

Implementasi UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia terhadap Pelanggaran Penempatan ABK WNI di Sektor Perikanan yang Dilakukan oleh Orang Perorangan (Studi Kasus Putusan Nomor 929/Pid.Sus/2020/PN.Btm)

Alvin Daun¹, Muhammad Pasya Rulli²

Abstract

This article analyzes violations of the placement of Indonesian ship crew (ABK WNI) in the fisheries sector committed by individuals as regulated in Article 69 of Law 18/2017 in Court Decision Number 929/Pid.Sus/2020/PN.Btm. The legal questions are: 1) How is the implementation of the Law on the Protection of Indonesian Migrant Workers on violations of the placement of fisheries crew members committed by individuals in Decision Number 929/Pid.Sus/2020/PN.Btm?; and 2) What are the procedures for the placement and protection of Indonesian Migrant Workers based on Indonesian laws and regulations? This article is a normative juridical type with a statutory approach and a case approach. The results of this study indicate that 1) The violation of placement of Indonesian crew members committed by PT MJM Abdi Baruna is a type of placement violation committed by individuals despite the status of a limited liability company because it does not have SIP3MI, SIP2MI, and SIUPPAK; and 2) Procedures for the placement and protection of Indonesian ship members in the fisheries sector carried out by crew agency business entities in details had been regulated in PP No. 22 of 2022, P2MI / BP2MI Permen No. 1 of 2025, and Minister of Transportation Regulation No. 59 of 2021.

Keywords: *ship crew members, Indonesian migrant workers, placement violations*

Abstrak

Artikel ini menganalisis pelanggaran penempatan Anak Buah Kapal Warga Negara Indonesia (ABK WNI) di sektor perikanan yang dilakukan oleh orang perorangan sebagaimana diatur dalam Pasal 69 UU 18/2017 dalam Putusan Nomor 929/Pid.Sus/2020/PN.Btm. Rumusan masalah: 1) Bagaimana implementasi UU 18/2017 Indonesia terhadap pelanggaran penempatan ABK WNI di sektor perikanan yang dilakukan oleh orang perorangan dalam Putusan Nomor 929/Pid.Sus/2020/PN.Btm?; dan 2) Bagaimana prosedur penempatan dan pelindungan terhadap ABK WNI di sektor perikanan berdasarkan peraturan perundang-undangan Indonesia? Artikel ini berjenis yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Pelanggaran penempatan ABK WNI yang dilakukan oleh PT MJM Abdi Baruna adalah jenis pelanggaran penempatan yang dilakukan orang-perorangan meskipun berstatus badan hukum perseroan terbatas sebab tidak memiliki SIP3MI, SIP2MI, dan SIUPPAK; dan 2) Prosedur penempatan dan pelindungan terhadap ABK WNI di sektor perikanan dilakukan oleh badan usaha keagenan awak kapal secara rinci telah diatur dalam PP No. 22 Tahun 2022, Permen P2MI/BP2MI No. 1 Tahun 2025, dan Permenhub RI No. 59 Tahun 2021.

Kata kunci: *anak buah kapal, pekerja migran Indonesia, pelanggaran penempatan*

Pendahuluan

Laju pesat perkembangan era globalisasi dan kemajuan teknologi telah mentransformasi konsep ketenagakerjaan menjadi fenomena multidimensi yang tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga aktualisasi diri dan kontribusi sosial. Dinamika ini tercermin dalam mobilitas pekerja migran Indonesia (PMI) yang meningkat signifikan, di mana data Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) mencatat 89.127 penempatan PMI pada Januari-April 2025,³ dengan 1.568 di antaranya bekerja sebagai pelaut awak kapal, terlebih khusus terdapat 263 pekerja yang

¹ Alvin Daun, Alumni Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, email: 21410162@alumni.uui.ac.id

² Muhammad Pasya Rulli, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, email: 24411040@students.uui.ac.id

³ Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, *Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Periode Januari - April 2025*, terdapat dalam <https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-januari-april-2025>. Diakses pada tanggal 2 Juni 2025.

kerja sebagai pelaut awak kapal perikanan⁴ atau dapat disebut sebagai Anak Buah Kapal Warga Negara Indonesia (ABK WNI). Fenomena ini sejalan dengan amanat Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Namun, kompleksitas penempatan ABK WNI di sektor perikanan menuntut perlindungan hukum komprehensif guna mencegah praktik eksploitasi, perdagangan orang, dan pelanggaran hak asasi manusia (HAM).⁵ Guna memberikan pelindungan bagi PMI, tak terkecuali ABK WNI, pemerintah Indonesia pada tahun 2017 mengundang Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut UU 18/2017) yang mencabut Undang-Undang Nomor. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sebagai bentuk *ikhtiar* Indonesia dalam menguatkan pelindungan bagi pekerja migran Indonesia.

