yang memiliki resiko lebih tinggi daripada bekerja didarat (Uyun et al., 2018), maka perlindungan kepada pekerjaan sebagai pelaut memerlukan sejumlah hal yang spesifik baik dari sisi persyaratan maupun kompetensi yang perlu diatur dalam peraturan tersendiri. Pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, belum secara spesifik diatur. Bahwa undang-undang tersebut di atas merupakan upaya mewujudkan persamaan hak dan kesempatan agar pekerja memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta setara pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kepentingan nasional (Couper et al., 1999). Hal ini dilakukan dengan menjamin Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya melalui pemenuhan hak-hak dalam segala aktivitas sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja di bidang hukum, ekonomi dan aspek sosial (Setyawati, 2013; Nuraeny, 2017).

Guna mewujudkan tujuan diatas, penataan terhadap Pekerja Migran Indonesia, terutama di sektor maritim, dimulai dari perizinan dan pengawasan pelaut, diatur dan melibatkan sejumlah instansi pemerintahan yang berbeda, seperti dari Kementerian Luar Negeri, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dan dari Kementerian Perhubungan melalui Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran (Budiarta, 2018). Termasuk sejumlah kebijakan yang diturunkan dari konvensi LMC 2006.

#### **IV. KESIMPULAN**

Bekerja di kapal pesiar dianggap sebagai pekerjaan yang menjanjikan bagi kalangan generasi muda karena pandangan bahwa pekerjaan ini mendatangkan penghasilan yang besar, kesempatan keliling dunia, dan bertemu banyak orang dari berbagai negara dalam *setting* kosmopolitanisme. Namun di satu sisi, industri ini masih menyimpan isu eksploitasi yang masih berlangsung meskipun telah ada instrument perlindungan terhadap pekerja baik secara internasional maupun nasional.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kepada Universitas Udayana, Lembaga Penelitian dan Pengabdian (LPPM) Universitas Udayana, dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah mendukung penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Budiarta, I.N.P. (2018) Work Permit for Foreign Workers in Indonesia. ). Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues 21(Special Issue ).
- [2] Cole, S. and Eriksson, J. (2011) 'Tourism and Human Rights', in Cole, S. and Morgan.N (eds) Tourism and

Inequality : Problems and Prospects. Oxfordshire: CABI, pp. 107–123.

[3] DeSombre, E.R. (2006). *Flagging standards: Globalisation and environmental, safety and labor regulations at sea*. Cambridge: The MIT Press

[4] Klein, R.A. *Cruise Ship Blues: The Underside of the Cruise Ship Industry*, 2nd ed.; New Society Publishers: Gabriola Island, BC, Canada, 2002

[5] Lillie, N. 2004. Global collective bargaining on flag of convenience shipping. *British Journal of Industrial Relations* 42:47-67.

[6] Mather, C. (2002) *Sweatships*. Available at: <https://waronwant.org/sites/default/files/sweatships.pdf>.

[7] Negret, C.F.L. (2016) 'Pretending to be Liberian and Panamanian; Flags of Convenience and The

[8]Nuraeny, H. (2017). Trafficking of Migrant Workers in Indonesia: A Legal Enforcement and Economic Perspective of Prevention and Protection Efforts. *European Research Studies*, 20(4B), 16-26.

[9] Okonkwo, T. (2018). International maritime legal regime and the escalation of flags of convenience practices. *International journal of law*, 4(1), 1-9. Retrieved from <http://www.lawjournals.org/archives/2018/vol4/issue1/3-5-15>

[10] Sengenberger, W. (2006), The Role of International Labour Standards for Governing the Internationalization of Employment. In Auer, P, Besse, G. and Meda, D (eds.), *Offshoring and Internationalization of Employment*, International Institute for Labour Studies (ILO), pp. 163-177

[11] Setyawati, D. (2013). Assets or commodities? Comparing regulations of placement and protection of migrant workers in Indonesia and the Philippines. *ASEAS-Österreichische Zeitschrift für Südostasienwissenschaften* 6, (2), 264-280.

[12] Weakening of The Nation State on The High Seas', *Journal of Maritime Law & Commerce*, 47(1), pp. 1–28. Available at: <https://nflawfirm.com/wp-content/themes/pdf/Negret.pdf>.