Secara historis, kerentanan ABK WNI di sektor perikanan tercatat dalam laporan BP2MI tahun 2024, di mana 43% pengaduan ABK WNI perikanan akibat kondisi kerja berat, upah tidak dibayar, dan kekerasan fisik.⁶ Risiko ini diperparah oleh lemahnya pengawasan terhadap perusahaan yang melakukan penempatan ilegal terhadap ABK WNI, seperti terlihat dalam Putusan Pengadilan Negeri Batam Nomor 929/Pid.Sus/2020/PN.Btm. Kasus ini mengungkap pelanggaran sistematis oleh PT. Mandiri Jaya Makmur Abdi Baruna (PT. MJM) yang menempatkan Syamsul sebagai ABK WNI di kapal China Lu Huang Yuan Yu 117 tanpa izin Surat Izin Usaha Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal (SIUPPAK). Padahal, UU 18/2017 secara tegas melarang penempatan PMI oleh orang perseorangan⁷ atau badan hukum tanpa izin resmi berupa Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) dan Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI). Fakta bahwa PT. MJM hanya memiliki akta pendirian tanpa SIP3MI, SIP2MI, atau SIUPPAK menunjukkan pelanggaran hukum terhadap UU 18/2017 dan *regulatory gap* dalam implementasi UU 18/2017.

Dampak dari ketiadaan izin ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga melahirkan pelanggaran substantif terhadap hak-hak PMI. Syamsul, sebagai korban, tidak menerima upah sesuai janji kontrak Rp15.540.000 per tiga bulan melainkan mengalami pemotongan upah sebesar 64,7%, adapun diperparah dengan kerja melebihi 12 jam/hari, serta diskriminasi dalam akses makanan dan fasilitas kesehatan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, Tim Penulis hendak meneliti bagaimana implementasi UU 18/2017 terhadap kasus pelanggaran penempatan ABK WNI di sektor perikanan yang dilakukan oleh orang perorangan sebagaimana dalam Putusan Nomor 929/Pid.Sus/2020/PN.Btm serta menguraikan bagaimana prosedur

⁴ Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Laporan Publikasi *Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Periode Januari - April 2025*, terdapat dalam https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_20-05-2025_LAPBUL_Laporan_Publikasi_Data_PMI_April_2025.pdf diakses pada tanggal 30 Mei 2025.

⁵ Lihat dalam Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

⁶ Ahda Mujahidah Ibrahim, "Kebijakan Indonesia Tidak Meratifikasi Konvensi ILO No. 188/2007 tentang Pekerjaan Penangkapan Ikan", *Indonesian Perspective*, Vol. 8, No.1, 2023, hlm. 73-74.

⁷ Pasal 69 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

penempatan dan pelindungan terhadap Anak Buah Kapal (ABK) Perikanan berdasarkan peraturan perundang-undangan Indonesia yang berlaku saat ini.

Rumusan Masalah

Penelitian ini berfokus pada 2 (dua) rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana implementasi UU 18/2017 Indonesia terhadap pelanggaran penempatan ABK WNI di sektor perikanan yang dilakukan oleh orang perorangan dalam Putusan Nomor 929/Pid.Sus/2020/PN.Btm?
- 2) Bagaimana prosedur penempatan dan pelindungan terhadap ABK WNI di sektor perikanan berdasarkan peraturan perundang-undangan Indonesia?

Metode Penelitian

Guna mencapai tujuan penelitian diperlukan hadirnya metode penelitian, sehingga dalam penelitian ini digunakan metode penelitian yuridis-normatif, metode yang dilakukan dengan meneliti terhadap bahan pustaka atau bahan sekunder.⁸ Pendekatan penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Sumber data penelitian yang digunakan adalah data sekunder, yaitu sumber data yang tidak secara otentik diolah oleh peneliti yang terdiri dari 3 (tiga) jenis bahan hukum, yaitu, bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Data tersebut diperoleh secara studi kepustakaan (*library research*) dan dianalisis menggunakan analisis data deskriptif-kualitatif.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Implementasi UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Terhadap Pelanggaran Penempatan Anak Buah Kapal (ABK) Perikanan yang Dilakukan oleh Orang Perorangan dalam Putusan Nomor 929/Pid.Sus/2020/PN.Btm

Lahirnya UU 18/2017 merupakan amanat konstitusi dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945⁹ dimana kegiatan bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya, sehingga negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan pelindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri.

Pasal 1 angka 2 UU 18/2017 mengatur bahwa, "*Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah*

⁸ Henni Muchtar, "Analisis Yuridis Normatif Sinkronisasi Peraturan Daerah Dengan Hak Asasi Manusia", *Humanus: Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Humaniora*, Vol. 14, No. 1, 2015, hlm. 84.

⁹ Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28E ayat (1) dan ayat (3), dan Pasal 28G Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

di luar wilayah Republik Indonesia",¹⁰ selanjutnya Pekerja Migran Indonesia meliputi pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.¹¹

Berdasarkan kasus pelanggaran penempatan anak buah kapal (ABK) perikanan yang dilakukan oleh Taufiq Alwi dan Totok Subagyo sebagaimana dalam Putusan Pengadilan Negeri Batam Nomor 929/Pid.Sus/2020/PN.Btm, menjelaskan bahwa Taufiq Alwi menempati posisi sebagai Komisaris PT. Mandiri Jaya Makmur Abdi Baruna (PT. MJM), sebuah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang bergerak di bidang penyalur tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri menempatkan Syamsul sebagai Anak Buah Kapal Warga Negara Indonesia (ABK WNI) di Kapal Lu Huang Yuan Yu 117 yang berasal dari Cina untuk mencari cumi dan berlayar selama 2 (dua) tahun sejak Januari 2020. Selanjutnya, Direktur PT. MJM adalah Totok Subagyo yang bertanggung jawab menandatangani dokumen dokumen perusahaan antara lain Perjanjian Kerja Laut (PKL), Surat Pengantar pembuatan paspor untuk calon ABK, Surat Pengantar untuk pembuatan *medical check-up*, dan Surat Pengantar untuk pembuatan Sertifikat *Basic Safety Training* (BST).

Fakta persidangan yang menyatakan bahwa Syamsul selaku korban pada saat sebelum keberangkatan keluar negeri tidak diberikan pelatihan atau keterampilan bahasa dan pelatihan sesuai keterampilannya, hal tersebut bertentangan dengan Pasal 6 ayat (1) huruf b, dimana Syamsul sebagai PMI berhak untuk memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Kemudian, pasca bekerja selama lebih kurang 6 (enam) bulan sejak bulan Januari 2020 sampai dengan bulan Juli 2020, Syamsul tidak menerima upah sesuai yang dijanjikan Taufiq Alwi dalam Perjanjian Kontrak Lapangan (PKL). Syamsul seharusnya menerima upah sebesar Rp15.540.000,- (lima belas juta lima ratus empat puluh ribu rupiah) per 3 (tiga) bulan dengan perhitungan \$370 (tiga ratus tujuh puluh Dollar Amerika) dikalikan 3 (tiga) bulan dan dikalikan Rp14.000 (empat belas ribu Rupiah) dari kurs Dollar Amerika ke Rupiah. Disisi lain, terjadi tindakan eksploitatif yang dialami oleh Syamsul di Kapal Lu Huang Yuan Yu 117 berupa pemukulan dan jam kerja 12 jam per hari tanpa kompensasi layak. Disisi lain Syamsul dan beberapa ABK WNI juga mengalami diskriminasi dalam akses makanan dan fasilitas kerja dibandingkan ABK WNA. Kondisi yang dialami Syamsul menjadikannya terlanggar atas hak sebagai PMI sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (1) UU 18/2017 tentang hak dasar pekerja migran, termasuk upah layak dan perlindungan dari eksploitasi.

Upaya hukum melalui putusan pengadilan dalam kasus PT. MJM menjadi preseden penting dalam penegakan UU 18/2017. Taufiq Alwi dan Totok Subagyo terbukti melanggar Pasal 69 UU 18/2017 yang melarang orang perseorangan menempatkan pekerja migran, dan dijerat Pasal 81 UU *a quo* dengan ancaman pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda Rp15.000.000.000 (lima belas miliar rupiah). Dalam amar putusannya, Majelis Hakim Pengadilan Negeri Batam yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menjatuhkan hukuman masing-masing 1 (satu) tahun 4 (empat) bulan penjara dan denda Rp100.000.000,- (seratus juta rupiah), serta restitusi Rp148.500.000,-

¹⁰ Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

¹¹ Pasal 4 ayat (1) huruf c Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

(seratus empat puluh delapan juta lima ratus ribu rupiah) kepada Syamsul selaku saksi korban.

Pasal 69 UU 18/2017 yang melarang orang perseorangan menempatkan pekerja migran Indonesia bertujuan memastikan penempatan hanya dilakukan oleh lembaga berizin yang diawasi negara. Larangan tersebut didasarkan pada risiko eksploitasi dan perdagangan orang yang tinggi ketika penempatan dilakukan secara ilegal.¹² Penempatan oleh perseorangan sering mengabaikan aspek pelindungan, seperti pelatihan bahasa, verifikasi perjanjian kerja lapangan, dan pemantauan kondisi kerja. Dalam kasus ini, PT. MJM Abdi Baruna beroperasi tanpa SIUPPAK, sehingga aktivitasnya masuk kategori "orang perseorangan" meskipun berbentuk badan usaha perseroan terbatas, karena tidak memenuhi syarat badan usaha resmi yang dapat melakukan penempatan terhadap ABK WNI perikanan.

PT. MJM Abdi Baruna juga dalam hal menyalurkan dan menempatkan pekerja migran Indonesia berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Batam Nomor 929/Pid.Sus/2020/PN.Btm tidak memiliki izin berupa Surat Izin Perusahaan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) yang merupakan izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia¹³, Surat Izin Perekrutan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) yang diberikan oleh kepala Badan¹⁴ kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia¹⁵, dan Surat Izin untuk Penempatan Perekrutan Awak Kapal (SIUPPAK) yang diterbitkan oleh Menteri Perhubungan *casu quo* Direktur Jenderal Perhubungan berdasarkan Pasal 3 Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal.¹⁶ Sehingga praktik penempatan pekerja migran Indonesia sebagai ABK yang dilakukan PT. MJM Abdi Baruna bertentangan dengan administratif yang diatur dalam UU 18/2017.

Berdasarkan hal yang sudah diuraikan diatas, implementasi UU 18/2017 terhadap Pelanggaran Penempatan Anak Buah Kapal (ABK) Perikanan yang Dilakukan oleh Orang Perorangan dalam Putusan Nomor 929/Pid.Sus/2020/PN.Btm telah tepat dalam aspek penegakan hukum dan pemenuhan hak bagi korban selaku pekerja migran Indonesia yang bekerja sebagai ABK perikanan.

Prosedur Penempatan dan Pelindungan Terhadap Anak Buah Kapal (ABK) Perikanan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Indonesia

Berdasarkan Peraturan Menteri Pelindungan Bekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Tata Cara Pemberian

¹² Dewi Sinta dan Zuhdi Arman, "Penegakan Hukum Terhadap Eksploitasi ABK WNI pada Kapal Ikan Tiongkok Lu Huang Yuan Yu di Perairan Kepulauan Riau", *Scientia Journal*, Vol. 4, No. 3, 2021, hlm. 3-8.

¹³ Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

¹⁴ Pasal 1 angka 36 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

¹⁵ Pasal 1 angka 17 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

¹⁶ Ketentuan mengenai SIUPPAK telah diganti menjadi Perizinan Berusaha Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal pasca diundangkannya Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan yang mencabut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal.

Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut Permen P2MI/BP2MI No. 1 Tahun 2025), terdapat ketentuan yang mengatur secara rinci prosedur, tahapan, serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk mendapatkan legalitas sebagai Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). *Bagian pertama*, mengenai persyaratan pengajuan SIP3MI, Pasal 2 ayat (1) Permen P2MI/BP2MI No. 1 Tahun 2025 menyatakan bahwa setiap perusahaan yang ingin memperoleh izin tersebut harus memenuhi beberapa kriteria utama, yaitu:¹⁷

- a. berbadan hukum dalam bentuk perseroan terbatas;
- b. memiliki NIB yang diterbitkan Lembaga OSS;
- c. memenuhi Komitmen izin P3MI; dan
- d. memenuhi standar kegiatan usaha penyeleksian dan penempatan tenaga kerja luar negeri/ penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Bagian kedua, mengenai tahapan penerbitan SIP3MI, Pasal 3 sampai dengan Pasal 11 Permen P2MI/BP2MI No. 1 Tahun 2025 mengatur tahapan prosedur yang harus dilalui secara berurutan. Proses ini dimulai dari penyampaian permohonan oleh perusahaan melalui sistem OSS¹⁸, lalu dilanjutkan dengan kewajiban perusahaan untuk memenuhi komitmen izin P3MI yang dilakukan secara elektronik. Setelah itu, Direktur Jenderal Penempatan melakukan verifikasi atas kelengkapan dokumen tersebut¹⁹. Jika dokumen dinyatakan lengkap, dilakukan verifikasi lapangan dalam waktu 4 (empat) hari kerja. Proses verifikasi ini bisa melibatkan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari BP2MI atau KP2MI sebagai pelaksana teknis di daerah. Apabila hasil verifikasi menyatakan kelengkapan dan kesesuaian dokumen, maka penanggung jawab perusahaan diwajibkan menyerahkan bilyet deposito sebesar Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) atas nama Menteri/Kepala yang harus disertai dokumen pendukung seperti surat kuasa pencairan kepada Menteri/Kepala, surat keterangan dari bank yang menjelaskan keabsahan dan keberadaan dana, serta surat pernyataan bank yang menjamin bahwa pencairan dana hanya bisa dilakukan atas izin resmi dari Menteri/Kepala. Ketentuan ini menunjukkan pentingnya pengawasan dan kontrol terhadap dana jaminan, guna memastikan bahwa dana tersebut benar-benar tersedia dan dapat digunakan untuk melindungi kepentingan Pekerja Migran jika terjadi pelanggaran atau sengketa dalam proses penempatan.

Lebih lanjut, Pasal 6 ayat (1) Permen P2MI/BP2MI No. 1 Tahun 2025 secara komprehensif merinci dokumen dan persyaratan dalam pemenuhan komitmen izin P3MI, di antaranya adalah perusahaan harus memiliki modal disetor sebesar Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah). sebagaimana tercantum dalam akta pendirian, melampirkan struktur organisasi perusahaan yang memuat nama jabatan dan pejabatnya, memiliki bilyet deposito atas nama perusahaan Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah)

¹⁷ Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Pelindungan Bekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

¹⁸ Pasal 5 ayat (2) Peraturan Menteri Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

¹⁹ Pasal 3 huruf c Peraturan Menteri Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

pada bank pemerintah, serta bukti kepemilikan atau penguasaan sarana dan prasarana kantor yang sah dengan jangka waktu paling singkat lima tahun. Selain itu, penanggung jawab perusahaan harus membuat surat pernyataan tidak sedang merangkap jabatan di perusahaan sejenis dan tidak pernah dijatuhi hukuman pidana. Persyaratan tambahan meliputi kesediaan perusahaan untuk mengubah nama bilyet deposito. P3MI apabila telah mendapatkan penetapan sebagai P3MI. Perusahaan wajib menyusun proposal rencana kerja penempatan dan pelindungan pekerja migran Indonesia dalam jangka waktu paling sedikit 3 (tiga) tahun, dengan mencantumkan data perusahaan, proyeksi penempatan, strategi pelindungan, dan mekanisme penyelesaian masalah yang terjadi selama masa kerja²⁰.

Setelah melalui seluruh proses verifikasi dan penyerahan bilyet deposito sebagaimana diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 10 Permen P2MI/BP2MI No. 1 Tahun 2025, maka Menteri/Kepala akan menerbitkan SIP3MI dalam waktu paling lama 1 (satu) hari kerja sejak diterimanya dokumen jaminan melalui OSS.²¹ Dengan diterbitkannya SIP3MI, maka dinyatakan sebagai P3MI dan memperoleh kewenangan untuk melakukan proses penempatan pekerja migran Indonesia secara legal. Status sebagai P3MI membawa sejumlah kewajiban hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 12 Permen *a quo*. Kewajiban tersebut meliputi pelaksanaan proses penempatan sesuai standar dalam waktu maksimal satu tahun, kepemilikan sertifikasi manajemen mutu ISO 9001, kewajiban melaporkan kegiatan usaha secara berkala kepada Menteri/Kepala, serta pengurusan izin perekrutan calon pekerja migran. P3MI juga diwajibkan menjalin perjanjian keagenan dengan pemberi kerja atau prinsipal luar negeri, melakukan seleksi calon pekerja migran di instansi yang berwenang, serta mendaftarkan mereka dalam kegiatan orientasi pra-pemberangkatan. Ketika pekerja migran diberangkatkan maupun dipulangkan, perusahaan harus melaporkannya kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk, serta mencatat data keberangkatan dan perpanjangan kontrak kerja ke perwakilan RI di negara tujuan. P3MI juga berkewajiban menempatkan pekerja migran sesuai jabatan yang sah dan tidak bertentangan dengan norma kesusilaan atau hukum nasional, serta hanya ke negara-negara yang terbuka untuk penempatan tenaga kerja Indonesia.

Tidak hanya itu, perusahaan juga harus menjalankan berbagai aspek pelindungan hukum dan kemanusiaan, seperti melaporkan hasil *monitoring* pekerja migran, menyampaikan kabar duka kepada keluarga jika terjadi kematian, memulangkan jenazah dan menanggung seluruh biayanya, melindungi harta benda pekerja migran, mengurus hak-hak yang belum dibayarkan, hingga memulangkan pekerja migran yang mengalami pemutusan hubungan kerja, kecelakaan, atau keadaan lain yang merugikan. Bahkan, jika terjadi kekurangan dalam dana penyelesaian sengketa, perusahaan wajib menambah biaya di luar dana jaminan.

²⁰ Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

²¹ Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Terakhir, P3MI juga dilarang membebankan biaya penempatan yang tidak sah atau merugikan pekerja migran secara sepihak. Jika deposito dicairkan untuk penyelesaian masalah, perusahaan berkewajiban menyetorkan kembali dalam waktu satu bulan²². Secara keseluruhan, ketentuan dalam peraturan ini tidak hanya mencerminkan aspek administratif dan bisnis dari perizinan, tetapi juga memperkuat posisi pekerja migran sebagai subjek hukum yang wajib dilindungi oleh negara dan oleh badan usaha yang menempatkan mereka secara profesional dan bertanggung jawab.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran (selanjutnya di sebut PP No. 22 Tahun 2022), negara menetapkan kerangka hukum yang komprehensif dalam menjamin hak-hak serta perlindungan terhadap Awak Kapal Perikanan Migran (AKPM) pada setiap tahapan, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja.

Dalam tahapan sebelum bekerja, setiap calon AKPM wajib memenuhi sejumlah persyaratan substantif dan administratif sebagaimana diatur dalam Pasal 31 PP No. 22 Tahun 2022.²³ Selanjutnya, berdasarkan Pasal 32 PP No. 22 Tahun 2022, calon AKPM yang telah memenuhi persyaratan tersebut wajib melakukan pendaftaran secara daring dan luring kepada Dinas Kabupaten/Kota atau Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Pekerja Migran Indonesia²⁴.

Lebih lanjut, ketentuan Pasal 33 ayat (1) PP No. 1 Tahun 2022 menegaskan bahwa sebelum bekerja, AKPM wajib menandatangani Perjanjian Kerja Laut (PKL)²⁵ dengan unsur-unsur PKL sebagaimana diatur dalam Pasal 33 ayat (2) PP No. 1 Tahun 2022. PKL tersebut nantinya disahkan oleh Syahbandar dan dicatat dalam sistem yang terintegrasi.²⁶ Selanjutnya, Pasal 34 No. 1 Tahun 2022 menekankan bahwa setiap AKPM wajib memiliki dokumen-dokumen penting sebagai prasyarat legalitas kerja, yakni: paspor; Buku Pelaut; PKL; bukti kepesertaan program Jaminan Sosial; surat keterangan sehat yang mencakup hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi; visa kerja (jika disyaratkan oleh negara tujuan); perjanjian penempatan; serta sertifikat kompetensi, keahlian, dan/atau keterampilan pelaut²⁷.

Dalam fase selama bekerja, Pasal 35 PP No. 1 Tahun 2022 menetapkan bahwa pemberi kerja atau prinsipal wajib memberikan perlindungan ketenagakerjaan secara menyeluruh kepada AKPM²⁸. Cakupan perlindungan ini meliputi aspek-aspek krusial seperti upah; waktu kerja dan waktu istirahat; hak cuti; pemulangan; kompensasi atas

²² Pasal 12 Peraturan Menteri Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

²³ Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

²⁴ Pasal 32 Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

²⁵ Pasal 33 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

²⁶ Pasal 33 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

²⁷ Pasal 34 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

²⁸ Pasal 35 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

kehilangan kapal; standar jumlah awak kapal (*manning levels*); pengembangan kemampuan dan karier; akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan, minuman, dan air bersih; pelayanan kesehatan di atas kapal maupun di darat; keselamatan dan kesehatan kerja; pencegahan kecelakaan kerja; akses terhadap fasilitas kesejahteraan di pelabuhan; serta jaminan sosial dan asuransi²⁹. Pelaksanaan seluruh bentuk pelindungan ini harus sesuai dengan hukum nasional, hukum internasional, standar internasional hukum negara bendera kapal, serta hukum negara pemberi kerja atau prinsipal.

Mengenai masa setelah bekerja, Pasal 36 No. 22 Tahun 2022 menyatakan bahwa AKPM berhak atas pemulangan atau repatriasi dalam kondisi: jangka waktu PKL berakhir saat masih di atas kapal atau luar negeri; PKL diakhiri oleh pemberi kerja atau AKPM karena alasan yang dibenarkan; atau AKPM tidak mampu atau tidak dapat diharapkan untuk melaksanakan kewajibannya dalam kondisi tertentu³⁰. Hak atas pemulangan ini menjadi tanggung jawab pemberi kerja atau prinsipal hingga ke daerah asal AKPM³¹. Dalam kondisi tertentu di negara tujuan atau dalam negeri, PKL dapat diperpanjang³². Jika PKL berakhir saat AKPM masih berlayar dan tidak memungkinkan dilakukan pemulangan segera, Pasal 37 PP No. 22 Tahun 2022 mewajibkan AKPM tetap melanjutkan tugas hingga kapal tiba di pelabuhan pertama berikutnya, dengan tetap memperoleh upah dan fasilitas kesejahteraan atas kelebihan waktu kerja³³.

Terkait penyelesaian perselisihan, Pasal 38 PP No. 22 Tahun 2022 menekankan bahwa penyelesaian antara AKPM dengan BP2MI, P3MI, atau perusahaan pemberi kerja harus dilakukan melalui musyawarah terlebih dahulu³⁴. Apabila musyawarah gagal menghasilkan kesepakatan, para pihak dapat menempuh jalur litigasi melalui pengadilan hubungan industrial sesuai peraturan perundang-undangan³⁵. Dukungan negara juga dihadirkan dalam Pasal 39 No. 22 Tahun 2022, yang memberikan mandat kepada Perwakilan Republik Indonesia untuk memberikan bantuan hukum, pendampingan, dan/atau mediasi terhadap AKPM di luar negeri³⁶.

Dalam hal pengawasan, Pasal 40 No. 22 Tahun 2022 mengatur bahwa pengawasan terhadap penempatan dan perlindungan AKPM sebelum dan setelah bekerja dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan serta dapat melibatkan *marine inspector* atau pengawas perikanan sesuai kewenangannya. Selama bekerja, pengawasan dilakukan oleh Perwakilan Republik Indonesia yang dapat bekerja sama dengan *Flag State Inspector*

²⁹ Pasal 35 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

³⁰ Pasal 36 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

³¹ Pasal 36 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

³² Pasal 36 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

³³ Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

³⁴ Pasal 38 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

³⁵ Pasal 38 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

³⁶ Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

maupun *Port State Control Officer* di negara tujuan.³⁷ Terakhir, Pasal 41 No. 22 Tahun 2022 menetapkan sanksi administratif berupa peringatan tertulis, penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha, hingga pencabutan izin³⁸ terhadap pelanggaran ketentuan sebagaimana tercantum dalam pasal-pasal sebelumnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan (selanjutnya disebut Permenhub RI No. 59 Tahun 2021) yang mencabut ketentuan mengenai perekrutan dan penempatan awak kapal sebagaimana sebelumnya diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal (Permenhub RI No. 84 Tahun 2013). Mengenai aspek pengaturan terhadap Kegiatan Keagenan Awak Kapal dibahas pada Pasal 93 sampai dengan Pasal 96 Permenhub No. 59 Tahun 2021, terkhusus mengenai perekrutan dan penempatan awak kapal diatur dalam Pasal 99 sampai dengan Pasal 106 Permenhub No. 59 Tahun 2021. Ketentuan mengenai perekrutan dan penempatan awak kapal di Indonesia diatur secara rinci untuk memastikan perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak pelaut sebagai pekerja maritim.

Berdasarkan Pasal 99 Permenhub Nomor PM 58 Tahun 2021, awak kapal yang dapat direkrut dan ditempatkan oleh badan usaha keagenan awak kapal harus memenuhi sejumlah persyaratan, antara lain berusia minimal 18 tahun (kecuali untuk praktek laut dan Prala), memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai jabatan di atas kapal, serta memiliki sertifikat atau dokumen kepelautan dan sertifikat kesehatan yang diterbitkan oleh Pemerintah Indonesia³⁹.

Selanjutnya, Pasal 100 Permenhub No. 59 Tahun 2021 mengatur kewajiban perusahaan keagenan awak kapal dalam proses perekrutan dan penempatan pelaut. Perusahaan wajib mengurus seluruh dokumen yang diperlukan di negara tujuan atau tempat kapal bersandar, menjamin keamanan dokumen kepelautan dan dokumen lainnya yang terkait dengan hubungan kerja, serta memberikan kesempatan kerja sesuai kualifikasi pelaut. Perusahaan juga dilarang memungut biaya dari pelaut kecuali untuk biaya dokumen perjalanan, pembuatan dokumen pelaut, dan pemeriksaan kesehatan. Selain itu, perusahaan wajib menginformasikan hak dan kewajiban pelaut berdasarkan Perjanjian Kerja Laut (PKL) serta memberi kesempatan untuk membaca dan memahami isi Perjanjian Kerja Laut (PKL) sebelum ditandatangani⁴⁰. Tanggung jawab perusahaan keagenan awak kapal tidak berhenti pada penempatan, melainkan berlanjut sampai dengan berakhirnya PKL dan pemulangan pelaut ke tempat awal perekrutan sebagaimana diatur dalam Pasal 101 Permenhub Nomor 59 Tahun 2021⁴¹. PKL diperpanjang apabila

³⁷ Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

³⁸ Pasal 41 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran

³⁹ Pasal 99 Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 58 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan

⁴⁰ Pasal 100 Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 58 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan

⁴¹ Pasal 101 Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 58 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan

pelaut bersedia melanjutkan tugas atau kapal masih dalam masa pelayaran di laut sebagaimana diatur dalam Pasal 102 Permenhub Nomor 59 Tahun 2021⁴². Dalam hal terjadinya keterlambatan pembayaran gaji, bonus, atau hak lain, perusahaan keagenan wajib menyelesaikan pembayaran sesuai isi PKL menurut Pasal 103 Permenhub Nomor 59 Tahun 2021⁴³. Jika pelaut meninggal dunia selama masa berlakunya PKL, perusahaan keagenan wajib mengurus pemulangan jenazah hingga ke pihak keluarga atau ahli waris, setelah dipastikan penyebab kematian berdasarkan hasil visum dokter atau surat keterangan kematian dari nahkoda sesuai dengan Pasal 104 ayat (1) Permenhub Nomor 59 Tahun 2021⁴⁴. Selain itu, perusahaan juga wajib membantu pengurusan hak-hak pelaut yang meninggal dan memberikan santunan kepada ahli sesuai dengan Pasal 104 ayat (2) Permenhub Nomor 59 Tahun 2021⁴⁵.

Ketentuan lebih lanjut diatur dalam Pasal 105 Permenhub Nomor 59 Tahun 2021 yang mewajibkan pemilik kapal atau kuasanya yang berkedudukan hukum di luar Indonesia untuk memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Persatuan Pelaut sebelum menunjuk perusahaan keagenan awak kapal⁴⁶. Dalam hal penempatan pelaut di kapal yang berlayar melalui wilayah rawan konflik, Pasal 106 Permenhub Nomor 59 Tahun 2021 mewajibkan pemberian kompensasi tambahan yang besarnya diatur dalam PKB dan dituangkan dalam PKL⁴⁷.

Penutup

Berdasarkan hal-hal yang telah dijabarkan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi UU 18/2017 dalam Putusan Nomor 929/Pid.Sus/2020/PN.Btm, dapat disimpulkan bahwa penegakan terhadap penempatan ABK WNI di sektor perikanan oleh orang perorangan telah dilakukan oleh PT. MJM Abdi Baruna meskipun berstatus badan hukum sebab tidak memiliki izin resmi berupa SIUPPAK, SIP3MI, dan SIP2MI serta dikenakan sanksi pidana dan denda yang diatur dalam pasal 69 dan Pasal 81 UU 18/2017.
2. Prosedur penempatan dan perlindungan terhadap ABK perikanan di Indonesia diatur melalui regulasi PP No. 22/2022, Permen P2MI/BP2MI No. 1/2025, dan Permenhub RI No. 59/2021, yang menetapkan prosedur perizinan SIP3MI/SIUPPAK, penempatan dana deposito jaminan, serta verifikasi lapangan sebagai prasyarat administratif, diikuti dengan kewajiban pelaksanaan prosedur perlindungan ABK secara menyeluruh pada tahap sebelum, selama, dan setelah

⁴² Pasal 102 Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 58 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan

⁴³ Pasal 103 Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 58 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan

⁴⁴ Pasal 104 ayat (1) Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 58 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan

⁴⁵ Pasal 104 ayat (2) Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 58 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan

⁴⁶ Pasal 105 Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 58 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan

⁴⁷ Pasal 106 Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 58 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan

bekerja, serta dalam proses perekrutan yang dilakukan oleh badan usaha keagenan awak kapal guna memastikan pencegahan eksploitasi dan pelanggaran hukum terhadap ABK WNI di sektor perikanan.

Terhadap kesimpulan sebagaimana diuraikan, Tim Penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Penguatan penegakan hukum dan sanksi, hal ini sebab praktik penempatan awak kapal perikanan WNI tanpa izin resmi oleh entitas berbadan hukum, sehingga aparat penegak hukum, khususnya Kejaksaan dan Kepolisian, meningkatkan koordinasi dan sinergi dengan Kementerian/Lembaga terkait seperti BP2MI, Kemenhub, dan Kemnaker dalam melakukan upaya penegakan hukum terhadap perusahaan atau perorangan yang melanggar ketentuan perizinan dalam UU 18/2017. Hal ini harus diikuti dengan penerapan sanksi pidana dan denda yang tegas sesuai Pasal 69 dan Pasal 81 UU 18/2017 untuk memberikan efek jera dan mencegah praktik ilegal penempatan Awak Kapal WNI di sektor perikanan.
2. Sejalan dengan kerangka regulasi yang ada melalui PP No. 22/2022, Permen P2MI/BP2MI No. 1/2025, dan Permenhub RI No. 59/2021, disarankan agar sinergi antar-lembaga BP2MI, Kemnaker, dan Kemenhub diperkuat melalui integrasi sistem database terpadu (*single database*). Integrasi ini bertujuan untuk memantau kepatuhan perizinan dan administrasi secara *real-time*, mulai dari penerbitan SIP3MI/SIUPPAK, penempatan dana deposito jaminan, hingga proses rekrutmen. Selain itu, verifikasi lapangan pra-penempatan harus diperketat dan dilakukan secara berkala untuk memastikan semua prasyarat administratif dan prosedur perlindungan dilaksanakan secara menyeluruh oleh badan usaha keagenan, guna meminimalisasi risiko eksploitasi dan pelanggaran hukum terhadap ABK WNI di sektor perikanan.

Daftar Pustaka

- Ade Putri Inayati et.al, *Karakteristik Migrasi Pekerja Migran Indonesia: Analisis Data Penempatan Pekerja Migran Indonesia tahun 2021-2023*, Pusat Data dan Informasi Kementerian P2MI/BP2MI, Jakarta Selatan, 2024.
- Ahda Mujahidah Ibrahim, "Kebijakan Indonesia Tidak Meratifikasi Konvensi ILO No. 188/2007 tentang Pekerjaan Penangkapan Ikan", *Indonesian Perspective*, Vol. 8, No.1, 2023.
- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Periode Januari - April 2025, terdapat dalam <https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-januari-april-2025>. Diakses pada tanggal 2 Juni 2025.
- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Laporan Publikasi Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Periode Januari - April 2025, terdapat dalam https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_20-05-2025_LAPBUL_Laporan_Publikasi_Data_PMI_April_2025.pdf. Diakses pada tanggal 30 Mei 2025.

- Dewi Sinta dan Zuhdi Arman, "Penegakan Hukum Terhadap Eksploitasi ABK WNI pada Kapal Ikan Tiongkok Lu Huang Yuan Yu di Perairan Kepulauan Riau", *Scientia Journal*, Vol. 4, No. 3, 2021.
- Fadilla Octaviani et.al, *Lingkaran Setan Pekerjaan di Laut: Perjalanan Berat Pekerja Perikanan Migran Indonesia*, Indonesia Ocean Justice Initiative, Jakarta, 2022.
- Henni Muchtar, "Analisis Yuridis Normatif Sinkronisasi Peraturan Daerah Dengan Hak Asasi Manusia", *Humanus: Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Humaniora*, Vol. 14, No. 1, 2015.
- Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*, Pranadamedia Group (Divisi Kencana), Depok, 2018.
- Peraturan Menteri Pelindungan Bekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 58 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan
- Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran
- Putusan Pengadilan Negeri Batam Nomor 929/Pid.Sus/2020/PN.Btm.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia