

PEMANTAUAN PELAKSANAAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

TAHUN 2021



DIREKTORAT KETENAGAKERJAAN
KEDEPUTIAN KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN
KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS

DAFTAR ISI

DDAFTAR SINGKATAN	ii
DAFTAR AKRONIM	v
DAFTAR TABEL	vi
KATA PENGANTAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Urgensi Tinjauan.....	1
1.2. Tujuan dan <i>Output</i>	5
BAB II KONSEP DASAR PELINDUNGAN PMI	7
BAB III METODE KAJIAN	14
3.1 Subjek kajian.....	14
3.2. Ruang lingkup kegiatan dan wilayah	14
3.3. Metode Pengumpulan data.....	14
BAB IV TEMUAN DAN ANALISIS	15
4.1. Pelaksanaan Pengumpulan Data	15
4.1.1. Kunjungan Lapangan dan FGD (<i>secara offline</i>).....	15
4.1.2. FGD dan Wawancara secara Virtual (<i>Online</i>)	15
4.2. Profil Wilayah Kajian	16
4.3. Gambaran Umum Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia	19
4.3.1. Pelindungan Administratif	20
4.3.2 Pelindungan Teknis	49
4.3.4 Pelindungan Setelah Bekerja.....	76
4.3.5. Pelindungan Hukum.....	96
4.3.6 Pelindungan Sosial	101
4.3.7. Pelindungan Ekonomi	103
4.3.8 Pelindungan Jaminan Sosial.....	107
4.3.9. Pembiayaan	111
4.3.10 Pendataan	115
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	118
5.1. Kesimpulan	118
5.2. Rekomendasi	126
DAFTAR PUSTAKA	139

DAFTAR SINGKATAN

AKAD	Antar Kerja Antar Daerah
AKAN	Antar Kerja Antar Negara
APBD	Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
APBN	Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
ASN	Aparatur Sipil Negara
BLKLN	Balai Latihan Kerja Luar Negeri
BNI	Bank Negara Indonesia
BP	Badan Pengusahaan
BP2MI	Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
BPJS	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BNSP	Badan Nasional Sertifikasi Profesi
CIOP	<i>The Comprehensive Information and Orientation Program</i>
CPMI	Calon Pekerja Migran Indonesia
CSO	<i>Civil Society Organization</i>
DP3AKB	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana
DPRD	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
E-KTKLN	Elektronik-Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri
E-KTP	Elektronik-Kartu Tanda Penduduk
FGD	<i>Focus Group Discussion</i>
GERD	<i>Gastroesophageal Reflux Disease</i>
HAM	Hak Asasi Manusia
HP	<i>Handphone</i>
JHT	Jaminan Hari Tua
JK	Jaminan Kematian
JKK	Jaminan Kecelakaan Kerja
JMSC	<i>Jabar Migrant Service Center</i>
K3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
K/L	Kementerian/Lembaga

KBRI	Kedutaan Besar Republik Indonesia
KJRI	Konsulat Jenderal Republik Indonesia
KK	Kartu Keluarga
KKP	Kantor Kesehatan Pelabuhan
KTA	Kredit Tanpa Agunan
KUR	Kredit Usaha Rakyat
LPKLN	Lembaga Pelatihan Kerja Luar Negeri
LTSA	Layanan Terpadu Satu Atap
MoU	<i>Memorandum of Understanding</i>
MRC	<i>Migrant Resource Center</i>
NTB	Nusa Tenggara Barat
OJK	Otoritas Jasa Keuangan
OMS	Organisasi Masyarakat Sipil
OPP	Orientasi Pra Pemberangkatan
P3MI	Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
P4TKI	Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
PBJ	Penyuluhan Bimbingan Jabatan
PCR	<i>Polymerase Chain Reaction</i>
PEA	Persatuan Emirat Arab
PHK	Pemutusan Hubungan Kerja
PK	Perjanjian Kerja
PMI	Pekerja Migran Indonesia
PP	Peraturan Pemerintah
PPMI	Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
PPTKIS	Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta
PRT	Pekerja Rumah Tangga
PT	Perseroan Terbatas
PWNI	Perlindungan Warga Negara Indonesia
RPJMD	Rencana Pembangunan Jangka Mengengah Daerah
RPJMN	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional

RPJPN	Recana Pembangunan Jangka Panjang Nasional
RPTC	Rumah Perlindungan dan <i>Trauma Center</i>
RKP	Rencana Kerja Pemerintah
SDM	Sumber Daya Manusia
SIP2MI	Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia
SIP3MI	Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
SOP	<i>Standard Operating Procedure</i>
SPLP	Surat Perjalanan Laksana Paspor
SPRI	Surat Perjalanan Republik Indonesia
SPSK	Sistem Penempatan Satu Kanal
TKI	Tenaga Kerja Indonesia
TNI	Tentara Nasional Indonesia
TOR	<i>Terms of Reference</i>
TPPO	Tindakan Pidana Perdagangan Orang
UPR	Unit Pelayanan dan Rujukan
UPT	Unit Pelayanan Teknis
WNI	Warga Negara Indonesia

DAFTAR AKRONIM

Bappenas	Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
Dinsos	Dinas Sosial
Disdukcapil	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Disnaker	Dinas Tenaga Kerja
Jamsos	Jaminan Sosial
Juknis	Petunjuk Teknis
Kades	Kepala Desa
Kanim	Kantor Imigrasi
Kemenaker	Kementerian Ketenagakerjaan
Kemenlu	Kementerian Luar Negeri
Kemensos	Kementerian Sosial
Kepri	Kepulauan Riau
Kominfo	Kementerian Komunikasi dan Informatika
Pemda	Pemerintah Daerah
Pemdes	Pemerintah Desa
Peri	Perempuan Berdikari
Perkeso	Pertubuhan Keselamatan Sosial
Permenaker	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan
Pertimig	Persatuan Pekerja Rumah Tangga Indonesia Migran
Puskesmas	Pusat Kesejahteraan Sosial
Rusun	Rumah Susun
Satgas	Satuan Tugas
SISKO P2MI	Sistem Komputerisasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
SISKOTKLN	Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri
Sisnaker	Sistem Informasi Ketenagakerjaan
SOCISO	<i>Social Security Organization</i>

DAFTAR TABEL

1.1.	Lini masa ragam dan jumlah kasus dari yang paling banyak hingga sedikit yang dialami PMI pasca diterbitkannya UU PPMI	4
2.1.	Kerangka umum perlindungan PMI	9
4.1.	Jumlah penempatan PMI asal Kabupaten Indramayu tahun 2017-2020	19
4.2.	Jumlah penempatan PMI asal Kabupaten Cirebon tahun 2017-2020	20
4.3.	Jumlah penempatan PMI asal Kab. Lombok Timur tahun 2017-2020	21
4.4.	Data peran UPT BP2MI sebagai saksi ahli	30
4.5.	Informasi yang dikemukakan oleh narasumber	65
4.6.	Informasi yang dikemukakan oleh narasumber	77
4.7.	Tantangan dan terobosan	81
4.8.	Data fasilitas pemulangan PMI tahun 2020	95
4.9.	Data fasilitas pemulangan PMI tahun 2021	96
4.10.	Manfaat jamsos yang didapat PMI di setiap tahapan migrasi	137
4.11.	Pembagian tanggung jawab instansi berdasar amanat UU PPMI	147
5.1.	Program dan kegiatan kementerian/lembaga pengampu untuk setiap klaster perlindungan	160

KATA PENGANTAR

Migrasi kerja adalah fenomena global dengan sejarah panjang, bahkan sejak zaman perbudakan di mana orang dipaksa dipindahkan ke tempat lain dan dipekerjakan dengan kondisi penindasan yang luar biasa. Sejarah migrasi ketenagakerjaan Indonesia juga tidak terlepas dari sejarah panjang yang dimulai di masa penjajahan Belanda. Pada tahun 1969, kebijakan mengenai migrasi diterbitkan melalui Peraturan Pemerintah No.4 tahun 1970 dengan diperkenalkannya Program Antar Kerja Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Sejak saat itu, maka penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri mulai melibatkan pihak swasta (Suparno, 2008).

Pada tahun 2004 merupakan tonggak sejarah baru dengan dilahirkannya payung hukum dalam bentuk undang-undang untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia yang pada saat itu penyebutannya adalah Tenaga kerja Indonesia (TKI). Banyak harapan tidak hanya dari pekerja migran Indonesia tetapi juga organisasi yang peduli terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) akan perlindungan kepada pekerja migran yang lebih baik dengan adanya UU No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Sayangnya, harapan akan perlindungan bagi pekerja migran Indonesia pupus karena isi dari undang-undang tersebut tidak jauh berbeda dengan aturan sebelumnya yang mana memberikan peran yang sangat besar bagi perusahaan penempatan, yang dikenal dengan sebutan PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta) untuk terlibat dalam proses penempatan dan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia.

Adanya peran yang sangat besar bagi PPTKIS dalam memberikan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia telah menimbulkan tingginya kasus yang menimpa PMI. Banyak literatur yang diterbitkan baik dari lembaga riset, laporan dari beberapa instansi pemerintah dan masukan dari organisasi buruh migran dan pegiat buruh migran dan berbagai aksi demonstrasi yang menyerukan agar UU No.39 Tahun 2004 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri harus direvisi. Hingga pada akhirnya pada November 2017, melalui UU No.18 Tahun 2017, UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) berlaku secara efektif dan menggantikan UU No.39 Tahun 2004.

Beberapa perubahan perlindungan PMI yang lebih baik dibawah UU PPMI diantaranya : 1) Pengurangan peran swasta dalam penempatan PMI. Dalam UU PPMI, peran swasta tidak lagi melakukan perekrutan dan pendidikan tetapi hanya menempatkan; 2) Pemerintah diberikan peran yang lebih besar dalam proses migrasi mulai dari pemberian informasi, pendidikan dan pelatihan, pengadaan layanan satu atap hingga penanganan kasus tidak hanya di dalam tetapi juga di luar negeri; 3) Peran pemerintah daerah lebih diperbesar dalam proses migrasi termasuk melibatkan peran serta pemerintah desa (desentralisasi kewenangan migrasi); 4) Pembagian peran yang jelas antara pemerintah pusat, daerah dan badan sehingga tidak lagi terjadi tumpang tindih kewenangan; 5) Penguatan fungsi atase ketenagakerjaan di luar negeri dalam menangani migrasi

ketenagakerjaan PMI; 6) Sanksi yang diberlakukan tidak hanya kepada korporasi dan perorangan tetapi juga kepada pejabat; 7) Adanya pasal meminimalisir terjadinya konflik kepentingan dalam proses migrasi; 8) PMI tidak boleh dibebani biaya penempatan (*zero cost*) bagi PMI; 9) Rezim asuransi TKI yang berorientasi pada profit diganti dengan BPJS dan 10) Pembatasan pembuatan aturan turunan yang dimandatkan hanya 2 tahun sejak UU PPMI berlaku.

Sudah hampir lima tahun paska pengesahan UU PPMI diimplementasikan dan dijalankan oleh pemerintah pusat hingga desa. Berbagai kebijakan dan layanan perlindungan telah dilakukan untuk menjalankan mandat UU PPMI tidak hanya di tingkat pusat tetapi juga di tingkat desa. Beberapa diantaranya justru dianggap tidak sesuai dengan mandat UU PPMI. Oleh karenanya, kajian terhadap tinjauan pelaksanaan perlindungan pekerja migran Indonesia paska UU PPMI dilakukan untuk mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial pada tata kelola penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia.

Selain itu, tinjauan ini juga menjadi rekomendasi bagi Bappenas untuk menyusun rencana pembangunan jangka panjang (RPJPN), rencana pembangunan jangka menengah (RPJMN), dan rencana pembangunan tahunan (RKP) kedepan. Sebagaimana amanat dari Perpres No. 65 Tahun 2015 dan Perpres No. 66 Tahun 2015 mengenai tugas pokok Kementerian PPN/Bappenas adalah menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang perencanaan pembangunan nasional untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Dalam tugas pokok yang dilakukan oleh Bappenas salah satunya adalah pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan rencana pembangunan nasional. Untuk melaksanakan fungsi tersebut, Kementerian PPN/Bappenas akan melaksanakan kegiatan Pemantauan Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. semoga dengan adanya tinjauan pemantauan yang telah dilakukan di tujuh wilayah yakni DKI Jakarta, Bandung Barat, Cirebon, Indramayu dan Provinsi Jawa Barat (Jawa Barat), Lombok Timur (NTB) dan kota Batam (Kepulauan Riau) dapat menjadi bahan atau acuan bagi untuk merencanakan perlindungan PMI sebagai bagian dari rencana pembangunan nasional.

Jakarta, 31 Desember 2021

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Urgensi Tinjauan

Tinjauan pelaksanaan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan sebuah kebutuhan yang mendesak bagi pemerintah Indonesia dalam merefleksikan dan memperkuat posisinya mewujudkan tata kelola migrasi yang lebih baik paska disahkannya Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran (UU PPMI) dan mendorong transformasi paradigma seluruh pihak terkait dalam memandang pekerja migran, yang tadinya cenderung melakukan komodifikasi ke arah melindungi dan memenuhi hak hak pekerja migran. UU PPMI mengacu pada Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. UU PPMI juga mendasarkan pemikiran bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia (HAM) yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sehingga Pekerja Migran Indonesia harus dipenuhi hak-haknya dan dilindungi dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar HAM.¹

Lahirnya UU PPMI menjadi angin segar bagi perbaikan ke depan karena mengatur secara utuh segala upaya untuk melindungi kepentingan calon PMI/PMI dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-hak mereka. Sebagaimana dijelaskan dalam UU PPMI, Pelindungan Calon PMI dan PMI bertujuan untuk: a). menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia; dan b). menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya. Dengan segala keterbatasannya², muatan perlindungan hak-hak Pekerja Migran dalam UU PPMI cukup komprehensif dan melingkupi seluruh tahapan migrasi (sejak sebelum bekerja, masa bekerja, dan setelah bekerja) dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.³

¹ Lihat penjelasan UU PPMI

² Keterbatasan tersebut antara lain: masih berfokus pada perbaikan tata kelola penempatan pekerja migran dengan pendekatan pembangunan dan netral gender, sehingga kerentanan khas perempuan pekerja migran dan PRT migran belum diakui dan diatasi, juga masih memuat prasyarat surat izin suami/orang tua atau wali untuk dapat ditempatkan di luar negeri (pasal 13 (b), yang berpotensi membatasi perempuan untuk menjadi pekerja migran dan membuka ruang terjadinya berbagai penyalahgunaan (Catatan kritis Komnas Perempuan atas UU PPMI, 2017).

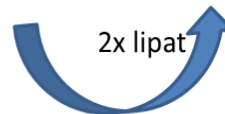
³ Penjelasan rinci setiap pasal akan dijelaskan di bagian bawah.

Namun demikian, lahirnya UU PPMI belum secara signifikan menciptakan perlindungan terhadap hak-hak PMI. Akibat perlindungan terhadap PMI yang belum berjalan dengan baik, kasus kekerasan dan pelanggaran hak-hak terhadap PMI terus terjadi, dan dalam 2 tahun pertama sejak UU PPMI disahkan (2017-2019), meningkat drastis hingga 2 kali lipat. Jika melihat jumlah pengaduan pada 2017 dan 2019, kita bisa melihat bahwa jumlah kasus yang diadukan meningkat dua kali lipat, yaitu 4.349 kasus pada 2017 menjadi 9.377 kasus pada 2019.

**JUMLAH PENGADUAN PMI
BERDASARKAN KASUS
PERIODE TAHUN 2017 s.d 2019**

NO	SKEMA PENEMPATAN	2017	2018	2019
1	PURNA PENEMPATAN	246	324	1.033
2	MASA PENEMPATAN	3.632	4.095	7.902
3	PRA PENEMPATAN	471	360	442
TOTAL		4.349	4.779	9.377

* Periode data di tarik pada tanggal 07 Januari 2020



Setelah UU PPMI disahkan, jumlah pengaduan kasus di BP2MI naik drastis (lebih dari dua kali lipat)

**JUMLAH PENGADUAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
BERDASARKAN JENIS MASALAH
PERIODE TAHUN 2017 s.d 2019**

NO	JENIS MASALAH	2017	2018	2019
1	Overstay	237	42	805
2	Gaji tidak dibayar	390	183	660
3	Sakit	246	130	642
4	TKI Ingin Dipulangkan	428	247	374
5	Pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir	227	22	258
6	Biaya penempatan melebihi struktur biaya	31	139	161
7	Pekerjaan tidak sesuai PK	137	66	124
8	Penahanan paspor atau dokumen lainnya oleh PPTKIS	70	36	90
9	Penipuan peluang kerja	39	19	89
10	Putus Hubungan Komunikasi	163	83	87
11	TKI gagal berangkat	248	120	85
12	Perdagangan orang	71	26	54
13	Illegal Rekrut calon TKI	59	34	46
14	Kecelakaan	2	39	40
15	Gagal Penempatan	6	4	35
16	Tindak kekerasan dari majikan	66	27	34
17	Beban kerja terlalu berat	18	15	33
18	Gaji di bawah standar	20	1	29
19	TKI dalam tahanan/proses tahanan	57	27	28
20	Tidak dipulangkan meski kontrak kerja selesai	44	37	26
21	Unfit (pemalsuan sertifikat kesehatan atau tidak dilakukan pemeriksaan kesehatan)	10	5	22
22	Potongan gaji melebihi ketentuan	142	45	22
23	Pemalsuan dokumen (KTP, Ijazah, Umur, Ijin orang tua	26	21	21
24	Utang piutang antara CTKI dan PPTKIS	31	9	21
25	TKI mengalami kecelakaan	50	8	21
26	Lainnya	1.531	3.394	5.570
TOTAL		4.349	4.779	9.377

* Periode data di tarik pada tanggal 07 Januari 2020

Berbagai jenis kasus kekerasan dan pelanggaran hak-hak terhadap PMI yang cenderung meningkat paska pengesahan UU PPMI

Jika melihat perbandingan jumlah pengaduan kasus PMI tahun-tahun sebelum UU PPMI disahkan, data pengaduan BP2MI menunjukkan adanya peningkatan jumlah kasus secara signifikan dalam kurun waktu 2014-2018, yaitu meningkat hingga 3 kali lipat. Pada 2014 tercatat 835 kasus, dan pada 2018 jumlahnya mencapai 2.761 kasus. Kasus pada 2018 jumlahnya bertambah sebanyak 1.103 kasus dari jumlah kasus tahun 2017 yaitu 1.658 kasus. Jenis kasus yang dialami antara lain pelecehan seksual, kekerasan dari majikan, gaji tidak dibayar, PHK sepihak, pemotongan gaji melebihi ketentuan, pemalsuan dokumen, dipekerjakan tidak sesuai perjanjian kerja dan penahanan paspor/dokumen lainnya oleh perusahaan pelaksana penempatan. Lebih lanjut, data mengenai kekerasan terhadap PMI perempuan yang diadakan ke Unit Pelayanan dan Rujukan (UPR) Komnas Perempuan pada 2018, menunjukkan pola kekerasan dan pelanggaran hak-hak pekerja migran perempuan yang terjadi sejak 20 tahun lalu masih berulang hingga akhir 2018. Mereka antara lain mengalami kekerasan fisik, kekerasan psikis hingga kekerasan seksual, pelanggaran hak atas informasi, manipulasi dokumen, perampasan dokumen, pelanggaran kontrak kerja, dipekerjakan oleh beberapa pemberi kerja, dipaksa bekerja tak kenal waktu, dilarang beribadah, jeratan hutang dan pemerasan.

Lebih lanjut, jumlah dan ragam kasus PMI pasca pengesahan UU PPMI (Akhir 2017) hingga 2020 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1. Lini masa ragam dan jumlah kasus dari yang paling banyak hingga sedikit yang dialami PMI pasca diterbitkannya UU PPMI

Tahun	Jumlah kasus	Ragam kasus terbanyak
2020	10.481	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deportasi terutama Malaysia karena tidak memiliki izin kerja (<i>permit</i>), paspor dan bekerja secara unprosedural 2. Pemulangan karena adanya covid 19 dll 3. Mengalami masalah di luar negeri seperti gaji tidak dibayar, PHK sepihak dan lainnya sehingga dipulangkan 4. PMI meninggal hingga berjumlah lebih dari 200 PMI 5. Mengalami berbagai kerentanan baik itu pelanggaran ketenagakerjaan (tidak sesuai kontrak kerja, gaji tidak dibayar dan lainnya) hingga pelanggaran pidana seperti kekerasan, pelecehan dan pemerkosaan 6. Berada dalam situasi unprosedural dan <i>human trafficking</i> baik sebelum hingga selama bekerja.

Jan-April 2021	3.217	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengalami masalah selama bekerja di luar negeri seperti gaji tidak dibayar, PHK dan lainnya 2. Meninggal dunia dengan jumlah melebihi tahun 2020 yakni sebanyak 700 PMI 3. Pemulangan karena PMI mengalami sakit selama bekerja di luar negeri 4. Mengalami berbagai kerentanan baik itu pelanggaran ketenagakerjaan (tidak sesuai kontrak kerja, gaji tidak dibayar dan lainnya) hingga pelanggaran pidana seperti kekerasan, pelecehan dan pemerkosaan. 5. Berada dalam situasi unprosedural dan <i>human trafficking</i> baik sebelum hingga selama bekerja.
2017	1.623	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deportasi oleh pemerintah Malaysia karena tidak memiliki izin kerja (<i>permit</i>), paspor. Sebelum di deportasi, PMI juga sempat dipenjara. 2. Pemulangan dengan biaya sendiri dikarenakan bekerja secara unprosedural di Malaysia 3. Mengalami pelanggaran TPPO selama bekerja di luar negeri khususnya di Arab Saudi. 4. Mengalami sakit selama di luar negeri 5. Meninggal dunia karena kecelakaan kerja, penyiksaan dan kekerasan 6. Berada dalam situasi unprosedural dan <i>human trafficking</i> baik sebelum hingga selama bekerja.

2018	625	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deportasi oleh pemerintah Malaysia karena tidak memiliki izin kerja (<i>permit</i>), paspor. Sebelum di deportasi, PMI juga sempat dipenjara. 2. Permasalahan di dalam negeri seperti adanya upaya penempatan non prosedural, penipuan oleh agent penyalur 3. Berada dalam situasi TPPO selama di dalam dan di luar negeri 4. Mengalami berbagai kerentanan baik itu pelanggaran ketenagakerjaan (tidak sesuai kontrak kerja, gaji tidak dibayar dan lainnya) hingga pelanggaran pidana seperti kekerasan, pelecehan dan pemerkosaan termasuk hilang kontak. 5. Meninggal dunia 6. Mendapat vonis hukuman pancung
2019	612	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deportasi dan pemulangan karena overstay dan tidak memiliki izin bekerja 2. Meninggal dunia 3. Mengalami berbagai kerentanan baik itu pelanggaran ketenagakerjaan (tidak sesuai kontrak kerja, gaji tidak dibayar dan lainnya) hingga pelanggaran pidana seperti kekerasan, pelecehan dan pemerkosaan termasuk hilang kontak. 4. Berada dalam situasi TPPO selama di dalam dan di luar negeri

(Sumber: Diolah dari tracking media selama 2017 – April 2021)

Realitas di atas menunjukkan bahwa berbagai perlindungan normatif yang tertuang dalam sejumlah pasal dalam UU PPMI masih belum terlaksana secara efektif.

1.2. Tujuan dan Output

Tujuan dilaksanakannya kegiatan Tinjauan Perlindungan PMI, antara lain:

- (1) Mengetahui sejauh mana kemajuan pelaksanaan perlindungan pekerja migran Indonesia;
- (2) Mengidentifikasi permasalahan yang timbul dalam perlindungan pekerja migran mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- (3) Mendapat masukan terkait strategi/rekomendasi pelaksanaan perlindungan pekerja migran Indonesia untuk penyusunan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan berikutnya.

Hasil kegiatan Tinjauan Pelindungan PMI adalah dokumen informasi hasil pelaksanaan rencana pembangunan yang tersusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan.

Untuk itu, rangkaian kegiatan tinjauan pelindungan PMI dikelola sedemikian rupa untuk:

1. Mengetahui perkembangan pelaksanaan peran dan tanggung jawab para pihak terkait (Pemerintah (Pusat, Daerah, dan Desa), Kementerian/Lembaga terkait, P3MI, masyarakat) dalam melaksanakan pelindungan PMI sebagaimana dimandatkan dalam peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, termasuk berbagai tantangan dan kendala yang dihadapi dan faktor-faktor pendukung serta praktik baik terkait pelindungan PMI yang telah dilakukan.
2. Mendapatkan informasi tentang situasi dan kondisi terkini dari PMI dan keluarganya, paska pengesahan UU PPMI, termasuk kerentanan dan permasalahan yang dihadapi PMI di setiap tahap migrasi dan serta contoh-contoh baik terkait pelindungan yang sudah diterima PMI dan penilaian PMI atas pelindungan tersebut termasuk manfaatnya bagi kualitas hidup mereka.
3. Mendapatkan masukan dari para pihak terkait (Pemerintah Pusat/Daerah/Desa, Kementerian/Lembaga terkait, P3MI, masyarakat) terkait strategi-strategi untuk mempercepat pelaksanaan pelindungan PMI sebagaimana dimandatkan peraturan-perundang-undangan yang berlaku.
4. Mendokumentasikan, merefleksikan dan meneguhkan komitmen dan peran para pihak terkait (Pemerintah Pusat/Daerah/Desa, Kementerian/Lembaga terkait, P3MI, masyarakat) dalam melaksanakan pelindungan PMI dalam rangka mewujudkan tata kelola migrasi yang lebih baik.

BAB II KONSEP DASAR PELINDUNGAN PMI

Tinjauan pelaksanaan Pelindungan PMI adalah kegiatan meninjau perkembangan pelaksanaan pelindungan PMI sebagaimana diamanatkan dalam UU PPMI dan aturan turunannya.⁴ Melalui kegiatan ini diharapkan permasalahan atau potensi permasalahan terkait pelindungan PMI dapat teridentifikasi dan menjadi acuan strategi/rekomendasi perbaikan pelaksanaan pelindungan PMI termasuk dalam penyusunan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan berikutnya.

Secara umum, tinjauan pelaksanaan Pelindungan PMI akan mengacu pada peraturan perundang-undangan utama yang terkait pelindungan PMI, yaitu UU No. 18 tahun 2017 tentang Pelindungan PMI, beserta aturan turunannya, yang sudah terbit. Konsep dasar pelindungan PMI dalam UU PPMI menitikberatkan pada tugas dan tanggung jawab Pemerintah (Pusat, Provinsi, Kabupaten/Kota, dan Desa), tugas dan tanggung jawab atase ketenagakerjaan, pelindungan melalui jaminan sosial PMI, ketentuan mengenai Pembiayaan (PMI tidak dapat dibebani biaya penempatan), Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA), tugas dan tanggung jawab Perusahaan Penempatan PMI (P3MI).

Kerangka umum terkait pelindungan PMI mencakup definisi, tujuan, lingkup, asas pelindungan, serta hak-hak PMI yang harus dilindungi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Kerangka Umum Pelindungan PMI

Muatan	Substansi	Ket
Definisi Pelindungan PMI	Pelindungan PMI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon PMI dan/atau PMI dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.	
Lingkup PMI	a. Calon PMI adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi	

⁴ Dari sejumlah aturan turunan UU PPMI yang dimandatkan, aturan turunan yang sudah terbit antara lain PP No 10/ 2020 tentang Tata Cara Penempatan PMI oleh BP2MI, Permenaker 18/2018 tentang Jamsos PMI, dan Permenaker tentang Pelaksanaan Penempatan, Permenaker No. 9/2019 tentang *Tata Cara Penempatan* PMI, Permenaker No. 10 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan PMI. Sedangkan sejumlah PP krusial seperti PP mengenai Pelindungan, PP tentang Pengawasan, PP tentang LTSA, belum terbit hingga saat ini.

	<p>pemerintah kabupaten/ kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.</p> <p>b. PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.</p> <p>c. Keluarga PMI adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.</p> <p>d. PMI Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.</p>	
	<p>Pekerja Migran Indonesia meliputi:</p> <p>a. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;</p> <p>b. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga; dan</p> <p>c. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.</p>	
Tujuan Pelindungan PMI	Menjamin pemenuhan dan penegakan HAM dan menjamin pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial PMI dan keluarganya.	
Asas	<p>Pelindungan PMI memiliki asas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • keterpaduan; • persamaan hak; • pengakuan atas martabat dan HAM; • demokrasi; • keadilan sosial; • kesetaraan dan keadilan gender; • nondiskriminasi; • anti-perdagangan manusia; • transparansi; • akuntabilitas; dan • berkelanjutan. 	
Lingkup Pelindungan PMI	<p>Pelindungan PMI meliputi:</p> <p>a. Pelindungan Sebelum Bekerja;</p> <p>b. Pelindungan Selama Bekerja; dan</p> <p>c. Pelindungan Setelah Bekerja.</p>	

Persyaratan menjadi PMI	<p>Setiap PMI yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun; b. memiliki kompetensi; c. sehat jasmani dan rohani; d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan e. memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan. 	
Hak Calon PMI/PMI:	<ol style="list-style-type: none"> a. mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya; b. memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja; c. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri; d. memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja; e. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut; f. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja; g. memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan; h. memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja; i. memperoleh akses berkomunikasi; j. menguasai dokumen perjalanan selama bekerja; k. berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan; l. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan PMI ke daerah asal; dan/atau 	

	m. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon PMI dan/atau PMI.	
Hak Keluarga PMI	<p>Setiap Keluarga PMI memiliki hak:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan keputungan PMI; b. menerima seluruh harta benda PMI yang meninggal di luar negeri; c. memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon PMI dan/atau PMI; dan b. memperoleh akses berkomunikasi. 	
Tugas Dan Tanggung Jawab Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah	<p>Pemerintah Pusat Pasal 39</p> <p>Pemerintah Pusat memiliki tugas dan tanggung jawab:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. menjamin perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/ atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya; b. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; c. menjamin pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya; d. membentuk dan mengembangkan sistem informasi terpadu dalam penyelenggaraan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; e. melakukan koordinasi kerja sama antarinstansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; f. mengurus keputungan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah; g. melakukan upaya untuk menjamin pemenuhan hak dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara optimal di negara tujuan penempatan; h. menyusun kebijakan mengenai Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya; 	

	<ul style="list-style-type: none"> i. menghentikan atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu atau pada jabatan tertentu di luar negeri; j. membuka negara atau jabatan tertentu yang tertutup bagi penempatan Pekerja Migran Indonesia; k. menerbitkan dan mencabut SIP3MI; l. menerbitkan dan mencabut SIP2MI; m. melakukan koordinasi antarinstansi terkait mengenai kebijakan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; n. mengangkat pejabat sebagai atase ketenagakerjaan yang ditempatkan di kantor Perwakilan Republik Indonesia atas usul Menteri; dan o. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan. 	
	<p>Pemerintah Daerah Provinsi</p> <p>Pasal 40</p> <p>Pemerintah Daerah provinsi memiliki tugas dan tanggung jawab:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi; b. mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya; c. menerbitkan izin kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia; d. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara berjenjang dan periodik kepada Menteri; e. memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja; f. menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi syarat dan standar kesehatan; 	

	<p>g.menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;</p> <p>h.mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan</p> <p>i. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat provinsi.</p>	
	<p>Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota</p> <p>Pasal 41</p> <p>Pemerintah Daerah kabupaten/ kota memiliki tugas dan tanggung jawab:</p> <p>a. menyosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat;</p> <p>b. membuat basis data Pekerja Migran Indonesia;</p> <p>c. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara periodik kepada Pemerintah Daerah provinsi;</p> <p>d. mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;</p> <p>e. memberikan Pelindungan PMI sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang menjadi tugas dan kewenangannya;</p> <p>f. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;</p> <p>g. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di kabupaten/kota;</p> <p>h. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;</p> <p>i. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;</p>	

	<p>j. j.mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan</p> <p>k. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat kabupaten/ kota.</p>	
	<p>Pemerintah Desa</p> <p>Pasal 42</p> <p>Pemerintah Desa memiliki tugas dan tanggung jawab:</p> <p>a. menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;</p> <p>b. melakukan verifikasi data dan pencatatan Calon Pekerja Migran Indonesia;</p> <p>c. memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan Calon Pekerja Migran Indonesia;</p> <p>d. melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia; dan</p> <p>e. melakukan pemberdayaan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan keluarganya.</p>	
<p>Tugas dan tanggung jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)</p>	<p>P3MI</p> <p>Pasal 52 Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia mempunyai tugas dan tanggung jawab:</p> <p>a. mencari peluang kerja;</p> <p>b. menempatkan Pekerja Migran Indonesia; dan</p> <p>c. menyelesaikan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkannya.</p>	

BAB III

METODE KAJIAN

3.1 Subjek kajian

Tinjauan difokuskan pada bentuk-bentuk perlindungan yang ditetapkan dalam UU PPMI, mencakup Pelindungan Sebelum Bekerja, Saat Bekerja, dan Setelah Bekerja, aspek pelindungan terkait Pembiayaan, Jaminan Sosial PMI, pelindungan Hukum, Sosial, dan Ekonomi. Sedangkan aktor-aktor yang menjadi subjek kajian ini adalah pihak-pihak terkait yang dimandatkan UU PPMI untuk melaksanakan pelindungan PMI, yang mencakup: 1) Instansi pemerintah (di tingkat Pusat, Provinsi/Kabupaten/Kota dan Desa); 2) P3MI; dan 3) Masyarakat sipil yang bekerja di isu pelindungan PMI, termasuk PMI dan Serikat PMI/SBMI.

3.2. Ruang lingkup kegiatan dan wilayah

Ruang lingkup kegiatan kajian ini meliputi: (1) Tinjauan terhadap pelaksanaan Pelindungan PMI yang dilakukan oleh berbagai kementerian/lembaga terkait; (2) Analisis keselarasan pelaksanaan kegiatan Pelindungan PMI terhadap ketentuan peraturan perundangundangan, dan dokumen perencanaan; dan (3) Penyusunan rekomendasi perbaikan pelaksanaan pelindungan PMI.

Ruang lingkup wilayah yang menjadi lokasi kegiatan Tinjauan Pelaksanaan Pelindungan PMI, meliputi 4 (empat) provinsi, yaitu: DKI Jakarta, Jawa Barat (Cirebon, Indramayu, Bandung Barat), Nusa Tenggara Barat (Lombok Timur) dan Kepulauan Riau (Batam).

3.3. Metode Pengumpulan data

Data yang dikumpulkan untuk melakukan kajian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kegiatan FGD, wawancara, konsultasi dengan pihak terkait yang relevan baik dari internal Kementerian PPN/Bappenas, kementerian/lembaga, pemerintah daerah, serikat pekerja migran/serikat buruh migran, asosiasi P3MI, dan pihak-pihak lainnya. Mengingat situasi pandemi, pelaksanaan pengumpulan data sebagian dilakukan dengan metode virtual (*online*, melalui Zoom meeting).

Sedangkan pengumpulan dan analisis terhadap data sekunder dilakukan melalui studi literatur dan monitoring media. Studi literatur dan monitoring media dilakukan untuk mendapatkan gambaran terkini tentang kondisi pelindungan PMI paska pengesahan UU PPMI, permasalahan yang timbul dalam pelindungan termasuk tren kasus pelanggaran hak-hak PMI (modus, lokus dan pelaku), serta praktik baik pelindungan PMI yang dilakukan pihak-pihak terkait yang dimandatkan untuk melaksanakan pelindungan PMI.

BAB IV

TEMUAN DAN ANALISIS

4.1. Pelaksanaan Pengumpulan Data

4.1.1. Kunjungan Lapangan dan FGD (secara offline)

Dalam upaya pengumpulan data, Tim Kajian melakukan kunjungan lapangan. Kunjungan dilakukan di dua wilayah, yaitu; 1) Kabupaten Cirebon pada 15-17 Juni 2021 dan Kabupaten Bandung Barat (19-21 Desember 2021).

Sebagai rangkaian dari kunjungan ke Kabupaten Cirebon, pada tanggal 16 Juni dilakukan FGD (secara offline) dengan sejumlah pihak terkait dari instansi Pemerintah Daerah, perwakilan Pemerintah Desa, perwakilan P3MI, dan Organisasi Masyarakat Sipil (CSO)/Serikat Buruh Migran di wilayah Cirebon. Selain FGD, juga dilakukan kunjungan dan audiensi ke Disnaker Kabupaten Cirebon dan LTSA (15 Juni 2021), juga Kantor Imigrasi (Kanim) II Cirebon, UPT BP2MI (P4 TKI), dan 2 Desa Desmigratif, yaitu Desa Grogol dan Desa Gembongan Mekar (17 Juni 2021).

Sedangkan pada kunjungan lapangan ke wilayah Kabupaten Bandung Barat (Jawa Barat) Tim Kajian mengunjungi Disnaker dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Bandung Barat pada 20 Desember 2021 untuk melakukan diskusi mengenai situasi PMI di sana dan pelaksanaan perlindungan PMI oleh masing-masing instansi. Dalam kunjungan ke Disnaker Kabupaten Bandung Barat, hadir pula pendamping Desa Celak, salah satu Desmigratif di Kabupaten Bandung Barat. Selanjutnya pada 21 Desember 2021, kunjungan dilanjutkan ke Kantor Pemerintah Provinsi Jawa Barat (Gedung Sate) untuk menghadiri peresmian Jabar Migrant Service Center (JMSC) dan melakukan audiensi dengan Disnaker Provinsi Jawa Barat dan staf khusus Gubernur Provinsi Jawa Barat.

4.1.2. FGD dan Wawancara secara Virtual (Online)

Pengumpulan data untuk kajian ini juga dilakukan melalui *Focus Group Discussion* (FGD) dan wawancara secara *online* melalui aplikasi Zoom meeting. FGD *online* dilakukan dengan pihak-pihak terkait di Kabupaten Indramayu (tanggal 9 Agustus 2021), Kabupaten Lombok Timur (25 Juli 2021), Batam (24 September 2021). Pihak-pihak yang terlibat dalam FGD tersebut adalah instansi pemerintah daerah terkait dan *Civil Society Organization* (CSO). Sedangkan wawancara online dilakukan dengan BP2MI DKI Jakarta (tanggal 20 September 2021), Kementerian Luar Negeri (30 September 2021), Kemenaker dan BNSP (tanggal 4 Oktober 2021), Kemensos (1 Oktober 2021), dan BPJS (tanggal 1 Oktober 2021). Selain dengan instansi pemerintah dan CSO, wawancara juga dilakukan dengan P3MI dan BLK (tanggal 4 Oktober 2021).

4.2. Profil Wilayah Kajian

Laporan ini merupakan hasil tinjauan terhadap pelaksanaan perlindungan PMI di Indonesia, dengan melihat situasi di 6 (enam) wilayah di Indonesia. Enam wilayah tersebut adalah Lombok Timur (Nusa Tenggara Barat), Indramayu (Jawa Barat), Cirebon (Jawa Barat), Bandung Barat (Jawa Barat), Kota Batam (Kepulauan Riau), dan DKI Jakarta. Profil singkat dari 4 (empat) wilayah dari 6 wilayah tersebut dapat dilihat di bawah ini:

Kabupaten Indramayu, Jawa Barat

Kabupaten Indramayu merupakan daerah asal PMI tertinggi di Indonesia.⁵ 85 persen PMI asal Kabupaten Indramayu bekerja di sektor informal, dengan mayoritas perempuan (90 persen PMI asal Indramayu adalah PMI perempuan). Angka penempatan PMI asal Kabupaten Indramayu konsisten menyumbang di atas 30 persen dari keseluruhan PMI asal Provinsi Jawa Barat. Bahkan pada tahun 2020, 43,2 persen PMI asal Provinsi Jawa Barat merupakan PMI Kabupaten Indramayu. Berdasarkan data penerbitan E-KTKLN P4TKI/LTSA se-Jawa Barat dari Januari-Juli 2021, Hongkong menjadi negara mayoritas penempatan PMI asal Kabupaten Indramayu.⁶

Tabel 4.1. Jumlah Penempatan PMI Asal Kabupaten Indramayu Tahun 2017-2020

No.	Wilayah	2017	2018	2019	2020
1	Indonesia	262.899	283.640	276.553	113.173
2	Provinsi Jawa Barat	50.884	57.230	57.957	23.246
3	Kabupaten Indramayu	17.658	22.144	23.360	10.060

Sumber: Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia BP2MI

Negara-negara yang menjadi negara tujuan penempatan adalah antara lain Malaysia, Taiwan, Singapura, Hong Kong, Brunei Darussalam, dan dahulu adalah negara-negara Timur Tengah (Savitri Wisnuwardani, et al.). Seiring dengan jumlah penempatan yang tinggi, BP2MI mencatat Kabupaten Indramayu sebagai salah satu daerah asal PMI dengan jumlah pengaduan kasus paling banyak di Indonesia.

⁵ Informasi lebih lengkap lihat: https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_27-02-2021_Laporan_Pengolahan_Data_Th_2020.pdf

⁶ Materi Power Point BP2MI Indramayu (2021)

Berdasarkan data BP2MI, selama 2017-2020 saja, jumlah pengaduan kasus PMI asal Kabupaten Indramayu mencapai 899 kasus.

Kabupaten Indramayu telah menjadi sasaran program desmigratif. Sejumlah desa yang terlibat dalam program desmigratif adalah antara lain: 1) Desa Kenanga, Kecamatan Sindang; 2) Desa Juntinyuat, Kecamatan Juntinyuat; 3) Desa Dukuhjati, Kecamatan Krangkeng; 4) Desa Singakerta, Kecamatan Krangkeng; dan 5) Desa Juntiweden, Kecamatan Juntinyuat. Selain desmigratif, terdapat inisiatif berbasis desa lain yang disebut sebagai Desbumi di Kabupaten Indramayu, yang antara lain melibatkan Desa Juntinyuat.

Kabupaten Cirebon, Jawa Barat

Kabupaten Cirebon adalah daerah asal PMI terbesar kedua di tingkat Provinsi Jawa Barat dan ketiga di tingkat nasional. Jumlah PMI asal Kabupaten Cirebon cukup signifikan, konsisten menyumbang 20 persen lebih dari keseluruhan PMI asal Provinsi Jawa Barat. Angka tersebut terus bertambah setiap tahunnya, kecuali tahun 2020 karena adanya pandemi Covid-19.

Tabel 4.2. Jumlah Penempatan PMI Asal Kabupaten Cirebon Tahun 2017-2020

No	Wilayah	2017	2018	2019	2020
1	Indonesia	262.899	283.640	276.553	113.173
2	Provinsi Jawa Barat	50.884	57.230	57.957	23.246
3	Kabupaten Cirebon	10.185	11.829	12.188	4.948

Sumber: Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia BP2MI

Kabupaten Cirebon merupakan salah satu daerah asal PMI dengan jumlah pengaduan kasus kedua tertinggi di Indonesia, setelah Kabupaten Indramayu. Berdasarkan data BP2MI, selama 2017-2020 saja, jumlah pengaduan kasus PMI asal Kabupaten Cirebon mencapai 629 kasus. Permasalahan PMI yang menimpa PMI asal Kabupaten Cirebon antara lain gaji tidak dibayar, *overstay*, penahanan paspor, biaya penempatan melebihi struktur biaya, sakit, hingga meninggal di negara tujuan. Dari pemberitaan media, PMI asal Kabupaten Cirebon juga rentan menjadi korban praktek penempatan PMI nonprosedural hingga perdagangan manusia.

Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat

Provinsi NTB maupun Kab. Lombok Timur, keduanya termasuk daerah asal PMI tertinggi di Indonesia. Di tingkat nasional, Provinsi NTB merupakan provinsi asal PMI terbesar ke-4 dan Kab. Lombok Timur merupakan kabupaten/kota asal PMI terbesar kedua, di bawah Kabupaten Indramayu. Data penempatan yang dikeluarkan oleh BP2MI menunjukkan bahwa meskipun angka penempatan dari tahun ke tahun cenderung menurun, angka penempatan PMI asal Kabupaten Lombok Timur masih tergolong tinggi.

**Tabel 4.3. Jumlah Penempatan PMI asal Kab. Lombok Timur
2017-2020**

No.	Wilayah	2017	2018	2019	2020
1	Indonesia	262.899	283.640	276.553	113.173
2	Provinsi NTB	34.994	32.557	30.706	8.261
3	Kab. Lombok Timur	15.232	12.832	12.284	3.019

Sumber: Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia BP2MI

Angka penempatan PMI yang selalu tinggi setiap tahunnya didorong oleh berbagai faktor yang tidak jauh berbeda dengan daerah-daerah kantong PMI lainnya, seperti faktor kemiskinan, tingkat upah yang rendah, kesempatan kerja yang minim di dalam negeri, dan tingkat pendidikan yang rendah.

UPT BP2MI Mataram mencatat bahwa negara tujuan utama PMI asal Kab. Lombok Timur adalah Malaysia, Singapura, dan Arab Saudi. Sedangkan berdasarkan sektor pekerjaan, umumnya PMI asal Kab. Lombok Timur bekerja pekerja ladang/perkebunan, *Cleaning Services*, PRT, dan pekerja konstruksi.⁷

Permasalahan utama yang sering terjadi kepada PMI asal Kab. Lombok Timur adalah kasus PMI meninggal di luar negeri hingga penyiksaan oleh majikan. Selain itu, Kab. Lombok Timur menghadapi permasalahan yang cukup kompleks mengenai perdagangan orang dan praktik penempatan PMI nonprosedural. Pada tahun 2021, BP2MI Mataram telah menangani 433 kasus PMI nonprosedural, dari jumlah keseluruhan kasus yang ditangani sebanyak 1008 kasus. Dari jumlah 1008

⁷ Lihat: <https://bp2mintb.id/infografis/penempatan>

Kasus tersebut, Kabupaten Lombok Timur tercatat menjadi wilayah dengan permasalahan PMI terbanyak se-provinsi NTB.⁸

Kota Batam, Kepulauan Riau

Posisi geografis Kepulauan Riau yang berbatasan langsung dengan negara Singapura dan Malaysia, menyebabkan ramainya lalu lintas pekerja migran yang melewati wilayah Kepulauan Riau, termasuk Kota Batam. Data penempatan PMI melalui UPT BP2MI Kepri⁹ mencatat, dari tahun 2015 - 2020 jumlah penempatan PMI mencapai 16,990 PMI, di mana 84 persen di antaranya (14.345 orang) bekerja di Malaysia. Namun jumlah angka tersebut, jumlah PMI asal Provinsi Kepulauan Riau hanya 3,886 PMI (23 persen), sementara 77 persen lainnya bukan merupakan warga Kepulauan Riau.

Sebagai wilayah transit, Kota Batam sering dimanfaatkan para sindikat penempatan ilegal menjadi lokasi bagi penampungan untuk penempatan PMI non-prosedural. Selain itu, wilayah ini juga kerap menjadi jalur perdagangan manusia. Kota Batam juga menjadi wilayah ketibaan PMI yang dideportasi, utamanya dari Malaysia dan Singapura.

Sayangnya, sebagai wilayah transit PMI, Pemerintah Kota Batam tidak mengonsiderasi isu PMI sebagai salah satu isu strategis bidang urusan ketenagakerjaan. RPJMD Kota Batam Tahun 2016-2021 tidak memasukkan isu perlindungan PMI ke dalam isu strategis bidang urusan ketenagakerjaan.

4.3. Gambaran Umum Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Laporan ini memfokuskan pada pelaksanaan pelindungan PMI paska 4 (empat) tahun pengesahan UU PPMI. Dari sejumlah aspek dan bentuk pelindungan yang diatur dalam UU PPMI, laporan ini berfokus pada 10 (sepuluh) aspek pelindungan, yaitu;

- 1) Pelindungan Administratif - Sebelum bekerja
- 2) Pelindungan Teknis - Sebelum bekerja
- 3) Pelindungan Selama bekerja
- 4) Pelindungan Setelah Bekerja
- 5) Pelindungan Hukum
- 6) Pelindungan Sosial
- 7) Pelindungan Ekonomi
- 8) Jaminan Sosial
- 9) Pembiayaan

⁸ Lihat: <https://bp2mintb.id/infografis/kasus>

⁹ Materi Power Point UPT BP2MI Kepri (2021)

10) Pendataan

4.3.1. Pelindungan Administratif

Pelindungan administratif merupakan bagian krusial dari pelindungan PMI pada tahap sebelum bekerja.¹⁰ Berdasarkan pasal 8 ayat 2 UU UU PPMI, Pelindungan Administratif paling sedikit meliputi: a) kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan b) penetapan kondisi dan syarat kerja. Bentuk pelindungan ini selaras dengan ketentuan dalam Pasal 5 UU PPMI yang menyatakan bahwa setiap calon PMI harus memenuhi persyaratan: a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun; b. memiliki kompetensi; c. sehat jasmani dan rohani; d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan e. memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Selain itu, Pasal 12 (ayat 1) UU PPMI telah menetapkan bahwa Calon PMI wajib mengikuti proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja. Selanjutnya, Pasal 12 (ayat 2) memandatkan ketentuan mengenai proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja untuk diatur dengan Peraturan Kepala BP2MI. Sayangnya hingga akhir 2021, Peraturan Kepala BP2MI tentang Proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja tersebut belum juga terbit.

4.3.1.1 Kelengkapan dan Keabsahan Dokumen Penempatan

Aspek kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan PMI ditetapkan dalam pasal 13 UU PPMI. Pasal ini menyatakan bahwa untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon PMI (CPMI) wajib memiliki sejumlah dokumen yang meliputi: a. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah; b. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa/lurah; c. sertifikat kompetensi kerja; d. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi; e. paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat; f. Visa Kerja; g. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan h. Perjanjian Kerja. Selanjutnya, UU PPMI (Pasal 47 huruf (a) ayat 6) memandatkan BP2MI untuk memverifikasi dokumen Pekerja Migran Indonesia. Lebih lanjut PP No. 59/2021 (Pasal 5 ayat 2) memandatkan BP2MI/Pejabat fungsional pengantar kerja/ petugas yang ditunjuk oleh Disnaker untuk melakukan verifikasi kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan.

Kelengkapan dan keabsahan dokumen CPMI yang akan bekerja ke luar negeri

¹⁰ Sebagaimana ditetapkan pasal 8 (ayat 1) UU No. 18/2017 bahwa Pelindungan Sebelum Bekerja sebagaimana meliputi: a. pelindungan administratif; dan b. pelindungan teknis.

memastikan mereka bermigrasi secara prosedural. Artinya, pemenuhan kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan ini menjadi faktor pembeda antara PMI yang ditempatkan secara prosedural dengan yang tidak prosedural.

Alur/Skema Penempatan PMI

Untuk menelusuri sejauh mana kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan CPMI terpenuhi, kita perlu memahami alur penempatan PMI yang telah diatur Permenaker No. 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan PMI, baik yang melalui P3MI, penempatan oleh perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri (UKPS), maupun PMI perseorangan.¹¹ Berdasarkan Pasal 7 Permenaker No. 9 Tahun 2019, pelaksanaan penempatan PMI pada tahap sebelum bekerja meliputi:

1. **Pemberian Informasi:** mencakup informasi pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri.
2. **Pendaftaran:** Prosesnya dilakukan oleh Calon PMI di LTSA atau Dinas Kab/Kota, dengan melengkapi dokumen persyaratan, paling sedikit meliputi KTP elektronik dan Kartu Keluarga; Surat Keterangan Status Perkawinan dengan melampirkan Buku Nikah; Surat keterangan izin suami/istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui kepala desa/lurah; Sertifikat Kompetensi Kerja; Surat Keterangan Sehat; dan Kartu Kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional.
3. **Seleksi:** Dilakukan sesuai kebutuhan negara penempatan oleh P3MI dengan melibatkan pengantar kerja atau petugas antar kerja. Proses seleksi dapat mengikutsertakan Mitra Usaha dan/atau Pemberi Kerja dengan terlebih dahulu melapor kepada LTSA atau Dinas Kabupaten/Kota. Bagi CPMI yang lulus seleksi harus membuat paspor sesuai ketentuan perundang-undangan.
4. **Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi:** Dilaksanakan di Sarana Kesehatan dan Lembaga Psikologi.
5. **Penandatanganan Perjanjian Penempatan:** Antara CPMI dengan P3MI, diketahui oleh pejabat Dinas Kab/Kota.
6. **Pendaftaran kepesertaan Jaminan Sosial** (Sebelum Bekerja dibayar setelah menandatangani Perjanjian Penempatan, Selama dan Setelah Bekerja dibayarkan setelah OPP)
7. **Pengurusan Visa Kerja** (sesuai dengan persyaratan negara penempatan). P3MI memfasilitasi proses pengurusan Visa Kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan negara tujuan penempatan, berupa pengumpulan dokumen persyaratan sesuai kebutuhan negara tujuan penempatan.
8. **Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP):** Dilaksanakan di LTSA atau difasilitasi oleh Disnaker Kab/Kota dengan biaya dibebankan kepada

¹¹ Permenaker ini merupakan aturan pelaksana dari ketentuan Pasal 60, Pasal 61 ayat (3), dan Pasal 63 ayat (4) UU PPMI.

APBN/APBD. P3MI wajib mendaftarkan CPMI dalam OPP dengan melampirkan PK, Paspor, dan Visa Kerja CPMI. Materi OPP mencakup peraturan perundangan negara tujuan di bidang keimigrasian, bidang ketenagakerjaan, ketentuan pidana; Perjanjian Kerja dan materi lain yang dianggap perlu.

9. **Penandatanganan Perjanjian Kerja** (standar PK, penandatanganan dan verifikasi di atur dengan Peraturan Badan No. 1/2020)
10. **Pemberangkatan** (sebelum pemberangkatan CPMI melakukan pendataan sidik jari biometric melalui SISKOTKLN/SISKO P2MI pada saat OPP)

Berikut gambaran pelaksanaan perlindungan administratif berdasarkan hasil tinjauan:

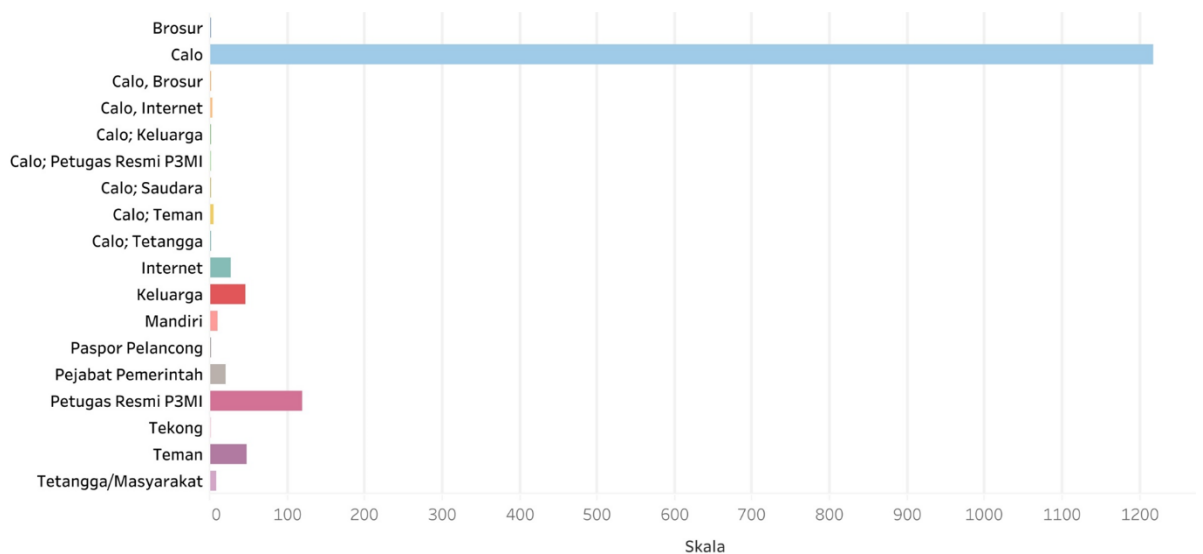
A. Pengurusan dokumen administrasi CPMI masih diwarnai praktik pemalsuan dan dominasi calo/sponsor

Calo dominan sebagai sumber informasi dan dalam pengurusan dokumen CPMI

Kajian ini menemukan bahwa sekalipun UU PPMI sudah diterbitkan, namun para calo atau sponsor masih mendominasi proses perekrutan PMI, termasuk menjadi sumber informasi bagi CPMI. Sebuah survei yang dilakukan oleh CSO di Lombok Timur menunjukkan bahwa para calo masih mendominasi sebagai sumber informasi yang didapat CPMI.

Grafik 4.1. Sumber informasi yang didapat CPMI

SUMBER INFORMASI AWAL MENJADI PMI



Sumber: Materi presentasi CSO Kabupaten Lombok Timur

Situasi ini diakui oleh Disdukcapil Lombok Timur yang menyatakan bahwa para calo masih merajalela di desa-desa dalam memberikan informasi termasuk persyaratan administrasi. Informasi dari para calo sering kali bias dan mempropaganda masyarakat bahwa prosedur resmi pengurusan dokumen persyaratan menjadi PMI yang prosedural merupakan hal yang rumit.

“Justru calo lah yang paling merajalela di desa-desa untuk memberikan informasi bias. Contoh informasinya seperti mengurus KTP, akte kelahiran yang dibuat seolah melalui prosedur yang rumit.” [Dukcapil Kabupaten Lombok Timur, FGD]

Akibatnya, alih-alih mengurus dokumen sendiri, CPMI kerap menggunakan jasa dari calo dengan harapan akan mempermudah proses. Padahal faktanya, para calo akan memungut biaya untuk proses pembuatan dokumen CPMI yang dipersyaratkan. Maraknya praktik calo di Kabupaten Lombok Timur, merentankan CPMI menjadi korban penipuan mereka serta menggambarkan masih adanya celah bagi calo yang ingin memberangkatkan CPMI secara non prosedural.

“Walaupun sudah ada ketentuan yang dipersyaratkan dalam pengurusan kelengkapan administratif oleh calon PMI sendiri, masih ada kesempatan sponsor dan oknum untuk melakukan penipuan”. [CSO Kabupaten Lombok Timur, FGD]

Praktik calo/sponsor yang marak pada proses penempatan CPMI, juga mengaburkan informasi terkait biaya penempatan CPMI. Akibatnya, CPMI kerap diminta biaya tinggi untuk memproses segala dokumen yang dibutuhkan untuk penempatan mereka.

“PMI tidak tahu ongkosnya sekian (biaya penempatan yang ditetapkan). PMI hanya terima berangkat bekerja ke luar negeri. Sehingga pada saat itu biayanya cukup mahal”. [Pemerintah Desa di Kabupaten Lombok Timur, FGD]

Situasi serupa juga terjadi di Indramayu. Kajian ini menemukan bahwa mayoritas informasi yang diterima oleh CPMI di Indramayu berasal dari calo/sponsor, atau pihak swasta/P3MI. Hal ini terjadi karena upaya sosialisasi dan peningkatan pemahaman terkait UU PPMI dari Pemerintah Daerah masih minim.

“Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu masih belum maksimal bahkan masih sangat minim untuk mengadakan kegiatan sosialisasi terkait informasi tentang PMI ke masyarakat dan pemerintah desa”. (Dokumen Catatan Implementasi UU PPMI di Indramayu, diperoleh dari narasumber kegiatan FGD)

Fakta bahwa proses perekrutan dan penempatan PMI masih didominasi para calo/sponsor semakin merentankan maraknya praktek penempatan PMI secara non-prosedural di sejumlah wilayah. Di Kabupaten Cirebon, praktek penempatan PMI secara non procedural telah terjadi ke beberapa negara antara lain Irak, Arab Saudi, Taiwan, dan Polandia.¹²

Di Lombok Timur, walau sudah ada upaya Pemda melakukan sosialisasi, namun praktek penempatan PMI secara non-prosedural di Kabupaten Lombok Timur masih marak. Dalam pandangan CSO, kegiatan sosialisasi yang dilakukan Pemkab Lombok Timur, masih belum mampu menjangkau CPMI secara keseluruhan, karena jumlah PMI asal Lotim yang cukup banyak.

“Kenapa masih besar angka keberangkatan calon PMI kita di NTB ini non prosedural?... Karena yang pertama itu informasi yang masih minim mereka dapatkan. Dari mana cara dan jalannya untuk bisa diberangkatkan secara legal atau prosedural? Karena yang kami lihat di satu sisi memang kurang sosialisasi”. [CSO Kabupaten Lombok Timur, FGD]

Kajian ini juga menemukan praktek-praktek pelanggaran di Lombok Timur yang dilakukan P3MI, antara lain penipuan dan TPPO. Sebagai contoh, P3MI yang tidak memiliki SIP2MI ke Polandia, tetapi melakukan perekrutan dan penempatan ke Polandia. Ada pula P3MI yang menempatkan PMI ke Polandia, padahal tidak mempunyai *job order* ke negara tersebut. Selain itu, kajian ini menemukan adanya penempatan PMI oleh perorangan, yang jelas-jelas dilarang oleh UU 18/2017 (Pasal 69), dan terancam hukuman pidana. Praktek-praktek pelanggaran tersebut telah merugikan PMI hingga 60 juta rupiah, serta kerugian lain seperti jeratan utang, gangguan psikologis, hingga meninggal dunia.¹³

Di Kepulauan Riau, termasuk Batam, dominasi peran para calo dalam penempatan CPMI menjadi tantangan tersendiri dalam upaya pemenuhan persyaratan administrasi bagi CPMI. Wilayah ini merupakan wilayah transit dan berbatasan dengan Singapura dan Malaysia, dan sebagian warga Kepulauan Riau sudah biasa berkunjung ke dua Negara tersebut sejak dahulu. Bagi mereka, prosedur dan persyaratan administratif menjadi PMI dianggap berbelit-belit. Situasi ini, ditambah dengan maraknya praktik percaloan di wilayah Kepulauan Riau, kemudian banyak mendorong CPMI untuk menggunakan calo daripada mengurus dokumen secara

¹² Sebagai contoh, lihat : <https://jabarnews.com/read/93340/bp2mi-gagalkan-pemberangkatan-25-calon-pmi-ilegal-di-wilayah-cirebon> dan <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-5547390/hendak-diberangkatkan-ke-irak-5-calon-pekerja-migran-ilegal-diamankan>

¹³ Berdasarkan Data kasus Pekerja Migran Indonesia tahun 2020-2021 (per Juli 2021), sebuah NGO di Lotim.

prosedural atau bahkan mereka kemudian berangkat ke luar negeri menjadi PMI secara nonprosedural.

Kondisi geografis Kepulauan Riau yang berbatasan langsung dengan negara Malaysia dan Singapura sangat rentan dengan praktek penempatan PMI secara nonprosedural. Pantai-pantai di Provinsi Kepulauan Riau sangat rawan untuk dimanfaatkan oleh para calo/tekong dan sindikasi penempatan ilegal PMI. Selain itu, pintu-pintu perbatasan pada embarkasi menuju Malaysia dan Singapura juga ramai disusupi oleh calon PMI yang hendak bekerja ke negara tetangga tanpa dokumen resmi.

Upaya Pemda Kepulauan Riau dalam Pencegahan Penempatan PMI secara Non Prosedural

Merespon maraknya Calo dan Sindikat Penempatan PMI secara Non Prosedural, pihak-pihak terkait di Kepulauan Riau telah melakukan upaya pencegahan dan pengamanan PMI/CPMI nonprosedural dan upaya penegakan hukum terhadap para pelaku (calo/tekong). Pemda setempat membentuk Satuan Tugas (Satgas) Perlintasan PMI yang dikoordinir oleh Komandan Korem 033/Wira Pratama dan beranggotakan berbagai lintas sektor terkait penanganan PMI. UPT BP2MI Wilayah Kepri merupakan salah satu unsur yang terlibat secara aktif dalam Satgas Perlintasan PMI dan telah berupaya melakukan pencegahan penempatan dan pengamanan PMI nonprosedural.

Jenis pencegahan dan pengamanan mencakup upaya internal, yaitu pencegahan dilaksanakan oleh UPT BP2MI Wilayah Kepri melalui pengawasan petugas *helpdesk* perlindungan PMI yang memonitor lalu lintas PMI di embarkasi/pelabuhan internasional, serta upaya eksternal, yaitu pencegahan sekaligus penegakan hukum yang dilaksanakan oleh aparat penegakan hukum seperti Kepolisian, TNI, Imigrasi, dan lain-lain.

Selain itu, peran yang dilakukan UPT BP2MI Wilayah Kepri dalam pencegahan dan pengamanan PMI nonprosedural meliputi: a) Memberikan keterangan ahli (sebagai saksi) dalam penegakan hukum terhadap tersangka penempatan ilegal PMI, b) Menyediakan fasilitasi layanan shelter/rumah perlindungan bagi PMI korban penempatan non prosedural, c) Memfasilitasi perawatan PMI korban penempatan non prosedural yang mengalami sakit, d) Memfasilitasi pemulangan PMI korban penempatan non prosedural ke daerah asal.

Sepanjang 2017-2021, UPT BP2MI wilayah Kepulauan Riau telah 85 (delapan puluh lima) kali berperan sebagai saksi ahli, dengan rincian kasus sebagai berikut:

Tabel 4.4. Data peran UPT BP2MI sebagai Saksi Ahli

NO	KASUS	TAHUN					Jumlah
		2017	2018	2019	2020	2021	
1	Dugaan Tindak Pidana Keimigrasian	1	0	0	0	0	1
2	Tindak Pidana Penempatan dan Perlindungan TKI	18	36	6	11	11	82
3	Dugaan Tindak Pidana Perdagangan Orang	0	1	1	0	0	2
JUMLAH		19	37	7	11	11	85

Sumber: Paparan UPT BP2MI Tanjungpinang

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam upaya ini, menurut UPT BP2MI Tanjungpinang adalah bahwa UU PPMI tidak mengatur hukuman pidana minimal bagi pelaku. Hal ini memungkinkan putusan hakim lebih ringan, sehingga tidak cukup menimbulkan efek jera pada pelaku.

UPT BP2MI juga pernah menyelenggarakan sosialisasi Pencegahan Penempatan PMI nonprosedural bagi jajaran Bhabinkamtibmas dan Babinsa, pada bulan Maret 2021. Materi sosialisasi tersebut antara lain: 1) Tipologi Penempatan PMI Unprosedural di Wilayah Kepulauan Riau, Modus dan Operandinya; 2) Sindikasi PMI Nonprosedural; 3) Lidik dan Sidik TPPO dan Tindak Pidana pada UU 18 tahun 2017. Sosialisasi ini juga menekankan pentingnya kerjasama lintas stakeholder, termasuk dari aparat penegak hukum, dalam upaya pemberantasan sindikat penyalur PMI nonprosedural di wilayah Tanjungpinang.

Selain UPT BP2MI, Kantor Imigrasi Batam juga melakukan upaya pencegahan terhadap penempatan PMI Non Prosedural. Ini terlihat setidaknya pada penyebaran informasi yang dilakukan melalui Website mereka, mengenai apa itu PMI Non Prosedural, termasuk resiko-resikonya. Informasi tersebut juga dilengkapi dengan informasi singkat tentang UU PPMI, termasuk prosedur menjadi PMI yang prosedural berdasarkan UU PPMI (syarat dan dokumen yang harus dipenuhi, serta langkah-langkah menjadi PMI secara prosedural).



Gambar Himbauan di Website Kantor Imigrasi tentang Stop menjadi PMI non-prosedural

Sumber: <https://kanibatam.kemendukham.go.id/berita/2020/12/kerja-di-luar-negeri-pastikan-menjadi-pekerja-migran-indonesia-yang-prosedural>

Upaya lain dalam pencegahan PMI Non Prosedural yang dilakukan Imigrasi Batam adalah melakukan pengecekan kembali dokumen CPMI, termasuk keabsahan paspor terhadap setiap CPMI yang akan berangkat ke luar negeri.

“Pada prinsipnya, dari kantor imigrasi mempunyai kewenangan untuk memberangkatan atau menolak warga Indonesia yang akan berangkat ke luar negeri. Hal yang dilakukan kantor imigrasi lebih ke preventif atau tindakan pencegahannya... Setiap pekerja migran yang akan berangkat ke luar negeri, tentunya akan kami *recheck* kembali dari segi dokumennya selain dari keabsahan paspor yang dimiliki oleh bersangkutan”. [Imigrasi Batam, FGD]

Kantor Imigrasi dan pihak terkait di Wilayah Kepulauan Riau juga mulai berupaya melakukan langkah-langkah ke arah penanganan PMI Non Prosedural secara terintegrasi. Mereka sudah melakukan pertemuan Penyusunan *Term of Reference* (TOR) Kajian tentang “Penanganan Terintegrasi Terhadap Tenaga Kerja Ilegal di Provinsi Kepri”, dengan memaksimalkan kerja sama antara K/L dan pemerintah dan instansi terkait di daerah dalam penanggulangan Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Praktik pemalsuan dokumen CPMI

Kajian ini menemukan masih adanya praktik pemalsuan dokumen administrasi CPMI. Pemalsuan dokumen ini setidaknya terjadi di Batam, Lombok Timur, Indramayu, dan Cirebon. Praktik ini dilakukan oleh sindikat dan diduga melibatkan para calo/sponsor.

Di Batam, KTP yang dipalsukan biasanya adalah KTP warga non Batam yang akan bekerja di luar negeri. Seperti yang dinyatakan UPT BP2MI Tanjungpinang di bawah ini:

“Bahkan ada yang sampai merubah kependudukan menjadi penduduk Kepri. Ketika mereka bermasalah di sana, kita mendapat surat dari perwakilan untuk menelusuri PMI tersebut dan setelah kita telusuri alamatnya ternyata mereka bukan warga di sana, dan para warga dan tokoh masyarakat tidak mengenal mereka. Karena terjadi sindikasinya di sini. Alamatnya ada, namun orangnya bukan warga di sana.” (UPT BP2MI Tanjungpinang, FGD)”

Praktik pemalsuan KTP di Kepulauan Riau sudah marak sejak lama dengan melibatkan para sindikat pemalsuan dokumen. Mereka sangat lihai dan dokumen palsu yang dibuat mereka sangat mirip dengan dokumen asli. Seperti yang terjadi pada tahun 2019,¹⁴ ketika polisi berhasil menangkap dua pelaku pemalsuan KTP dan ijazah di Kepulauan Riau. Barang bukti E-KTP palsu yang ditemukan terlihat sangat mirip (sulit dibedakan) dengan E-KTP asli.

Sementara di Lombok Timur, selain memalsukan identitas CPMI, pemalsuan terhadap tanda tangan surat izin keluarga juga terjadi.

“Beberapa bulan yang lalu kami temukan bahwa mereka (CPMI) masih sempat dipalsukan, tanda tangan keluarga mereka, walaupun mengurus melalui prosedur atau melalui perusahaan. Lalu identitas juga ada yang dipalsukan.” [CSO, Lombok Timur, FGD]

Di Indramayu, pemalsuan dokumen CPMI melibatkan sindikat sponsor/calor. Dokumen yang dipalsukan mencakup KTP, Akte kelahiran dan KK. Para CPMI diminta biaya hingga 1 juta rupiah untuk pengurusan dokumen-dokumen tersebut.

“Banyak sponsor itu... kadang kan anak-anak mau berangkat ga punya ada dokumen, calo langsung “yaudah KTP-nya dibikin (calo)”... Dan ini (KTP-nya) ga bakal dikasih ke orangnya, ketika orangnya pulang ya

¹⁴ Lihat: <https://batam.tribunnews.com/2019/02/23/hakim-heran-lihat-ktp-el-palsu-mirip-dengan-yang-asli-dua-terdakwa-pemalsuan-dokumen-disidangkan>

sudah. Ini sponsor yang bikin. Bukan pemerintah yang bikin. Itu khusus yang bisa masuk ke rumahnya sponsor-sponsor yang kenal aja. KTP, Akte kelahiran, KK, di situ semua..Anak-anak (CPMI) biasanya dimintai uang 1 juta untuk pengurusan dokumen, untuk bayar ke situ” (CSO, Indramayu, Wawancara)

Situasi ini memperkuat temuan sebelumnya melalui *tracking* media, yang menemukan praktik pemalsuan dokumen Calon PMI di Sumba Timur, Provinsi Nusa Tenggara Timur pada bulan Juli 2019. Praktik tersebut bahkan melibatkan oknum aparatur sipil negara (ASN) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumba Timur, sebagai operator penerbitan Akta Kelahiran, Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga.¹⁵

B. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh Kepala Desa/Lurah

Kepala Desa memiliki peranan penting dalam perlindungan administratif bagi CPMI, khususnya dalam hal memfasilitasi surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali, yang menurut UU PPMI harus diketahui oleh kepala desa/lurah. Upaya ini dapat dilihat sebagai bagian dari tugas Pemerintah Desa yaitu melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia.¹⁶

Sebagian besar Kepala Desa (Kades) di lima wilayah yang menjadi lokasi kajian telah melaksanakan mandat Pasal 13 huruf (b) UU PPMI ini ini. Di salah satu desa di Indramayu misalnya, para CPMI yang ingin bekerja di luar negeri, akan datang langsung ke kantor desa untuk mengurus surat keterangan izin yang diketahui oleh kepala desa. Pada momen ini pula, Pemerintah Desa (Pemdes) akan melakukan wawancara/*interview* kepada CPMI yang akan berangkat.

“Biasanya sebelum undang-undang ini (UU PPMI), yang datang itu adalah calonya/sponsornya. Tapi sekarang yang bersangkutannya (CPMI) langsung datang ke desa. Itu juga dengan persyaratan yang lain seperti menunjukkan perusahaan yang merekrut dan sebagainya. Kemudian juga, kita melakukan *interview* dulu dalam artian apa motivasinya, apa tujuannya di sana, apa yang menjadi latar belakang kemudian warga kami itu berminat menjadi CPMI. Untuk pendataan sendiri kami rekap per bulan/per tahun dan begitu juga dengan ketika pemulangan/warga yang sudah pulang kita

¹⁵ Sumber: <https://regional.kompas.com/read/2019/07/26/12122721/asn-dukcapil-sumba-timur-dibayar-rp-100000-untuk-pemalsuan-dokumen-tki>

¹⁶ Sebagaimana diatur dalam Pasal 42 huruf e UU PPMI

lakukan rekap datanya”. [Salah satu Pemerintah Desa di Kabupaten Indramayu, FGD]

Di salah satu desa di Kabupaten Cirebon, CPMI yang mengurus perijinan ke Pemerintah Desa akan ditanyai tentang P3MI yang memberangkatkan, bahkan meminta perwakilan P3MI untuk dihadirkan ke Kantor Desa. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa PT yang memberangkatkan CPMI tersebut resmi.

“Untuk warga yang mengurus perijinan di sini, bagi PMI yang mau berangkat, kami minta arsip-arsipnya, kami meminta siapa yang membawanya dan PT-nya, agar didatangkan ke sini. Sehingga kita tahu siapa yang membawanya dan PT-nya apa, untuk memeriksa apakah PT-nya resmi. Itu yang kita lakukan untuk pencegahan demi keselamatan”. [Wawancara, Kades Gembongan Mekar]

Dilema Kades yang dianggap mempersulit dan diremehkan Sponsor

Terlepas dari hal di atas, kajian ini menemukan beberapa tantangan yang dialami para kepala desa dalam memberikan surat izin kepada CPMI. Banyak kepala desa mengalami dilema karena dianggap mempersulit proses, serta tak jarang dari mereka yang justru diremehkan oleh pihak sponsor yang memberangkatkan CPMI.

Sebagai contoh, di Kabupaten Indramayu, Kepala Desa dianggap mempersulit proses penempatan CPMI, sehingga para Kepala Desa ini kerap menghadapi dilema.

“Ini sebenarnya untuk dokumen sudah berjalan. Tetapi ada beberapa dokumen yang masih perlu perbaikan-perbaikan seperti surat keterangan izin suami. Ini kebanyakan yang saya temui oleh kepala desa, ini kata mereka menjadi dilema. Dilemanya apa? Kalau ditanya siapa sponsornya PT nya mana, disangkanya dipersulit. Kalau dia asal tandatangan, dia seolah-olah tidak melindungi warganya sama sekali kata dia”. [FGD, CSO Indramayu]

Selain itu, salah satu kepala desa di Kabupaten Cirebon mengalami sikap tidak kooperatif (bahkan meremehkan) dari pihak sponsor yang memberangkatkan CPMI. Pihak sponsor adakalanya tidak mendampingi CPMI, dan hanya menyuruh CPMI membawa formulir dan berkas serta datang ke Pemerintah Desa/Kepala Desa untuk meminta tanda tangan. Bahkan, seringkali, pihak sponsor CPMI pun tidak jelas nama dan alamatnya. Di sisi lain, Pemerintah Desa/Kepala Desa berkepentingan untuk memastikan siapa sponsor CPMI dan P3MI yang akan menempatkannya, untuk kemudian diminta pertanggungjawaban, jika sesuatu yang tidak diinginkan terjadi pada CPMI tersebut.

“Terkadang sponsornya itu tidak datang, hanya warga (CPMI) nya saja yang datang. Jadi, dikasih surat izinnya kepada calon PMI yang mau berangkat, “*ini bu minta tanda tangan!*”. Saya minta PT-nya mana dan sponsornya mana? Tidak dikasih. “*Itu bu ada nomor HP-nya*”, cuman begitu saja. Akhirnya kalau tidak diberangkatkan, warganya sampai menangis. Terkadang kalau kita tidak kasih, ngomongnya macam-macam.”

Permintaan tanda tangan Kepala Desa juga ada kalanya dilakukan secara mendadak, sementara dokumen-dokumen CPMI yang dipersyaratkan belum lengkap. Hal ini menimbulkan dilema tersendiri bagi seorang Kepala Desa.

[...] terkadang meremehkan Sponsor itu kepada Kepala Desa. Terkadang datangnya itu mendadak atau malamnya harus terbang ke Jakarta dan harus ada tandatangan Kepada desa. Sedangkan terkadang dokumennya itu tidak lengkap... [...]Tau-tau sudah mau berangkat. Ya itu, karena kita [Kepala Desa] ini jabatan politik, terkadang kita dilema” (Kades 2, FGD Cirebon)

Masih ada Pemerintah Desa yang tidak terinformasi tentang warganya yang menjadi PMI

Di Kabupaten Lombok Timur masih ada Pemerintah Desa yang tidak terinformasi ketika ada warganya berangkat ke luar negeri untuk menjadi PMI. Mereka baru mengetahuinya ketika PMI tersebut telah sampai atau telah bekerja di negara penempatan.

“Bisa juga tiba-tiba kami tahu kalau si A, si B itu sudah berangkat ke Malaysia, sudah berangkat ke Singapura dan seterusnya.... Jadi kami tahunya mereka (PMI) tiba-tiba, (kami bertanya) kemana si A? Dari keluarganya, dia (PMI) sudah ke Malaysia kan begitu. Jadi tidak ada data konkrit yang bisa kami sajikan saat ini, ke depan itu bisa kami lakukan.”
[Pemerintah Desa, FGD Lombok Timur]

Situasi yang sama juga terjadi di Kabupaten Cirebon. Dari informasi kepala desa yang berpartisipasi dalam FGD maupun yang diwawancarai di Kabupaten Cirebon, ditemukan juga situasi di mana para CPMI berangkat ke luar negeri, namun tidak mengurus Surat Keterangan ke Pemerintah Desa. Diduga proses penempatan para CPMI tersebut non-prosedural. Pihak Pemerintah Desa, baru mengetahui bahwa warganya tersebut berangkat ke luar negeri, setelah ada pemberitaan di media sosial, bahwa PMI tersebut mendapatkan permasalahan di luar negeri. Dua negara tujuan penempatan yang kerap terjadi penempatan non prosedural di desa tersebut adalah Arab Saudi dan Irak, yang sebetulnya sedang ditutup (tidak ada penempatan resmi) untuk PMI sektor informal, termasuk sektor Pekerja Rumah Tangga.

“Kalau mereka mau diberangkatkan ke Negara yang menurut pemerintah dinyatakan tidak resmi atau dilarang, misalnya ke Timur Tengah, maka tidak kami ijin. Namun masih saja masih ada yang lolos, berangkat ke sana, tidak lewat [ijin] Desa” [Kades 1, Wawancara Kabupaten Cirebon]

“Beberapa bulan yang lalu, akhir tahun itu, ada warga kami yang berangkat ilegal. Tau-tau ada masalah besar, sampai ke medsos, sampai ramai [...] Kenapa kok bisa lolos? Saya tahu dia tidak meminta izin ke desa. Tidak mungkin saya mengizinkan karena negara Irak adalah negara yang tidak boleh dikunjungi” (Kades 2, FGD Kabupaten Cirebon)

C. Sertifikat Kompetensi CPMI di Tengah Absennya Pelatihan dari Pemerintah

Pada konteks penempatan PMI secara prosedural, salah satu dokumen yang wajib dipenuhi adalah dokumen sertifikat kompetensi kerja. Pasal 13 UU PPMI mewajibkan CPMI memiliki sertifikasi kompetensi sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Seperti dipaparkan dalam penjelasan UU PPMI, persyaratan bahwa “Setiap Calon PMI untuk memiliki kompetensi kerja sesuai jabatan yang akan dipangkunya sebagai syarat utama untuk bekerja”, merupakan salah satu bentuk terobosan yang signifikan dalam Penempatan dan Pelindungan PMI yang dimuat UU PPMI sebagai perubahan dari UU terdahulu (UU No. 39 Tahun 2004).¹⁷ Sayangnya, Kajian ini menemukan bahwa implementasi dari Pasal tersebut belum sepenuhnya terlaksana.

Sertifikat kompetensi akan didapatkan setelah CPMI mengikuti pelatihan. Namun, menurut Dinas Ketenagakerjaan di Cirebon pelatihan bagi CPMI di Kabupaten Cirebon, hingga saat kajian dilakukan (Tahun 2021) pelatihan CPMI belum bisa dilakukan oleh pihak pemerintah, antara lain akibat keterbatasan anggaran dan koordinasi yang belum padu antar pemerintah daerah, provinsi dan pusat, terkait penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi CPMI.¹⁸

“Kabupaten Cirebon sudah belum melakukan pelatihan kepada CPMI? Berdasarkan kenyataannya adalah belum. Faktor penyebab belum dilaksanakannya ketentuan Pasal 41 bahwa pemerintah daerah mempunyai kewajiban menyelenggarakan pendidikan pelatihan sampai dengan pembiayaan. Pemerintah pusat juga sama, ada kewenangan itu. Pemerintah provinsi ada kewenangan itu. Yang jadi pertanyaan setelah itu, sejauh mana

¹⁷ Lihat penjelasan UU 18 Tahun 2017

¹⁸ Untuk mendapat gambaran lebih rinci terkait pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja CPMI, lihat pada bagian khusus tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja CPMI.

tingkatan koordinasi yang dibangun terkait dengan pemenuhan Pasal 13 serta Pasal 6 UU No.18 Tahun 2017, terkait Hak dan Kewajiban, karena itu ada hak CPMI untuk mendapatkan akses pelatihan. Saya katakan belum ada (pelatihan dari Pemerintah) di tahun sekarang” (Disnaker, FGD Cirebon)

Selain oleh pihak Disnaker Cirebon, tantangan terkait koordinasi dan harmonisasi dalam hal pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi kompetensi CPMI juga disoroti perwakilan asosiasi P3MI Jawa Barat.

“Untuk mendapatkan sertifikat kompetensi dia (CPMI) harus dilatih dulu. Nah untuk dilatih anggaran nya tidak ada atau belum ada. Jadi pelatihan dilaksanakan di LPK atau BLKLN baik swasta maupun pemerintah. Nah, permasalahannya, kalau mau dilatih yang mau bayar siapa? Uangnya siapa? Jadi dilematik di sini, sedangkan UU nya mengatakan bahwa itu menjadi tugas dari pemerintah pusat sampai Kabupaten/Kota. Ini yang menjadi isu utama sampai sekarang dari UU 18 Tahun 2017...Ini yang paling menjadi dilema penempatan karena harmonisasinya belum terbangun” (Asosiasi P3MI, FGD Cirebon)

Faktanya, di Kabupaten Cirebon, para CPMI harus merogoh kocek sendiri untuk membiayai pengurusan Sertifikat Kompetensi, termasuk biaya pelatihan yang belum bisa disediakan oleh Pemda setempat. Para CPMI harus mengeluarkan sejumlah biaya untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh BLKLN/LPK (Lembaga Pendidikan Keterampilan) swasta, selama sekitar 1-2 bulan serta biaya ujian kompetensi sertifikat kompetensi.¹⁹ Di wilayah Cirebon, jumlah BLKLN/LPK swasta mencapai 21, dari total 116 BLKLN/LPK swasta yang beroperasi di Provinsi Jawa Barat.²⁰

“(Apakah) berarti (CPMI Cirebon) yang berangkat di tahun 2021 tidak memiliki sertifikat kompetensi? Masih memiliki. Cuma pembiayaannya masih dibebankan ke CPMI. Artinya, pemerintah dalam hal ini juga belum menjalankan kebutuhan dari masyarakat karena belum dianggarkan. Baru dianggarkan di tahun 2022”(Disnaker, FGD Cirebon)

Begitu pula di Lombok Timur, untuk mendapatkan sertifikat kompetensi CPMI harus mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN). CPMI yang dinyatakan layak akan lanjut diarahkan untuk mengikuti uji kompetensi.

¹⁹ Silahkan lihat: <https://www.medcom.id/nasional/peristiwa/ObzZppeb-lsp-lintas-benua-sertifikasi-kompetensi-cpmi-tujuan-hongkong-dan-singapura>

²⁰ Lihat: https://bp2mi.go.id/uploads/penempatan/images/data_27-12-2019_DATA_BLKLN_PER_PROVINSI_DATA_PER_13_NOVEMBER_2019.pdf

“Untuk sertifikasi kompetensi ini persyaratannya adalah si CPMI harus mengikuti pelatihan terlebih dahulu di BLKLN (Balai Latihan Kerja Luar Negeri). Masa pelatihannya sudah tidak berpedoman pada jampel (jam pelajaran), tapi ketika si CPMI tersebut dinyatakan layak, maka CPMI sudah boleh untuk mengikuti uji kompetensi.” (BP2MI Mataram, FGD Lombok Timur)

Di Lombok Timur telah dibangun Gedung Workshop CPMI atau BLK Lombok Timur. Gedung ini diresmikan oleh Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah, pada 20 Februari 2021.²¹ Di Provinsi NTB juga terdapat BLKLN milik swasta yang sudah menyelenggarakan pelatihan dan uji kompetensi bagi CPMI. Salah satunya BLKLN Lombok Mandiri (di Kabupaten Lombok Barat) yang menurut pengakuannya telah menerapkan kebijakan *zero cost*, sehingga tidak memungut biaya bagi Calon PMI.²² BLKLN ini menjadi penyelenggara pelatihan dan uji kompetensi untuk penempatan perdana PMI di Arab Saudi melalui Sistem Penempatan Satu Kanal (SPSK). Para CPMI mengikuti pelatihan di BLKLN Lombok Mandiri selama 40 hari dan kemudian mengikuti uji kompetensi sebagai salah satu syarat agar CPMI bisa mendapat kartu identitas (ID) dan paspor setelah dinyatakan lulus uji kompetensi dibuktikan dengan sertifikat dari pihak berwenang.²³

Kajian ini juga menemukan adanya para CPMI yang mengikuti pelatihan dan ujian sertifikat kompetensi di luar daerah asal mereka, seperti Surabaya dan Jakarta. Dalam konteks CPMI asal Lombok Timur, salah satu penyebabnya adalah karena keterbatasan jumlah assesor yang belum mampu mencakup seluruh CPMI di Kabupaten Lombok Timur.²⁴ Biaya yang harus dikeluarkan CPMI jika ingin melakukan pelatihan dan sertifikasi di Jakarta bisa mencapai 20 juta hingga 40 juta rupiah (belum termasuk biaya transportasi dari daerah asal). Situasi ini merentankan CPMI terhadap jebakan utang.

“(Lembaga) sertifikasi di Jakarta sudah cukup banyak, hanya memang biayanya mahal. Dalam artian tidak semua mampu diakomodir oleh teman-teman (PMI) karena rata-rata (PMI) yang apply itu level menengah ke

²¹ Sumber: <http://blklotim.kemnaker.go.id/Galeri/detail/Menaker-Ida-Fauziah-Membuka-Pelatihan-Berbasis-Kompetensi>

²² <https://bp2mintb.id/berita/baca/kepala-bp2mi-apresiasi-blk-ln-terapkan-zero-cost-ini-bentuk-kebaikan-negara>

²³ Pemerintah Indonesia menyiapkan implementasi SPSK atau *one channel system* untuk penempatan PMI ke Arab Saudi. Lihat: <https://antbnews.com/puluhan-cpmi-ntb-mengikuti-uji-kompetensi-penempatan-ke-arab-saudi/>

²⁴ Melihat situasi tersebut, pada akhir tahun 2020, Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) mendorong Pemerintah Daerah NTB untuk melakukan berkolaborasi dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) guna memperbanyak jumlah assesor. Lihat di: <https://www.suarantb.com/jadi-lambung-pmi-bnsp-dorong-perbanyak-penguji-di-ntb/>

bawah, sedangkan biaya pelatihannya hampir sekitar 20 sampai 40 juta. Sehingga ini yang membuat orang itu menjadi terjebak di calo misalnya atau di rentenir dan sebagainya”. (UPT BP2MI Jakarta, FGD)

CPMI mendapat sertifikat kompetensi, tetapi tidak mengikuti pelatihan

Kajian ini menemukan adanya kasus CPMI yang mendapatkan sertifikat kompetensi, tetapi tidak mengikuti pelatihan. Kasus ini terjadi di Indramayu terhadap CPMI yang akan bekerja di Taiwan yang akan berkerja di sektor formal. PMI tersebut dikenakan sejumlah biaya untuk mendapat sertifikat kompetensi, tanpa adanya pelatihan sama sekali.

“Terus sertifikat kompetensi kerja, saya tanya penempatan ke Taiwan yang formal laki-laki, ini mengikuti pelatihan tidak? Ini sering saya temukan kalau ada pengaduan PMI formal ke Taiwan. Dia tidak mengikuti pelatihan, tetapi dapat sertifikat, tapi di biaya itu dibebankan, ada biayanya. Dia bayar. Tapi dia tidak ikut pelatihannya. Ini khususnya yang formal ke Taiwan. Kalau misalkan ke Korea itu kan jelas LPK, ada sertifikatnya dia belajar. Tapi kalau formal ke Taiwan, dia tidak belajar, tetapi dapat sertifikat kompetensi. Banyak kasus-kasus yang kita temukan” (CSO Indramayu, FGD)

Praktik di atas menunjukkan bahwa pada situasi tertentu sertifikat kompetensi hanya dipenuhi sebagai formalitas semata. Kenyataannya PMI tidak mendapatkan peningkatan keterampilan yang dibutuhkan sehingga pada dasarnya CPMI tersebut belum siap untuk bekerja. Terlebih, CPMI pun telah mengeluarkan sejumlah uang untuk mendapatkan sertifikat kompetensi tersebut.

LPK yang juga melakukan Praktek Penempatan

Dalam UU No. 18 tahun 2017 tentang PPMI dinyatakan bahwa proses penempatan hanya boleh dilakukan oleh P3MI maupun BP2MI (untuk penempatan G to G). Kajian ini menemukan adanya praktek penyalahgunaan kewenangan BLK dan LPK yang turut melakukan praktek penempatan PMI. Padahal kewenangan mereka hanya melakukan pelatihan kerja dan bahasa. Praktik tersebut terjadi di Kota Jakarta, Kabupaten Indramayu, dan Kabupaten Lombok Timur. Contohnya, UPT BP2MI Jakarta menemukan beberapa badan usaha seperti LPK maupun BLKN juga melakukan penempatan PMI.

“Kami kemarin baru saja mencegah penempatan, perekrutan, penempatan yang dilakukan oleh LPK itu sebanyak 24 kami cegah keberangkatannya. Kemudian beberapa Minggu kemudian ada juga oleh BLK.” [UPT BP2MI Jakarta, FGD]

Di Indramayu, laporan tentang LPK yang diduga melakukan perekrutan PMI juga ditemukan. Bahkan banyak CPMI yang mengalami penipuan hingga puluhan juta.²⁵

Diskresi Sertifikasi Kompetensi

Di Kepulauan Riau, proses sertifikasi kompetensi bagi CPMI khususnya di sektor informal tidak dilakukan. Pihak Pemda setempat mengambil kebijakan ‘**Diskresi**’²⁶ terkait persyaratan sertifikasi kompetensi CPMI tersebut. Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa mayoritas PMI asal Kepri bekerja di sektor perkebunan, sehingga sertifikasi kompetensi bagi PMI tersebut dianggap sulit. Sementara itu, saat tiba di negara tujuan, masing-masing perusahaan akan melakukan *On the Job Training* (OJT) terhadap mereka.

“Mayoritas PMI Batam bekerja pada sektor perkebunan, sehingga sertifikat kompetensi kerja dianggap menjadi kesulitan, padahal saat tiba di negara tujuan masing-masing perusahaan mengadakan OJT. Pihak BP2MI pada saat sertifikasi melewati persyaratan ini”. (BP2MI Tanjungpinang, FGD Kota Batam)

Informasi bahwa para pekerja sektor perkebunan di Malaysia tidak membutuhkan sertifikat kompetensi juga disampaikan oleh Kemenaker kepada Tim Peninjau. Menurut mereka, selain sektor perkebunan di Malaysia, bahkan sektor manufaktur di Malaysia dan Taiwan juga tidak membutuhkan sertifikat kompetensi, karena sektor-sektor tersebut akan melakukan *On The Job Training* di tempat kerja masing-masing.

“..Saudara- saudara kita calon PMI yang ingin bekerja di perkebunan di Malaysia maupun di manufaktur di Malaysia dan kemudian di Taiwan ini kan memang sebenarnya tidak membutuhkan sertifikat karena nantinya para CPMI kita yang nantinya akan bekerja disana itu akan dilatih langsung oleh pabriknya pada saat mereka setiba di lokasi tempat bekerja...Katakanlah di lokasi pabrik kelapa sawit, seperti contohnya pabrik Pelda, itu akan dilatih selama 3 bulan sebelum mereka bekerja di lapangan. Nah, hal yang seperti ini mungkin bisa menjadi PR kita bersama dan bisa kita selesaikan dalam kesempatan pertama.” (Kemenaker, Wawancara)

²⁵ Lihat: <https://cirebon.tribunnews.com/2021/12/06/sbmi-indramayu-minta-pemda-sidak-lpk-imbis-pelaporan-banyaknya-calon-tki-yang-kena-penipuan>

²⁶ Diskresi adalah keputusan dan/atau tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan untuk mengatasi persoalan konkret yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam hal peraturan perundang-undangan yang memberikan pilihan, tidak mengatur, tidak lengkap atau tidak jelas, dan/atau adanya stagnasi pemerintahan (Pasal 1 angka 9 UU No. 30/2014 tentang Administrasi Pemerintahan).

Untuk mengatasi situasi ini, Kemenaker dan BP2MI telah melakukan koordinasi dengan BNSP dalam rangka melengkapi sertifikat kompetensi CPMI yang akan bekerja di sektor-sektor tersebut, minimal dengan Sertifikat Kompetensi Dasar.

“...Kami (Kemenaker) sudah bersama BP2MI juga sudah beberapa kali kita melakukan rapat koordinasi dengan BNSP dalam rangka untuk melengkapi sertifikat yang dimaksudkan di pasal 5 tersebut.. Kita merencanakan akan membuat Sertifikat Kompetensi Dasar. Namun hal ini memang belum bisa terlaksana.” (Kemenaker, Wawancara)

D. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi

Kajian ini menemukan persyaratan administratif bagi CPMI dalam bentuk surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi, belum berjalan sebagaimana mandate UU PPMI. Pemeriksaan psikologi sering tidak dilakukan akibat tidak semua wilayah memiliki fasilitas pemeriksaan psikologi.

“Tes kesehatan di Jakarta rata-rata memang kami pusatnya, jadi sudah cukup banyak di Jakarta. Sedangkan untuk (pemeriksaan) psikologi, memang sampai saat ini kami di Jakarta masih belum ada pusat atau titik di mana dia (CPMI) harus melakukan (pemeriksaan) psikologi tersebut. Jadi memang bagian (pemeriksaan) psikologi baik di Nunukan maupun di Jakarta memang masih di ‘skip’. Sekarang memang belum ada instansi yang benar-benar melakukan itu.” [UPT BP2MI Jakarta, FGD]

Selain itu, pemeriksaan kesehatan pun masih mengalami tantangan. Sebagai contoh, di Kabupaten Indramayu ditemukan belum adanya kepastian, apakah klinik-klinik yang mengeluarkan surat kesehatan tersebut sudah sesuai dengan standar di Negara tujuan penempatan. Pasalnya, kajian ini menemukan adanya kasus ketidaksamaan antara hasil *medical check up* yang dilakukan di Indonesia dan di negara penempatan, yang dialami oleh PMI asal Indramayu.

“Untuk surat keterangan sehat berdasarkan pemeriksaaan kesehatan dan psikologi, kita masih belum tahu ini klinik-kliniknya itu sudah sesuai standar atau belum. Harapan saya lebih baik proses pemeriksaan kesehatan ini di RSUD saja jangan di klinik swasta. Karena catatan kita juga banyak PMI yang di sininya *fit*, sampai (di negara penempatan) *unfit* sehingga dia dikembalikan. Di sini (Indonesia) tidak hamil, sampai di Hong Kong dikarantina selama 12 hari di hotel karantina, pas keluar karantina, dia *dimedical* di *agency* dan hasilnya dia hamil” [CSO di Kabupaten Indramayu, FGD]

Situasi di atas sangat terkait dengan masih terjadinya kekosongan aturan mengenai pelaksanaan mengenai pemeriksaan kesehatan dan pemeriksaan psikologi bagi Calon PMI. PP No. 59 Tahun 2021 pasal 5 ayat 3 sudah memandatkan Menteri Kesehatan untuk menerbitkan peraturan mengenai pemeriksaan kesehatan dan pemeriksaan psikologi bagi calon PMI, Peraturan tersebut belum terbit.

E. Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi Setempat

Kajian ini menemukan bahwa belum semua wilayah memberi layanan paspor di Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA). Diantara wilayah yang dalam pembuatan paspor CPMI-nya belum di LTSA adalah Cirebon dan Batam.

Kabupaten Cirebon sudah mempunyai Peraturan Bupati No.46 Tahun 2017 tentang LTSA Penempatan dan Perlindungan TKI Asal Kabupaten Cirebon, yang menyatakan bahwa unsur Imigrasi merupakan bagian anggota LTSA. Namun, hingga pertengahan 2021, layanan Paspor CPMI asal Kabupaten Cirebon, masih dilakukan di Kantor Imigrasi (belum terintegrasi dalam LTSA). Alasannya karena belum tersedianya anggaran pengadaan alat cetak Paspor, yang jumlahnya mencapai 2,5 Milyar rupiah.

“Kendalanya itu adalah belum ada alat cetak Paspor karena penganggaran 2,5 miliar rupiah itu kami belum di-*support* oleh Pemerintah Daerah atau Pemerintah Provinsi” (FGD, Disnaker Cirebon).

Proses dan persyaratan pembuatan Paspor CPMI di Kantor Imigrasi Kabupaten Cirebon, mengacu pada Permenkumham No.8 tahun 2014 tentang Paspor Biasa dan SPLP. Salah satu persyaratan yang harus dilampirkan adalah Surat Rekomendasi Permohonan Paspor CPMI yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi atau Kabupaten/Kota.

“Persyaratan untuk permohonan Paspor itu, ada daftar domisili yaitu KTP dan Kartu Keluarga...Juga persyaratan lainnya seperti akta lahir, ijazah, atau buku nikah... Untuk pekerja migran ini, diwajibkan untuk menambahkan surat rekomendasi dari dinas tenaga kerja” (FGD, Kantor Imigrasi Cirebon)

Paspor Baru CPMI 0 Rupiah

Hal yang cukup menggembirakan, kajian ini menemukan bahwa Kantor Imigrasi Kabupaten Cirebon sudah tidak mengenakan biaya (Rp. 0,-) untuk pembuatan paspor baru untuk CPMI, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 28/2019 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Hukum dan HAM. Biaya paspor hanya dikenakan untuk paspor PMI yang sudah pernah membuat paspor (bukan paspor baru) dan

perpanjangan atau pergantian paspor. Hal ini tentu saja, sejalan dengan semangat UU PPMI yang ingin meringankan pembiayaan bagi warga negara Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri.

TARIF LAYANAN KEIMIGRASIAN BAGI WNI
PERATURAN PEMERINTAH NO 28 TAHUN 2019
TENTANG JENIS DAN TARIF ATAS PNPB YANG BERLAKU
PADA KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM

JENIS PNPB	SATUAN	BIAYA
PASPOR BIASA 48 HAL	PER PERMOHONAN	Rp. 350.000,-
PASPOR BIASA 48 HAL ELEKTRONIK	PER PERMOHONAN	Rp. 650.000,-
SURAT PERJALANAN LAKSANA PASPOR UNTUK WNI	PER PERMOHONAN	Rp. 100.000,-
SURAT PERJALANAN LAKSANA PASPOR UNTUK ORANG ASING	PER PERMOHONAN	Rp. 150.000,-
PASPOR BIASA 48 HAL	PER PERMOHONAN	Rp. 350.000,-
BIAYA BEBAN PASPOR HILANG	PER BUKU	Rp. 1.000.000,-
BIAYA BEBAN PASPOR RUSAK	PER BUKU	Rp. 500.000,-
PASPOR BARU 24 HAL BAGI CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA	PER PERMOHONAN	Rp. 0,-
LAYANAN PERCEPATAN PASPOR SELESAI PADA HARI YANG SAMA	PER PERMOHONAN	Rp. 1.000.000,-

[Foto Papan pengumuman di Kantor Imigrasi Kabupaten Cirebon]

Layanan Antrian WhatsApp

Untuk mempercepat pelayanan, sejak awal November 2017, Kantor Imigrasi Kabupaten Cirebon menyediakan layanan antrian paspor melalui aplikasi WhatsApp. Melalui layanan ini, masyarakat, termasuk CPMI tidak perlu mengantri secara fisik, namun cukup mendaftar menggunakan Aplikasi WhatsApp dan kemudian datang ke Kantor Imigrasi sesuai dengan waktu yg telah ditentukan. Informasi mengenai adanya layanan ini disebarakan oleh Kantor Imigrasi melalui website resmi mereka dan media social, seperti berikut ini:²⁷

KANTOR IMIGRASI KELAS II CIREBON

LAYANAN ANTRIAN PASPOR VIA WHATSAPP

Ketik #NAMA#TGLLAHIR#TGLLAYANAN
Contoh #BUDI#20111988#31102017
KIRIM KE 0823 2000 9000

SYARAT DAN KETENTUAN

- Wajib menggunakan nomor pribadi
- Wajib membawa dokumen asli
- Kode booking harus diperlihatkan saat datang ke Kantor Imigrasi
- Datang 30 menit sebelum jadwal yang telah ditentukan
- Persyaratan yang tidak lengkap dan tidak benar akan dikembalikan
- Pastikan semua data diri pada dokumen identik dan sama

MULAI 06 NOVEMBER 2017

Jabar "PASTI KAHJI"
Komitmen, Amanah, Hemat, Integritas, Jujur, Implementasi

Di Kantor Imigrasi, CPMI menempuh sejumlah proses *screening*, termasuk proses

²⁷ Silahkan lihat: <https://www.facebook.com/327695474368868/posts/layanan-antrian-paspor-via-whatsapp-layanan-ini-merupakan-inovasi-dari-direktora/342835179521564/>

wawancara untuk menentukan layak atau tidaknya mereka mendapatkan paspor. Pada saat wawancara data-data CPMI (KTP, KK, dan lain-lain) dicek. Selain itu, pihak imigrasi juga melakukan pengecekan NIK CPMI dan validasi ID CPMI yang tersedia pada website BP2MI. Setelah dinyatakan layak, CPMI kemudian akan difoto. Setelah serangkaian proses tersebut, Paspor CPMI sudah dapat diambil 3 (tiga) hari kemudian.

Dari pengalaman Kantor Imigrasi Kabupaten Cirebon diketahui bahwa tidak semua permohonan paspor CPMI dapat dikabulkan, walaupun sudah mendapat rekomendasi dari Disnaker. Kantor Imigrasi Kabupaten Cirebon mencatat penolakan permohonan paspor pada 2019 berjumlah 152 orang dan pada Tahun 2020 berjumlah 96 permohonan.

“Tidak serta merta permohonan itu akan dikabulkan. Tidak semua wawancara itu kita akan meloloskan. Mungkin di sana ada dokumen-dokumen yang memang keabsahannya kita akan cek...Tidak semua CPMI yang sudah direkomendasikan di Disnaker itu semua akan lolos, karena ada penyaringan dan tahapan-tahapan.”

(FGD, Kantor Imigrasi Cirebon)

Sama dengan di Kabupaten Cirebon, pengurusan paspor bagi CPMI di Batam juga belum terintegrasi di Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA). Para CPMI yang ingin membuat paspor harus datang ke Kantor Imigrasi Wilayah Kepulauan Riau, termasuk Kantor Imigrasi di Tanjungpinang dan Batam. Persyaratan dan prosedur permohonan paspor calon PMI, termuat juga dalam website Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Tanjungpinang. Dari website tersebut ditemukan persyaratan yang harus dilampirkan oleh Calon PMI, meliputi; KTP, Kartu Keluarga, Akta kelahiran/akta perkawinan/buku nikah/ijazah, dan surat rekomendasi yang diterbitkan oleh Disnaker, serta Paspor biasa lama, bagi yang telah memiliki Paspor biasa. Sayangnya, tidak ada informasi mengenai biaya pengurusan paspor untuk Calon PMI dalam website tersebut. Informasi biaya paspor yang disampaikan hanya secara umum, seperti tercantum dalam infografis di Website Kantor Imigrasi Tanjungpinang berikut ini:

Gambar Tarif layanan pembuatan paspor

Jenis PNBP	Satuan	Biaya
Paspor Biasa 48 Halaman	Per Permohonan	Rp. 350.000
Biaya Beban Paspor Hilang	Per Buku	Rp. 1.000.000
Biaya Beban Paspor Rusak	Per Buku	Rp. 500.000

Berdasarkan PP No 28 Tahun 2019
Tentang Jenis dan Tarif Atas PNBP yang berlaku
pada Kementerian Hukum dan HAM

Geser >>>>

AKTUAL

Sumber: <https://tanjungpinang.imigrasi.go.id/biaya-pembuatan-paspor/>

Di sisi lain, informasi terkait pengurusan paspor bagi PMI yang termuat di website Kantor Imigrasi Batam belum diperbaharui. Informasi mengenai syarat pengajuan paspor bagi PMI diunggah pada tahun 2013 lalu.²⁸

Kajian ini menemukan bahwa pihak Imigrasi di Batam sudah menengarai indikasi adanya para CPMI yang mengurus paspor namun tidak mengaku sebagai CPMI, melainkan sebagai masyarakat umum. Situasi ini mendorong mereka untuk melatih para petugasnya dalam rangka melakukan *screening* secara ketat untuk membedakan apakah pemohon paspor merupakan CPMI atau bukan (masyarakat umum). Jika terbukti bahwa para pemohon merupakan CPMI, maka mereka akan diminta mengurus rekomendasi dari Disnaker sebagai persyaratan tambahan.

“Jadi memang untuk petugas di pemeriksaan kantor imigrasi sudah dibekali pelatihan-pelatihan, sehingga ketika melakukan proses *interview*, juga diberikan bekal untuk *profiling* seseorang karena memang tidak setiap pekerja migran mengaku bahwa dirinya pekerja migran...Petugas dari imigrasi mempunyai kewenangan untuk meminta rekomendasi.” [Kantor Imigrasi Batam, FGD]

²⁸ Silahkan lihat: <https://kanibatam.kemenkumham.go.id/page/layanan-publik/layanan-publik-wni/paspor-biasa-untuk-calon-tenaga-kerja-indonesia>

Masih ada Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi di luar daerah asal CPMI

Walaupun dalam UU PPMI dinyatakan bahwa paspor seharusnya diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat, namun kajian ini menemukan penerbitan paspor CPMI di luar dari daerah asalnya. Contohnya, pada November 2020, masih ditemukan para penyalur CPMI asal Lombok Timur-NTB, yang membuat paspor CPMI di Kantor Imigrasi di luar domisilinya yaitu di Pulau Sumbawa.²⁹

Praktek serupa juga terjadi di Indramayu. walaupun sebetulnya sudah layanan paspor sudah terintegrasi di dalam LTSA, di Kabupaten Indramayu masih banyak CPMI yang pembuatan paspornya melalui calo atau biro jasa. Banyak dari CPMI yang kemudian harus pergi ke kota lain dan merogoh kocek cukup tinggi (3-4 juta/satu paspor) untuk mendapatkan paspor yang diurus oleh pihak biro jasa/calor.

“Terkait pembuatan passport ini masih banyak dilakukan oleh biro jasa. Passport untuk PMI ini sampai 3 juta-4 juta. Jadi sponsor bikin passport nya ke biro jasa. Jadi orang Indramayu ke Bogor, orang Indramayu ke Pemalang. Di sana ketemu ya sama orang-orang biro jasa”. (CSO, FGD Indramayu)

Layanan Imigrasi Masuk Desa (LIMD) Di Indramayu dan Cirebon: Upaya Memberantas Percaloan

Pada tahun 2019, Pemerintah Kabupaten Indramayu bersama Kantor Imigrasi Cirebon, meresmikan program Layanan Imigrasi Masuk Desa (LIMD) di 9 Kecamatan di Kabupaten Indramayu. 9 Kecamatan tersebut meliputi Kecamatan Indramayu, Tukdana, Patrol, Gabuswetan, Lelea, Kertasmaya, Cantigi, Haurgeulis, dan Karangampel, dengan waktu kerja setiap titik kecamatan membuka layanan selama dua hari setiap pukul 09.00 pagi sampai selesai³⁰. LIMD sendiri merupakan sebuah inovasi untuk melakukan pengambilan biometric dalam pembuatan paspor yang menyasar langsung ke lapisan masyarakat di wilayah kerja masing-masing³¹. Dengan kata lain, LIMD ini hanya akan melakukan Perekaman Biometrik saja untuk pembuatan paspor. Lalu kemudian jika proses pembuatan paspor sudah jadi, maka pihak imigrasi akan mengirimkan paspor tersebut melalui kantor pos.

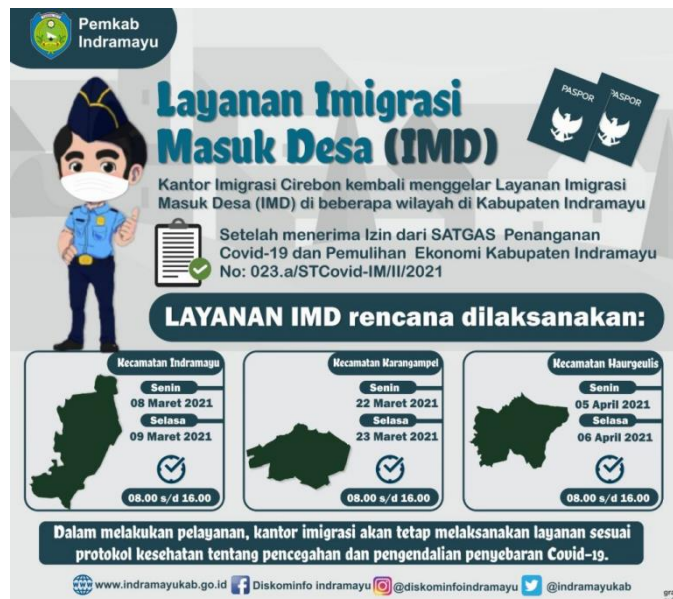
Layanan Imigrasi Masuk Desa (LIMD) sempat terhenti pada tahun 2020, karena

²⁹ Lihat di: <https://www.suarantb.com/rawan-pemalsuan-dokumen-ratusan-cpmi-lotim-diduga-buat-paspor-di-pulau-sumbawa/>

³⁰Lihat di: <https://infopublik.id/kategori/nusantara/333347/9-kecamatan-di-indramayu-menjadi-tempat-pembuatan-paspor>

³¹ Imigrasi. 2021. Imigrasi Masuk Desa Kembali Digelar. Diakses melalui: <https://www.imigrasi.go.id/id/2021/04/26/imigrasi-masuk-desa-kembali-digelar/>

adanya pandemi Covid-19. Namun kembali dibuka pada pertengahan tahun 2021 ini, dengan menargetkan 3 kecamatan di Kabupaten Indramayu. Kegiatan ini dilaksanakan selama 2 hari dimasing-masing tempat, dengan tetap mematuhi protokol kesehatan. Dengan adanya layanan ini, diharapkan dapat membantu memberikan pelayanan yang cepat dan efisien kepada masyarakat khususnya yang ada di desa.



Gambar Poster Layanan Imigrasi Masuk Desa (IMD)

Sumber: <https://www.imigrasi.go.id/id/2021/04/26/imigrasi-masuk-desa-kembali-digelar/>

Layanan Imigrasi Masuk Desa (LIMD) dapat menjadi solusi untuk menekan praktik-praktik percaloan/biro jasa paspor di Indramayu. Namun, karena program ini baru dilaksanakan sebanyak 2 kali dan hanya dalam periode waktu yang sangat singkat, sehingga efektivitas dari program ini memang belum terlihat.

Banyak Inovasi Layanan Paspor, tetapi Belum menysasar PMI

Pemerintah sebetulnya telah membuat beberapa inovasi layanan yang dibentuk secara nasional maupun pada tingkat daerah. Namun, inovasi layanan tersebut belum menysasar para CPMI dan PMI. Salah satu contoh inovasi layanan yang dibuat oleh Direktorat Jenderal Imigrasi Indonesia adalah *Layanan Eazy Paspor*.³² Program ini ditujukan untuk meningkatkan pelayanan paspor kepada masyarakat di tengah pandemi Covid-19. Layanan *Eazy Passport* dilaksanakan di luar kantor imigrasi dengan mendatangi lokasi pemohon, menggunakan mobil layanan paspor keliling dan/atau *mobile unit* Surat Perjalanan Republik Indonesia (SPRI). Sebagian

³² Inovasi lainnya antara lain

besar kantor imigrasi yang berada di lima wilayah kajian, mengadopsi layanan tersebut dengan nama yang sama. Kajian ini menemukan bahwa layanan *eazy passport* belum menjangkau para pekerja migran. Hal tersebut ditulis dengan jelas dalam website resmi Direktorat Jenderal Imigrasi Indonesia, tentang siapa saja yang dapat mengakses layanan *eazy passport*. Dalam keterangan website³³ maupun modul yang dikeluarkan Imigrasi dengan judul *Eazy Passport: Inovasi Layanan Publik di Tengah Pandemi Covid-19*, layanan *eazy passport* hanya diperuntukan untuk Perkantoran Pemerintah (TNI/POLRI/BUMN/BUMD/Swasta), Institusi Pendidikan (Sekolah/Pesantren/Asrama), Komunitas/organisasi, dan Komplek perumahan/apartemen.

Demikian pula layanan-layanan lain, juga tidak spesifik memfasilitasi PMI atau Calon PMI. Diantaranya *Pelayanan Paspor Hari Minggu* (disingkat *Pasar Minggu*) yaitu inovasi layanan pembuatan paspor yang dilaksanakan setiap hari Minggu pada Unit Layanan Paspor Mall Botania 2 dari pukul 13.00 WIB hingga pukul 19.00 WIB. Selanjutnya layanan *Berkas Lengkap Langsung Wawancara* (disingkat *Berkawan*) yaitu inovasi untuk membantu masyarakat yang kesulitan mendapatkan nomor antrian pembuatan paspor. Artinya, pemohon yang datang dengan membawa persyaratan lengkap, akan langsung dilayani. Juga, layanan *Berkas Lengkap Langsung BAP* (disingkat *Balap*) yaitu inovasi layanan yang mempercepat proses penggantian paspor yang hilang, rusak atau penggantian data. Adapula, program *Pelayanan Imigrasi On Emergency* (disingkat *PIONEER*) yang diperuntukan untuk pemohon yang sedang dalam kondisi darurat seperti sedang sakit dan membutuhkan rujukan segera ke Rumah Sakit di Luar Negeri. Serta layanan *Imigrasi Antar Paspor Prioritas* (disingkat *SIAPP*) yaitu inovasi layanan pada masa *Covid-19* bagi pemohon Lansia, Balita, dan Difabel berupa penyediaan ruangan khusus yang terpisah dengan pelayanan lainnya.

F, Visa Kerja, Perjanjian Penempatan dan Perjanjian Kerja

Persyaratan dokumen CPMI berupa visa kerja terlaksana. Pada proses pengurusannya P3MI terlibat memfasilitasi CPMI. Hal ini memang dinyatakan dalam Permenaker No 9/2020 bahwa P3MI memfasilitasi proses pengurusan Visa Kerja sesuai ketentuan perundang-undangan Negara tujuan penempatan, berupa pengumpulan dokumen persyaratan sesuai kebutuhan Negara tujuan penempatan.³⁴

“Setelah melakukan *medical check up*, pembuatan Paspor, lalu P3MI memfasilitasi terkait dengan pembuatan visa kerja. [...] Salah satu tugas dinas P3MI ialah melakukan fasilitasi pembuatan visa dan yang mengetahui

³³ Informasi lebih lengkap lihat di: <https://www.imigrasi.go.id/id/covid19-5/#1632113603865-f7a19d66-e42b>

³⁴ Pasal 15 ayat 1 dan 2

tugas di sana adalah P3MI” (FGD, Disnaker).

Pada prakteknya P3MI terlibat hingga pengurusan 3 dokumen CPMI, yaitu Visa Kerja, Perjanjian Penempatan PMI dan Perjanjian Kerja. Seperti disampaikan perwakilan P3MI berikut ini:

“kalau di Visa Kerja, Perjanjian Penempatan PMI, dan Perjanjian Kerja, kita (P3MI) banyak terlibat di sana... Untuk visa kerja itu karena kita yang carikan majikan atau carikan perusahaan... Perusahaan akan mengurus dokumen mereka yaitu visa izin masuk ke negara tersebut” (FGD, P3MI)

Kajian ini menemukan adanya CPMI yang tidak dijelaskan mengenai isi Perjanjian Kerja. Di Indramayu, masih banyak CPMI yang hanya asal memberikan tanda tangan, tanpa memahami isi dalam perjanjian kerja.

“Berdasarkan keterangan, ini perjanjian kerja dan perjanjian penempatan, ini mereka hanya asal tanda tangan. Tidak dijelaskan secara detail. “Ini tanda tangan...”..Si calon PMI tidak diberi kesempatan untuk mempelajari, apalagi dijelaskan.” [FGD, CSO Indramayu]

Selain itu, berdasarkan pengalaman CSO, kajian ini menemukan banyak PMI maupun keluarganya yang tidak dapat memegang dan menyimpan perjanjian kerja tatau salinannya. Hal ini menyebabkan sehingga isi dalam perjanjian tidak dapat dipelajari oleh para PMI secara menyeluruh.

“Untuk perjanjian penempatan masih banyak keluarga tidak menyimpan salinan. Jadi si PT kalau diminta baru dikasih. PMI dan keluarganya masih jarang untuk mendapatkan ini. Tadi harapan saya di Dinas (Tenaga Kerja) pun ini ada. Jadi kalau misalkan ada masalah, kita mau dampingi nih, kita tanya ke PMI atau keluarga, ada tidak salinan ini? Tidak ada. Kita bisa mintanya ke Dinas. Seharusnya gitu. Jadi kedua dokumen yang menurut kita penting ujung ininya sengketa di sini dasarnya. Jadi hak dan kewajibannya PMI seperti apa, hak dan tanggung jawabnya PT seperti apakah diatur di kedua perjanjian ini. Kalau ini tidak dipegang oleh PMI, gimana PMI tahu hak-haknya”. [FGD, CSO Indramayu]

G. Verifikasi dokumen

Verifikasi kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan PMI merupakan bagian dari perlindungan administrasi sebagaimana diamanatkan UU PPMI (Pasal 47 huruf (a) ayat 6). Tugas ini dimandatkan kepada BP2MI dan pejabat fungsional pengantar kerja/ petugas yang ditunjuk oleh Disnaker sebagaimana ditetapkan PP No. 59/2021 (Pasal 5 ayat 2).

Kajian ini menemukan bahwa proses verifikasi dokumen persyaratan CPMI di beberapa wilayah sudah terlaksana dan mayoritas dilakukan di LTSA. Sebagai contoh, di LTSA Lombok Timur terdapat 2 petugas khusus untuk melakukan verifikasi dokumen. Dalam melaksanakan tugasnya, petugas-petugas tersebut melakukan koordinasi dengan pihak Disnaker maupun instansi lain, serta melakukan komunikasi dengan CPMI atau pihak keluarga CPMI, untuk melakukan pengecekan keabsahan dokumen yang dimiliki CPMI.

“Terdapat lima LTSA di NTB, di LTSA Lombok Timur sendiri sudah ada dua orang petugas yang menjadi verifikator..... Para petugas yang ada di lapangan akan terus melakukan komunikasi dengan petugas yang ada di kota Mataram...Petugas melakukan pengecekan keabsahan dokumen, kalau misalnya kurang, bisa dilengkapi... Kalau misalnya ada yang perlu dikonfirmasi kebenarannya, bisa koordinasi dengan Disnaker setempat atau komunikasi langsung dengan keluarganya (CPMI), misalnya kalau itu terkait surat izin dari keluarganya. Itu teknik-teknik yang dilakukan selama waktu kita memberikan pelayanan di loket tersebut di LTSA. [BP2MI Mataram, FGD Lombok Timur]

Dalam beberapa kasus, untuk memastikan keabsahan dan kelengkapan dokumen CPMI, petugas verifikator juga melakukan koordinasi dengan pihak pemerintah pusat dan perwakilan RI di negara tujuan penempatan. Seperti yang disampaikan oleh BP2MI Mataram berikut ini:

“Misalnya ada yang berangkat di suatu negara yang tidak biasanya, kita belum tahu dokumen-dokumennya, misalnya visa kerjanya kayak apa.. Kalau mau kerja ke Polandia, datang ke kita misalnya [...] kita lakukan koordinasi tadi...Bisa ke kantor pusat atau langsung ke perwakilan kita yang ada di KBRI atau KJRI dimana negara itu... Komunikasi-komunikasi ini terus kita lakukan, kita ingin memastikan dokumen-dokumen yang dibawa PMI dokumen persyaratan-persyaratan, kelengkapan-kelengkapan itu sudah sesuai.” [BP2MI Mataram, FGD Lombok Timur]

Selain itu, ada kalanya verifikasi dokumen juga dilakukan ketika Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP), yang menjadi syarat mutlak yang harus dilalui oleh para CPMI.

“[Verifikasi dokumen] sudah berjalan baik, di saat mereka (CPMI) masuk ke BP2MI melalui di LTSA mereka akan melalui proses OPP. Jadi persyaratan-persyaratan (yang dimiliki CPMI) akan kita lakukan pemeriksaan serta verifikasi seperti yang disampaikan di pasal 13”. [BP2MI Mataram, FGD Lombok Timur]

Di Indramayu, Cirebon, Batam dan Jakarta proses verifikasi dokumen persyaratan CPMI dilakukan dengan memanfaatkan sistem yang berbasis online. Sistem tersebut telah terintegrasi di SSKO (Sistem Komputerisasi) dan terhubung (*linked*) ke dinas-dinas lain, antara lain Disdukcapil dan Disnaker. Terbangunnya sistem berbasis online ini, mampu mempermudah proses verifikasi dokumen persyaratan CPMI.

“Yang membantu kami di sini adalah sistem online yang sudah terbangun. Sehingga di sistem kami antara disdukcapil dan disnaker, bahwa kami sudah *online*. Sehingga kami dapat melakukan pengecekan data CPMI apakah benar bahwa itu terdaftar atau tidak. Karena apabila tidak terdaftar di sistem kami, maka CPMI bisa kami tolak untuk permohonan dokumennya”. [FGD, Imigrasi Cirebon yang bertugas di LTSA Indramayu]

“Jadi, pada tahap ini kita sudah *linked* ke Disdukcapil dulu sebelum CPMI mendaftar ke Disnaker. ID sesuai dengan identitas yang ada di KTP. Orang yang dari luar Cirebon itu tidak bisa [diproses]” (FGD, UPT BP2MI Bandung-Jawa Barat).

Untuk pelaksanaan verifikasi dokumen, BP2MI Jakarta juga sudah melakukannya secara online dengan SSKOTKLN yang terkoneksi dengan berbagai stakeholder. Namun dalam beberapa bulan terakhir koneksi tersebut menemui kendala, terutama dengan Dukcapil karena mereka mempunyai kebijakan sendiri.

“..Kami sudah menggunakan SSKOTKLN, data-data tersebut itu datang dari lembaga yang mengeluarkan dokumen tersebut. Contoh, misalnya E-KTP kita sebelumnya sudah bekerja sama dengan Dukcapil, jadi kita bisa tarik data e-ktp jadi sesuai dengan apa yang *dientry*-kan oleh misalnya oleh si calon PMI ini...Tapi kadang-kadang saat ini *link and match*nya menjadi kurang... Salah satunya Dukcapil karena mereka punya kebijakan sendiri. Jadi akses kami ke Dukcapil agak berkurang... “(FGD, UPT BP2MI Jakarta).

Kajian ini menemukan beberapa tantangan dalam hal verifikasi dokumen persyaratan CPMI. Salah satunya adalah belum terbangunnya mekanisme yang memudahkan petugas untuk berkomunikasi langsung dengan petugas di Perwakilan RI di Luar Negeri jika ada hal-hal yang perlu dikonfirmasi atau ditindaklanjuti. Selain itu, SOP yang digunakan masih mengacu pada kebijakan lama, yaitu UU No 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, sehingga tata laksananya belum disesuaikan dengan UU PPMI.

Tantangan lain dalam melakukan verifikasi dokumen adalah ketika petugas harus membandingkan berbagai dokumen CPMI (seperti ijazah, surat nikah, kependudukan) untuk memeriksa keabsahan dari dokumen tersebut. Menurut UPT BP2MI Tanjungpinang, proses verifikasi tersebut membutuhkan waktu lama sehingga sering dianggap mempersulit pelayanan. Tantangan tersebut sebetulnya sudah teridentifikasi sejak 2019, ketika dilakukan rapat evaluasi UPT BP2MI Tanjungpinang bersama Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Riau dalam rangka konsolidasi bersama instansi terkait di Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA). Pada pertemuan tersebut terungkap bahwa masalah utama yang sering terjadi di LTSA adalah kesulitan dalam proses verifikasi berkas CPMI. Seringnya ditemukan data yang berbeda di beberapa dokumen administrasi kependudukan dan dokumen keimigrasian seperti KTP dan paspor CPMI. Hal ini membuat proses verifikasi oleh petugas di lapangan menjadi semakin lambat disebabkan petugas perlu melakukan *cross check* kepada masing-masing instansi yang mengeluarkan dokumen, serta kepada P3MI dan CPMI yang akan berangkat.

I. Penetapan kondisi dan syarat kerja.

Pasal 6 (1) PP 59/2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan PMI menyatakan bahwa penetapan kondisi dan syarat kerja diatur dalam Perjanjian Kerja (PK). Kondisi dan syarat kerja dalam Perjanjian Kerja, paling sedikit memuat³⁵: a. besaran dan tata cara pembayaran upah; b. jam kerja dan waktu istirahat; c. hak cuti; d. Jaminan Sosial dan/atau asuransi; dan e. jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Secara lebih rinci standar Perjanjian Kerja PMI telah diatur dalam Peraturan Badan No.1/2020.³⁶

Kajian ini menemukan bahwa pemberian informasi terkait perjanjian penempatan/perjanjian kerja bagi CPMI sudah berjalan, sekalipun, seperti dijelaskan di atas, masih ditemukan pula bahwa sebagian CPMI masih belum diberi penjelasan tentang isi perjanjian. Dalam proses OPP, pihak Pemda berupaya memperhatikan perjanjian kerja yang dimiliki CPMI. Salah satu poin penting dalam perjanjian kerja tersebut yakni jaminan sosial yang dimiliki oleh PMI tersebut. Karena poin jaminan sosial tersebut dapat sangat membantu pemenuhan hak-hak PMI di masa, maupun pra penempatan.

“Temen-teman di BP2MI atau di LTSA pada saat melakukan verifikasi betul-betul memperhatikan terkait dengan poin H (dalam UU PPMI Pasal 13 dan PP 59/2021, Pasal 6(2) tentang penempatan kondisi dan syarat

³⁵ Pasal 6(2) dari PP No. 59/2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan PMI

³⁶ Dalam Pasal 2 ayat 2 huruf e Peraturan BP2MI ini, ditetapkan kondisi dan syarat kerja dengan substansi sama dengan yang diatur Pasal 6(2) dari PP No. 59/2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan PMI.

kerja) perjanjian kerja bahwa di dalamnya juga harus ada jaminan sosial, maka saya rasa perlindungan jaminan sosial terhadap PMI itu seharusnya tidak ada masalah.” [Jamsostek Kabupaten Lombok Timur, FGD]

“Pada saat di OPP, lebih lanjut akan kita membaca dulu perjanjian kerja terutama terkait hak dan kewajibannya seperti apa. Kita akan memastikan lagi, negara penempatan ada di mana. Jadi kita lakukan verifikasi lebih dalam untuk kelengkapan dan keabsahan (perjanjian kerja) itu”. [BP2MI Mataram, FGD Lombok Timur]

Di Kabupaten Lombok Timur ditemukan perjanjian kerja yang masih berbahasa asing (bahasa negara penempatan). Saat hal tersebut terjadi, pihak BP2MI membantu menerjemahkan dan menjelaskan isi Perjanjian kerja kepada CPMI.

“Ada pernah datang ke kita perjanjian kerjanya bahasanya (Poland), bukan bahasa Inggris. Ini kita harus cek... Bener nggak ini? Tahu tidak sih isinya perjanjian kerjanya? Nanti dia (CPMI) memahami bahasa Inggris saja susah, apalagi bahasa Poland. Maka dari itu, kami bantu”. [BP2MI Mataram, FGD Lombok Timur]

Kajian ini melihat bahwa Disnaker Cirebon juga telah membantu menjelaskan tentang hak-hak mereka di dalam PK, termasuk pada saat pelaksanaan Orientasi Pra Pemberangkatan (*OPP*) sebelum PK ditandatangani.

“Kita beri penjelasan kepada PMI nya. *“Kamu baca, betul ini seperti ini? Gajinya seperti ini?”* (FGD, Disnaker)

4.3.2 Pelindungan Teknis

Pelindungan Teknis berdasarkan pasal 8 ayat 3 UU PPMI disebutkan bahwa pelindungan teknis paling sedikit meliputi a) pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi; b) peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja; c) jaminan sosial; d) fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia; e) penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja; f) pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia; dan g) pembinaan dan pengawasan.

4.3.2.1 Pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi

Upaya pemerintah pusat hingga daerah dalam penyebaran informasi telah banyak dilakukan dalam mengimplementasikan UU PPMI melalui penyediaan layanan informasi. Di tingkat pemda, misalnya Pemerintah kabupaten Cirebon pada tahun depan (2022) akan melakukan dua terobosan yakni 1) melakukan sosialisasi melalui *website* dengan menggandeng petugas/perangkat desa yang paham IT sehingga

lewat *website*, sehingga calon PMI dapat mendapatka informasi langsung yang dapat diakses melalui HPnya. Kabupaten Cirebon juga rencananya akan ada satgas desa yang bekerja di 412 desa di 12 kecamatan untuk memberikan informasi mengenai migrasi aman dan lainnya. Satgas desa ini merupakan kerjasama antara Disnaker dengan ILO melalui program MRC (*Migrant Resource Center*), dan 2) membuat pamong desa khusus ketenagakerjaan (*puskesos*) yang akan melakukan pemberian informasi mengenai mengurus dokumen persyaratan kerja seperti kartu sehat, migrasi aman, 3) pembuatan leaflet/poster maupun pertemuan-pertemuan baik di tingkat desa/kecamatan, dinas maupun langsung kepada PMI dan sekolah-sekolah SMK.³⁷ Tidak hanya di tingkat daerah, pemerintah pusat dan desa juga telah melakukan kegiatan sosialisasi seperti :

1. Kementerian Tenaga Kerja : Jendela PMI dan Sisnaker (aplikasi berbasis android), karir.hub.kemnaker.go.id (aplikasi berbasis website). Informasi yang ada dalam Sisnaker dan KarirHub ini saling terhubung. Informasi yang ditampilkan dalam aplikasi ini mengarah kepada informasi lowongan pekerjaan (dalam dan luar negeri. Untuk luar negeri lebih kepada program SSW ke Jepang secara lebih lengkap tidak hanya informasi jenis pekerjaannya tetapi juga persyaratan, bagaimana mengaksesnya dan numerasi yang diberikan), akses kepada program pelatihan prakerja untuk pelatihan secara online. Khusus untuk PMI, program pemberian informasi yang diberikan melalui Jendela PMI. dalam jendela PMI terdapat beberapa informasi seperti alur menjadi PMI, informasi P3MI dan lokasinya, lokasi LTSA, informasi mengenai BPJS mulai dari cara daftar, program yang ada dan tatacara klaim, lokasi dan keterangan pejabat atase ketenagakerjaan termasuk nomer telp dan email yang dapat diakses, layanan pra keberangkatan CPMI dalam hal ini lokasi BLK-LN dan profil singkatnya serta lokasi Sarkes termasuk profil singkatnya, berbagai jenis aturan PMI mulai dari UU hingga Kepdirjen Binapenta, list MoU beserta dokumennya, contoh standar perjanjian kerja khususnya di Arab Saudi.
2. Kementerian Luar Negeri : *Safe Travel* (berbasis Android). Aplikasi ini lebih dipergunakan oleh seluruh warga negara Indonesia yang sedang atau sudah di luar negeri. Isi dari aplikasi ini diantaranya : informasi negara, pendaftaran perjalanan agar bila ada masalah, lebih cepat penanganannya, tip memilih asuransi, tip bagi WNI yang akan ke luar negeri baik itu melakukan perjalanan umroh, menjadi PMI, berlibur/wisatawan atau lainnya, informasi himbauan2 selama di luar negeri, pelayanan yang dapat diakses sesuai dengan profesinya, list lokasi perwakilan RI di masing-masing negara, informasi akomodasi, konsumsi di negara tujuan dan tombol darurat bila mengalami masalah sehingga dapat segera ditangani karena telah terhubung dengan otoritas kepolisian di

³⁷ Hasil FGD Luring dengan Dinas Tenaga Kerja Batam

negara tujuan. Untuk aplikasi berbasis website dapat mengunjungi laman peduliwni.kemlu.go.id. Sayangnya, penulis tidak dapat mengakses laman tersebut karena ada kendala/perbaikan *website* yang dilakukan Kemlu.

Selain Kemlu, kantor Perwakilan RI di luar negeri juga membuat sarana komunikasi berbasis aplikasi bernama Lingkar PMI untuk mengakses layanan dan penanganan khususnya bagi PMI yang bekerja di Hongkong. Dalam aplikasi ini terdapat informasi mengenai pedoman bekerja, pelayanan yang dapat diakses ke KJRI HK, nomor *hotline*, daftar agensi, tatacara dan alur lapor diri dan lainnya.

3. BP2MI : job.info.bp2mi.go.id (aplikasi berbasis *website*. Aplikasi ini memberikan informasi mengenai lowongan pekerjaan di negara tujuan. Terdapat beberapa negara tujuan yang memberikan lowongan, P3MI dan juga jenis pekerjaannya. Sayangnya informasi yang ada kurang terlalu detail dan untuk jenis pekerjaan yang sering diakses PMI (perempuan PMI) mayoritas tidak dapat dilakukan *follow up*.
4. Pemerintah desa :
 - a. Desa Gembongan Mekar, upaya pemerintah desa yang dilakukan dengan menyediakan informasi lowongan pekerjaan melalui status di WhatsApp. Informasi lowongan pekerjaan ini diperoleh dari Disnaker Kab Cirebon. Meskipun sudah ada informasi yang diberikan melalui WA, informasi yang ditawarkan masih berasal dari dalam negeri dan belum ada informasi lowongan dari luar negeri. Selain itu Pemerintah Desa Gembongan Mekar juga melakukan upaya pencegahan penempatan PMI unprosedural dengan meneliti secara lengkap berkas-berkas persyaratan kerja, menanyakan siapa sponsor dan perusahaan yang akan menempatkan dan memberikan otorisasi dari surat izin suami/istri/keluarga. Upaya ini dilakukan pemerintah desa cukup efektif karena mayoritas pemerintah desa juga memiliki latar belakang purna PMI/keluarga PMI sehingga cukup mengenal sistem, cara kerja dan kondisi penempatan PMI secara tidak prosedural.
 - b. Desa Grogol Kabupaten Cirebon. Upaya yang dilakukan untuk melindungi CPMI dengan a) melarang masyarakat desa yang belum cukup umur untuk bekerja ke negara tujuan penempatan; b) sebelum pemerintah desa melakukan otorisasi terhadap surat izin suami/istri/keluarga yang dibuat oleh CPMI, pemerintah desa melakukan pemeriksaan kembali secara ketat terkait dokumen persyaratan kerja CPMI (sesuai kewenangan desa) dan; c) meminta identitas KTP dan surat tugas sponsor/perusahaan yang datang dan melakukan perekrutan di desa. Meski terdapat upaya melindungi PMI, namun pemerintah desa mengeluhkan tidak mendapatkan sosialisasi

secara rutin dan berkelanjutan dari Disnaker mengenai tugas dan tanggungjawab pemdes dalam UU PPMI dan perlindungan terhadap PMI melalui UU PPMI. Sosialisasi yang dilakukan baru satu kali dan dilaksanakan pada beberapa tahun yang lalu sedangkan di pemerintah desa sendiri, rotasi pegawai cukup tinggi apalagi bila kepala desanya/kuwunya sering diganti.

“ Tahun 2020 Migrant Care merilis riset ttg desmigratif, terdapat catatan-catatan evaluasi untuk pelaksanaan desmigratif. Evaluasi desmigratif yang didapat diantaranya 1) pengorganisasian PMI di desa perlu digencarkan lagi. 2) capacity building tidak tumbuh organik sehingga banyak aktivitas perlindungan tidak berjalan terlebih bila Kemanker belum memperpanjang kontrak petugas desmigratif tersebut. Dan 3) perlu adanya advokasi untuk korban perempuan.” (FGD, Migrant Care)

Meskipun telah banyak upaya yang dilakukan untuk meminimalisir peran calo/sponsor melalui pemberian informasi namun temuan kajian memperlihatkan beberapa hal :

- A. Hampir seluruh wilayah intervensi, semua wilayah telah melakukan pemberian informasi dan melakukan sosialisasi mulai dari tingkat desa hingga pusat.** Meski demikian, masih minim keterlibatan PMI sebagai sasaran diberikannya informasi. Beberapa kemungkinan mengapa intervensi tidak langsung kepada PMI diantaranya 1) programatik (hanya mengerjakan program); 2) minimnya sumber daya manusia di daerah yang mumpuni dalam mendesign informasi kepada PMI sehingga pemberian informasi diserahkan kepada pemerintah desa/kecamatan; 3) kurangnya *political will* dalam melindungi PMI.

Hal ini terungkap di beberapa temuan FGD baik secara daring maupun luring yang mana tidak semua pemerintah kabupaten melibatkan organisasi atau langsung melakukan sosialisasi. Sebagian besar justru menyerahkan tugas dan tanggung jawab kepada desa dalam memberikan informasi. Pemerintah desa meskipun telah diberikan mandat di pasal 43 UU PPMI mengenai tugas dan tanggungjawabnya dalam melindungi PMI dalam pemberian informasi, namun tidak semua pemerintah desa memiliki perspektif yang sama dalam melindungi PMI. Terlebih sosialisasi mengenai tugas pemerintah desa dalam UU PPMI dan bagaimana mengimplementasikan dalam program desa masih jauh dari pelaksanaan. Pemerintah desa dengan adanya mandat UU Desa, ditambah dengan SDM yang terbatas, tidak sedikit yang terbebani dengan berbagai laporan secara administratif dan melaksanakan program dana desa. Akibatnya, peran calo/sponsor masih sangat dibutuhkan CPPI.

“... IOM melakukan survei ke 1.082 desa (70% Jawa dan 30% luar Jawa) hasilnya, hanya 23% responden aparat desa yang memahami substansi UU, 19% yang memiliki data PMI (warga yang bermigrasi ke luar negeri), 18,85% yang menyediakan informasi kepada warga ttg tata cara migrasi yang aman.. “ (IOM, FGD Daring)

Meskipun jumlah CPMI yang memahami UU PPMI semakin bertambah menurut hasil riset desmigratif yang dilakukan oleh Migrant Care, namun CPMI yang diorganisir masih sangat terbatas dibandingkan dengan jumlah PMI dan jumlah desa yang ada di Indonesia.

Tabel 4.5. Informasi yang Dikemukakan oleh Narasumber

Narasumber	Informasi yang dikemukakan
Dinas Tenaga Kerja Kota Batam – Batam	“... Disnaker Batam pernah mengadakan sosialisasi mengenai UU No. 18 Tahun 2017 yang mana setiap angkatan sosialisasi dapat berjumlah 250 orang yang terdiri dari OPD kelurahan, P3MI, dan CPMI. Selain itu juga pernah menggandeng Bursa Kerja Khusus (BKK) untuk melakukan sosialisasi kepada siswa-siswi SMK, di situ terdapat pembekalan terhadap pencari kerja. Setiap semester 5 di SMK akan ada sosialisasi bekerja di dalam dan luar negeri..”
Dinas Tenaga Kerja Cirebon	“...Sosialisasi mengenai prosedur penempatan PMI telah dilakukan di tingkat kecamatan kantong PMI..”
Pegiat PMI	“...Beberapa kali saya dilibatkan bersama dengan Dinas PPKB untuk sosialisasi mengenai perdagangan manusia, meskipun terbatas 3 – 4 kecamatan per tahun...”
Dinas Tenaga Kerja Indramayu	“...Sebelum pandemi, sering menggandeng LSM bersama juga dengan UPT BP2MI dan Desbumi untuk melakukan sosialisasi. Tahun 2019 bergilir mengundang kuwu desa dan asosiasi terkait LTSA, bahwa LTSA itu mempermudah...”
Supardi, Dinas Tenaga Kerja Lombok Timur	“... Tahun 2020 dan 2021 telah menganggarkan sosialisasi melalui Informasi Pasar Kerja,

	<p><i>sosialisasi dilakukan di 21 kecamatan dengan mengundang pihak desa. Kami juga melakukan kerja sama dengan BP2MI dan ADBMI di 5 (lima) desa untuk melakukan sosialisasi... ”</i></p>
--	---

Sumber : transkrip pembicaraan dalam FGD daring dan luring

B. Pemerintah pusat dan beberapa pemerintah daerah (yang memiliki kepedulian kepada PMI) telah memiliki sarana dan prasarana untuk mendiseminasikan informasi baik itu secara daring maupun luring namun tidak ada standar pelayanan minimal (SPM) baik itu di tingkat pusat maupun daerah dalam melakukan sosialisasi. Akibatnya, pemberian informasi yang ada, masih belum dapat mengeser peran calo/sponsor dalam memberikan informasi kepada PMI. Standar pelayanan minimal (SPM) adalah jenis dan mutu pelayanan dasar yang berhak diperoleh oleh setiap warga negara. Bentuk dari SPM dapat berupa program atau kegiatan dari juknis kebijakan baik itu peraturan pemerintah di tingkat pusat maupun pemerintah daerah. Tujuan adanya SPM ini agar setiap warga menerima pelayanan dasar yang dapat memenuhi kebutuhannya. Dalam hal pelayanan informasi yang diberikan, telah banyak layanan pemberian informasi baik itu secara daring maupun luring yang diberikan pemerintah hingga tingkat desa. Namun yang menjadi masalah adalah juknis pelayanan pemberian informasi ini yang belum dibuat. Padahal bila juknis ini dibuat, maka dapat dimasukkan mengenai sasaran yang akan diintervensi (apakah PMI atautkah pemerintah desa, pemerintah kecamatan atau LTSA) yang akan menjadi sasara intervensinya. Selain sasaran, dalam juknis dapat memuat mengenai metode publikasi yang digunakan seperti apa terlebih CPMI tinggal di pelosok desa dengan keterbatasan akses internet. Bila secara daring dengan metode apa sehingga informasi yang diberikan dapat ditangkap dengan mudah oleh PMI, pemilihan bahan yang sesuai dengan kebutuhan informasi CPMI, pendistribusian akan seperti apa, termasuk mengkoordinasikan dengan seluruh platform komunikasi yang tersebar dan monitoring yang akan dilakukan seperti apa untuk meningkatkan kualitas pemberian informasi agar seluruh platform layanan informasi yang ada, justru tidak menimbulkan kebingungan bagi CPMI, menimbulkan *hoax* sehingga pada akhirnya CPMI dan PMI pun minim dalam mengakses platform informasi yang telah disediakan.

Bila SPM ini diimplementasikan dengan juknis yang jelas, maka pemberian informasi yang efektif, mudah, gampang ditangkap dan resiko-resiko yang nanti akan dihadapinya mampu merubah perilaku PMI tidak lagi berdiam diri/pasif membiarkan calo/sponsor yang akan mengurus dokumen kerja

CPMI. Selain itu pemberian informasi yang efektif juga dapat mengubah perilaku PMI untuk aktif berperan dalam proses migrasi.

C. Muatan materi dalam pemberian informasi dapat memberikan perlindungan kepada PMI terutama pengetahuan dasar mengenai proses migrasi yang aman, namun sayangnya muatan metode penyampaian dan isinya kurang disesuaikan dengan kebutuhan PMI. Jika dibandingkan dengan materi pemberian informasi yang diberikan oleh calo/sponsor kepada CPMI, isi materi yang telah ada sangat jauh dan sangat baik dalam memberikan pemahaman hak-hak PMI. Beberapa materi yang disampaikan oleh pemerintah daerah di Cirebon, Indramayu, Lombok Timur dan Kota Batam : informasi mengenai prosedur penempatan PMI secara procedural dan benar, TPPO, fungsi LTSA, fungsi BPJS TK, mekanisme kepesertaan bagi PMI purna, informasi pasar kerja dan apa itu migrasi aman.

“ ... kami telah melakukan sosialisasi prosedur penempatan PMI dan juga membangun pamong desa dengan model seperti Pukesos, Pamong Desa atau pegugas di tingkat desa ini akan menginformasikan mengenai misalnya prosedur AK-Inya....” (FGD, Dinas Tenaga Kerja Cirebon)

Materi yang ada jauh dari materi informasi yang diberikan calo/sponsor. Bahkan mungkin tidak ada materi yang diberikan kepada CPMI karena mayoritas CPMI bekerja ke luar negeri karena iming-iming gaji tinggi dengan beban pekerjaan yang sedikit. Meski demikian, mengapa CPMI lebih mempercayai informasi dari calo/sponsor? Dalam FGD baik itu daring maupun luring, khususnya pemerintah daerah, tidak terdapat satupun pernyataan yang menyatakan bahwa pembuatan muatan materi didasarkan pada kebutuhan CPMI. Bahkan dari hasil FGD salah satu peserta dari perwakilan OMS di Lombok Timur mengatakan materi yang disampaikan lebih top down. Artinya, tidak ada assessment terlebih dahulu ketika akan memberikan sosialisasi migrasi kerja ke daerah intervensinya. Misalnya, di desa A, mayoritas PMI bekerja di Timur Tengah. Ketika pemerintah kabupaten memberikan sosialisasi kepada CPMI ataupun kepada aparat desa. Seharusnya muatannya juga mempertimbangkan kecondongan migrasi kerjanya sehingga dalam muatan materi juga dapat disesuaikan dengan kebutuhan di negara tujuan (ketrampilan yang harus ada, budaya, bahasa, hukum, bila terjadi masalah dan bagaimana agar terhindar dari situasi unprosedural baik sebelum berangkat dan selama di negara tujuan). Keseragaman muatan informasi yang diberikan memang efisien secara waktu, namun ketika diimplementasikan, dampak kepada target sasaran tidak dapat maksimal karena pihak yang memberikan informasi tidak mampu menjawab keingintahuan/kebutuhan CPMI.

4.3.2.2 Peningkatan kualitas calon PMI melalui pendidikan dan pelatihan kerja

Berdasarkan rekomendasi CIOP (The Comprehensive Information and Orientation Program dari Abu Dhabi Dialog menganjurkan agar pendidikan dan pelatihan CPMI dilakukan pada 3 tahapan agar materi pendidikan dan pelatihan benar-benar dipahami oleh PMI. Tiga tahapan ini terdiri dari :

1. Pelatihan Pra Kerja : khusus untuk pencaker yang ingin bekerja diberikan informasi dasar mengenai migrasi PMI
2. Orientasi Pra Keberangkatan : khusus bagi CPMI yang sudah mengikuti proses penempatan PMI. Isi pendidikan update dari pelatihan pra kerja dan pelatihan selama di BLK-LN dan bagaimana mengakses penanganan kasus oleh pemerintah negara asal dan tujuan
3. Orientasi paska kedatangan di negara tujuan welcoming program : khusus bagi PMI yang sudah berada di negara tujuan. Isi orientasi lebih kepada update informasi mengenai mekanisme penanganan kasus negara asal dan negara tujuan PMI, update kondisi budaya, hukum dan social sebelum bekerja

Dalam segi peningkatan kualitas calon PMI melalui pendidikan dan pelatihan kerja, beberapa upaya dan terobosan untuk mengimplementasikan UU PPMI telah dilakukan oleh pemerintah pusat dan daerah diantaranya: **Pertama**, dukungan anggaran pendidikan dan pelatihan melalui APBD. Beberapa diantaranya telah Indramayu, Pemda telah menyediakan anggaran sebesar 1,3 M untuk peningkatan kualitas calon PMI. Pelatihan yang akan diberikan meliputi empat kategori yakni : *house keeper, caretaker, babysitter* dan *caregiver*. Anggaran pelatihan yang diberikan per masing-masing CPMI sebesar 4,5juta/CPMI untuk 300 CPMI. Tidak hanya itu di Indramayu, Pemda Cirebon juga telah mengalokasikan dana pendidikan untuk 500 CPMI yang akan dilatih di BLKLN swasta di Cirebon. **Kedua**, membuat bengkel PMI (pelatihan singkat di *shelter*) khususnya di Batam bagi CPMI asal Batam dan terbentuknya *workshop* / BLK-LN milik pemerintah di Lombok Timur untuk memberikan pendidikan dan pelatihan meskipun selama pandemi covid 19, *workshop*/BLK-LN PMI beralih fungsi sementara menjadi shelter. **Ketiga**, adanya rencana oleh pemerintah pusat untuk mengintegrasikan pendidikan dan pelatihan bagi purna PMI dengan program kartu pra kerja. Sebanyak 500.000 PMI purna akan mendapatkan akses pendidikan dan pelatihan online secara gratis melalui program kartu prakerja. **Keempat**, pembuatan juknis pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan di 4 UPT dengan paket untuk 16 peserta @Rp 4,5juta.

“... Bu Menteri berinisiatif kemarin meminta kepada Menko Perekonomian untuk menggunakan skema kartu pra kerja bagi pelatihan calon pekerja migran saya rasa ini suatu usulan yang bagus dari Menteri karena dia meminta meminta slot

sekitar 500.000 untuk dalam dan luar negeri pelatihannya kalau misalnya naker bisa mendapatkan slot seperti itu paling tidak penempatan pekerja migran yang yang setahun berjalan” (Wawancara, Kemnaker)

Namun pada implementasinya, tidak sedikit PMI yang pulang ke Indonesia sebelum masa kontrak selesai. Berbagai alasan yang melatarbelakangi PMI ingin dipulangkan sebelum masa kontrak selesai. Beberapa kecondongan secara umum terjadi karena : 1) ketidaksesuaian antara keterampilan kerja yang dimiliki oleh PMI dengan kebutuhan kerja yang diekspektasikan oleh pemberi kerja di negara tujuan penempatan; (2) tindak kekerasan dan pemberi kerja kepada PMI yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada PMI; hingga (3) PMI sulit beradaptasi dengan negara tujuan penempatan.

Data BP2MI tahun 2020 menunjukkan bahwa PMI yang ingin dipulangkan dari negara tujuan sebanyak 320 orang. Sedangkan PMI yang sakit dan dipulangkan ke negara asal sebanyak 464 orang. Bahkan, tidak sedikit PMI yang stres pulang ke Indonesia karena kasus yang dialaminya. Selain mendapat masalah di tempat kerja, PMI juga mendapatkan masalah dengan keluarga yang ditinggalkan. Misalnya suami selingkuh atau membawa uang hasil usaha yang seharusnya dipergunakan untuk membangun rumah dan lain-lain dan akhirnya berujung pada perceraian. Masa paling krusial bagi PMI non pengalaman bekerja ke luar negeri ketika mereka bekerja pada enam bulan pertama hingga 1 tahun. Selain PMI harus secara cepat menguasai pekerjaan yang yang dilakukannya, di waktu yang sama, PMI juga harus mampu menguasai bahasa, budaya dan kebiasaan dari pemberi kerja yang sangat berbeda dengan kebiasaan, budaya dan bahasa di negara asal. Hal tersebut akan berisiko pada peningkatan stres yang dialami oleh PMI di tempat kerja.

Akar permasalahan di atas karena adanya ketidaksesuaian antara keterampilan kerja yang dimiliki oleh PMI dengan kebutuhan kerja yang diekspektasikan oleh pemberi kerja di negara tujuan penempatan. faktor yang melatarbelakangi :

A. Adanya kesenjangan yang cukup besar dalam jumlah BLK-LN milik pemerintah dan swasta dan minimnya sarana dan prasarana yang mumpuni dalam memberikan pendidikan bagi CPMI.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dari 345³⁸ BLK-LN yang ada di seluruh Indonesia, hanya 1 milik pemerintah. Meskipun tidak ada jaminan bahwa dengan adanya BLK-LN milik pemerintah lebih besar, maka kualitas pendidikan dan pelatihan bagi

³⁸ https://bp2mi.go.id/uploads/penempatan/images/data_27-12-2019_DATA_BLKLN_PER_PROVINSI_DATA_PER_13_NOVEMBER_2019.pdf

PMI menjadi lebih baik. Hanya saja secara implementasi, minimnya BLK-LN milik pemerintah mempengaruhi kualitas pendidikan dan pelatihan CPMI. Terlebih bila monitoring BLK-LN tidak dilaksanakan secara terus menerus oleh pemerintah daerah. Kajian ini menemukan bahwa pemerintah daerah menyadari bahwa BLK-LN yang ada juga masih terkendala dalam hal kurangnya sarana dan prasarana pendukung CPMI dapat bekerja termasuk dalam hal akreditasi BLK-LN sehingga mumpuni dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kerja bagi CPMI.

“.. kami menyadari bahwa BLK-LN di Indramayu terdapat kendala di kurangnya sarana dan baru 30% BLK-LN yang ada terakreditasi..” (FGD, BLK Indramayu)

Sedangkan tidak semua PMI memiliki pemahaman dan keahlian yang sama dengan kebutuhan negara tujuan penempatan. Kurikulum pendidikan dan pelatihan PMI masih berbeda-beda, artinya BLK LN yang ada menggunakan standar yang kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di luar negeri.

B. Kurikulum pendidikan dan pelatihan belum terupgrade sesuai dengan kebutuhan keahlian di luar negeri. Hal ini disebabkan belum sinkronnya pendataan mengenai informasi pasar kerja dengan pendidikan dan pelatihan yang ada.

Dari kajian menemukan bahwa baru Kabupaten Indramayu yang telah membagi pelatihan kerja menjadi empat kategori yakni *housekeeper, caretaker, babysitter* dan *caregiver*.

“ ... Disnaker bekerja sama dengan BLK untuk memanfaatkan alokasi anggaran Rp. 1,6 milyar untuk peningkatan kualitas CPMI melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang dilakukan dibagi ke dalam 4 (empat) kategori kerja: housekeeper, caretaker, babysitter, dan caregiver. Anggaran pelatihan dan sertifikasi yang diperkirakan per CPMI adalah Rp. 4,5 juta untuk 300 CPMI... ” (FGD, BLK Indramayu)

Meski sudah ada inisiatif dari kabupaten Indramayu untuk membagi pelatihan kerja menjadi empat kategori namun inisiasi pembuatan basis data yang sedang dilaksanakan oleh Kabupaten Indramayu masih lebih diarahkan pada pendataan data diri PMI dan bukan data informasi pasar kerja dalam hal ini data keahlian CPMI/PMI yang nantinya dapat dipergunakan untuk menyambungkan bakat dan minat CPMI/PMI dengan informasi pasar kerja dan *skill* yang perlu dilatih selama di BLK-LN.

“...Basis data isinya berupa nama, alamat, dia purna pekerja migran di negara apa terus juga dia pulang tahun berapa, nomor paspor ya by name by address seperti itu ...” (FGD, Dinas Tenaga Kerja Indramayu)

Padahal, kebutuhan keterampilan PMI secara teknis sangat diperlukan. Selain itu ketrampilan nonteknis juga sangat penting dan tidak kalah pentingnya dengan

ketrampilan teknis. Misalnya, bentuk keterampilan itu adalah negosiasi dan komunikasi dengan pemberi kerja yang merupakan keterampilan nonteknis dalam bekerja sangat menentukan posisi tawar PMI dengan pemberi kerja dalam menentukan hak dan kewajiban para pihak yakni PMI dan pemberi kerja.

Keterbatasan kualitas SDM Pemda terutama dalam hal penyediaan informasi data ketenagakerjaan seperti informasi pasar kerja berdasarkan sektor pekerjaan, sehingga terdapat *link and match* antara *supply* dan *demand*. Dari hasil FGD Cirebon terlihat bahwa pemda masih kesulitan dalam menyediakan pasar kerja yang sesuai dengan bakat dan minat calon PMI. Hal ini mungkin dikarenakan belum ada pendataan yang lebih lengkap hingga data kompetensi calon pekerja dan juga lowongan pekerjaan yang ada. Selain itu upaya pemda dalam memberikan perlindungan kepada calon PMI lebih kepada melakukan monitoring secara “pasif”. Misalnya diundang ketikan diminta BLK-LN hadir. Tampak juga di beberapa kesempatan BLK-LN mengundang pihak UPT Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi untuk memberikan materi mengenai K3. Dari hasil FGD, pemda tampaknya sudah mempercayai kualitas BLK-LN karena sudah ada instruktur yang terpercaya.

C. Kebutuhan akan sarana pendidikan dan pelatihan oleh pemerintah daerah tinggi namun mendapatkan keterbatasan anggaran.

Dari temuan kajian, hanya Pemerintah kabupaten Indramayu yang cukup besar dalam mengalokasikan anggaran pendidikan dan pelatihannya sebanyak 1,6 M dan itupun hanya untuk 300 CPMI. Wilayah lainnya seperti di kabupaten Cirebon, meski terdapat kebutuhan daerah akan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi calon PMInya tinggi, namun pemda hanya dapat menganggarkan 500 CPMI dan itupun masih dalam proses pengajuan penganggaran. Pemda merasa tidak dapat menjalankan amanah UU PPMI karena dihambat oleh keterbatasan dana. Terdapat beberapa usulan masukan seperti pemda bekerjasama dengan LPK/BLK-LN swasta yang ada untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan namun dari segi biaya menjadi kesulitan terlebih dalam UU PPMI disebutkan PMI tidak boleh dipungut biaya penempatan. Minimnya anggaran ini juga dikarenakan tidak mendapatkan dukungan yang full dari pihak legislative (DPRD) karena dalam penyusunan anggaran tidak hanya pemerintah saja tetapi peran DPRD juga menentukan dalam penyediaan program perlindungan PMI melalui adanya anggaran.

D. Terdapat kecondongan menyerahkan mekanisme dan isi pendidikan dan pelatihan kepada penyedia layanan pendidikan dan pelatihan swasta (BLK-LN). Fokus pemerintah daerah hanyalah menyediakan anggaran pelatihan dan pendidikan.

Dari kajian ditemukan misalnya di Kabupaten Cirebon dan Kabupaten Indramayu, pemerintah daerahnya lebih mengutamakan adanya anggaran pelatihan dan pendidikan saja. Sedangkan isi pelatihan sudah dipercayakan kepada instruktur di BLK-LN karena telah dianggap mampu dalam memberikan pendidikan dan pelatihan.

“ ...Kalau kaitan dengan BLK-LN Swasta yang ada di Kabupaten Cirebon, merakarata-rata mereka punya instruktur-instruktur yang sudah mereka percaya. Nah, pernah kami dari UPT Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi itu diundang juga, sih, Bu, oleh P3MI-nya terkait dengan pemberian materi K3-nya..” (FGD, Dinas Tenaga Kerja Cirebon)

“.. dari dana Rp 1,3M itu nanti komposisinya kita bekerjasama dengan BLKLN yang tentunya sesuai dengan peraturan, Undang-Undang. Misalnya yang terakreditasi. PMI akan dilatih secara gratis di BLK-LN ini. Semoga tidak dibebankan lebih dari 16 hari atau sekitar 160 jam bekerja dan setelah itu dilanjutkan dengan sertifikasinya.” (FGD, Dinas Tenaga kerja Indramayu)

Tidak berperannya aktif pemerintah daerah dalam keseluruhan proses pendidikan dan pelatihan karena minim keterlibatan pemerintah daerah dalam pembuatan materi kurikulum pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah pusat sehingga tidak ada transfer pengetahuan kepada pemerintah daerah mengenai materi-materi apa saja yang seharusnya diberikan kepada PMI agar PMI dapat melindungi dirinya. Penyebabnya karena hingga saat ini Kementerian Ketenagakerjaan, masih dalam proses standarisasi kurikulum pendidikan dan pelatihan PMI yang sesuai didasarkan pada kebutuhan negara tujuan penempatan. (hasil wawancara dengan Kemnaker RI).

Selain itu, *ownership* pemerintah daerah dalam hal mencerdaskan CPMI yang merupakan warganya baru terbatas pada memberikan akses layanan gratis melalui komitmen anggaran. Pengawasan terhadap proses pendidikan dan pelatihan yang seharusnya juga dilakukan oleh pemerintah daerah bukan termasuk pada upaya mencerdaskan CPMI. Padahal hasil kajian dari berbagai pihak menunjukkan bahwa terdapat permasalahan yang cukup serius dalam pemberian materi pendidikan dan pelatihan di BLK-LN milik swasta yang mana pendidikan dan pelatihan lebih diarahkan agar CPMI patuh terhadap pemberi kerja tanpa dibekali pendidikan teknis dan non teknis yang mumpuni serta hak-haknya sebagai pekerja.

4.3.2.3 Pelindungan Jaminan Sosial

Pada pelindungan teknis di pasal 8 ayat 3 c disebutkan mengenai jaminan sosial sebagai salah satu pelindungan teknis yang harus diberikan sebelum bekerja kepada

CPMI. Berdasarkan definisi jaminan sosial menurut pasal 1 ayat 18 adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Indonesia menurut UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial memiliki dua badan yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Untuk PMI, badan yang memberikan perlindungan sosial adalah BPJS Ketenagakerjaan dengan tiga program yakni Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Hari Tua (JHT). Detail mengenai temuan kajian perlindungan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan, akan dituangkan dalam bagian jaminan sosial.

4.3.3.4 Fasilitasi Pemenuhan Hak CPMI

Dalam UU PPMI yang diterjemahkan lebih detail dalam PP No 59/2021 Tentang Pelaksanaan Pelindungan PMI pada pasal 4 ayat 3 huruf d disebutkan bawah fasilitasi pemenuhan hak CPMI meliputi : 1) pelayanan penempatan; 2) pelayanan informasi pendampingan dan bantuan hukum; 3) pelayanan informasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja; 4) pendampingan dan bantuan hukum. Dalam menjalankan pemenuhan hak CPMI, beberapa langkah telah dilakukan oleh pemda

Seperti pelayanan informasi dan pendampingan serta bantuan hukum di yang dilakukan oleh pemda. Meski telah melakukan upaya, namun dalam hal pendampingan dan bantuan hukum terdapat temuan mengenai kebingungan dinas bila mendapatkan pengaduan dari PMI unprosedural.

.....kaitan dengan permasalahan pengaduan dari masyarakat langsung, PMI, keluarga PMI maupun CPMI dan ditindak lanjuti kaitan dengan permasalahannya. Jika melalui P3MI kami meminta P3MI untuk menyelesaikan permasalahannya. Namun bila bekerja secara unprosedural, yang kami lakukan adalah berkoordinasi dengan NGO atau dari pemerhati PMI mengejar ke sponsornya atau perseorangnya ini yang menempatkan PMI. beberapa kasus telah dilakukan dan beberapa telah berhasil meminta pertanggungjawaban sponsornya..” (FGD, Disnaker Cirebon)

Jika pemerintah daerah masih tidak jelas mengenai mekanisme penanganan kasus PMI yang unprosedural, berbeda halnya dengan respon pemerintah pusat dalam hal ini misalnya Kementerian Luar Negeri yang mengatakan bahwa seluruh warga negara Indonesia tanpa memandang status dokumennya, wajib untuk diberikan perlindungan.

Hal lainnya yang penting disoroti mengenai pendampingan dan bantuan hukum, berdasarkan hasil diskusi dengan organisasi PMI yang menangani kasus, dalam

proses mediasi penanganan kasus bersama dengan mediator ketenagakerjaan dalam hal ini mediator BP2MI, PMI kerap kali kesulitan mendapatkan keadilan karena mediator yang seharusnya memediasi PMI dengan P3MI justru peran mediator tidak berjalan maksimal. Mediator justru kerap beradu pendapat dengan PMI/organisasi PMI.

4.2.3.5 Penguatan peran pegawai pengantar kerja

Dalam UU PPMI dan PP No 59/2021 telah dimandatkan mengenai pegawai pengantar kerja yang bertugas untuk melakukan verifikasi kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan sebelum CPMI berangkat (pasal 5 ayat 2 PP No 59/2021) Oleh karenanya pemerintah dalam hal ini Kemnaker melakukan pemberdayaan dan peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai fungsional pengantar kerja (pasal 12 PP No 59/2021). Kajian menemukan beberapa temuan terkait dengan implementasi penguatan peran pegawai pengantar kerja

Tabel 4.6. Informasi yang Dikemukakan oleh Narasumber

Narasumber	Informasi yang dikemukakan
Dinas Tenaga Kerja Indramayu	<i>"..Telah terlibat dalam diklat untuk pegawai fungsional pengantar kerja."</i>
Petugas pengantar kerja, kabupaten Bandung Barat	<i>Di provinsi ada 6 pengantar kerja, ada khusus untuk analisis pasar kerja, PMI, dan membantu Jabar Jawa terkait lowker. Di Bandung Barat ada 2 petugas yang telah didiklat</i>
Kemnaker RI	<i>"...Akhir tahun 2021 atau awal tahun 2022 kemungkinan di daerah tidak akan ada lagi eselon 4, sehingga dari eselon 4 ini akan beralih fungsi sebagai pegawai fungsional pengantar kerja, artinya dari segi kuantitas pegawai fungsional pengantar kerja akan mulai terpenuhi nantinya."</i>

Sumber : transkrip FGD daring dan luring

Dari tabel di atas mayoritas calon petugas pengantar kerja telah mendapatkan diklat . Artinya mandat UU PPMI telah dijalankan dalam hal penyiapan petugas pengantar kerja ini. Meskipun demikian terdapat tantangan dalam penyiapan yakni adanya keterbatasan anggaran dalam mendidik petugas pengantar kerja.

"...SDM pengantar kerja yang dibutuhkan di daerah masih kurang. Baru hanya ada 500 – 600 pegawai fungsional pengantar kerja dari yang dibutuhkan sekitar 2.500 – 3.000 pegawai." (Wawancara, Kemnaker RI)

Temuan kajian menunjukkan dibutuhkan sumber daya yang cukup besar untuk melakukan tugas verifikasi dokumen dan memberikan informasi kepada CPMI di

tingkat daerah agar CPMI tidak terjebak oleh calo/sponsor. Kedepannya diperlukan terobosan alternatif untuk mengatasi kesenjangan jumlah petugas pengantar kerja yang harus di diklat misalnya dengan melibatkan organisasi masyarakat sipil yang memiliki *track record* terpercaya dan mampu membantu tugas pegawai pengantar kerja seperti memberikan informasi AK-1 atau membuat posko verifikasi dokumen di tingkat RT/RW/desa sehingga memudahkan petugas pengantar kerja yang jumlahnya terbatas untuk melakukan verifikasi di titik-titik yang telah dibuat oleh komunitas PMI.

4.2.3.6 Layanan Terpadu Satu Atap

UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) hadir sebagai usaha untuk merombak tata kelola migrasi ketenagakerjaan agar lebih berperspektif HAM dibanding UU sebelumnya, UU No. 39 Tahun 2004. Beberapa perubahan yang paling menonjol adalah terkait definisi PMI yang telah disesuaikan dengan Konvensi PBB 1990, pembagian peran pemerintah daerah yang diperluas, pendidikan dan pelatihan yang tadinya merupakan kewajiban perusahaan penempatan dialihkan menjadi kewajiban pemerintah daerah, hingga terkait rezim asuransi. Penyelenggaraan layanan terpadu satu atap (LTSA) merupakan salah satu inovasi kebijakan yang termaktub dalam UU PPMI.

Sesuai Pasal 38 Ayat 3, LTSA memiliki tujuan-tujuan sebagai berikut: a. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pelayanan penempatan dan pelindungan PMI; b. Memberikan efisiensi dan transparansi dalam pengurusan dokumen penempatan dan pelindungan CPMI dan/atau PMI; dan c. Mempercepat peningkatan kualitas pelayanan PMI. Sebagaimana telah tertulis di bagian sebelumnya, salah satu kerentanan terbesar CPMI adalah terkait praktik intermediasi yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan informasi pertama terkait migrasi ketenagakerjaan secara tidak resmi dan tidak benar. Atas dasar tersebut, LTSA seringkali diperkenalkan sebagai respons terhadap permasalahan intermediasi atau praktik percaloan yang merupakan salah satu faktor dari langgengnya eksploitasi CPMI dan PMI selama fase pra penempatan, penempatan, hingga pasca penempatan. LTSA didirikan dengan harapan dapat memperkenalkan rekrutmen yang etis (*ethical recruitment*) dan memperkecil kerentanan-kerentanan PMI.

Beberapa kelemahan penyelenggaraan LTSA yang telah dapat diidentifikasi oleh organisasi masyarakat sipil yang terhimpun di Jaringan Buruh Migran (JBM) dalam rangkaian diskusi membahas isu krusial mengenai Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) : 1. Berbagai layanan, seperti layanan imigrasi, layanan kependudukan dan pencatatansipil, layanan SKCK, layanan jaminan sosial, hingga layanan informasi mengenai migrasi yang aman belum hadir/tidak tersedia di banyak LTSA; 2. LTSA justru melanggengkan praktik intermediasi, mempermudah calo/sponsor informal untuk mengurus dokumen persyaratan CPMI; 3. LTSA tidak melibatkan CSO secara intensif atau bahkan tidak sama sekali; 4. Terdapat masalah keberpihakan, yang mana LTSA masih menysasar P3MI sebagai target utama sosialisasi alih-alih CPMI dan keluarga mereka; 5. Lokasi LTSA tidak semuanya terjangkau dari daerah-daerah kantong PMI (sejumlah CPMI harus menempuh jarak di atas 20 km dan waktu tempuh 1 jam atau lebih); 6. Tidak adanya meja layanan dan mekanisme pengaduan kasus di LTSA; 7. Jumlah CPMI yang dapat dilayani oleh Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) masih terbatas, sehingga banyak dari CPMI harus ke daerah lain untuk melakukan PAP; hingga 8. LTSA masih hanya sebatas pelayanan administratif. Hal yang patut menjadi perhatian adalah permasalahan bahwa LTSA hingga kini justru melanggengkan praktik intermediasi dan belum mampu memberikan

Terkait mandat pembentukan LTSA, berdasarkan amanat yang tertuang dalam Pasal 40(i) dan Pasal 41(k), Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota memiliki tugas dan tanggung jawab dalam membentuk LTSA. Per April 2021, telah terbentuk sebanyak 45 LTSA yang tersebar di berbagai provinsi dan kabupaten/kota. Meskipun LTSA dapat diapresiasi sebagai salah satu inovasi kebijakan yang diharapkan dapat memperbaiki tata kelola migrasi ketenagakerjaan

di Indonesia, masih terdapat kelemahan dalam hal penyelenggaraan menurut temuan kajian :

A. Masih banyak calo/sponsor yang berada di dalam LTSA dan membantu CPMI dalam proses pengurusan dokumen kerja.

Hal ini terjadi karena tidak ada juknis dalam bentuk aturan turunan yang lebih detail mengatur peran dan tanggungjawab di LTSA. Keberadaan LTSA dalam lapis perlindungan pertama di tingkat daerah melalui verifikasi dokumen dan pemberian informasi belum dapat dilakukan secara maksimal. Meskipun sudah terdapat 45 LTSA yang dibangun di tingkat provinsi dan kabupaten, namun hingga sekarang juknis implementasi LTSA melalui aturan turunan yang lebih teknis belum dibuat. Akibatnya, standar layanan di masing-masing LTSA tidak sama. Padahal bila juknis melalui aturan turunan khusus LTSA diterbitkan, peran LTSA tidak hanya mengerjakan kerja administratif verifikasi dokumen yang selama ini dilakukan tetapi juga dapat memberikan mengimplementasikan layanan informasi pasar kerja, penyuluhan, informasi memperoleh pendidikan dan pelatihan kerja, layanan pendaftaran pencari kerja dan lainnya (pasal 31 ayat 2 PP No 59/2021). Peran LTSA sebagai basis data ketenagakerjaan juga dapat terwujud dan dapat menghubungkan antara kebutuhan/permintaan kerja di luar negeri yang telah terverifikasi melalui sistem satu data ketenagakerjaan (Sisnaker), Portal SIAP Kerja (Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan) yang mana didalam sistem ini pencari kerja mendapatkan informasi layanan lowongan pekerjaan, cara mengikuti pelatihan gratis, sertifikasi profesi dan layanan ketenagakerjaan lainnya dalam satu stop layanan ketenagakerjaan dan data diri CPMI mulai dari data pribadi hingga keahlian yang dimiliki sehingga dalam LTSA, link and match antara permintaan dan kebutuhan akan ketenagakerjaan tercipta.

Tabel 4.7. Tantangan dan Terobosan

Para pihak (Nama dan Organisasi)	Tantangan	Terobosan
Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	<i>Kebanyakan penduduk Kota Batam sudah memiliki paspor. Sedangkan petugas imigrasi memiliki target, jika sekian tidak tercapai maka menjadi masalah jika petugas imigrasi ditempatkan di LTSA namun dalam sebulan tidak membuat apa-apa.</i>	

	<i>Selama pandemi Covid-19, LTSA tidak bisa berfungsi sepenuhnya, lebih sering sebagai shelter.</i>	
Dinas Tenaga Kerja Cirebon	<i>Di LTSA Cirebon imigrasi, kepolisian, dan dinkes belum hadir. Tantangannya antara lain dari segi SDM hingga anggaran alat cetak paspor, dan sedikitnya yang mengakses layanan kepolisian di LTSA.</i>	<i>Sebagian besar CPMI telah bisa melakukan OPP di LTSA Cirebon.</i>
Dinas Tenaga Kerja Indramayu	<i>Belum ada penempatan dari LTSA sejak adanya pandemi Covid-19.</i>	<i>Pemkab Indramayu telah mengalokasikan sebesar Rp. 1,1 milyar untuk operasional LTSA dan pendataan ke desa-desa. LTSA Indramayu secara situasional dapat menjadi tempat mediasi.</i>
Dinas Tenaga Kerja Lombok Timur		<i>Telah ada pengembangan basis data, PMI mendaftar melalui Disnaker adalah PMIprosedural. Data PMI secara otomatis ter-update data-data yang ada di SSKO yang terintegrasi di LTSA. . di LTSA juga telah dibuka tempat konsultasi dan informasi-informasi yang terkait dengan Pasar Kerja baik ke luar negeri LTSA Lotim sudah dilengkapi dengan SOP.</i>
Dinas Tenaga Kerja Cirebon	<i>Perbup No. 48 Tahun 2017 menyatakan Kantor Imigrasi merupakan bagian desk dari LTSA. Namun, belum ada alat cetak paspor karena keterbatasan anggaran. Alat cetak paspor membutuhkan dana Rp. 2,5 milyar.</i>	<i>LTSA Indramayu sudah memiliki layanan perbankan (dengan hadirnya BNI). Layanan yang dapat dilayani adalah pembayaran asuransi, pembukaan rekening, dan pemberitahuan informasi mengenai bagaimana uang dapat disimpan dengan aman.</i>

Kepala UPT BP2MI DKI Jakarta	<i>Dua tantangan dari Kepala BP2MI: (1) bagaimana membangun LTSA dengan keterbatasan anggaran; (2) memikirkan bagaimana proses penempatan dibiayai oleh Pemprov.</i>	<i>Tantangan yang ada dicoba untuk diselesaikan secara bertahap dengan memberikan pelayanan kepada CPMI melalui Mal Pelayanan Publik.</i>
SBMI – Indramayu	<i>LTSA terdapat layanan rekomendasi paspor, tetapi untuk pencetakan paspor masih harus dilakukan di Kantor Imigrasi karena keterbatasan alat.</i>	
Dinas Tenaga Kerja Lombok Timur		<i>OPP di LTSA Lotim sudah dapat diakses oleh CPMI dari Lotim maupun luar Lotim.</i>
Imigrasi Lombok Timur		<i>Sistem pendataan di LTSA sudah terintegrasi dengan Disnaker. Untuk pengurusan paspor, Imigrasi di LTSA Lotim memiliki mobile unit.</i>

Sumber : hasil transkrip FGD dan wawancara dengan para pihak

B. Alur verifikasi dokumen kerja di LTSA masih mengikuti UU 39/2004.

Dari kajian ditemukan bahwa berdasarkan Permen No 9/2019 Tentang Tentang Tata Cara Penempatan PMI) di pasal 9 ayat 3 disebutkan salah satu dokumen persyaratan yang dibawa ke LTSA sebagai persyaratan awal/pendaftaran calon CPMI adalah sertifikasi kompetensi kerja, surat keterangan sehat dan dokumen persyaratan kerja lainnya. Data calon PMI yang lolos verifikasi akan mendapatkan rekom ID dan data tersebut juga akan dimasukkan ke dalam Sisnaker dan terintegrasi dengan SISKOTKILN BP2MI.

Namun secara implementasi, banyak CPMI yang datang ke LTSA untuk mendaftar (rata-rata diantar oleh calo/sponsor/petugas P3MI), belum memiliki dua dokumen ini (sertifikat kompetensi pendidikan dan pelatihan serta surat keterangan sehat) dan seharusnya tidak bisa diproses untuk mendapatkan rekom ID dan menjadi CPMI. Namun karena masih terkendala implementasi biaya penempatan dan mayoritas CPMI tidak memiliki biaya untuk membayar sertifikasi kompetensi kerja dan surat keterangan sehat maka proses pra penempatan PMI tidak sesuai dengan UU PPMI

dan masih berlaku UU 39/2004 yang mana pelatihan, sertifikasi kompetensi kerja dan surat keterangan sehat diproses ketika CPMI sudah mendapatkan rekom ID.

“ Saat ini kita masih menggunakan SOP UU39/2004. Bagaimana mungkin bisa berjalan UU 18/2017? Misal di UU 18/2017, calon pencari harus melakukan pelatihan dan pendidikan sebelum mendaftarkan diri ke LTSA dan masuk dalam SISKOTKLN. Edukasi menjadi penting. Namun sekarang yang berjalan pro dan kontra di dinas. Ada yang mengikuti mekanisme UU PPMI dan ada yang masih mengikuti UU Lama. (FGD, UPT BP2MI Cirebon)

C. Integrasi data terutama KTP di LTSA dengan Kependudukan (Dukcapil) masih tersendat, sehingga proses verifikasi tidak berjalan sesuai yang diharapkan.

Pasal 42 UU PPMI disebutkan mengenai peran Desa dimana salah satu tugas desa melakukan verifikasi administrasi data kependudukan, namun kerap kali petugas desa tidak memahami tugasnya sehingga tugas verifikasi data dan administrasi kependudukan yang seharusnya sudah terverifikasi di desa untuk meminimalisir terjadinya unprosedural (misalnya KTP Kab A tapi CPMInya urus persyaratan menjadi CPMI di LTSA kab B), dilakukan di LTSA. Meski LTSA berfungsi sebagai layanan verifikasi, namun dengan kendala sistem yang tidak cepat untuk melakukan verifikasi dan peran verifikasi hanya mengandalkan LTSA maka migrasi aman tidak dapat terlaksana sepenuhnya.

“...Masalah kedua juga pada pelayanan di Dukcapil. Dinas Tenagakerja yang melakukan verifikasi awal, tidak bisa mengecek E-KTP CPMI karena terdapat banyak perubahan data pada alamat tersebut. Misalnya warga Brebes (awalnya), di KTP menjadi warga Cirebon. Ini yang menjadi kendala di lapangan. (FGD, UPT BP2MI Cirebon)

D. Penyelenggaraan LTSA tidak di dukung oleh komitmen yang penuh dari pemerintah daerah sehingga LTSA tidak berfungsi sesuai mandat UU PPMI.

Meskipun Kemendagri telah mengeluarkan surat edaran kepada pemerintah daerah untuk melaksanakan urusan wajib ketenagakerjaan dan meminta pemerintah daerah mengalokasikan dana APBD untuk penyelenggaraan LTSA, tidak semua kepala desa mematuhi surat edaran ini dan berharap pemerintah pusat mendukung terus penyelenggaraan LTSA. Temuan yang didapat dari kajian ini menunjukkan bahwa tidak semua layanan dokumen dapat dilayani di LTSA. Bahkan peran LTSA sendiri selama pandemi covid 19 berubah fungsi menjadi shelter. Meskipun beberapa LTSA telah mengalami terobosan seperti adanya Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP) dan membuat basis data hingga layanan konsultasi pasar kerja keluar negeri.

Menteri Dalam Negeri melalui Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah menerbitkan Surat Edaran (SE) Nomor: 560/2999/Bangda Tentang Dukungan Layanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Surat Edaran tersebut ditujukan kepada Gubernur, Bupati/Wali kota, di Seluruh Indonesia. Surat Edaran itu diterbitkan dalam rangka melindungi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan/atau Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebelum bekerja dan setelah bekerja.

Surat Edaran tersebut juga meminta perhatian Gubernur dan Bupati/Wali kota atas hal sebagai berikut:

1. Melaksanakan urusan wajib bidang ketenagakerjaan sebagaimana mestinya tercantum dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tertuang dalam Pasal 40 dan Pasal 41 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
2. Gubernur sebagai Wakil pemerintah pusat melakukan pembinaan dan pengawasan dalam pelindungan PMI kepada kabupaten/kota dan Bupati/Wali kota melakukan pembinaan pelindungan PMI kepada desa/kelurahan.
3. Untuk mewujudkan layanan yang cepat, mudah, murah, dan aman bagi CPMI dan/atau PMI dan untuk meningkatkan pelindungan mulai dari daerah asal sampai kembali ke daerahnya, Gubernur dan Bupati/Wali kota dapat membentuk Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) penempatan dan pelindungan PMI tingkat provinsi dan kabupaten/kota.
4. program dan kegiatan terkait CPMI dan/atau PMI yang menjadi kewajiban, tugas dan tanggung jawab Gubernur dan Bupati/Wali kota yang tercantum dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) setiap tahun dan menjadi acuan dalam penyusunan Perda APBD.
5. Khusus untuk PMI Bermasalah (PMIB), yang akan kembali ke Indonesia, perlu segera dilakukan penanganan sebagai berikut:
 - a. koordinasi dengan Forum Komunikasi Pimpinan Daerah (Forkopimda), otoritas bandara kedatangan PMIB dan pihak-pihak terkait lainnya dalam proses penjemputan PMIB dengan mengutamakan protokol kesehatan Covid-19 dan mengikuti Standar Operasional dan Prosedur (SOP) penanganan bagi orang yang melakukan perjalanan ke luar negeri serta menjunjung tinggi prinsip kemanusiaan;
 - b. Berkoordinasi dengan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) terkait transportasi pemulangan PMIB dari debarkasi ke daerah asal;
 - c. Memfasilitasi kesehatan bagi PMIB dengan mengoptimalkan penggunaan jaminan sosial kesehatan serta jaminan layanan sosial lainnya; dan jaminan sosial
 - d. Memberikan Arahan secara berjenjang sampai tingkat desa, dalam penerimaan PMIB, pendataan identitas dan dokumen kependudukan guna memenuhi hak PMIB sebagai warga negara Indonesia.
 - e. Melakukan pemberdayaan PMIB dengan akses pelatihan, informasi pasar kerja dan memberikan kemudahan permodalan bagi yang akan menjadi wirausaha sesuai dengan kewenangannya; dan
 - f. Mengedukasi masyarakat untuk tidak memberikan stigma negatif terhadap PMIB dan keluarganya.

4.2.3.7 Pembinaan dan Pengawasan

Pembinaan dan pengawasan menjadi aspek penting untuk mewujudkan perlindungan kepada PMI. beberapa upaya pengawasan sudah dilakukan oleh pemerintah pusat dan daerah terutama memastikan PMI tidak berada dalam situasi unprosedural. Temuan dari kajian menunjukkan beberapa upaya telah dilakukan

oleh untuk mengatasi permasalahan unprosedural misalnya dengan terus melakukan upaya pencegahan PMI unprosedural melalui kegiatan satgas PMI unprosedural dan juga melakukan beberapa upaya pembinaan ke empat asosiasi PMI secara rutin dan memberikan sanksi kepada P2MI serta melakukan validasi data P3MI. Meski telah melakukan berbagai upaya pembinaan dan pengawasan, terdapat beberapa temuan kajian yang menunjukkan :

A. Adanya minimnya pengawasan karena sistem lemah dan SDM terbatas baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga menyebabkan masih tinggi angka PMI yang diberangkatkan tidak secara prosedur resmi.

Hasil kunjungan tim pemantauan ke UPT BP2MI Cirebon menghasilkan beberapa temuan menarik diantaranya :

- a. Kendala pada sistem : 1) belum ada sistem yang memudahkan Verifikator dalam melakukan verifikasi dokumen, sehingga Verifikator tidak bisa berkomunikasi langsung dengan petugas di KBRI/KJRI (jumlah petugas terbatas, sementara pengajuan izin berangkat PMI sangat banyak), 2) sistem yang ada belum dapat membedakan mana P3MI resmi dan tidak resmi, 3) klasifikasi jabatan pekerjaan (10 pekerjaan PMI) menurut BP2MI tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan di negara tujuan karena jenis pekerjaan yang ditawarkan tidak spesifik dan sesuai dengan peraturan yang dibuat sehingga hal ini menyulitkan CPMI mendapatkan perlindungan maksimal.
- b. Kendala pada SDM : Petugas di lapangan tidak dibekali pengetahuan khusus mengenai keberangkatan illegal/unprosedural, selama ini hanya mengandalkan nalar. Misalnya untuk pembuatan paspor di kantor imigrasi Cirebon, tidak sedikit CPMI non prosedural dapat lolos sehingga diterbitkan paspor karena adanya kebohongan ketika melakukan wawancara.

B. Fungsi pengawasan yang dulunya dilakukan di tingkat kabupaten, diarahkan ke provinsi sedangkan yang memahami kondisi dan permasalahan PMI adalah pemerintah kabupaten.

Selain itu dalam proses pengawasan juga minim koordinasi antara petugas pengawas provinsi dan kabupaten. Berdasarkan Permenaker No 1 tahun 2020 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan disebutkan mengenai

komponen apa saja dan alat/instrumen pengawasan yang dipergunakan oleh pengawas ketenagakerjaan provinsi dalam mengawasi proses pengawasan yang ada. Meski telah dilengkapi pedoman yang ada, namun dalam Permenaker tersebut tidak disebutkan mengenai peran pemerintah kabupaten/kota dalam menunjang proses pengawasan. Padahal yang memahami kondisi permasalahan PMI adalah pemerintah kabupaten/kota. Termasuk pelanggaran yang dilakukan oleh P3MI ataupun calo/sponsor. Implementasi dari permenaker tersebut, terdapat kesan bahwa pengawasan menjadi kerja masing-masing dan tidak terkoordinasi padahal pemastian perlindungan melalui pengawasan menjadi hal yang penting dan dapat dikoordinasikan secara bersama-sama.

“...Saya kenal petugasnya secara pribadi, tapi memang petugas pengawasan ga pernah ke sini. Langsung ke lapangan, meninjau ke masyarakat, tidak ada laporan ke sini. Setau saya. Jadi memang lost contact aja, masing-masing...” (FGD, Disnaker Kabupaten Bandung Barat)

C. Adanya keterbatasan anggaran daerah dalam menjalankan pengawasan sehingga kerja pengawasan tidak maksimal.

Temuan kajian di Bandung Barat menunjukkan, dana untuk pengawasan dan penanganan kasus sangat minim bahkan tidak dianggarkan secara khusus sehingga ketika ada kasus yang dialami PMI, beberapa petugas dinas tenaga kerja mengeluarkan dana pribadinya untuk menangani kasus. Baru tahun ini anggaran pengawasan dan penanganan kasus di setujui oleh DPRD. Minimnya anggaran pengawasan di tingkat daerah dan masih tingginya kebutuhan akan pengawasan, menyebabkan pengawasan yang telah dilakukan masih diarahkan pada pengawasan pada proses penempatan saja seperti pengawasan terhadap proses pengurusan dokumen, pengawasan ketika menjalankan pendidikan/pelatihan. Sedangkan ketika berbicara mengenai migrasi kerja, tidak hanya proses penempatan saja yang bermasalah namun juga pelaksana dari perlindungan dan penempatan dari tingkat desa hingga pusat. Artinya pelaksana perlindungan yang juga harus diawasi selain pihak swasta (P3MI, BLK-LN, moda transportasi dll) tapi juga pemerintah mulai dari tingkat desa hingga pusat.

“...usul supaya di daerah ada penganggaran pendampingan namun selalu terkendala dari tahun 2008 hingga sekarang karena tidak ada payung hukumnya. Tapi kalau program dari kemdagrinya ada. Tentunya kami laporkan juga yang bermasalah yang ilegal, jadi sementara kita nanganinnya yang keberangkatan tapi muncul permasalahan-permasalahan yang ilegal, yang di luar negeri. Jadi kalau menyangkut program, tolong kalau bisa ditambah dananya.”(FGD, Disnaker Bandung Barat)

4.3.3 Pelindungan selama bekerja

Berdasarkan pasal 21 UU PPMI, terdapat beberapa amanat pelindungan selama bekerja yang dimaksud dalam Pasal 7 huruf b meliputi: a. pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk; b. pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja; c. fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia; d. fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan; e. pemberian layanan jasa kekonsuleran; f. pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat; g. pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan h. fasilitasi repatriasi. Selain itu dalam ayat 2 nya disebutkan untuk pelaksanaan pelindungan tidak mengambil alih tanggungjawab pidana/perdata PMI yang mengalami masalah di luar negeri.

Berdasarkan dari tinjauan kajian, beberapa upaya telah dilakukan pemerintah dalam hal ini Kementerian Luar Negeri untuk mengimplementasikan pasal 21 tersebut. Diantaranya adalah :

1. Pendataan warga negara Indonesia melalui aplikasi lapor diri WNI (termasuk PMI) sudah dapat diakses langsung oleh seluruh warga negara Indonesia termasuk PMI secara daring melalui Portal Peduli WNI
2. Pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja perseorangan biasanya dilakukan melalui perpanjangan paspor, dengan mewawancarai PMI dan Pemberi Kerjanya. Basis pemantauannya adalah kontrak kerja: gaji, jam kerja, hak-hak seperti cuti, libur, dan lainnya.
3. Perwakilan RI rutin memverifikasi mitra usaha dan Pemberi Kerja mulai dari apakah mereka punya izin dari Pemerintah setempat hingga apakah mereka memiliki rekam kriminal.
4. Perwakilan membuat black list mitra usaha/Pemberi Kerja yang bermasalah dan dilaporkan kepada Kemnaker RI dan BP2MI.
5. Untuk penyelesaian kasus, upaya yang dilakukan adalah mediasi terlebih dahulu untuk mengatasi permasalahan terutama bila mengatasi kebutuhan terlebih bila PMI unprosedural karena hukum lebih memihak pemberi kerja. Contoh KBRI Timur tengah.
6. Salah satu upaya peningkatan kapasitas PMI yang sudah sampai di negara tujuan, KBRI memiliki welcoming program bagi PMI /orientasi pasca kedatangan khususnya di HK Membuat pelatihan-pelatihan ke komunitas di LN
7. Kementerian Luar Negeri juga membuat *Program Public Awareness Campaign*, yang mana pihak Kemlu mendatangi kabupaten/kota untuk memberikan gambaran kepada masyarakat mengenai kondisi kerja negara-negara tujuan penempatan, khususnya Timur Tengah.

8. Untuk perlindungan dokumen PMI yang unprosedural, KBRI membuat SPLP/penganti paspor.

Meski telah banyak upaya yang dilakukan oleh Kemenlu untuk hadir dan mengimplementasikan UU PPMI, terdapat beberapa temuan kajian dari berbagai FGD dan wawancara yang telah dilakukan kepada CPMI/organisasi PMI. diantaranya :

A. Literasi digital banyak PMI belum begitu tinggi, terutama yang bekerja di sektor domestik, sehingga menyulitkan pendataan, meskipun sudah ada pendataan daring.

Masih terbatasnya pengetahuan PMI dalam mengakses platform digital dan menggunakan platform digital secara lebih baik. Hal ini disebabkan karena minimnya pengetahuan yang dapat diakses untuk menggunakan platform tersebut. Selain itu, kendala jaringan sinyal juga berpengaruh misalnya PMI yang tinggal di daerah yang sulit akses internet, minimnya akses menggunakan alat komunikasi (bagi PMI yang bekerja sebagai PRT) dan juga biaya yang harus dikeluarkan untuk membeli pulsa internet.

B. Para staf Perwakilan RI di negara tujuan belum memiliki kesadaran dan pengetahuan yang sama dalam melindungi PMI.

Dari hasil FGD Daring terungkap, salah satu pegiat PMI menyatakan bahwa kapasitas staff Perwakilan RI perlu memiliki kesadaran dan pengetahuan yang sama dalam hal perlindungan kepada PMI di negara tujuan. Salah satu kendala yang sudah banyak dimunculkan dan dari beberapa hasil diskusi lain yang diadakan organisasi lain, meski para staff Perwakilan RI dan atase ketenagakerjaan sudah dibekali pengetahuan dan pendidikan sebelum berangkat, namun dalam kerja-kerja penanganan kasus di luar negeri, terkadang layanan yang diberikan kurang sesuai dengan kebutuhan PMI misalnya terdapat diskriminasi layanan dalam hal pengaduan. Bila yang mengadu kasus adalah PMInya sendiri, lebih kurang responsif dalam menangani kasus. Berbeda halnya bila yang mengadu kasus adalah pegiat PMI yang mereka kenal. Akan lebih cepat dan responsif. Hal lain yang juga diungkapkan dalam peserta diskusi daring misalnya kedutaan seringkali tidak melakukan tugasnya menjenguk dan memberi pendampingan hukum saat PMI mengalami kasus di pengadilan/penjara. Meskipun diberikan jasa penterjemah/ translator dalam setiap kasus PMI, namun banyak PMI yang tidak paham mengenai bahasa hukum tersebut. Peningkatan kapasitas kepada PMI yang mengalami kasus juga terbatas sehingga tidak sedikit PMI yang mengalami kasuspun hanya “mengikuti” saja instruksi pihak perwakilan RI tanpa diberikan pembekalan mengenai kasus yang dialami, apa yang bisa dia lakukan, bagaimana dia membela

dirinya sendiri dll. Perbedaan layanan ini juga dipengaruhi dari komitmen Duta Besarnya dalam melindungi PMI. Bila Duta Besarnya memiliki komitmen dalam melindungi PMI, biasanya layanan di perwakilan RI lebih baik dibandingkan yang kurang memiliki komitmen perlindungan.

C. Pengawasan ketenagakerjaan yang menjadi mandat UU PPMI masih minim dilakukan terutama ke negara-negara yang menganut sistem kafalah/pemberi kerja perseorangan.

Oleh karenanya mitigasi resiko bila dalam hal pengawasan ketenagakerjaan menjadi penting. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pihak Kemlu menyebutkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan menjadi salah satu instrumen penting untuk memastikan perlindungan namun kadang hambatan terjadi karena kondisi dan sistem di negara tujuan seperti negara yang menganut sistem kafalah. Oleh karenanya pendekatan yang dilakukan dapat melibatkan organisasi PMI di luar negeri untuk membantu melaporkan bila ada indikasi pelanggaran yang dilakukan oleh pemberi kerja. Selain itu perlu adanya jaminan keselamatan dan pekerjaan bagi pihak pelapor bila misalnya ketahuan memberikan info atau keterangan. Selain itu perpanjangan kontrak kerja yang dilakukan oleh KBRI sebagai salah satu mekanisme pengawasan ketenagakerjaan juga merupakan alternatif yang baik dalam mengawasi hak-hak PMI. Hanya saja bagi negara yang tidak mengharuskan perpanjangan kontrak kerja dilakukan di KBRI seperti contohnya Taiwan, perlu melakukan beberapa mitigasi resiko dalam menjalankan pengawasan ketenagakerjaan.

D. Tidak seluruh petugas di Perwakilan terutama yang menangani kasus memiliki perspektif penanganan berpusat pada korban (*survivor center approach*) dan responsif gender terutama kasus kekerasan dan pelecehan bagi perempuan PMI.

Mengutip salah satu masukan dari organisasi PMI di luar negeri dalam forum membahas isu migrasi, masih terdapat staff perwakilan terutama yang menangani kasus, kurang memiliki perspektif kepada korban misalnya bahasa yang digunakan lebih menyalahkan PMI sehingga PMI mendapatkan kekerasan dan pelecehan. Selain itu dalam menggali keterangan agar PMI dapat menceritakan kasusnya secara lebih leluasa tidak dibangun suasananya sehingga PMI merasa tidak nyaman dan justru terintimidasi. Oleh karenanya penting adanya penguatan staff KBRI dari sisi perspektif gender. Selain itu juga penting agar para staff KBRI yang menangani kasus juga mendapatkan layanan *healing* agar tidak stress dan terbebani karena sehari-hari menyelesaikan kasus PMI.

E. Dokumen verifikasi terhadap mitra usaha dan majikan yang dilakukan oleh KBRI sulit diakses oleh publik.

Poin lainnya yang disampaikan organisasi PMI selain minimnya perspektif gender dalam penanganan kasus adalah sulitnya mengakses dokumen verifikasi mitra kerja dan majikan yang dilakukan oleh KBRI padahal dokumen ini sangat penting untuk membantu terutama untuk organisasi PMI agar dapat membantu mensosialisasikan mengenai agency atau PMI yang sering melakukan kekerasan dan pelanggaran hukum. PMI pun terbantu untuk menolak bekerja di dibawah naungan agency tersebut/pemberi kerja tersebut ketika diberi tawaran ketika melakukan perpanjangan kerja di luar negeri.

F. Perlu adanya upaya-upaya yang lebih sinergis dengan instansi pemerintah yang bekerja pada masa sebelum berangkat dengan yang berada di luar negeri untuk meminimalisir tingginya angka unprosedral PMI.

Berdasarkan data dari Bank Dunia pada tahun 2017, sebanyak 4,3 juta PMI yang bekerja di luar negeri tanpa dokumen yang semestinya. Dalam kasus Malaysia misalnya, hampir setiap tahun pemerintah Malaysia mengeluarkan kebijakan untuk mengatasi permasalahan pekerja yang tidak berdokumen mulai dari program pemutihan hingga deportasi. Pada pertengahan tahun 2021 hingga pertengahan tahun 2022), salah satu program yang dikeluarkan adalah program recalibrasi. Program recalibrasi dibagi dua yakni 1) membuka peluang bagi pekerja migran yang melebihi izin tinggal untuk pulang ke negara asal sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan dan 2) membuka peluang bagi pekerja migran yang melebihi izin tinggal untuk dipekerjakan kembali dengan izin tinggal yang sah.³⁹ Beberapa catatan dari organisasi PMI di luar negeri (Pertimig) lebih dimaknai dengan dipulangkannya PMI ke Indonesia saja sedangkan masih banyak PMI yang ingin bekerja di Malaysia. Sehingga program recalibrasi ini tidak mungkin dapat dijalankan secara maksimal karena berbagai cara yang akan dilakukan PMI untuk dapat masuk dan bekerja di Malaysia. Perlu adanya upaya yang lebih agar program recalibrasi yang memberikan peluang bagi PMI untuk bekerja dapat dilakukan secara maksimal. Pemberian informasi yang akurat dan masif mengenai hambatan-hambatan bila PMI ingin mengambil program recalibrasi bekerja kembali harus disebarkan keseluruh lapisan PMI yang ada. Selain itu bagi PMI yang sudah pulang, bila PMI memiliki skill bekerja, dapat mengakses lapangan pekerjaan di dalam negeri. Oleh karenanya database informasi ketenagakerjaan yang tidak hanya meliputi informasi mengenai pasar kerja dan lowongan kerja di negara tujuan dan

³⁹ <https://buruhmigran.or.id/en/2020/12/14/malaysia-luncurkan-program-rekalibrasi-bagi-pati/> (diakses pada 30 Januari 2021)

di Indonesia tetapi juga data PMI termasuk *skill* yang punyai menjadi penting untuk terciptanya *link and match* data ketenagakerjaan.

4.3.4 Pelindungan Setelah Bekerja

Berdasarkan pasal 24 UU PPMI, Pelindungan Setelah Bekerja dilakukan oleh Pemerintah Pusat bersama dengan Pemerintah Daerah, yang meliputi: a)Fasilitasi kepulungan sampai daerah asal; b) Penyelesaian hak PMI yang belum terpenuhi; c) Fasilitasi pengurusan PMI yang sakit dan meninggal dunia; d) Rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan e) Pemberdayaan PMI dan keluarganya. Berikut gambaran pelaksanaan pelindungan setelah bekerja dari tinjauan yang dilakukan berdasarkan informasi yang diperoleh dari para narasumber di lima wilayah yang di *survey*.

4.3.4.1. Fasilitasi kepulungan sampai daerah asal;

Fasilitasi kepulungan PMI sampai daerah asal telah dilaksanakan, dengan dibiayai oleh Negara (PMI tidak dipungut biaya). PMI yang dipulangkan mencakup seluruh PMI (baik prosedural, non prosedural dan PMI terkendala, deportan dan korban Tindak Pidana Perdagangan Orang/TPPO).

Pelaksanaan fasilitasi ini cukup menonjol dilakukan oleh UPT BP2MI Wilayah Kepulauan Riau. Pada 2020 saja, mereka telah melakukan fasilitasi kepulungan PMI sebanyak 962 orang. Terdiri dari PMI terkendala (320 orang), PMI sakit (227 orang), Jenazah PMI (4 orang), PMI Nonprosedural yang dicegah dan diamankan (411 orang).

Tabel 4.8. Data fasilitas pemulangan PMI tahun 2020

NO	Uraian Kasus	Bulan												JUMLAH
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	
1	Pemulangan PMIB	9	56	6	20	36	72	32	27	17	12	17	16	320
2	Sakit	1	21	3	4	28	3	50	32	14	32	24	15	227
3	Jenazah	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	4
4	Pengamanan & Pencegahan	10	190	20	71	8	2	21	0	0	23	19	47	411
JUMLAH		20	267	29	95	72	77	104	59	32	68	60	79	962

Fasilitasi Pemulangan PMI Tahun 2020

Sedangkan pada 2021 (hingga Agustus 2021), fasilitasi kepulungan PMI dilakukan terhadap 818 orang. Terdiri dari repatriasi (93 orang), Deportasi (282 orang), PMI sakit (267 orang), Jenazah PMI (18 orang), PMI Non prosedural yang dicegah dan diamankan (158 orang). Pemulangan PMI tersebut dilaksanakan menggunakan

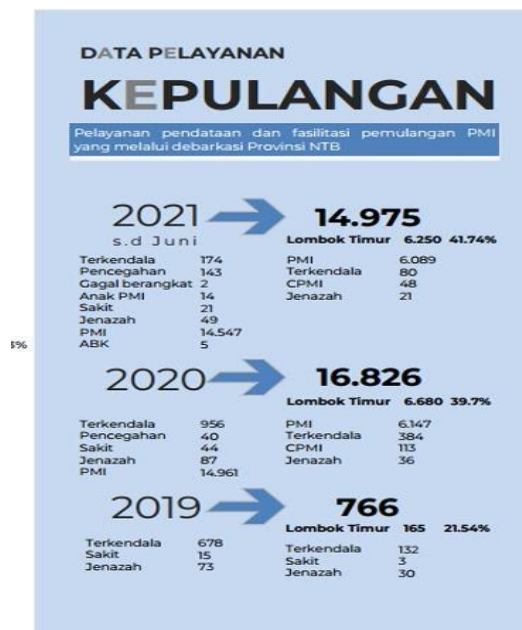
pesawat udara. Bagi UPT B2MI Tanjungpinang, penggunaan pesawat udara lebih efektif dalam hal waktu dan dapat mempercepat *revolving* pemberian pelayanan kepada PMI lainnya.

Tabel 4.9. Data fasilitas pemulangan PMI tahun 2021

NO	Uraian Kasus	Bulan																								JUMLAH
		Januari		Februari		Maret		April		Mei		Juni		Juli		Agustus		September		Oktober		November		Desember		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
1	Repatriasi	9	7	0	15	2	1	6	7	2	8	1	0	5	7	15	8									93
2	Deportasi	34	23	7	15	16	8	55	9	72	43	0	0	0	0	0	0									282
3	Pengamanan dan Pencegahan	3	5	0	1	11	4	0	0	0	1	82	1	21	2	6	21									158
4	Sakit	3	3	5	5	13	29	26	34	27	15	17	8	11	9	29	33									267
5	Jenazah	1	0	0	0	3	2	1	0	2	0	0	1	2	1	2	3									18
JUMLAH		50	38	12	36	45	44	88	50	103	67	100	10	39	19	52	65	0	0	0	0	0	0	0	0	818

Sementara di NTB, pada tahun 2021, tercatat Pemerintah Provinsi NTB telah memulangan 14.975 PMI. Mereka yang dipulangkan adalah PMI yang habis kontrak, PMI yang terkendala sebanyak 174, 143, CPMI digagalkan berangkat, 49 PMI meninggal dunia (jenazah PMI), dan 5 orang ABK. Kabupaten Lombok Timur memfasilitasi kepulangan PMI sebanyak 6250 orang. Dari 6.250 ini, terdapat 6089 PMI yang habis masa kontraknya, dan PMI yang terkendala (80 orang).

Gambar Data Pelayanan Kepulangan PMI di masa pandemi



Sumber: Materi Powerpoint BP2MI Mataram

Sesuai protokol pemulangan PMI di masa pandemi Covid-19, sebelum dipulangkan ke daerah asal, para PMI menjalani karantina. Di wilayah Kepri, PMI ditempatkan di tiga Rumah Susun (Rusun), yang disiapkan Pemerintah Kota Batam dan Badan Pengusahaan (BP) Batam, yaitu Rusun Pemko Batam Tanjungpinang, Rusun BP Batam Tanjungpinang dan Rusun Pemko Putra Jaya. Sementara di Lombok Timur, sesuai protokol yang berlaku, CPMI/PMI yang dipulangkan harus menjalani pemeriksaan oleh Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) yang berada di area debarkasi bandara maupun area pelabuhan. Setelah dilakukan pendataan oleh UPT BP2MI Mataram, CPMI/PMI difasilitasi kepulangannya oleh UPT BP2MI Mataram atau diserahkan kepada Satuan Tugas Pencegahan COVID-19 Pemda setempat untuk dilanjutkan penanganannya sesuai protokol kesehatan.⁴⁰ Untuk memastikan mereka dalam kondisi sehat, para PMI juga menjalani pemeriksaan PCR sebelum dipulangkan.

Contoh lain, UPT BP2MI Jakarta melakukan upaya fasilitasi kepulangan PMI mulai dari proses karantina di Wisma Atlet, hingga proses pemulangan ke daerah asal. Dalam pelaksanaannya, UPT BP2MI Jakarta bekerja sama dengan UPT UPT yang di daerah domisili PMI. Selain itu, juga disediakan fasilitas kesehatan seperti rumah sakit bagi PMI yang membutuhkan penanganan medis ketika sampai di Indonesia.

Dalam pelaksanaannya, proses fasilitasi kepulangan dilakukan melalui koordinasi/berjejaring antar instansi seperti antar UPT BP2MI di berbagai wilayah, maupun lintas kementerian seperti UPT BP2MI dengan BP2MI pusat, Disnaker, Dinsos, DP3AKB, dan Kementerian Luar Negeri, hingga koordinasi lintas pemerintah seperti dari Pemerintah Daerah/ Pemerintah Provinsi ke Pemerintah Pusat. Contohnya, koordinasi yang dilakukan UPT BP2MI Tanjungpinang dengan UPT BP2MI Yogyakarta, ketika memfasilitasi kepulangan PMI terkendala yang mengalami sakit stroke di Malaysia, pada bulan Mei 2021. Petugas UPT BP2MI Tanjungpinang mendampingi PMI tersebut hingga Yogyakarta, dengan menggunakan pesawat dari Batam menuju Yogyakarta. Selanjutnya, UPT BP2MI Yogyakarta kemudian memfasilitasi pemulangan PMI tersebut bernama Sumarti ke daerah asalnya di Purwokerto.⁴¹

⁴⁰ UPT BP2MI Mataram dan UPT Tanjungpinang bergabung dalam Gugus Tugas Percepatan Penanggulangan COVID-19 Provinsi masing-masing.

⁴¹ Sumber: <https://bp2mi.go.id/berita-detail/sinergi-upt-bp2mi-yogyakarta-dan-upt-bp2mi-tanjungpinang-fasilitasi-pemulangan-pmi-terkendala-ke-dasal>

Koordinasi terkait pemulangan PMI juga dilakukan Pemda Lombok Timur. Seperti disampaikan UPT BP2MI Mataram berikut ini:

“Kita selalu berkoordinasi dengan pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Timur untuk fasilitasi kepulangannya. Kepulangan bagi PMI yang habis kontrak misalnya, saat di bandara kita fasilitasi kepulangannya”. [BP2MI Mataram, FGD Lombok Timur]

Di Cirebon, pada saat memfasilitasi kepulangan PMI, pihak pemerintah daerah (UPT BP2MI Kabupaten Cirebon dan Disnaker Cirebon) melakukan koordinasi dengan pemerintah Provinsi Jawa Barat dan pemerintah pusat, antara lain BP2MI dan Kementerian Luar Negeri. Fasilitasi kepulangan PMI asal Kabupaten Cirebon juga didukung oleh UPT BP2MI yang lokasinya berdekatan dengan Bandara Soekarno Hatta, yaitu UPT BP2MI Serang.

“Biasanya habis masa kontrak misalnya dua tahun PMI pulang ke daerah asal... itu biasanya BP2MI Pusat ada petugas di bandara atau BP2MI Serang yang memfasilitasi kepulangan masing-masing sesuai dengan daerahnya” (FGD, UPT BP2MI Jawa Barat/Bandung)

Terkait pemulangan PMI-B (atau PMI terkendala), dari infografis yang disebar di media sosial Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, didapatkan informasi bahwa untuk pemulangan PMI-B asal Provinsi Jawa Barat ke daerah asal dilakukan oleh Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat hingga ke tingkat Kabupaten. Setelah melakukan serah terima dari Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, Dinas Sosial Kabupaten kemudian melakukan fasilitasi kepulangan PMI-B hingga ke rumah PMI. Seperti digambarkan dalam infografis sebagai berikut:⁴²

⁴² Sumber:

<https://msmy.facebook.com/dinsosjabar/photos/pcb.3100468183537747/3100468106871088/?type=3&theater>

Gambar Alur pemulangan PMI-B



Namun, kajian ini masih menemukan kendala koordinasi fasilitas keputungan PMI. Seperti dialami Pemerintah Kabupaten Indramayu yang masih sering bergantung pada Pemerintah Pusat terkait informasi keputungan PMI asal daerahnya.

“Fasilitas keputungan sampai daerah asal. Ini masih belum kalau di Pemda. Ini sudah dilakukan biasanya tetapi ini tapi dari pemerintah pusat baru memberikan informasi ke daerah. Sudah ada kerja sama tetapi untuk pemerintah daerah sendiri masih belum. Jadi ini masih ketergantungan dari pihak pusat dan juga menyelesaikan hak pekerja migran Indonesia yang belum terpenuhi”. [FGD, CSO Indramayu]

Masalah lainnya adalah terkait pembiayaan yang dihadapi PMI. Masih ada PMI (asal Jawa Barat) yang terpaksa pulang dengan biaya sendiri setelah melakukan dikarantina di Jakarta. Pembiayaan keputungan dari Wisma Pademangan Jakarta difokuskan untuk PMI yang tidak memiliki biaya transportasi untuk pulang ke daerahnya.

Kajian ini menemukan bahwa pada prakteknya penanganan keputungan PMI ke daerah asal di masa pandemi Covid 19, (khususnya ketika PMI sudah berada di Indonesia) masih bertumpu pada BP2MI dan UPT BP2MI. Ini menandakan masih belum maksimalnya pelaksanaan tugas dan kewajiban Pemda, sebagaimana dimandatkan Pasal 40 (b) dan 41 (d) UU PPMI, yaitu: Mengurus keputungan PMI dalam hal terjadinya peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi (quotes DKI). Di sisi lain, di wilayah Transit/perbatasan, mayoritas PMI yang dipulangkan adalah warga di luar wilayah tersebut, sementara anggaran yang tersedia di Pemda setempat hanya dialokasikan untuk mengcover warganya sendiri.

Tantangan lain adalah adanya praktek pungli terhadap PMI yang pulang, seperti yang terjadi di Lokasi Karantina (Jakarta) (footnote). Selain itu, di masa pandemic Covid-19, penumpukan antrian di Bandara yang sempat membuat para PMI ‘terdampar’ beberapa jam di Bandara Soekarno Hatta.(link/footnote)

Selain itu tantangan lain yang ditemukan adalah banyaknya PMI yang dipulangkan yang tidak memiliki data lengkap karena berangkat secara *non procedural*, seperti yang terjadi di Lombok Timur. Disnaker Lotim bekerja sama dengan UPT BP2MI dan *stakeholder* lainnya terlihat terus berupaya untuk memfasilitasi keputungan mereka sampai dengan asal Daerahnya.

“Yang menjadi masalah memang bahwa PMI justru yang tidak memiliki data karena pemberangkatan secara *non prosedural* ini yang sering jadi persoalan. Walaupun demikian kita berupaya dengan bekerja sama dengan BP2MI dan lain sebagainya dalam upaya untuk memulangkan PMI sampai dengan asal Daerahnya”. [Disnaker Kabupaten Lombok Timur, FGD]

Hal lain yang perlu diantisipasi bersama adalah bahwa PMI yang pulang di masa pandemi Covid 19 banyak yang dalam kondisi tidak sukses (tidak membawa uang hasil kerja) dan pulang secara tidak terencana (bukan karena habis kontrak). Situasi ini merentankan mereka untuk ditempatkan kembali menjadi PMI (secara non procedural) atau bahkan menjadi korban TPPO ketika dalam proses keputungan ke daerah asal, termasuk saat tahap karantina.

4.3.4.2. Penyelesaian hak PMI yang belum terpenuhi;

Kajian ini menemukan bahwa secara umum upaya perlindungan PMI dalam bentuk penyelesaian hak PMI yang belum terpenuhi, sudah dilaksanakan, baik oleh Disnaker maupun oleh UPT BP2MI. Di Cirebon misalnya, para PMI yang mengalami permasalahan dapat mengajukan pengaduan ke Disnaker dan UPT BP2MI, termasuk perwakilan mereka yang berada di LTSA Kabupaten Cirebon. Berdasarkan catatan Disnaker Kabupaten, permasalahan yang banyak dialami PMI asal Cirebon antara lain gaji yang belum dibayar, kecelakaan kerja, penganiayaan, pelecehan seksual, sakit, hingga meninggal dunia.⁴³ Pada masa Pandemi Covid-19, isu terkait gaji menjadi salah satu masalah khas yang di alami banyak PMI, sebagaimana temuan Studi SBMI pada 2021 yang menemukan bahwa di masa Pandemi Covid-19, sebanyak 41% responden mengalami pencurian gaji (*wage theft*) dalam beberapa bentuk, seperti gaji yang tidak dibayarkan (23 persen) dan pemotongan gaji secara illegal (18 persen).⁴⁴

“Banyak PMI yang sudah pulang gajinya belum terbayarkan... Mereka banyak mengadu ke kantor UPT BP2MI untuk menyelesaikan masalahnya (FGD, UPT BP2MI Jawa Barat)

Kabupaten Cirebon juga mempunyai MRC (*Migrant Resource Center*/Pusat Sumberdaya Migran) yang bisa dimanfaatkan para PMI untuk pengaduan kasus-kasus mereka. MRC Kabupaten Cirebon diresmikan pada bulan Juni 2021 oleh Menteri Ketenagakerjaan RI (secara *online*), berlokasi bersebelahan dengan LTSA dan Disnaker Kabupaten Cirebon. MRC didirikan dalam rangka integrasi dan optimalisasi fungsi LTSA melalui layanan perlindungan (non administrasi) termasuk penyediaan penanganan kasus dan bantuan hukum bagi PMI yang mengalami permasalahan, termasuk hak-hak yang belum terpenuhi setelah mereka pulang. Pada kerja-kerjanya, layanan di MRC juga melibatkan masyarakat sipil (Misalnya SBMI dan WCC Mawar Balqis Cirebon).

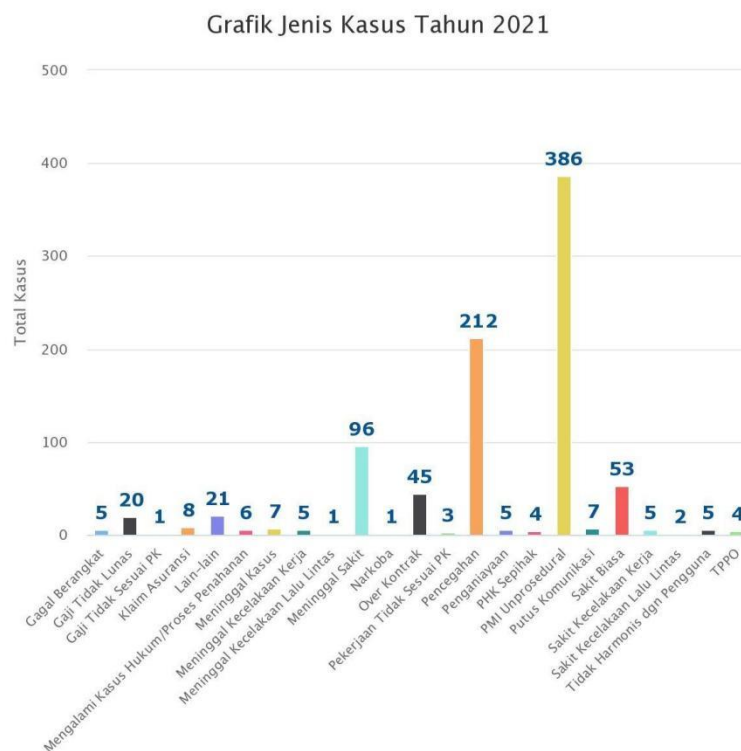
“Ada *desk* pengaduan [di Disnaker]. Ditambah, kemarin sudah launching MRC... Itu juga bisa masuk akses pengaduan... PMI juga bisa melakukan pengaduan ke LTSA perwakilan dari BP2MI” (FGD, Disnaker Cirebon)

Di NTB, upaya perlindungan dalam bentuk penyelesaian hak-hak PMI yang belum terpenuhi juga terlaksana. Selama 2021 (hingga November), UPT BP2MI Mataram

⁴³ Presentasi Kadisnaker Cirebon: “Implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan PMI”.

⁴⁴ Laporan Studi tentang “Evaluasi respons dan tanggung jawab perwakilan RI dalam melindungi Pekerja Migran Indonesia dari dampak pandemi COVID-19 di Malaysia, Singapura, Hong Kong, dan Arab Saudi”, SBMI, 2021.

menangani 902 kasus PMI, dengan jumlah kasus yang terselesaikan sebanyak 88 persen (790 kasus), dan 112 kasus masih dalam proses. Mayoritas kasus yang ditangani adalah permasalahan PMI unprosedural yakni 386 kasus, PMI meninggal karena sakit sebanyak 96 kasus, PMI yang melewati masa kontrak sebanyak 45 kasus, PMI yang tidak digaji sebanyak 20 kasus, serta yang mengalami kasus hukum atau sedang dalam proses penahanan sebanyak 6 PMI. Negara penempatan PMI bermasalah didominasi oleh Malaysia dengan 437 kasus, lalu Arab Saudi sebanyak 124 kasus, Uni Emirat Arab sebanyak 56 kasus. Adapun PMI yang ditempatkan di negara berkonflik seperti Suriah (10 kasus) dan Irak (6 kasus). Dari PMI yang mengalami masalah tersebut, mayoritas berasal dari Kabupaten Lombok Timur 36% atau sebanyak 332 kasus.⁴⁵,



Sumber: [BP2MI Mataram | Penanganan Permasalahan \(bp2mintb.id\)](https://www.bp2mintb.id)

Dalam proses penanganannya, Disnaker dan UPT BP2MI melakukan koordinasi dengan instansi terkait lain, termasuk di pemerintah pusat, seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Luar Negeri.

“Kami bersurat kepada pemerintah pusat yang memiliki kewenangan menindaklanjuti kasus PMI di negara penempatan, melalui Kemenlu...

⁴⁵ Data lengkap dapat dilihat pada: [BP2MI Mataram | Penanganan Permasalahan \(bp2mintb.id\)](https://www.bp2mintb.id)

Cepat atau lambatnya proses penyelesaian kasus tergantung diplomasi di sana”. (FGD, Disnaker Cirebon)

Penanganan kasus PMI antara lain dilakukan melalui mediasi. Namun, kajian ini menemukan masih minimnya pemahaman terkait materi perkara dan perspektif perlindungan hak-hak PMI di kalangan petugas mediator. Seperti disampaikan CSO yang aktif melakukan pendampingan PMI berikut ini:

“Kita kebanyakan melakukan mediasinya di pusat, di Kemnaker atau BP2MI pusat. Pernah kita mencoba di dinas, tapi menurut kami, mediator nya kurang memahami materi. Misalkan kita ada PMI ditempatkan tidak digaji, ada PT-nya tetapi dia tidak memegang dokumen-dokumen seperti PK/PP. Akhirnya kita bawa di dinas. Di dinas di sini, acuannya itu P3MI-nya juga rugi, katanya “ Di sini sama-sama rugi lah”.. Menurut saya, mediatornya tidak memahami materi. Kalau mediatornya memahami materi ini jelas rujukannya apa, tadi perjanjian penempatan/perjanjian kerja. Itu sebagai dasar untuk mediasi, bukan PT juga mengeluarkan biaya atau gini-gini”. (CSO, FGD Indramayu).

Lebih jauh lagi, menurut perwakilan CSO, di Disnaker Kabupaten Indramayu belum ada bidang khusus untuk Pelindungan PMI. Bidang yang ada hanya bidang Penempatan.

Tantangan lain adalah kesulitan dalam meminta pertanggungjawaban pemberi kerja (di luar negeri) terkait hak-hak PMI yang belum dipenuhi. Seperti yang dinyatakan Disnaker Kabupaten Cirebon berikut ini:

“Kita lakukan mediasi, namun masalah yang banyak dialami PMI adalah gaji yang belum terbayar... Maka di sini yang menjadi susah adalah bagaimana meminta pihak yang bertanggung jawab di sana (luar negeri) karena sulit mencari dan mengidentifikasi lokasi saat PMI bekerja di sana” (FGD, Disnaker Cirebon)

Walaupun secara umum sarana untuk melakukan pengaduan kasus PMI sudah cukup memadai, namun tingkat pengaduan PMI yang mengalami masalah masih belum tinggi. Hal ini terjadi di Kabupaten Cirebon, di mana para PMI di sana belum secara maksimal memanfaatkan layanan pengaduan yang ada untuk mendapatkan hak-hak PMI yang tidak/belum terpenuhi. Menurut Disnaker Cirebon hal ini dikarenakan masih berkembangnya stigma buruk terhadap PMI yang gagal/tidak sukses sehingga para PMI tersebut enggan atau tidak berani melapor, sekalipun hak-hak mereka belum terpenuhi.

4.3.4.3. Fasilitas pengurusan PMI yang sakit dan meninggal dunia;

Fasilitas pengurusan PMI yang sakit dan meninggal dunia mayoritas dilaksanakan oleh pemerintah melalui BP2MI maupun Disnaker. Sebagai contoh, UPT BP2MI wilayah Kepulauan Riau yang telah menangani PMI sakit sebanyak 227 orang pada 2020 dan 267 orang pada 2021 (hingga bulan Agustus). Berbagai masalah kesehatan dialami PMI yang ditangani UPT BP2MI di Kepulauan Riau, termasuk depresi dan gangguan *gastroesophageal reflux disease* (GERD) atau asam lambung akut.⁴⁶ Selain itu, UPT BP2MI juga pernah memfasilitasi persalinan PMI yang dipulangkan dari Malaysia di masa pandemi Covid-19.⁴⁷ Sementara, UPT BP2MI Mataram memfasilitasi PMI yang sakit sebanyak 44 PMI selama 2020, di mana 57 persen diantaranya adalah PMI perempuan.

Untuk pengurusan PMI yang meninggal dunia, UPT BP2MI Tanjungpinang, sepanjang 2015-2021, telah memfasilitasi pemulangan 109 PMI. Sementara itu, UPT BP2MI Mataram selama 2020 telah memfasilitasi 87 PMI meninggal dunia, dengan mayoritas negara penempatan adalah Malaysia.

Pengurusan PMI sakit dan meninggal dunia juga dilakukan oleh BPJS, khususnya dalam hal pemenuhan jaminan social. Di beberapa daerah, BPJS Ketenagakerjaan memberikan jaminan sosial kepada PMI yang meninggal dunia atau mengalami kecelakaan saat bekerja. Seperti yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Lombok Timur.

“Selama ini memang kita sudah sempat beberapa kali membayarkan jaminan sosial bagi pekerja migran kita yang meninggal dunia atau kecelakaan kerja. Jadi sudah sempat kami menyerahkan bersama dengan Pemerintah Daerah. Pak Sekda, Kadisnaker menyerahkan”. [BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Lombok Timur, FGD]

Namun, kajian ini menemukan tantangan yang sering dialami pihak BPJS dalam memproses jaminan social PMI yang sakit atau meninggal dunia, yang kerap memperlambat pemenuhan hak PMI atas jaminan social. Tantangan tersebut antara lain dalam hal memverifikasi dokumen para PMI. Contohnya, di Lombok Timur, dokumen surat nikah atau buku nikah kerap tidak dimiliki PMI, walaupun PMI tersebut sudah menikah.

“...Ada beberapa orang yang menikah tapi tidak ada buku nikah, surat nikah dan sebagainya. Tapi statusnya dia sudah menikah punya anak dan

⁴⁶ Lihat di: <https://bit.ly/3GqdIVt>

⁴⁷ Lihat di: <https://bp2mi.go.id/berita-detail/upt-bp2mi-tanjungpinang-fasilitas-persalinan-pmi-fitria>

sebagainya. Jadi ini sebenarnya bukan tidak bisa dia mengajukan klaim. Tapi ini akan membuat menghambat proses verifikasi BPJS Ketenagakerjaan”. (BPJS Ketenagakerjaan, FGD Kabupaten Lombok Timur)

Ketika melakukan pengurusan PMI meninggal dunia, Pemerintah RI juga turut memfasilitasi pemenuhan gaji yang belum dibayarkan kepada PMI. Perwakilan RI mengecek ke pemberi kerja tentang berapa gaji yang belum dibayarkan. Selanjutnya perwakilan RI akan mengkomunikasikan kepada pihak Pemda asal PMI untuk menindaklanjuti pengurusan sejumlah persyaratan yang perlu dilengkapi, hingga gaji PMI tersebut langsung terkirim ke rekening ahli waris.

“[...] KBRI melalui Kementerian Luar Negeri, bersurat ke kita, “tolong dicek ke lokasi”. Sesuai wilayah, kita turun ke bawah apa yang dipersyaratkan Kementerian Luar Negeri harus kita ikuti, terutama KTP, KK, Paspor, termasuk pembukaan rekening. Rekening ahli waris, baik bapak/Ibu/anak/suami. Selesai dibuka, dikirim lagi ke kementerian luar negeri. Nanti dana itu langsung ke ahli waris. Kita tidak memfasilitasi pencairan sampai gimana, *ndak*. Udah itu haknya ahli waris.” (Disnaker Kab. Bandung Barat, Wawancara)

Pasal 27 (ayat 2) UU PPMI telah menetapkan sejumlah kewajiban terhadap P3MI dalam hal PMI yang ditempatkannya meninggal dunia di negara tujuan penempatan, yaitu: a. memberitahukan tentang kematian PMI kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut; b. mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga PMI yang bersangkutan; c. memulangkan jenazah PMI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama PMI yang bersangkutan; d. mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan PMI atas persetujuan pihak Keluarga PMI atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan; e. memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik PMI untuk kepentingan keluarganya; dan f. mengurus pemenuhan semua hak PMI yang seharusnya diterima. Secara spesifik pasal 21 ayat 3 PP No. 59 Tahun 2021 menetapkan bahwa dalam hal Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan oleh P3MI meninggal dunia, pemulangan jenazah menjadi kewajiban P3MI. Selanjutnya ayat 3 pasal 27 UU PPMI menegaskan bahwa P3MI yang tidak melaksanakan kewajiban-kewajiban tersebut dikenai sanksi administratif.

Kajian ini menemukan adanya pengakuan dari P3MI bahwa mereka sudah memahami dan melaksanakan kewajiban terkait pengurusan PMI yang meninggal dunia. Seperti yang dinyatakan perwakilan Asosiasi P3MI dalam FGD di Cirebon, berikut ini:

“Untuk PMI yang meninggal dunia kita ada tanggung jawabnya... Sudah pasti... Kita beritahukan (ke keluarganya) dan sebisa mungkin dalam waktu yang sesingkat singkatnya kita kembalikan jenazahnya ke Indonesia dengan catatan... Kita selalu koordinasi, biasanya ke kedutaan atau konsulat yang ada di sana karena harus ada surat pengantar dari kedutaan, baru boleh diantarkan jenazahnya kembali (ke Indonesia) ... Juga, barang-barangnya dan gaji- gajinya yang belum dibayar akan dibayarkan... Bila mana ada klaim asuransi di luar sana kami menguruskan juga bersama *agency* atau perusahaannya dan biasanya makan waktu. Tapi kita selalu informasikan (ke keluarga) (Asosiasi P3MI, FGD Cirebon)

Walaupun demikian, pengawasan terkait kewajiban-kewajiban P3MI dalam penyelesaian masalah PMI yang ditempatkannya, tampaknya perlu dilakukan secara serius. Ini untuk menghindari pengingkaran kewajiban oleh P3MI. Terlebih, kajian ini menemukan bahwa peran fasilitasi pengurusan PMI yang meninggal dunia lebih banyak dilakukan oleh Pemerintah. Peran dari P3MI belum terlalu terlihat.

Kajian ini bahkan menemukan adanya oknum dari P3MI yang membohongi pihak keluarga PMI yang meninggal dunia, diduga untuk tujuan agar P3MI tidak menanggung biaya pemulangan PMI yang meninggal. Pihak P3MI tersebut mengatakan bahwa proses pemulangan bagi PMI yang meninggal di Arab Saudi, akan berlangsung lama hingga 6 bulan. Hal tersebut membuat pihak keluarga pasrah dan terpaksa menerima jika anggota keluarganya tersebut dimakamkan di negara penempatan.

“Ini pernah menjadi temuan kami bahwa itu (P3MI) membohongi pihak keluarga supaya tidak membiayai. Sebenarnya proses pemakaman/pemulangan di situ kan tidak pernah (lama) dari dulu hingga saat ini walaupun masa pandemi ini itu kan (paling lama) 1 bulan atau lebih sedikit karena proses pandemi kan karena situasi negara. Nah kalau 6 bulan (proses pemulangan) ini kan, itu yang menyebabkan keluarga, “Oh...iya dikuburkan aja di situ.” (CSO, FGD Kabupaten Lombok Timur)

Selain itu, dari pengalaman kerja-kerja CSO masih ditemukan beberapa permasalahan terkait pengurusan jenazah PMI yang meninggal dunia, antara lain:⁴⁸

1. Barang-barang milik jenazah PMI tidak ikut ditangani. Biasanya yang dipulangkan hanya dokumen, tanpa barang-barang berharga. Dalam hal ini, keluarga PMI tidak menerima harta benda PMI yang meninggal dunia. Hal ini jelas-jelas melanggar salah satu hak dari keluarga PMI yang sudah ditetapkan UU PPMI, yaitu menerima seluruh harta benda PMI yang meninggal di luar negeri.
2. Informasi tentang kematian PMI biasanya lebih banyak didapatkan dari teman/kerabat bukan dari pemerintah/lembaga atau P3MI
3. Untuk pemulangan dan penguburan jenazah PMI, sering kali bergantung pada asuransi, sementara tidak semua PMI yang meninggal memiliki asuransi yang masih aktif. Banyak pula keluarga PMI tidak mengetahui prosedur klaim asuransi PMI.

Situasi di atas memperkuat alasan untuk memperkuat pengawasan terhadap sejauh mana P3MI untuk melakukan kewajibannya dalam pengurusan PMI yang meninggal dunia. Juga bagaimana penerapan sanksinya kepada P3MI yang tidak menjalankan kewajiban-kewajiban tersebut, sebagaimana ditegaskan dalam pasal 27 (ayat 3) UU PPMI.

Catatan lain disampaikan CSO dari Kabupaten Indramayu yang pernah mendampingi keluarga PMI yang meninggal dunia. Jika PMI yang meninggal adalah PMI non-prosedural, keluarganya akan diminta untuk menanggung biaya pemulangan, terutama jika mereka tidak didampingi oleh CSO. Selain itu, Pemda Kabupaten Indramayu juga belum menyediakan anggaran untuk pemulangan PMI nonprosedural tersebut.

“Ini pengalaman kita di lapangan, kalau dia tidak ada PT nya, biasanya keluarga yang diminta tanggung jawab untuk membayar biaya pemulangan. Padahal, yang seharusnya kan keluarga tidak bisa dibebankan...Kita mengajukan pengaduan di KBRI, selagi dia belum didampingi kita (CSO), pihak KBRI meminta. Ketika dia sudah didampingi CSO, dia minta surat keterangan tidak mampu, untuk melengkapi dokumen lah, termasuk minta permohonan ke Pemda. Misalkan pemda ada anggaran atau tidak. Kalau tidak, bisa dijawab secara tertulis. Ini juga di daerah masih belum menyediakan anggaran untuk mengurus kepulangan PMI yang sakit. Kalau yang resmi ya ada yang bertanggung jawab. Ini kan yang tidak resmi. Seharusnya Pemda menyediakan anggaran (CSO, FGD Indramayu)

⁴⁸ FGD dengan CSO pada 28 Mei 2021.

Nasib Jenazah PMI di masa Pandemi Covid

Berdasarkan informasi dari pihak terkait di daerah, kajian ini menemukan bahwa di masa pandemi Covid 19, jenazah PMI yang meninggal dunia di luar negeri cenderung diarahkan untuk dimakamkan di negara tujuan penempatan. Pihak P3MI akan memakamkan jenazah di luar negeri, jika PMI yang meninggal terindikasi positif Covid 19 dengan alasan untuk menghindari penyebaran Covid 19 secara lebih luas.

“Tapi untuk saat ini saat Covid-19, kalau misalnya PMI tersebut terindikasi Covid-19, kemungkinan akan dikebumikan di sana ya untuk menghindari penyebaran... Tapi tetap kita informasikan keluarga bilamana hal itu terjadi” (FGD, Asosiasi P3MI)

Di sisi lain, adakalanya instansi terkait di daerah, menyarankan agar jenazah dikuburkan di luar negeri dengan alasan prosedur pemulangan yang sulit di masa pandemi Covid 19. Terlebih, jika PMI tersebut meninggal secara tidak wajar (misalnya, karena dibunuh). Penanganan jenazah seperti ini perlu mendapatkan perhatian, karena berpotensi pada terhambatnya hak keluarga PMI untuk mendapatkan keadilan terkait kasus yang dialami PMI, atau juga hak untuk memakamkan keluarganya di kampung halaman.

“Untuk yang meninggal dunia, yang sudah – sudah, PMI biasanya dikuburkan di sana (luar negeri) atau dipulangkan (ke Indonesia)...Karena (pandemi) Covid, kita anjurkan keluarga untuk dikuburkan di sana karena prosedurnya agak sulit... Karena yang sehat saja sulit untuk pulang karena pandemi Covid. Apalagi jika meninggalnya tidak wajar misal dibunuh atau sebagainya butuh pemeriksaan lebih lanjut oleh kepolisian..” (FGD, UPT BP2MI)

Lebih jauh lagi, dalam konteks Pandemi Covid 19 sebagai wabah penyakit, penanganan yang seperti ini justru bertentangan dengan salah satu mandat Pasal 41 UU PPMI kepada Pemerintah Daerah (Kabupaten/Kota), yaitu mengurus kepulangan PMI dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan PMI bermasalah sesuai dengan kewenangannya.

4.3.4.4. Rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial

Berdasarkan penjelasan UU PPMI, "rehabilitasi sosial" adalah pemulihan dari gangguan terhadap kondisi mental sosial dan pengembalian keberfungsian sosial agar dapat melaksanakan perannya kembali secara wajar, baik dalam keluarga maupun dalam masyarakat. Sedangkan "reintegrasi sosial" adalah penyatuan kembali PMI yang bermasalah kepada pihak keluarga atau pengganti keluarga yang dapat memberikan perlindungan dan pemenuhan kebutuhannya.

Lebih lanjut, PP No. 59 Tahun 2021 Pasal 22 menyatakan bahwa rehabilitasi dan reintegrasi sosial dilakukan oleh BP2MI dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, dan dapat diberikan dalam bentuk: a. motivasi dan diagnosis psiko sosial; b. perawatan dan pengasuhan; c. pelatihan vokasional dan pembinaan kewirausahaan; d. bimbingan mental dan spiritual; e. bimbingan fisik; f. bimbingan sosial dan konseling psiko sosial; g. pelayanan aksesibilitas; h. bantuan dan asistensi sosial; dan i. penyediaan sarana rehabilitasi.

Kajian ini menemukan bahwa rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial PMI sudah mulai dilakukan, namun dalam lingkup yang masih terbatas. Pelayanan rehabilitasi sosial dilakukan oleh UPT BP2MI/P4TKI, Disnaker, Dinas Sosial, DP2KBP3A, RPTC. Adapun layanan yang diberikan mencakup pemeriksaan/perawatan kesehatan dan pemenuhan kebutuhan dasar, pembinaan fisik dan mental, kegiatan spiritual dan pelatihan keterampilan.

Satu wilayah kajian yang sudah memberikan layanan rehabilitasi social cukup komprehensif adalah Pemda Kepulauan Riau. Sebagai contoh, untuk memberi layanan rehabilitasi sosial terhadap PMI, UPT BP2MI Kepulauan Riau memiliki *shelter* yang tersebar di 2 wilayah yaitu di Tanjungpinang dengan kapasitas 30 orang dan di Batam dengan kapasitas 100 orang PMI. *Shelter* tersebut dilengkapi dengan fasilitas yang cukup memadai yaitu AC, ranjang dan matras yang memadai, selimut, handuk dan perlengkapan mandi bagi PMI, serta kamar mandi. Tersedia juga 1 ruang karantina di Batam dan 1 ruang di Tanjungpinang untuk PMI dengan penyakit menular.⁴⁹

Berbeda dengan di Batam dan Tanjungpinang, shelter di UPT BP2MI/P4TKI di Kabupaten Cirebon lebih terbatas dalam hal kapasitas daya tampung dan fasilitas.

“Jadi shelternya...shelter dadakan lah...Kalau di sini daya tampungnya, apalagi sedang Corona paling bisa 10 sampai 15 orang” (Kunjungan, UPT BP2MI/P4TKI Kabupaten Cirebon)

Sedangkan, sebuah NGO di Indramayu menyatakan lebih sering memanfaatkan layanan yang ada di Pemerintah Pusat (Jakarta), saat mendampingi PMI yang membutuhkan layanan rehabilitasi social.

“Rehabilitasi sosial yang saya tahu masih belum. Ini baru di kantor pusat, di RPTC. Perlindungannya di Indramayu setahu saya belum ada.” (CSO, FGD Indramayu)

⁴⁹ Materi Presentasi Powerpoint BP2MI Batam (2021)

Di sisi lain, UPT BP2MI Tanjungpinang menyelenggarakan program ‘Bengkel PMI’ yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas para PMI, selama mereka berada di *shelter*.⁵⁰ Para PMI dibekali berbagai keterampilan agar mampu mengoptimalkan pengembangan potensi masing-masing menjadi keterampilan yang bernilai ekonomis guna menopang perekonomian PMI yang bersangkutan dan keluarga mereka di daerah asal.

“[Kami] melakukan pelatihan singkat di *shelter* sebagai pemantik agar PMI lebih bersemangat melalui program Bengkel PMI...Sudah menyiapkan video singkat dan modul”. [UPT BP2MI Tanjungpinang, FGD Batam]

Rehabilitasi sosial terhadap PMI juga dilakukan oleh RPTC Tanjungpinang milik Kementerian Sosial, khususnya PMI terkendala yang dipulangkan dari Malaysia dan korban TPPO. RPTC Tanjungpinang dapat menampung 400 PMI. Di RPTC ini PMI menjalani pemeriksaan kesehatan dan mendapatkan pemenuhan kebutuhan dasar, pembinaan fisik dan mental, kegiatan spiritual dan pelatihan keterampilan. Pada bulan Mei 2020, saat gelombang awal pemulangan PMI dari Malaysia dilakukan akibat pandemi Covid-19, RPTC bahkan pernah mengalami kelebihan kapasitas tampung, karena harus menangani 574 orang. RPTC Tanjungpinang termasuk dalam penyedia layanan yang disiapkan Kemensos saat penanganan pemulangan 7.300 PMI terkendala dari Malaysia pada Juni dan Juli 2021. Penanganan dari Kementerian Sosial tersebut mencakup layanan rehabilitasi sosial, pemulangan serta reintegrasi.⁵¹

Bagi PMI yang menjadi korban TPPO, Pemda Batam juga sudah melakukan pelayanan secara terkoordinasi. Pihak-pihak terkait utama yang terlibat adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Batam, Dinas Sosial, Kepolisian dan BP2MI. Layanan yang diberikan kepada para korban antara lain layanan *shelter*, identifikasi korban dan fasilitasi pemulangan korban.

“Kami tampung dulu di tempat sementara. Ada itu rumah singgah kami. Lalu kami melakukan identifikasi terhadap korban. Nanti kami lebih koordinasi ke dinas sosial. Kalau punya dokumen, kami biasanya berkoordinasi dengan disnaker dan BP2MI di Batam. Untuk pemulangan kami berkoordinasi dulu dengan BP2MI asal (daerah asal PMI), dengan

⁵⁰ Lihat: <https://bp2mi.go.id/berita-detail/bengkel-pmi-inovasi-pemberdayaan-pmi-bermasalah-di-bp3tki-tanjungpinang>

⁵¹ Lihat: <https://ulasan.co/kemensos-rptc-tanjungpinang-tempat-rehabilitasi-pekerja-migran-bermasalah/>

membawa dokumen dari kepolisian yang menyatakan bahwa beliau (PMI) ini adalah korban tindak pidana orang, biasanya dibantu oleh BP2MI untuk pemulangan. Tapi kalau mereka minim sekali informasi, itu biasanya kami atau dinas sosial membantu untuk memulangkan beliau”. [DP3AKB Kota Batam, FGD]

Upaya koordinasi dalam rehabilitasi PMI juga dilakukan UPT BP2MI Jakarta. PMI yang mengalami masalah akan dirujuk ke lembaga terkait, misalnya RPTC Bambu Apus, untuk mendapat layanan rehabilitasi sosial.

“Nah ini yang kemudian kita bekerja sama juga dengan RPTC di Bambu Apus... Kami dari UPT sudah berkoordinasi dengan para stakeholder... Sehingga harapannya kami bisa memfasilitasi seluruh PMI yang terkait masalah” [UPT BP2MI Jakarta, FGD]

Kegiatan rehabilitasi dan reintegrasi social juga sudah dilaksanakan oleh BP2MI Mataram. Mereka sudah beberapa kali menyelenggarakannya di desa-desa yang merupakan daerah asal PMI. Kegiatan tersebut bertujuan agar para PMI dapat kembali mandiri, percaya diri bersosialisasi dengan lingkungan sekitar, serta mampu melakukan aktivitas sosialnya secara baik.

Sebagai contoh, pada pertengahan 2019, UPT BP2MI Mataram menyelenggarakan kegiatan rehabilitasi dan reintegrasi social di Desa Banjarsari Kabupaten Lombok Timur selama 2 hari (2-3 Mei 2019). Kegiatannya mencakup pemeriksaan kesehatan dan layanan konseling bagi Purna PMI mengalami sakit fisik dan kejadian traumatis akibat kekerasan selama bekerja di luar negeri. Beberapa dari PMI kemudian dirujuk ke fasilitas kesehatan di tingkat Kabupaten. Tinjau lanjut lain diantaranya memfasilitasi akses jaminan social (oleh BPJS Kesehatan) dan memfasilitasi PMI dalam hal penerbitan KTP elektronik dan perbaikan akta lahir serta KK untuk memudahkan mereka mengakses berbagai layanan sesuai kebutuhan.⁵² Namun, program rehabilitasi ini masih terbatas, karena hanya dilakukan selama 2 hari dan hanya menjangkau 30 orang Purna PMI.

Selain pemerintah, masyarakat sipil juga turut berperan dalam pelaksanaan rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial bagi PMI. Di Kabupaten Cirebon, CSO yang aktif memberi layanan rehabilitasi social dan reintegrasi antara lain Yayasan Banati, SBMI dan WCC Mawar Balqis. WCC Mawar Balqis dan SBMI. Layanan yang diberikan adalah layanan konsultasi, konseling dan rumah aman.⁵³ SBMI

⁵² <http://portal.bnp2tki.go.id/read/14271/Gelar-Reintegrasi-Sosial-Pemda-Lombok-Timur-Sepakat-Tindakanjuti-Program-Rehabilitasi-PMI-Purna-Bermasalah.html>

⁵³ Lihat: <https://carilayanan.com/listing/wcc-mawar-balqis/>

Cirebon juga melakukan program-program reintegrasi bagi PMI korban TPPO dengan dukungan IOM. Sedangkan Yayasan Banati, yang merupakan salah satu organisasi pertama di Cirebon (berdiri sejak 2005) sudah cukup lama melakukan program-program rehabilitasi dan reintegrasi pada PMI purna, khususnya yang mengalami masalah.

“...Kami punya kamar dan ada dokter sendiri untuk memeriksa kesehatan TKW.. Sampe juga ke pemberdayaannya, kita tanya “Kamu maunya apa?” ,,,”Saya pengen menjahit Bu”...Saya ngajar langsung, mesin nya banyak jadi sampe pada bisa jait. Ada juga yang “Bu saya ingin dagang bakso”, kita ajarin bikin bakso...[...] Jadi untuk TKW di yayasan Banati kita sudah banyak yang berhasil sampe mandiri... (FGD, Yayasan Banati)

Sedangkan di Batam, CSO turut berkontribusi antara lain dalam memfasilitasi pendidikan korban, termasuk melanjutkan belajar ke perguruan tinggi atau mengikuti kursus dan pelatihan.

“Dalam kasus tertentu di mana PMI membutuhkan pemberdayaan secara khusus, Yayasan kami memfasilitasi pendidikan, melanjutkan perguruan tinggi atau masuk ke kursus dan pelatihan.” [CSO, FGD Kota Batam]

4.3.4.5. Pemberdayaan PMI dan keluarganya.

Pasal 23 PP No. 59 Tahun 2021 telah menetapkan bahwa Pemberdayaan PMI dan Keluarganya dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, BP2MI, dan/atau Pemerintah Desa, dengan melibatkan Pemerintah Daerah dan kementerian/lembaga terkait. Walaupun belum merata, sejumlah wilayah yang terlibat dalam kajian ini telah melaksanakan pemberdayaan bagi PMI dan keluarganya. Beberapa Pemerintah Daerah juga sudah mengupayakan program-program pemberdayaan PMI dan keluarganya.

Di Indramayu, Pemerintah Kabupaten Indramayu mempunyai Program unggulan bernama Program Peri (Perempuan Berdikari) dan tertuang dalam RPJMD 2021-2026. Program pemberdayaan ekonomi ini menyoar Purna PMI di 317 desa/kelurahan, dalam bentuk pelatihan kewirausahaan, edukasi keuangan, pendampingan dan fasilitasi akses permodalan melalui perbankan. Satu paket program Peri akan diikuti 20 orang PMI purna di setiap desanya. Pada pelaksanaannya, program ini diampu oleh Disnaker Kabupaten Indramayu dan bekerjasama dengan perbankan dan mendapat dukungan CSR dari PT PJB UBJ O&M PLTU Indramayu.⁵⁴

⁵⁴ <https://www.fokuspantura.com/fokus-indramayu/4903-csr-pjb-ujb-o-m-pltu-indramayu-konsen-program-peri>

“Adanya program Peri, tujuannya untuk pemberdayaan ekonomi purna pekerja migran. Walaupun di tahun ini kuotanya hanya 17 titik, belum menyentuh keseluruhannya. Tapi dari niatannya itu kita apresiasi. Di program Peri, itu juga nanti ada edukasi keuangan, ada pelatihan-pelatihan berwirausaha, nanti di program itu”. [FGD, CSO Indramayu]

Pemerintah Provinsi NTB pun telah melakukan program pemberdayaan untuk PMI Purna. Misalnya pada tahun 2021, terdapat 2 paket program pemberdayaan untuk PMI yang dilaksanakan oleh Disnakertrans NTB. Sedangkan, UPT BP2MI memiliki 7 paket pemberdayaan PMI yang melibatkan 180 orang PMI Purna dan keluarganya.⁵⁵ Diantaranya pemberdayaan PMI Purna di Desa Rempek Kecamatan Gangga KLU. Desa ini mempunyai 50 kelompok tani beranggotakan PMI Purna dan para keluarga PMI. Mereka mengelola 50 hektar kebun kopi Robusta.⁵⁶

Upaya pemberdayaan PMI dan keluarganya di Kabupaten Cirebon dilaksanakan oleh Pemda Kabupaten Cirebon (Disnaker) melalui penguatan Peran Desa agar mampu mengimplementasikan salah satu mandat Pasal 42 UU PPMI, yaitu melakukan pemberdayaan kepada Calon PMI/PMI dan keluarganya. Salah satu bentuknya adalah program Desmigratif, yang di dalamnya mencakup pemberdayaan masyarakat (keluarga PMI) berupa pelatihan kewirausahaan, pendampingan, bantuan sarana usaha dan bantuan peralatan pengemasan serta pemasaran baik *online* maupun *offline*. Hingga pertengahan Tahun 2021, program Demigratif di Kabupaten Cirebon telah dilaksanakan 6 Desa, yaitu: Desa Wiyong Kecamatan Susukan, Desa Rawaurip Kecamatan Pangenan, Desa Grogol Kecamatan Kapetakan, Desa Kertasura Kecamatan Kapetakan, Desa Slendra Kecamatan Gegesik, dan Desa Jungjang Wetan Kecamatan Arjawinangun.

Dari kunjungan ke salah satu Desmigratif di Kabupaten Cirebon, yaitu Desa Grogol, ditemukan bahwa Pemdes Grogol telah menerima pelatihan dan alat-alat untuk mendukung pelatihan bagi para purna PMI yang difasilitasi Disnaker Kabupaten Cirebon. Pelatihan yang didapatkan antara lain membuat kue kering dan menjahit. Pelatihan yang dilakukan cukup membuahkan hasil. Para PMI purna di Desa Grogol memanfaatkan keterampilan yang mereka dapatkan untuk meningkatkan penghasilan mereka. Bahkan penghasilan tersebut bisa lebih besar dari pada gaji mereka ketika bekerja di luar negeri. Berikut gambaran cerita seorang PMI purna yang mengikuti pelatihan.

⁵⁵ Lihat di: <https://www.suarantb.com/pusat-dan-daerah-kawal-pemberdayaan-pmi-bermasalah-dan-korban-tppo/>

⁵⁶ Sebagai contoh: <https://www.inanews.co.id/2021/09/disnakertrans-ntb-ajak-pmi-purna-hasilkan-produk-olahan-kopi-rempek-kualitas-ekspor/>

Setelah mendapatkan keterampilan dan alat membuat kue, Ibu Umayya membuka usaha makanan ringan yang hingga saat ini masih terus berkembang. Saat ini, ia berjualan kue kering secara *online* melalui Facebook. Selain itu, Ia juga menjalankan usaha katering. Menurutnya, hasil usaha yang dijalani sekarang lebih besar apabila dibandingkan dengan bekerja sebagai PMI. (Ibu Umayya, PMI Purna Desa Grogol)

Walaupun demikian, pada proses berjalannya program, Pemda Kabupaten Cirebon, mengidentifikasi beberapa hambatan program Desmigratif, yaitu: a) Pemerintah Desa masih belum memahami kewenangan / tugas dalam melaksanakan layanan perlindungan Pekerja Migran Indonesia; b) Belum adanya SDM/Petugas yang khusus melakukan pelayanan PMI; c) Belum ditunjang Sarana Prasarana Layanan (Ruangan, Komputer, dll).

Di Kabupaten Bandung Barat, salah satu Desmigratif yang cukup berhasil adalah Desa Celak Kecamatan Gunung Halu. Desa ini mendapat berbagai pelatihan baik dari pihak Pemerintah Daerah maupun dari Pemerintah Pusat. Pelatihan yang diberikan antara lain produksi makanan ringan, gula semut, menjahit hingga rias pengantin. Pelatihan dilakukan secara berkelompok, masing-masing 25 orang. Pelatihan mencakup produksi, pengemasan hingga pemasaran.

“Untuk pelatihan-pelatihan, dari Kabupaten kemarin ada gula semut, terus pelatihan bikin-bikin makan-makanan ringan. Alhamdulillah. Dari Kementerian, kemaren itu dari pelatihan tata rias pengantin.” (Kader Desmigratif Desa di Kabupaten Bandung Barat, FGD)

Dari pelatihan-pelatihan yang didapatkan, para PMI purna sudah ada beberapa yang kemudian memanfaatkan keterampilannya dengan memproduksi dan memasarkan produk termasuk membuka warung-warung kecil dan mengembangkan wira usaha di desa.

“Sekarang *alhamdulillah* sudah ada yang buka warung-warung kecil, sudah ada yang memproduksi kripik-kripik... Purna pekerja migran menjadi wirausaha-wirausaha kecil” (Kader Desmigratif Desa di Kabupaten Bandung Barat, FGD)

Ada pula desa yang melakukan program pemberdayaan, walaupun desa tersebut bukan termasuk Desmigratif. Di Kabupaten Cirebon, program pemberdayaan tersebut antara lain adalah ‘Bina Keluarga TKI’, yaitu pembinaan kepada purna PMI agar mereka memiliki keterampilan. Namun peserta program ini hanya sedikit

karena keterbatasan anggaran. Seperti yang disampaikan seorang Kepala Desa berikut ini:

“Ada satu kegiatan yaitu Bina Keluarga TKI.. Mungkin mereka punya modal tapi kalau tanpa keterampilan uangnya akan cepat habis.. Tapi kalau punya keterampilan melakukan usaha mungkin bisa untuk menyambung hidup dan modalnya tidak habis..Maka dari itu kami latih mereka...Namun (pesertanya) hanya sebagian kecil saja tidak sampai seratus orang...Karena anggarannya terbatas “ (FGD, Kepala Desa Babakan Gebang)

Selain itu, ada juga program pemberdayaan bagi PMI purna yang dilakukan BP2MI. Namun, untuk pelaksanaan di Kabupaten Cirebon, hingga pertengahan 2021, program tersebut masih dirintis dan baru memasuki tahap survey dan seleksi penerima manfaat.

“Pemberdayaan pekerja migran Indonesia dan keluarganya ini kita lagi survei dan masuk tahap seleksi...” (UPT BP2MI Jawa Barat, FGD Cirebon)

Pada masa pandemi Covid 19, terjadi realokasi anggaran di beberapa instansi pemerintah. Hal ini ternyata berdampak juga pada terhambatnya pelaksanaan program pemberdayaan PMI. Hambatan ini umum terjadi di beberapa wilayah kajian seperti Kabupaten Cirebon, Lombok Timur, dan Batam.

“Pemberdayaan tadinya akan dilakukan tahun ini tapi terhambat oleh realokasi anggaran akibat COVID-19” (UPT BP2MI Tanjungpinang, FGD)

Catatan lain, Pasal 23 (3) PP No. 5 Tahun 2021 telah mengamanatkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai pemberdayaan PMI dan Keluarganya akan diatur dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Namun hingga akhir 2021, Peraturan Menteri tersebut belum kunjung terbit. Penerbitan Permenaker tersebut tentunya perlu menjadi prioritas, untuk memastikan pelaksanaan pemberdayaan PMI dan keluarganya secara lebih maksimal dan komprehensif.

4.3.5. Pelindungan Hukum

Pasal 33 UU PPMI memandatkan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah memberikan pelindungan hukum terhadap PMI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.

Pemda Kabupaten Cirebon sudah berupaya melaksanakan pelindungan hukum terhadap PMI yang mengalami permasalahan di luar negeri. Masalah-masalah yang dihadapi PMI asal Cirebon antara lain; Permasalahan hukum yang menyebabkan mereka ditahan/dipenjara hingga terancam hukuman mati, kekerasan dan

penganiayaan.. Dalam pelaksanaannya, Pemda Kabupaten Cirebon melakukan koordinasi dengan Pemerintah Pusat (Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Luar Negeri) dan Perwakilan RI di Negara tujuan penempatan.⁵⁷

“Begitu selama PMI di Negara tujuan ada permasalahan, contoh, yang kena hukuman pancung, pemerintah pusat melalui perwakilan yang ada di sana melakukan pendampingan hukum... Kami memfasilitasi perlindungan dengan menyampaikan informasi ke pihak terkait khususnya Kemenlu bahwa ada permasalahan. Ada juga informasi yang didapatkan dari Perwakilan. ” (FGD, Disnaker)

“...Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cirebon juga ikut dalam proses bantuan hukum terhadap yang menghadapi hukum di luar negeri, apalagi itu hukuman pancung...” (FGD, CSO).

Pemerintah daerah berharap jika ada PMI yang mengalami permasalahan hukum di luar negeri, masyarakat dan keluarga PMI dapat memanfaatkan sarana yang sudah ada misalnya Disnaker, MRC dan LTSA.

“Silahkan mengadu... Nanti dinas yang akan memfasilitasi...Misalkan datang ke MRC, datang dari desa. Silahkan datang. Nanti kami dengan P4TKI akan bersurat..” (FGD, Disnaker)

Pemda Kabupaten Indramayu juga sudah berupaya melaksanakan perlindungan hukum terhadap PMI asal Kabupaten Indramayu yang mengalami permasalahan di luar negeri. Sama dengan Pemda Kabupaten Cirebon, dalam pelaksanaannya, pihak Pemda Kabupaten Indramayu melakukan koordinasi dengan Pemerintah Pusat (Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Luar Negeri) dan Perwakilan RI di Negara tujuan penempatan⁵⁸.

Pelaksanaan perlindungan hukum di luar negeri dilakukan oleh Perwakilan RI di Negara tujuan penempatan. Kementerian Luar Negeri, khususnya Direktorat PWNI melakukan koordinasi dengan Perwakilan RI dan Kementerian/Lembaga terkait di Indonesia, serta dengan keluarga PMI yang ada di Indonesia.

“Proses penyelesaian kasus itu kan perlu ada komunikasi antara perwakilan dengan Kementerian lembaga atau instansi yang ada di Indonesia... Di situ lah Kemlu bermain menjadi jembatan termasuk juga mengkomunikasikan kondisi kepada keluarga PMI yang ada di Indonesia” (Dir PWNI-Kemlu, Wawancara)

⁵⁷ Lihat salah satu kasus PMI asal Kabupaten Cirebon yang selamat dari hukuman mati, pada: <https://jabar.inews.id/berita/kisah-masamah-tkw-asal-cirebon-yang-lolos-hukuman-mati-di-arab-saudi>

⁵⁸ Materi Presentasi Disnaker Kabupaten Indramayu (2021). FGD

Pada pelaksanaannya pihak Perwakilan RI mendampingi PMI yang berhadapan dengan sistem hukum setempat, seperti ketika berhadapan dengan kepolisian atau pada proses di pengadilan. Pendampingan sangat dibutuhkan terutama karena banyak PMI yang kesulitan memahami Bahasa setempat, khususnya yang bersifat official dan terkait dengan system hokum atau peraturan.

“Pendampingan ini biasa dilakukan ketika PMI kita berhadapan dengan sistem hukum setempat. Biasanya oleh salah satu staf pejabat perwakilan kita, ketika berhadapan dengan polisi atau berhadapan di pengadilan.” (Dir PWNI-Kemlu, Wawancara)

Pemerintah RI juga akan menyediakan pengacara yang dibiayai Negara bagi PMI yang menghadapi masalah hokum di luar negeri. Penyediaan pengacara atau advokat ini akan dipertimbangkan dengan melihat kasus yang dialami PMI. Prioritas diberikan kepada kasus-kasus yang sifatnya mengancam jiwa PMI, seperti ketika PMI terancam hukuman mati.

“Kebijakan kami adalah memberi prioritas pada kasus-kasus yang sifatnya *life threatening*, yang sifatnya mengancam jiwa seperti kasus WNI atau PMI terancam hukuman mati atau ketika dia mengalami kekerasan yang sedemikian rupa. Kita khawatir sistem hukum setempat belum optimal, belum bisa memberikan keadilan secara optimal jika menggunakan pengacara probono yang disediakan pemerintah setempat. Makannya kita *take over* pengacaranya dibiayai pemerintah.“ (Dir PWNI-Kemlu, Wawancara)

Selain unsur pemerintah, unsur masyarakat sipil juga penting peranannya dalam penanganan PMI yang membutuhkan perlindungan hukum di Luar Negeri. Peran masyarakat sipil, dalam mendampingi PMI yang mengalami permasalahan tersebut antara lain menggali informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pembelaan dan mendukung upaya perlindungan yang sedang dilakukan. Dalam prosesnya, mereka terus berkoordinasi dengan pihak Pemda maupun dengan pemerintah pusat, termasuk perwakilan RI yang sedang menangani kasus PMI tersebut.

“...Kita mencari kronologis, kita datang ke keluarga korbannya, jadi kita menggali informasi sebanyak-banyaknya untuk supaya ada pengampunan dari hukuman mati... Ketika kita melakukan kordinasi dengan dinas kita ya lancar, walaupun di tengah-tengah perjalanan kadang-kadang ada perdebatan...” (CSO, FGD Cirebon)

Penetapan Negara Penempatan: Bagaimana kajiannya?

Kajian ini menemukan adanya perhatian dan kekhawatiran dari Pemerintah Daerah dan CSO terkait pelaksanaan perlindungan hukum dalam hal penetapan Negara tujuan penempatan PMI yang menjadi domain Pemerintah Pusat.

Contohnya, Pemda Kabupaten Cirebon berharap Pemerintah Pusat segera melakukan kajian mendalam terhadap Negara-negara penempatan, dengan mengacu pada ketentuan Pasal 31 UU PPMI, yaitu bahwa PMI hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang: a) mempunyai peraturan perundangundangan yang melindungi tenaga kerja asing; b) telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah RI; dan/ atau c) memiliki sistem jaminan sosial dan/ atau asuransi yang melindungi pekerja asing. Perhatian ini disampaikan Pemda Kabupaten Cirebon, karena pelaksanaan Pasal 31 UU PPMI diyakini akan meminimalisir permasalahan yang terjadi pada PMI.

“Kalo ini bagus kaitannya dengan penetapan negara penempatan, menetapkan negara tersebut sebagai Negara penempatan, bener-bener mengkaji mendalam, maka akan meminimalisir permasalahan-permasalahan yang ada... Nah ini adalah domain di pusat... Menetapkan negara penempatan. (Disnaker, FGD Cirebon)

Dorongan kepada pemerintah pusat untuk mengkaji penetapan negara tujuan penempatan PMI juga disampaikan para CSO. Terlebih sejak April 2021, pemerintah telah menetapkan 52 negara tujuan untuk menjadi Negara tujuan penempatan PMI.⁵⁹ Kalangan CSO mempertanyakan atas dasar apa pemerintah menetapkan Negara-negara tersebut sebagai Negara tujuan penempatan PMI, karena tidak yakin semua negara tersebut memiliki perlindungan hukum seperti yang dipersyaratkan UU PPMI. Di sisi lain, MoU antara Pemerintah RI dengan beberapa Negara tujuan penempatan PMI sudah tidak berlaku/kadaluarsa (*expired*), dan belum diperbaharui.⁶⁰

⁵⁹ Ditetapkan dengan Keputusan Dirjen Binapenta Kementerian Ketenagakerjaan No. 3/1137/PK/02.02/IV/2021 Tentang Penetapan Negara Tujuan Penempatan Tertentu Bagi PMI Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru. 52 negara tujuan penempatan PMI tersebut yaitu: Afrika Selatan, Aljazair, Amerika Serikat, Azerbaijan, Belgia, Bosnia Herzegovina, Brunai Darussalam, Denmark, Djibouti, Ethiopia, Gabon, Ghana, Guyana, Hungaria, Hong Kong, Irak, Italia, Kaledonia Baru, Kenya, Korea Selatan, Lebanon, Liberia, Maladewa, Maroko, Mesir, Namibia, Nigeria, Norwegia, Panama, Papua New Guinea, Persatuan Emirat Arab, Polandia, Perancis, Qatar, Republik Kongo, RRC, Rumania, Rusia, Rwanda, Singapura, Somalia, Srilanka, Suriname, Swedia, Swiss, Tanzania, Thailand, Uganda, Uzbekistan, Yordania, Zambia, Zimbabwe.

⁶⁰ FGD dengan CSO pada 28 Mei 2021.

Salah satu tantangan dalam hal penetapan Negara tujuan penempatan adalah bahwa banyak Negara penempatan yang tidak mengatur perlindungan pekerja sektor domestik, walaupun mereka mempunyai peraturan ketenagakerjaan yang mengatur pekerja migran. Artinya terjadi kekosongan hukum bagi pekerja sector domestik.

“Ada negara yang punya peraturan ketenagakerjaan, undang-undang labor dia mengatur tentang pekerja migran. Yang menjadi soal pekerja migrannya tercover tapi pekerja migran sektor domestik nya tidak tercover...Supaya kita bisa mengisi kekosongan hukum itu di situlah kemlu berusaha mengisinya dengan perjanjian bilateral. Apa yang mereka tidak atur dalam rejim Hukum Nasional mereka kita atur bilateral.” (Dir PWNI-Kemlu, Wawancara)

Beberapa Negara penempatan yang sedang dinegosiasikan untuk membuat perjanjian tertulis dengan Indonesia, khususnya sector domestic antara lain Malaysia, Brunei Darussalam, PEA, Qatar. Sedangkan untuk Saudi Arabia, sudah ada penandatanganan MoU dengan Malaysia sejak 2018, untuk penempatan sector domestic dengan system satu kanal.

“Untuk sektor domestik yang saat ini sedang di negosiasikan adalah Malaysia, Brunei Darussalam, PEA dan Qatar. Kalau Saudi itu sebenarnya MOU sudah ditandatangani 2018...Jadi kita dengan Saudi adalah ini kita akan buka untuk sektor domestik ke Saudi tapi hanya dengan *one channel system*”. (Dir PWNI-Kemlu, Wawancara)

Pelaksanaan penempatan PMI sektor domestik ke Arab Saudi melalui Sistem Penempatan Satu Kanal (SPSK), awalnya direncanakan pada bulan Februari 2020. Namun, hingga kajian ini berlangsung (Tahun 2021), penempatan PMI tersebut belum dilakukan, karena berbagai hambatan, termasuk karena pandemi Covid-19.

“Khusus untuk yang Arab Saudi proses penempatannya menggunakan *one channel system* rencananya akan dilaksanakan pada saat bulan Februari 2020, tapi terkendala pandemic. tetapi karena keburu pandemi dan ada penutupan negara penempatan dan Arab pun masih menutup sampai saat ini belum ada penempatan.

Terkait MoU RI-Malaysia, Salah satu isu yang dinegosiasikan pemerintah RI kepada pemerintah Malaysia untuk dimasukkan ke dalam MoU adalah tentang gaji minimum PRT migran yaitu 1500 RM.

“... MoU dengan Malaysia kami juga mengusulkan *salary*-nya itu paling tidak sebagaimana usulan dari temen KBRI untuk di angka 1500 Ringgit

Malaysia. Tapi ini masih belum mendapatkan tanggapan dari pihak Malaysia.” (Kemenaker, Wawancara)

Pentingnya pemahaman CPMI tentang Hukum, di Tengah Tidak Adanya Pelatihan dari Pemerintah

Salah satu hal penting terkait perlindungan hukum PMI adalah pemahaman PMI terkait peraturan dan hukum di Negara tujuan penempatan. Kajian ini mengungkap bahwa, pada dasarnya kalangan Pemerintah Daerah menyadari bahwa CPMI dapat lebih mudah terhindar dari permasalahan hukum di negara tujuan penempatan, jika mempunyai pemahaman yang cukup mengenai hukum Negara setempat. Di sinilah letak pentingnya setiap CPMI mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang memadai, termasuk terkait bahasa, budaya dan hukum di Negara tujuan penempatan.

“..Bagaimana caranya orang Cirebon yang akan berangkat atau CPMI ini dibekali *skill* yang mumpuni, terutama pemahaman bahasa dan hukum” (Disnaker, FGD Cirebon)

Hal ini tentu saja perlu mendapat perhatian, karena, seperti yang sudah diulas di bagian sebelumnya, hingga saat ini sejumlah Pemerintah Daerah belum melakukan pendidikan dan pelatihan bagi CPMI. Materi pelatihan yang dilakukan lembaga-lembaga pelatihan swasta perlu dipastikan agar memuat tentang hukum di Negara tujuan. Terlebih, lembaga-lembaga pelatihan/BLKLN swasta umumnya lebih berorientasi pada keuntungan, dan kemungkinan kurang memandang penting aspek-aspek perlindungan hukum untuk dimuat dalam materi pelatihan CPMI di lembaga mereka. Sementara itu, pelaksanaan OPP terlalu singkat dan belum berjalan optimal, dengan modul yang belum diperbaharui sesuai mandat UU PPMI dan Permenaker No. 9 Tahun 2019 (pasal 17).

4.3.6 Pelindungan Sosial

Amanat pasal 34 UU PPMI menyebutkan mengenai pelindungan sosial. Dalam pasal tersebut diatur mengenai pentingnya pemerintah pusat dan daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan pelindungan sosial bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui: a. peningkatan kualitas melalui standardisasi pelatihan kerja b. peningkatan peran lembaga sertifikasi dan akreditasi; c. penyediaan tenaga pendidik yang terlatih dan kompeten; d. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya; e. kebijakan pelindungan kepada perempuan dan anak; dan f. penyediaan pusat Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

Dalam perlindungan sosial, beberapa hal yang ditemukan baik dari FGD daring maupun tinjauan lapangan mengenai implementasi perlindungan sosial :

A. Standarisasi kompetensi pelatihan kerja belum menjadi prioritas di mayoritas pemerintah daerah.

Hal ini disebabkan karena pemahaman pemerintah daerah akan pelatihan kerja masih terbatas dan kerja pemerintah daerah lebih diarahkan pada penanganan kasus dan penyiapan dokumen PMI. Sedangkan untuk standarisasi kompetensi pelatihan kerja lebih diarahkan pada tugas dan tanggungjawab pemerintah pusat. Bagi pemerintah daerah, pendidikan dan pelatihan yang baik adalah ketika BLK-LNnya memiliki instruktur yang terpercaya dan kompeten. Meski demikian, beberapa dinas misalnya Dinas Tenaga Kerja Cirebon membuka diri bila dari pemerhati PMI ingin memberikan masukan terhadap materi yang akan disampaikan selama pendidikan dan pelatihan dan terdapat kemungkinan akan diundang sebagai narasumber.

“ Oke, kalau kaitan dengan BLK-LN Swasta yang ada di Kabupaten Cirebon, meratarata-rata mereka punya instruktur-instruktur yang sudah mereka percaya. Nah, pernah kami dari UPT Pengawas Ketenagakerjaan itu diundang juga, terkait dengan pemberian materi K3. Nah nanti barangkali dari temen-temen Pemerhati ada materi apa yang perlu disampaikan disaat pelatihan pendidikan, sampaikan saja kepada pihak P3MI, ‘Diperlukan tidak materi ini?’ mungkin kalau setelah dipelajari dan diperlukan oleh BLK itu, ya mungkin akan diundang untuk menjadi narasumber dan dalam prosesnya mungkin akan menjadi masukan dalam silabus pelatihannya” (FGD, Dinas Tenaga Kerja Cirebon)

B. Pelindungan reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan ketrampilan bagi PMI dan keluarganya terkendala pada pemasaran hasil ketrampilan.

Dari FGD di Cirebon, terungkap bahwa Dinsos telah melakukan beberapa upaya untuk peningkatan ketrampilan pruna PMI dan pembinaan terhadap keluarga PMI agar mandiri secara ekonomi dengan memberikan pelatihan dan memberikan dukungan alat-alat yang dibutuhkan. Namun yang menjadi kendala pada bagian pemasaran dan distribusi hasil produksinya. Meskipun sudah berkoordinasi dengan Disperinda, namun upaya ini sedang dilakukan agar kedepan produk PMI dapat didistribusikan pada pameran yang dilakukan oleh Disperinda. Permasalahan reintegrasi sosial menjadi salah satu kendala yang kerap kali ditemui. Beberapa kendala ini diantaranya 1) persebaran kelompok sasaran (apakah tidak overlapping dengan instansi lainnya; 2) metode dan mekanisme peningkatan kapasitas ketrampilannya (keberlanjutannya); 3) rantai pemasaran dan ketersediaan. Kerap

kali produk PMI dan keluarganya terkendala pada pemasaran dan ketersediaan. Jika ada pemasaran, kerap kali terkendala pada ketersediaan yang kadang ada/tidak sehingga barang yang ada sulit bertahan karena pembeli selalu kehabisan dengan barang tersebut.

C. Akses PMI terutama di masa pandemi covid 19 kepada shelter di KBRI terhambat karena biaya PCR menjadi tanggungjawab PMI.

Pada ayat mengenai pusat Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan yang diantaranya adalah penyediaan shelter, menjadi sulit diakses PMI dikarenakan kebijakan untuk test PCR secara mandiri sebelum dapat mengakses shelter. Sedangkan PMI yang mengakses shelter adalah PMI yang tidak memiliki uang/mengalami masalah. Informasi ini disampaikan oleh salah satu organisasi PMI dalam diskusi mengenai perlindungan PMI di luar negeri.

4.3.7. Pelindungan Ekonomi

Sebagaimana yang telah dimandatkan UU No. 18 tahun 2017 tentang PPMI Pasal 35 bahwasanya “Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan pelindungan ekonomi bagi Calon PMI dan/ atau PMI melalui: a. pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan *non* bank dalam negeri dan negara tujuan penempatan, b. edukasi keuangan agar PMI dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya, dan c. edukasi kewirausahaan”.

4.3.7.1. Pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan *non* bank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;

Pelindungan ekonomi bagi PMI khususnya terkait pengelolaan remitansi sudah terlaksana di beberapa wilayah kajian, namun masih terbatas pada pembukaan rekening PMI. Kegiatan terkait peningkatan pemahaman PMI tentang pengelolaan remitansi dilakukan bekerja sama dengan BNI. PMI didorong tentang tata cara pengiriman uang secara aman, lewat pembukaan rekening.

Upaya tersebut terlihat di Kabupaten Cirebon. Pada tahun 2019, Pemerintah Kabupaten Cirebon melakukan kerjasama dengan BNI terkait ‘Pemberian Layanan Perbankan dalam Rangka Penyelenggaraan Program Penempatan dan Perlindungan serta Pemberdayaan PMI Kabupaten Cirebon’. Fokus kerjasama mereka antara lain penyimpanan dan pengelolaan dana, fasilitasi pinjaman kredit usaha rakyat untuk penempatan CPMI/PMI, serta KUR mikro untuk pemberdayaan PMI dan

keluarganya.⁶¹ Selanjutnya, layanan perbankan tersebut diintegrasikan ke dalam LTSA. Pelayanan yang diberikan mencakup penyimpanan dana PMI melalui pembukaan rekening BNI. Hal tersebut bertujuan agar pengelolaan keuangan PMI dari hasil kerja mereka lebih aman. Menurut Disnaker, layanan ini juga bermanfaat untuk pembayaran asuransi PMI.

..”Soal pengelolaan remitansi, maka diadakan BNI di LTSA. Maka Pemerintah daerah, menyediakan layanan perbankan di LTSA. Yang baru dilakukan itu adalah terkait dengan bagaimana tata cara bagaimana uang itu supaya aman, masuk lewat pembukaan rekening. Yang kedua, keuntungan ada perbankan di sana adalah untuk pembayaran asuransi.” (FGD, Disnaker)

Sayangnya, layanan KUR CPMI/PMI di Kabupaten Cirebon masih belum berjalan, karena masih menunggu kebijakan dari Pemerintah Pusat.

“Untuk membayar pinjaman KUR, ini yang belum berjalan. Karena proses KUR itu sudah ada ketentuannya. Apalagi sekarang ada zero cost. Karena setelah itu nanti turunannya akan turun dari baik itu kementerian atau badan terkait dengan KUR.” (Disnaker, FGD Cirebon)

Di Kabupaten Cirebon, edukasi keuangan terkait pengelolaan remitansi juga dilakukan pada saat tahap Penyuluhan Bimbingan Jabatan (PBJ) oleh Disnaker, yang merupakan bagian dari proses pendaftaran CPMI di LTSA.

“Iya PBJ. Di situlah disampaikan terkait edukasi keuangan, “Kamu sebelum kerja bikin rekening bank. Tolong nanti ditransfernya masuk ke rekening supaya aman. Kalo pulang nanti jangan bawa uang tunai karena sudah punya buku rekening”. Disampaikan.” (FGD, Disnaker)

UPT BP2MI wilayah Kepulauan Riau juga pernah melakukan kegiatan edukasi pengelolaan remitansi PMI bekerja sama dengan BNI. Kegiatan ditujukan untuk mendorong PMI agar mempunyai rekening tabungan di Bank dalam rangka memudahkan penyimpanan dan pengiriman gaji hasil kerja mereka. Selain itu, UPT BP2MI Provinsi NTB juga memasukkan informasi tentang cara mengirim uang ke keluarga PMI ke dalam Buku Saku Pekerja Migran Indonesia yang diterbitkannya pada 2021.⁶²

⁶¹ Silahkan lihat: <https://cirebonbagus.id/pemkab-teken-kerja-sama-dengan-bni-tentang-progam-perlindungan-pmi/>

⁶² Lihat: [https://bp2mintb.id/upload/file/dokumen/Salinan dari Salinan dari Buku Saku PMI \(1\).pdf](https://bp2mintb.id/upload/file/dokumen/Salinan%20dari%20Salinan%20dari%20Buku%20Saku%20PMI%20(1).pdf)

4.3.7.2. Edukasi keuangan agar PMI dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya

Sebagian besar wilayah yang terlibat kajian telah melaksanakan pemberian edukasi keuangan bagi PMI. Sebagai contoh, UPT BP2MI wilayah Kepulauan Riau pernah melakukan edukasi penggunaan remitansi/uang kiriman dari PMI di luar negeri yang ditujukan bagi keluarga PMI dengan bijak.⁶³

Informasi tentang pengelolaan remitansi juga diinformasikan dalam OPP, walaupun waktunya terbatas. Para CPMI diberi pemahaman tentang pengelolaan uang hasil kerja (gaji) mereka, termasuk cara pengirimannya ke keluarga di tanah air.

“Sebenarnya soal keuangan itu ada di OPP juga. Itu ada edukasi keuangan, cuma memang sedikit gitu. Saat OPP tuh biasanya ada wejangan dari kita, “kalo ada gaji tuh jangan semuanya ditransfer”, jadi minimal setengahnya ada di PMI-nya. Nah itu kan tergantung PMI-nya. Jadi yang mau transfer semua ya itu ya hak dia juga. Tapi kita minimal sudah mengingatkan, begitu. Jangan sampai dalam keluarganya konsumtif gitu di dalam negeri. Biasanya kita jelaskan, uangnya juga bisa buat modal usaha”. (FGD, UPT BP2MI Jawa Barat)

Selain itu, Pemda NTB juga telah membuat program edukasi keuangan dengan melibatkan PT Pegadaian Persero. Salah satu lokasi yang dijangkau program tersebut adalah Kabupaten Lombok Timur, di mana pesertanya adalah CPMI tujuan Malaysia dan Hongkong.⁶⁴

4.3.7.3. Edukasi kewirausahaan

Kegiatan-kegiatan edukasi kewirausahaan umumnya sudah dilakukan, melalui kerja sama antar instansi pemerintah terkait maupun pihak swasta. Di Kabupaten Cirebon, UPT BP2MI Jawa Barat dan P4TKI Cirebon bekerjasama dengan Disnaker Kabupaten Cirebon dalam memberikan pelatihan Kewirausahaan yang diselenggarakan selama 3-4 hari. Peserta pelatihan ini diutamakan adalah PMI yang baru pulang dari luar negeri, atau sudah berada di Indonesia paling lama 5 tahun.

“Syaratnya orang yang baru pulang itu, maksimal 5 tahun kebelakang gitu. Supaya kan kalo baru-baru ini kan duitnya masih banyak. Jadi takutnya langsung habis. Jadi orang yang baru-baru pulang, jadi prioritas kita.” (FGD, UPT BP2MI Jawa Barat)

⁶³ UPT BP2MI Tanjungpinang, FGD

⁶⁴ Laporan Kegiatan UPT BP2MI Wilayah Mataram. 2020. Lihat lengkapnya di: [https://bp2mintb.id/upload/file/dokumen/UPT_BP2MI_MATARAM_2020_\(27\).pdf](https://bp2mintb.id/upload/file/dokumen/UPT_BP2MI_MATARAM_2020_(27).pdf)

Edukasi terkait keuangan dan kewirausahaan untuk PMI purna juga dilakukan oleh Pemerintah Pusat, antara lain Kementerian Kominfo dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Kementerian Kominfo pada bulan April 2021 menyelenggarakan pelatihan bisnis secara digital yang berlangsung selama empat hari, dengan peserta berjumlah 180 PMI purna, dari Kabupaten Cirebon dan Kabupaten Indramayu. Para peserta dilatih dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mengembangkan usahanya, termasuk menerapkan manajemen keuangan, pemasaran dan inovasi produk secara digital.⁶⁵

Pada tahun 2018, OJK pernah memberikan pelatihan tentang pengelolaan keuangan pada PMI Purna di Kabupaten Cirebon, khususnya yang mempunyai usaha. Diharapkan dengan pengelolaan keuangan yang baik, para PMI purna dapat lebih mudah mengakses kredit untuk mengembangkan usaha yang mereka jalankan.

“Kelompok purna PMI diberi edukasi tentang *cashflow*, alur keuangan. Jadi selama ini mereka punya usaha, tapi pengeluaran-pemasukannya tidak jelas. Saat itu, OJK ada program mengenai tata kelola keuangan. Para mantan PMI memiliki usaha kecil. Walaupun usaha kecil, *cashflow*-nya jalan. Kalau tertib. Di situ kan ada keuntungan juga, di mana pihak bank yang ingin meminjamkan akan melihat itu, melihat *cashflow*-nya.” (CSO, FGD Cirebon)

Di Kabupaten Bandung Barat, salah satu kegiatan edukasi kewirausahaan, diselenggarakan pada 2021 atas dukungan Kementerian Kominfo. Para PMI yang sudah punya usaha di wilayah Kabupaten Bandung Barat diberikan pelatihan mengenai pemasaran secara digital (*Digital Marketing*).

“Jadi orang-orang yang sudah purna mereka punya perusahaan kecil-kecilan, *home industry*, baru bisa pelatihan jadi peserta...”

Sayangnya, dari 50 purna PMI yang ditargetkan menjadi peserta pelatihan, hanya 34 yang dapat mengikuti pelatihan tersebut. Banyak calon peserta yang mengalami kesulitan saat melakukan pendaftaran dan memenuhi persyaratan menjadi peserta.

“Kendala di lapangan itu, kan kominfo itu ngasih *link*, *link* untuk pendaftaran. Nah untuk *link* itu, kalau purna PMI itu ada yang bisa ada yang enggak. Ada juga didampingi oleh salah satu orang yang bisa. Tapi persyaratannya kan paspornya harus asli, kan kalau yang sudah lebih dari 10 tahun paspor ada yang hilang—yang sudah tidak ada paspor. Kalau tidak

⁶⁵ Lihat: <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-5525025/eks-pekerja-migran-di-cirebon-dibekali-kemampuan-bisnis-digital>

ada paspor, gugur kemaren. Yang daftar itu lebih dari 50 orang.” (Kader Desmigratif Desa di Kabupaten Bandung Barat, FGD)

Di Kabupaten Indramayu, edukasi kewirausahaan bahkan sudah dilakukan pada tataran Pemerintah Desa. Edukasi kewirausahaan dilakukan bekerjasama salah satu perusahaan unicorn milik swasta.

“Jadi untuk kegiatan pengelolaan keuangan di bidang usaha. Artinya pelatihan-pelatihan pembukuan usaha dan sebagainya, untuk para mantan pekerja migran yang mempunyai usaha. Kami sudah melakukan pembinaan langsung oleh unicorn Tokopedia untuk kerjasama untuk bisa berjualan di Tokopedia juga.” (Pemerintah Desa Juntinyuat, FGD)

Terlepas dari sudah adanya upaya-upaya edukasi kewirausahaan terhadap PMI, namun umumnya masih bersifat terbatas, “hanya sekali”, jangka pendek, minim pendampingan dan tidak berkelanjutan. Beberapa persyaratan untuk mengakses kegiatan atau program kewirausahaan juga sulit dipenuhi oleh PMI, sehingga banyak yang tidak bisa mengakses kegiatan atau program tersebut.

4.3.8 Pelindungan Jaminan Sosial

Berdasarkan amanat UU PPMI pasal 29, penyelenggaran pelindungan jaminan sosial dilakukan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan atau yang biasa disebut BPJS-TK dan dapat bekerjasama dengan pihak swasta. Beberapa kemajuan berarti dengan adanya penyelenggara jaminan sosial dibandingkan dengan sebelumnya yakni dengan adanya konsorsium TKI. Perbedaan yang utama adalah badan penyelenggaranya bukanlah badan swasta tetapi badan negara yang tugasnya telah diatur dalam UU No 24/2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Selain itu terdapat beberapa prinsip dari BPJS yang berbeda dengan Konsorsium PMI seperti prinsip keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas dan dana amanat. Karenanya, dana PMI yang terkumpul di BPJS TK sangat minim disalahgunakan untuk kepentingan yang tidak semestinya atau sulit dicairkan seperti kasus konsorsium TKI terdahulu.

Sayangnya dalam UU PPMI, jaminan sosial yang diatur lebih kepada jaminan ketenagakerjaan dan bukan kesehatan. Meski demikian, dengan membayar sebanyak Rp 370.000/2 tahun dengan jangka waktu perlindungan selama 30 bulan yang dibagi menjadi : 1) 5 bulan sebelum bekerja dan 2) 25 bulan selama bekerja. Bagi PMI perseorangan akan mendapatkan tambahan perlindungan selama bekerja paling lama 1 bulan setelah pendaftaran dan pembayaran iuran sampai bekerja di negara tujuan. (pasal 11 Permenaker No 18/2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia).

Beberapa manfaat yang didapat oleh PMI dibagi menjadi tiga tahapan yakni :

Tabel 4.10. Manfaat Jamsos yang Didapat PMI di Setiap Tahapan Migrasi

Sebelum Bekerja / Pra Penempatan (pasal 20)	Selama Bekerja / Penempatan (pasal 21)	Pasca Bekerja / Purna Penempatan (pasal 20)
Santunan kematian Santuan Berkala Biaya pemakaman	Santunan kematian Santuan Berkala Biaya pemakaman Beasiswa/pelatihan kerja bagi dua (2) anak peserta	Santunan kematian Santuan Berkala Biaya pemakaman

Sumber: Pemaparan “Evaluasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran “Indonesia, DJSN, September 2021

Tidak hanya jaminan transparansi keuangan dan manfaat yang didapat, tetapi juga terobosan yang dilakukan oleh BPJS TK terutama lebih meningkatkan perlindungan kepada PMI terutama dari segi kebijakan terdapat usulan dari Kemnaker untuk memasukkan jaminan sosial sebagai isu prioritas dalam setiap pembahasan substansi MoU dengan negara lain.

“.....Jaminan sosial masuk sebagai isu prioritas setiap pembahasan substansi MoU dengan negara lain, sehingga kita mewajibkan pengguna untuk mengikutsertakan PMI di dalam program jaminan sosial/asuransi..” (Wawancara, Kemnaker RI)

Selain itu, terdapat beberapa terobosan yang dilakukan BPJS TK untuk meningkatkan perlindungan kepada PMI : ⁶⁶

1. Bekerjasama dengan PERKESO/SOCSO Malaysia untuk perluasan perlindungan PMI. Melalui MoU BPJS Ketenagakerjaan dengan PERKESO/SOCSO yang ditandatangani oleh kedua pihak pada 4 Maret 2019, BPJS Ketenagakerjaan dan PERKESO sepakat untuk bekerja sama dalam hal berbagi data kepesertaan PMI, sosialisasi dan edukasi, pemberian pelayanan lintas batas negara, dan penegakan hukum. Dalam hal pelayanan lintas batas negara, jika PMI harus dirawat karena kecelakaan kerja di Malaysia, perawatan di Malaysia akan ditanggung oleh PERKESO dan jika perlu melanjutkan pengobatan setibanya di Indonesia akan ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan (Nasrulkah, 2019).
2. Mempermudah mekanisme klaim agar dapat diakses secara online (e-klaim) baik itu melalui aplikasi yang dibuat oleh BPJS TK tetapi juga bekerjasama dengan instansi pemerintah lainnya (Kemnaker, BP2MI dll)

⁶⁶ Wawancara Daring dengan pihak BPJS TK

3. Mempermudah mekanisme pembayaran premi melalui kerjasama dengan Kemenlu dalam bentuk informasi kepada PMI ketika PMI lapor diri melalui platform Kemenlu. Dalam informasi tersebut, terdapat himbauan agar PMI menjadi peserta BPJS TK dan dapat melakukan pembayaran premi di negara tujuan meski masih terbatas.
4. Penjajakan dukungan terkait kebijakan mandatori kepesertaan di perwakilan RI di LN ketika PMI memperpanjang perjanjian kerja.

Meski terdapat terobosan yang dilakukan, terdapat temuan dari kajian terkait pelaksanaan BPJS TK di daerah seperti *pertama*, perlu adanya buku nikah untuk proses klaim (Lotim) padahal dalam Permenaker tidak sebutkan buku nikah menjadi prasyarat mengajukan klaim, Hal ini berakibat pada sulitnya pengajuan klaim. *Kedua*, tidak semua LTSA terdapat desk BPJS TK, sehingga untuk pembayaran BPJS dan pengurusan masih pihak diluar PMI (calo/sponsor/petugas P3MI) hal ini berakibat pada data yang kurang benar dan tidak memahami manfaat dari BPJS TK. *Ketiga*, masalah kebijakan yang dituangkan dalam Permanaker No 18/18 yang menghambat perlindungan jaminan sosial bagi PMI. Hal ini terlihat dari jumlah kepesertaan PMI menurun dari 376.601 (30 Des 2020) menjadi 295.978 (Juni 2021) dan peserta JHT 23 orang.⁶⁷. Beberapa kelemahan dari Permenaker Jamsos PMI dan akan segera direvisi oleh Kemnaker :

- a. Tidak semua manfaat (13 manfaat dari asuransi PMI terdahulu) dapat diakses PMI. Dua manfaat ini adalah gaji tidak dibayar dan advokasi dan bantuan hukum. Hal ini dikarenakan mandate UU BPJS tidak sampai kesana sehingga bila PMI mengalami dua masalah ini, maka instansi pemerintah yang harus menanganinya.
- b. Perawatan dan pengobatan hanya mencakup sebelum dan setelah bekerja (dalam negeri) tetapi juga luar negeri untuk biaya di luar negeri ditanggung oleh asuransi yang dimiliki oleh PMI. padahal tidak semua PMI diberikan asuransi oleh pemberi kerja.⁶⁸
- c. Santunan PHK hanya diberikan jika PMI mengalami PHK karena kecelakaan kerja saja, namun tidak mengcover PHK Sepihak yang disebabkan oleh faktor lainnya Misal: Pengguna Jasa bangkrut/pailit, majikan meninggal, bencana alam, dll. Termasuk besaran dan masa kerja yang juga disesuaikan.⁶⁹

⁶⁷ DJSN, Makalah “Evaluasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi PMI”, dipresentasikan pada pertemuan zoom 01 September 2021 dalam rapat dengan DJSN.

⁶⁸ Kemnaker, Makalah, Rapat Evaluasi Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Menuju Pelindungan PMI yang Lebih Baik, dipresentasikan pada pertemuan zoom 01 September 2021 dalam rapat dengan DJSN

⁶⁹ Idem

- d. Biaya pemulangan maksimal Rp.10.000.000 (tiket pesawat ekonomi), ada beberapa kasus dimana PMI membutuhkan biaya pemulangan khusus yang memerlukan biaya diatas Rp.10.000.000⁷⁰
- e. Meski dalam Permenaker telah diatur secara rinci mengenai mekanisme klaim durasi klaim sangat terbatas. Hanya untuk kecelakaan kerja durasi klaim bisa 24 bulan.
- f. Persyaratan klaim lainnya adalah PMI harus memiliki/diakui bukan PMI yang undocumented. Padahal proses PMI menjadi undocumented sangatlah beragam. Misalnya ketika paspor PMI ditahan dan PMI mendapatkan kekerasan lalu PMInya lari. Maka PMI akan kehilangan status legalnya dan tidak dilindungi dengan jaminan sosial. Hal ini membuat mereka susah untuk mengklaim jaminan sosial ketika mereka tidak terbukti berdokumen kerja. Terlebih jika majikan mereka dimintai pertanggungjawaban. Para pemberi kerja dapat memanipulasi PPMI untuk terhindar dari menanggung jaminan sosial mereka. Majikan dapat dengan mudah mengatakan “mereka tidak bekerja untuk kami” “mereka bukan pekerja kami”⁷¹
- g. Portabilitas (kepesertaan) dibatasi hanya 2 thn. Stlh 2 thn kepesertaan otomatis berhenti.
- h. Aspek kepesertaan :⁷²
 - Jumlah PMI yang terdaftar di BP Jamsostek hingga Juni 2021 sebanyak 295.978 sedangkan data BI dan BP2MI mencapai 3.223.000.
 - Sebagian besar PMI ada yang tidak memiliki KTP sehingga kesulitan mendaftar menjadi BP Jamsostek.
 - Banyaknya PMI yang bekerja keluar negeri tanpa melalui prosedur yang ditetapkan sehingga tidak terdaftar di KBRI
 - Beberapa PMI sudah memiliki asuransi wajib dari majikan atau agency
- i. Aspek manfaat :
 - Sosialisasi terkait jamsos ketenagakerjaan masih kurang baik untuk komunitas PMI dan agen terutama dalam proses pembayaran dan proses klaim.
 - PMI berharap agar BPJS Ketenagakerjaan dapat dimanfaatkan secara langsung di rumah sakit (rawat jalan pelayanan kesehatan) di negara tujuan
 - Ketiadaan layanan medis manfaat JKK pada saat penempatan.
 - Program JHT Bagi PMI masih bersifat sukarela
 - Program JKP berpeluang tidak dapat diakses

⁷⁰ idem

⁷¹ Maulidia, Halidah, UIN Jakarta, Skripsi “Analisis Hambatan Pemenuhan Jaminan Sosial Perempuan PMI di Malaysia Periode 2016-2018. 2019. Link dokumen : <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/7553-23840-1-SP.pdf> (Dokumen diakses pada 15 Januari 2021)

⁷² DJSN, makalah “hasil monitoring DJSN”. 01 September 2021

- Tantangan perlindungan di masa pandemi covid 19, akses perlindungan diri termasuk ke pelayanan kesehatan isolasi hingga pemulangan
- j. Aspek iuran :
- Terbatasnya channel pembayaran menyebabkan PMI kesulitan untuk mendaftar sebagai peserta BPJS TK
 - Terdapat regulasi di luar negeri (Singapura) di kedutaan atau pekerja tidak diperbolehkan memperoleh dana dari luar kontrak atau ketentuan yang ada sehingga tidak memungkinkan pengembangan konsep agen perisai di Singapura
 - PMI masih kesulitan membayar iuran karena bank yang ada jaraknya jauh dari lokasi bekerja.

Keempat, Tidak semua LTSA terdapat desk BPJS TK, sehingga untuk pembayaran BPJS dan pengurusan masih pihak diluar PMI (calo/sponsor/petugas P3MI)⁷³ hal ini berakibat pada data yang kurang benar dan tidak memahami manfaat dari BPJS TK dan *kelima*, Mekanisme pengiriman dokumen untuk klaim melalui elektronik masih belum dapat dilakukan dan sedang menunggu juknis aturannya.⁷⁴

4.3.9. Pembiayaan

UU PPMI (pasal 30) telah menetapkan bahwa PMI tidak dapat dibebani biaya penempatan. Selain itu, Pasal 72 melarang setiap orang membebankan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon pemberi kerja kepada Calon PMI (Pasal 72).

Sebagai aturan turunan dari Pasal 30 UU PPMI, BP2MI menerbitkan Peraturan BP2MI No 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan PMI.⁷⁵ Berdasarkan peraturan ini, PMI yang dibebaskan biaya penempatannya adalah PMI pada 10 jenis jabatan, yaitu: a. pengurus rumah tangga; b. pengasuh bayi; c. pengasuh lanjut usia (lansia); d. juru masak; e. supir keluarga; f. perawat taman; g. pengasuh anak; h. petugas kebersihan; I. pekerja ladang/perkebunan; dan J. awak kapal perikanan migran.

Peraturan BP2MI No. 9 Tahun 2020 menetapkan 14 komponen biaya penempatan PMI, yang dibebaskan, yaitu: 1).Tiket berangkat, 2).Tiket pulang, 3).Visa kerja, 4).Legalisasi Perjanjian Kerja, 5).Pelatihan, 6). Sertifikat pelatihan, 7). Jasa P3MI,

⁷³ Wawancara dengan pihak BPJS TK secara daring pada 01 Oktober 2021

⁷⁴ Idem

⁷⁵ Diperbaharui dengan Peraturan BP2MI Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan PMI.

8).Penggantian paspor, 9).SKCK, 10). BPJS PMI, 11). Pemeriksaan kesehatan, 12). Pemeriksaan Kesehatan Tambahan, 13).Transportasi lokal dan 14). Akomodasi. Peraturan ini selanjutnya menetapkan bahwa Komponen biaya nomor 5 (Pelatihan kerja) dan nomor 6 (Sertifikat pelatihan) dibebankan kepada Pemerintah Daerah⁷⁶ dan dapat bekerjasama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan / atau swasta yang terakreditasi. Sedangkan Komponen biaya penempatan selain No 5 dan 6 dibebankan kepada Pemberi Kerja.

Di sisi lain, UU PPMI sebetulnya mengamanatkan fasilitasi pelatihan bukan hanya pada Pemerintah Daerah saja. Namun pada seluruh tataran pemerintah yang terdiri dari Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota untuk: *Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan (pasal 39 huruf o, 40 huruf g, 41 huruf i).*

Kajian ini menemukan bahwa hingga tahun 2021, sebagian besar Pemerintah Daerah belum mampu melaksanakan aturan terkait pembebasan pembiayaan bagi PMI. Terlihat bahwa sejak pemberlakuan UU PPMI, pelatihan bagi CPMI belum dilaksanakan oleh Pemda, sehingga sebagai syarat untuk mendapatkan sertifikat kompetensi, CPMI harus mengikuti pelatihan di lembaga pelatihan/BLKLN swasta dan harus mengeluarkan biaya.

Sebagai contoh, Pemda Kabupaten Cirebon hingga Tahun 2021 belum mampu melaksanakan aturan terkait pembebasan pembiayaan bagi PMI. Demikian pula dengan Pemda Kepulauan Riau. Walaupun pada dasarnya UPT BP2MI Tanjungpinang mendukung pelaksanaan pembebasan biaya penempatan PMI sebagaimana yang diatur dalam UU PPMI. Namun, dalam pelaksanaannya menemui kendala karena harus membebaskan pelaksanaan pelatihan calon PMI kepada Pemerintah Daerah.⁷⁷ Pemerintah Daerah, khususnya Pemerintah Kota Batam belum mempunyai program dan belum mengalokasikan anggaran untuk pelatihan bagi calon PMI.

Walau demikian, seperti disampaikan pada bagian sebelumnya, beberapa Pemda sudah berkomitmen mengalokasikan anggaran untuk pelatihan CPMI, walaupun masih sangat terbatas. Pemerintah Daerah Kabupaten Indramayu pada 2021 sudah

⁷⁶ Tanpa penjelasan lebih lanjut tentang Pemda, apakah Pemerintah Provinsi atau Pemerintah Kabupaten/Kota, atau keduanya.

⁷⁷ BP2MI Tanjungpinang, FGD

menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi CPMI untuk 300 orang CPMI, khususnya di sektor informal. Sedangkan Pemda Cirebon sudah berkomitmen akan mengalokasikan anggaran untuk pelatihan CPMI pada 2022, walaupun terbatas hanya untuk 500 orang.

“Komitmen Pemerintah Daerah dalam menjalankan apa yang sudah tertuang di dalam ketentuan Perka Badan kami jalankan...Di pasal Perka Badan itu ada poin biaya pelatihan. Maka disampaikan bahwa Pemerintah Daerah baru mengusulkan anggaran untuk Tahun 2022, itu juga sebatas untuk sekitar di 500 orang, sedangkan potensi CPMI kita ada banyak... Sebelum pandemi jumlah CPMI ada 9000..Setelah pandemi CPMI memang sangat berkurang hampir sampai di angka 1000, penempatannya...” (Disnaker, FGD Cirebon)

Kajian ini juga menemukan masih maraknya praktik overcharging serta potongan gaji PMI di beberapa wilayah antara lain di Batam, Cirebon, Lombok Timur dan Indramayu. Di Indramayu, CPMI tujuan Taiwan mengalami potongan gaji hingga 7 (tujuh) bulan.

“Praktik overcharging masih marak. PMI rentan terkena jeratan hutang. Contoh kasus, PMI ke Taiwan potongan gaji ada yang sampai 7 bulan”. [FGD, CSO Indramayu]

Di sisi lain, ada pula P3MI yang sudah mempraktekkan kebijakan zero cost saat melakukan penempatan PMI. Pihak P3MI pun tidak memotong gaji PMI ketika melakukan proses penempatan mereka.

“*Alhamdulillah* kami sudah menerapkan pembebasan biaya penempatan dengan tidak memotong gaji sepeserpun sejak sebelum Undang-undang No.18 tahun 2017 disahkan di DPR. *Alhamdulillah* sudah jalan. Setelah jalan 5-6 tahun untuk yang *renew*, baru kami *alhamdulillah* untuk yang *oversea* (PMI baru) untuk yang dari Indonesia. Dan *alhamdulillah* sampai detik ini sudah *zero cost*.”

Selain itu, di Lombok Timur, ada pula BLKLN yang menerapkan kebijakan zero cost, seperti sudah disampaikan pada bagan sebelumnya. Ketika menyelenggarakan pelatihan dan uji kompetensi untuk penempatan perdana PMI di Arab Saudi melalui Sistem Penempatan Satu Kanal (SPSK), mereka tidak memungut biaya dari CPMI.⁷⁸

⁷⁸ Lihat pada bagian C. *Sertifikat Kompetensi CPMI di Tengah Absennya Pelatihan dari Pemerintah*

Pada 30 Juli 2021, BP2MI menerbitkan Keputusan Kepala BP2MI No. 214 Tahun 2021 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembebasan Biaya Penempatan PMI. Pada Diktum ke delapan keputusan tersebut dinyatakan bahwa pembiayaan penempatan bagi 10 jenis jabatan PMI difasilitasi melalui Pinjaman Kredit Tanpa Agunan (KTA) dan/atau Kredit Usaha Rakyat (KUR) dari Bank BUMN dan/atau Bank Pembangunan Daerah (BPD).

Untuk mendukung pelaksanaan Keputusan Kepala BP2MI Nomor 214 Tahun 2021, pada 5 Agustus 2021, Kepala BP2MI mengeluarkan Instruksi Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Penerbitan Surat Rekomendasi Pengajuan KTA PMI oleh Kepala UPT BP2MI. Instruksi ini ditujukan kepada para Kepala Kepala UPT BP2MI, antara lain untuk melaksanakan proses penerbitan Surat Rekomendasi Pengajuan KTA PMI, melakukan verifikasi keabsahan dokumen persyaratan Surat Rekomendasi Pengajuan KTA PMI dan dokumen persyaratannya, menunjuk Petugas Verifikasi di UPT wilayah kerjanya untuk melaksanakan proses verifikasi keabsahan dokumen, dan bertanggung jawab atas hasil verifikasi dokumen yang dilakukan oleh Petugas Verifikasi yang ditunjuk.⁷⁹ Instruksi ini juga melampirkan Panduan Pengajuan Pinjaman KTA PMI Skema P to P baik untuk 10 Jabatan sesuai Peraturan BP2MI Nomor 09 Tahun 2020 maupun di luar 10 sektor jabatan tersebut. Lebih jauh lagi, BP2MI juga mengeluarkan Petunjuk Teknis Pengajuan KTA sampai Proses Verifikasi Kepala UPT BP2MI dan dimuat pada website siskotkln.⁸⁰

Keputusan Kepala BP2MI Nomor 214 Tahun 2021 mengundang respon dari CSO yang menilai bahwa keputusan ini membingungkan, karena mekanisme pembiayaan melalui pinjaman KUR dan KTA, menandakan bahwa PMI harus menanggung biaya penempatan, bukan bebas dari biaya penempatan, sebagaimana sudah diatur oleh pasal 30 UU PPMI. Selanjutnya, Diktum ke dua belas menyatakan bahwa dalam hal pembiayaan penempatan yang menjadi kewajiban pemberi kerja telah dibayarkan terlebih dahulu oleh PMI, maka pemberi kerja wajib mengganti biaya yang sudah dikeluarkan melalui mekanisme *reimbursement*. Kalangan CSO mempertanyakan kepastian pelaksanaan keputusan tersebut. Bagaimana *reimbursement* pasti dilaksanakan oleh pemberi kerja, terlebih

⁷⁹ Lihat instruksi lebih lengkap pada:

https://jdih.bp2mi.go.id/uploads/20211221/20211221173508_8889122_Instruksi_No_02_Tahun_2021_Tentang_Penerbitan_Surat_Rekomendasi_Pengajuan_Kredit_Tanpa_Agunan_Pekerja_Migran_Indonesia.pdf

⁸⁰ Lihat juknis lengkap pada:

<http://siskotkln.bnp2tki.go.id/files/JUKNIS%20PENGAJUAN%20KTA%20PMI%20SAMPAI%20OVERIFIKASI%20KEPALA%20UPT.pdf>

pemerintah Indonesia tidak memiliki kesepakatan resmi dengan negara tujuan untuk mengikat pemberi kerja untuk mematuhi peraturan ini.⁸¹

4.3.10 Pendataan

Pendataan menjadi aspek penting dalam memberikan perlindungan kepada PMI. Hingga sekarang data PMI tidak dipastikan secara jelas. Berdasarkan data Bank Dunia dan BPS memperkirakan jumlah PMI sebesar 9 juta dan tersebar di seluruh dunia.⁸² Sedangkan data tiga instansi pemerintah dalam hal ini jumlah PMI yang ada di BP2MI terintegrasi dengan data Keimigrasian mencatat jumlah PMI *by name by address* sebanyak 3,7 juta, Kementerian Luar Negeri mencatat sebanyak 4,2 juta dan Kementerian Tenaga Kerja mencatat sebanyak 5 juta PMI.⁸³ Dapat disimpulkan bahwa belum ada data yang pasti mengenai jumlah PMI padahal bila melihat UU PPMI, pemerintah pusat dan daerah diberikan mandat untuk melakukan pendataan.

Tabel 4.11. Pembagian Tanggung Jawab Instansi Berdasar Amanat UU PPMI

Instansi	Amanat UU PPMI
Kementerian Luar Negeri	Pelindungan Selama Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b meliputi: a. pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk (pasal 31)
Pemerintah daerah kabupaten/kota	Pemerintah Daerah kabupaten/kota memiliki tugas dan tanggung jawab: b. membuat basis data Pekerja Migran Indonesia (pasal 41)

Beberapa temuan kajian tentang pendataan diantaranya :

Upaya perlindungan oleh pemerintah dari pusat hingga daerah. Terobosan juga telah dilakukan diantaranya :

⁸¹ Lebih lengkap terkait pernyataan CSO bisa dilihat antara lain pada:

<http://www.jaringanburuhmigran.org/2021/08/Kebijakan-Pembebasan-Biaya-Penempatan.html>

⁸² <https://www.idxchannel.com/economics/tersebar-di-berbagai-negara-pekerja-migran-asal-ri-capai-9-juta-orang#:~:text=%22Menurut%20survei%20yang%20dilakukan%20Bank,18%2F9%2F2021>

(diakses pada 30 Januari 2021)

⁸³ <https://nasional.sindonews.com/read/96062/15/ironis-data-pekerja-migran-di-bp2mi-kemlu-dan-kemenaker-berbeda-1594307234> (diakses pada 30 Januari 2021)

1. Pendataan sedang dilakukan, meskipun baru manual tapi akan menyoar 317 desa. Petugas pendata sengaja dipilih yang purna PMI (Pemda Indramayu).
2. Pengembangan basis data, PMI mendaftar melalui Disnaker dalam hal ini adalah secara prosedural maka secara otomatis ter-update data-data yang ada di SSKO. (Pemda Lotim)
3. Di tingkat kecamatan PPKBP3A (Dinsos) memiliki UPT DP5A, salah satu tugasnya adalah mendata keluarga PMI. (Pemerintah kabupaten Cirebon)
4. Membentuk Satgas Pelindungan Perempuan dan PMI (Pemerintah Desa Babakan Gebang, Cirebon)
5. Membuat aplikasi Portal Siap kerja yang akan menghubungkan mulai dari permintaan bekerja di luar negeri (job order) hingga verifikasi di perwakilan dan BP2MI serta pemerintah daerah. Portal ini dibuat oleh Kemnaker.
6. Mensinkronisasikan/mengintegrasikan data dari masing-masing perwakilan RI kedalam Portal Peduli WNI (Kemlu)

Berikut permasalahan terkait pendataan berdasarkan temuan kajian :

Meskipun telah ada berbagai upaya pendataan, pendataan masih terpisah-pisah, belum mewakili kebutuhan CPMI dan PMI dan belum menuju satu data meski inisiasi telah dilakukan. Temuan dari kegiatan kick off meeting, FGD daring dengan CSO dan tinjauan lapangan terdapat beberapa permasalahan terkait pendataan yakni:

1. Pengumpulan data migrasi memiliki beberapa kelemahan dari sisi metode dan variabel yang dikumpulkan, seperti sumber informasi yang seringkali didapatkan dari tetangga atau kerabat bagi PMI yang telah lama berangkat bukan langsung dari yang bersangkutan.
2. Terdapat banyak survei yang telah dilakukan oleh berbagai pihak namun BPS belum mampu menjadi pengampu dalam hal migrasi pekerja.
3. Minimnya pendataan menyeluruh yang dapat menjangkau PMI apapun status keimigrasiannya (prosedural/non prosedural) menyebabkan adanya ketidakterjangkaunya bantuan sosial untuk PMI.
4. Sinkronisasi data terutama kependudukan masih terbatas. Masih banyak PMI yang tidak memiliki e-KTP bahkan KTP.
5. Unsur pendataan juga belum seluruhnya mewakili kebutuhan Purna PMI terutama yang mengalami masalah. misalnya tidak hanya *by name and address* saja. Tetapi data pelanggaran/kasus/tindak kekerasan yang dialami juga terbatas sehingga PMI purna/keluarga PMI Purna yang mengalami masalah masih sedikit yang mendapatkan akses kepada PKH dan selama masa covid 19, PMI purna yang mengalami masalah di luar negeri juga sulit mengakses dana Bantuan

Sosial (BST) karena datanya tidak masuk ke DTKS yang perlu mendapat bantuan sosial.

6. Belum adanya data ketenagakerjaan berupa data calon PMI beserta kualifikasinya, informasi data pasar kerja dan kebutuhan kualifikasi pekerjaan berdasarkan sektor pekerjaan sehingga nantinya data ini dapat digunakan sebagai *link and match* antara *supply dan demand* antara kebutuhan CPMI, ketersediaan jenis pekerjaan dan kualifikasinya. Dengan adanya data ini maka pembekalan kepada PMI dapat disiapkan lebih matang mulai dari pengetahuan dasar mengenai hak dan kewajiban PMI, literasi keuangan, regulasi negara tujuan dan mekanisme pengaduan kasusnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) yang memuat strategi pembangunan Nasional, kebijakan umum, program Kementerian/Lembaga dan lintas Kementerian/Lembaga untuk pekerja migran telah dilakukan semenjak adanya UU 39/2004. Bahkan pada tahun 2010 - 2014, bila melihat RPJMN yang ada, beberapa kebijakan dan program dalam melindungi pekerja migran Indonesia/TKI (pengucapan pada tahun itu) sudah cukup banyak seperti peningkatan pelayanan pekerja migran di luar negeri diantaranya 1) kemudahan pengurusan dokumen keberangkatan hingga penyelesaian kasus, 2) pembuatan sistem informasi pasar kerja, 3) layanan dokumen kependudukan pekerja migran yang cepat, murah dan mudah mulai dari layanan surat keterangan pindah ke luar negeri hingga jumlah pekerja migran yang terdaftar di KBRI/KJRI, 4) mempermudah layanan paspor dan dokumen keberangkatan pekerja migran, 5) penyiapan keberangkatan mulai dari penyiapan pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan prinsip HAM, 6) berbagai langkah untuk pencegahan pekerja migran unprosedural, hingga 7) adanya regulasi untuk melindungi PMI mulai dari ratifikasi Konvensi PBB 1990, 8) advokasi dan perlindungan hukum di negara tujuan termasuk jumlah MoU yang harus dihasilkan, jumlah *lobbying* dengan negara tujuan untuk mempermudah perlindungan, kualitas layanan *hotline* perlindungan yang ada, hingga 9) pemberdayaan purna pekerja migran dan 10) pemulangan pekerja migran.

RPJMN di tahun 2015 – 2019 juga telah memberikan penguatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia dari yang sebelumnya melalui 1) peningkatan tata kelola layanan penempatan PMI melalui pembenahan, peningkatan koordinasi mulai dari penyusunan informasi peluang pasar, diseminasi, penyiapan program rekrutmen, penerapan kriteria dalam menentukan persyaratan baik dokumen jati diri, maupun pendidikan dan keterampilan untuk mengisi kebutuhan pasar kerja, dan pelaksanaan kerjasama hingga promosi dan mekanisme/proses perlindungannya, 2) Adanya penekanan perlindungan dengan melibatkan negara lain melalui peninjauan nota kesepakatan dengan negara-negara tujuan, 3) pembekalan PMI dalam pendidikan dan pelatihan melalui peningkatan efektivitas penggunaan dan kualitas Balai Latihan Kerja (revitalisasi BLK) dan lembaga pelatihan milik swasta terstandar dan penyusunan kebijakan dan pendidikan terhadap Pekerja melalui instrumen hukum berperspektif HAM terutama Konvensi ILO serta mekanisme internasional lainnya, dan 4) memperbesar pemanfaatan jasa keuangan bagi PMI melalui pengenalan jasa keuangan untuk menyimpan tabungan dan pengiriman

uang kepada keluarga di tanah air, peningkatan akses kredit, serta penyusunan skema asuransi yang efektif.

Bila melihat dokumen RPJMN yang telah disusun dan dituangkan dan melihat kondisi yang ada terutama paska pengesahan UU PPMI, maka seharusnya kondisi PMI jauh lebih terlindungi, dapat bekerja secara aman dan mendapatkan perlakuan yang adil dan setara dalam proses migrasi. Terlebih dalam UU PPMI, mandate pemerintah baik itu pemerintah desa hingga pemerintah pusat lebih didetailkan. Sumbangsih UU PPMI terhadap perlindungan PMI adalah memasukkan pemerintah desa dalam proses perlindungan PMI termasuk juga tugas-tugas yang lebih jelas yang harus dilakukan oleh pemerintah termasuk membuat system pendataan yang dilakukan oleh pemerintah daerah (pasal 41 UU PPMI) dan mengurangi peran swasta dalam proses penempatan PMI. UU PPMI juga lebih menginstitutionalisasikan perlindungan melalui desa, LTSA dan pusat pelindungan PMI di negara tujuan agar lebih terukur pelaksanaannya perlingkungannya. Namun sayangnya pelaksanaan dari instansi dari tingkat desa hingga ke luar negeri belum berjalan optimal. Beberapa telah dilaksanakan oleh pemerintah baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas. Namun, bila melihat temuan dan analisis dari temuan, program yang dilakukan pemerintah masih bersifat programik dan belum dapat menjawab akar permasalahan yang ada misalnya di desa-desa, peran calo/sponsor dalam proses migrasi PMI masih sangat tinggi mulai dari pemberian informasi, pengurusan dokumen hingga keberangkatan calon PMI.

Kebijakan dan program yang adapun masih minim dalam perspektif, terutama dalam perspektif gender. Padahal dalam amanat pasal 2 UU PPMI disebutkan pada dasar dan asasnya mengenai persamaan hak, pengakuan atas martabat dan HAM, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, nondiskriminasi, antiperdagangan manusia. Selain itu pada pasal 34.e. dituliskan mengenai kewajiban Pemerintah untuk melakukan perlindungan sosial bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak (Pasal 34.e).

Dari 10 Klaster yang ditinjau, sejumlah perlindungan PMI belum terlaksana sebagaimana diamanatkan UU PPMI. Berbagai tantangan yang ditemukan secara umum antar lain :

- 1) Masih maraknya percaloan (dalam perekutan PMI dan percaloan pengurusan dokumen) dan Praktik penempatan Non-prosedural PMI dan pemalsuan dokumen.
- 2) Masih minimnya pemahaman masyarakat dan calon PMI mengenai prosedur dan persyaratan menjadi PMI secara procedural berdasarkan UU PPMI.

- 3) Belum terlaksananya pemeriksaan psikologis dan lemahnya pengawasan terkait dokumen hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologis
- 4) Masih lemahnya fungsi dan pengelolaan LTSA untuk penempatan dan perlindungan PMI sebagaimana amanat UU PPMI.
- 5) Masih minimnya kapasitas dan komitmen Pemerintah (Pemerintah Pusat, Pemprov/Pemkab/kota/Pemdes) untuk menjalankan tugas dan kewajiban yang ditetapkan oleh UU PPMI.
- 6) Lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan PMI di masa sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja.
- 7) Masih rendahnya keterjangkauan informasi mengenai migrasi aman dan adil baik itu sebelum.
- 8) Masih belum sesuai materi pendidikan dan pelatihan dengan pekerjaan yang dilakukan PMI khususnya PMI yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga.
- 9) Masih belum meratanya perspektif berpusat pada korban dan respon gender pada layanan migrasi tenaga kerja baik sebelum berangkat, selama dan paska kepulangan.
- 10) masih sulitnya mekanisme koordinasi antara pemerintah daerah dari tingkat desa hingga pusat dalam mengimplementasikan UU PPMI.

Uraian mengenai kendala dan tantangan yang ditemukan di setiap kluster Pelindungan dapat di lihat di bawah ini:

1. Pelindungan Administratif- Sebelum Bekerja:

- Belum terbitnya sejumlah aturan turunan dari UU PPMI, khususnya aturan turunan dari Pasal 12 UU PPMI yaitu Peraturan BP2MI tentang Proses dan Syarat Calon Pekerja Migran.
- Masih ditemukan kendala dalam pengembangan SISKOPMI untuk perlindungan PMI, termasuk ketidakstabilan link dengan Dukcapil.
- Secara spesifik, dalam konteks pelindungan administratif, pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan PMI di masa sebelum bekerja masih lemah, termasuk: 1) Terhadap BLK/LPK yang melakukan perekrutan dan /penempatan PMI 2) Praktik percaloan 3) P3MI yang melakukan pelanggaran (Contoh, memastikan pembiayaan penempatan sesuai aturan yang berlaku, memastikan setiap CPMI dan keluarganya menyimpan salinan Dokumen PK dan tidak ditahan oleh pihak lain); 4) terhadap penerapan tarif paspor CPMI sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Pelindungan Teknis

- Sosialisasi dan pemberian informasi meskipun telah dilakukan namun belum dapat menjangkau PMI secara langsung. Pemberian informasi justru diberikan di tingkat dinas dan pemerintah kecamatan serta pemerintah desa.

- Muatan dan mekanisme pemberian informasi dan sosialisasi belum dipersiapkan secara maksimal termasuk durasi pelaksanaannya sehingga isi dari pemberian informasi belum dapat tepat sasaran (hanya 1/2x dalam setahun dan materi sosialisasi belum mempertimbangkan kearifan local)
- Sarana dan prasarana BLK-LN milik pemerintah terbatas karena keterbatasan anggaran, SDM dan komitmen daerah serta minimnya monitoring kepada BLK-LN milik swasta sehingga mempengaruhi kualitas pendidikan dan pelatihan CPMI sebagai bekal kerja CPMI.
- Kurikulum pendidikan dan pelatihan belum terupdate sesuai dengan kebutuhan keahlian di luar negeri. Hal ini disebabkan belum sinkronnya pendataan mengenai informasi pasar kerja dengan pendidikan dan pelatihan yang ada.
- Masih terdapat kesenjangan dalam memberikan perlindungan khususnya penanganan kasus PMI antara pemerintah pusat dan daerah khususnya menghadapi kasus PMI unprosedural. Pemerintah daerah condong tidak siap menghadapi kasus yang dialami PMI unprosedural.
- Masih terdapat tantangan dalam mengimplementasikan petugas pengantar kerja di setiap kabupaten/kota karena terbatas anggaran dalam pelatihan petugas pengantar kerja.
- Di LTSA sendiri, beberapa permasalahan yang tampak terjadi yakni 1) peran LTSA belum berfungsi maksimal karena calo/sponsor masih berada di LTSA untuk membantu CPMI dalam proses pengurusan dokumen kerja, 2) Alur verifikasi dokumen kerja di LTSA masih mengikuti UU 39/2004 terutama pendidikan dan pelatihan yang seharusnya CPMI sudah harus membawa dokumen sertifikasi pendidikan/pelatihan di LTSA namun hingga saat ini hampir sebagian besar CPMI yang datang ke LTSA belum memiliki dokumen sertifikasi pendidikan/pelatihan namun CPMI, 3) Integrasi data terutama KTP di LTSA dengan Kependudukan (Dukcapil) masih tersendat, sehingga proses verifikasinya tidak berjalan sesuai yang diharapkan, 4) Penyelenggaraan LTSA tidak di dukung oleh komitmen yang penuh dari pemerintah daerah sehingga LTSA tidak berfungsi sesuai mandat UU PPMI.
- Pengawasan ketenagakerjaan yang seharusnya dilakukan pada pra keberangkatan masih minim karena masalah SDM, mekanisme dan anggaran sehingga yang terjadi masih banyak proses pra keberangkatan yang melakukan eksploitasi contohnya kasus BLK-LN Centra Karya Semesta di Malang yang mana CPMInya beberapa loncat dan berusaha kabur karena mendapatkan perlakuan yang tidak baik selama di BLK-LN. Selain itu, fungsi pengawasan yang dulunya dilakukan di tingkat kabupaten, diarahkan ke provinsi sehingga mekanisme pengawasan yang Adapun menjadi lebih

umum dan kurang rutin. Terakhir, adanya keterbatasan anggaran daerah dalam menjalankan pengawasan sehingga kerja pengawasan tidak maksimal.

3. Pelindungan Selama Bekerja

- Masih minimnya literasi digital PMI terutama menggunakan platform yang telah disediakan pemerintah. Hal ini dikarenakan minimnya informasi mengenai kegunaan platform tersebut bagi PMI dan keamanan PMI bila mengakses platform tersebut.
- Masih belum meratanya kesadaran dan pengetahuan para pejabat public di perwakilan RI dalam memberikan layanan sehingga masih banyak yang merasa terdiskriminasi dalam mengakses dan menggunakan layanan penanganan kasus.
- Pengawasan ketenagakerjaan masih sulit dilakukan terutama di negara yang menganut system kafala atau PMI yang bekerja di sector domestik. Hal ini dikarenakan belum adanya komitmen yang dituangkan dalam sebuah dokumen mengikat (MoU) antara Pemerintah RI dengan pemerintah negara tujuan untuk membuat system dan melakukan pengawasan secara bersama-sama.
- Meskipun KBRI/KJRI telah memiliki mekanisme untuk melakukan verifikasi terhadap mitra usaha dan majikan namun belum ada juknis verifikasi termasuk mekanisme pelaporan kepada public/akses public terhadap dokumen verifikasi tersebut.

4. Pelindungan Setelah Bekerja

- Dalam hal fasilitasi pemulangan ditemukan sejumlah tantangan, antara lain: Masih ada PMI yang harus menanggung biaya kepulangan sendiri setelah menjalani karantina di Jakarta, praktek pungli saat kepulangan, termasuk di lokasi karantina (Jakarta), tumpukan antrian di Bandara (Jakarta), permasalahan sampah di tempat karantina di Batam, serta banyak PMI yang dipulangkan yang tidak sukses (tidak membawa uang) sehingga rentan menjadi korban TPPO pada saat proses kepulangan/karantina.
- Pemprov dan Pemkab/kot belum optimal menjalankan tugas dan kewajibannya sebagaimana diatur Pasal 40 (b) dan 41 (d) UU PPMI, yaitu mengurus kepulangan PMI dalam hal terjadinya peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, sehingga pemulangan PMI di masa Pandemi Covid 19, cenderung bertumpu kepada BP2MI.
- Kapasitas staf pemerintah yang memberikan layanan fasilitasi hak-hak PMI, termasuk menjadi mediator kurang memadai (kurang menguasai materi perkara/kasus dan tidak mempunyai perspektif pembelaan hak-hak PMI).
- Masih maraknya stigma buruk kepada PMI yang gagal/tidak sukses sehingga mereka enggan atau tidak berani melapor, walaupun banyak hak-haknya terlanggar.

- Proses pemulangan PMI meninggal dunia (jenazah) masih didominasi oleh Pemerintah (Pusat dan Daerah). Sedangkan peran dari P3MI minim dan cenderung ingkar dari tanggungjawab mengurus kepulangan jenazah. Bahkan masih ada kasus keluarga PMI yang harus menanggung biaya pemulangan jenazah PMI.
- Barang-barang milik jenazah PMI tidak ikut ditangani (biasanya yg dipulangkan hanya dokumen, tanpa barang-barang berharga).
- Pemulangan dan penguburan jenazah PMI sering bergantung pada asuransi, sementara banyak keluarga PMI tidak mengetahui prosedur klaim asuransi PMI. Klaim asuransi sering terhambat persyaratan yang rumit dan waktunya terbatas.
- Jenazah PMI yang meninggal terindikasi positif Covid 19 cenderung diarahkan oleh P3MI untuk dimakamkan di negara tujuan, dengan alasan menghindari penyebaran Covid -19 secara lebih luas. Bahkan, hal ini juga disarankan oleh pihak Pemda kepada keluarga, dengan alasan prosedur pemulangannya sulit.
- Implementasi Rehabilitasi sosial dan reintegrasi social PMI menemui berbagai tantangan, antara lain: keterbatasan anggaran, cakupan program reintegrasi social PMI masih terbatas (dari sisi jumlah penerima manfaat), bahkan masih ada UPT BP2MI /P4TKI yang belum menyediakan shelter yang memadai. Selain itu koordinasi antar instansi terkait juga belum maksimal.
- Program rehabilitasi sosial dan reintegrasi social di beberapa daerah masih bergantung pada Pemerintah Pusat. Sementara, program dari Kemensos masih focus pada PMI terkendala (Malaysia) dan Korban TPPO. Di sisi lain, banyak PMI yang mengalami TPPO yang tidak teridentifikasi sebagai korban TPPO.
- Program pemberdayaan PMI belum merata, jangkauan terbatas, dan masih banyak PMI purna yang belum menjadi penerima manfaat, terutama di masa Covid-19. Selain itu program pemberdayaan dari Pemerintah Desa (termasuk di Desa Binaan) masih belum fokus menysasar PMI, namun masyarakat secara umum. Di sisi lain, banyak program Pemberdayaan bagi PMI yang dilakukan tidak berlanjut, antara lain karena *mindset* dari penerima manfaat belum terbangun ke arah pemberdayaan berkelanjutan.

5. Pelindungan Hukum

- Penetapan Negara tujuan penempatan PMI yang menjadi domain Pemerintah Pusat masih belum dilaksanakan optimal, termasuk dalam melakukan kajian mendalam terhadap Negara-negara penempatan, dengan mengacu pada ketentuan Pasal 31 UU PPMI. Selain itu, MoU/Perjanjian antara Pemerintah RI dengan beberapa Negara tujuan penempatan PMI sudah tidak berlaku/kadaluarsa (*expired*), dan belum diperbaharui.

- Aturan turunan UU No. 18/2017 tentang Atase ketenagakerjaan belum diterbitkan. Ini berdampak pada belum tersedianya landasan hukum yang kuat untuk memastikan jaminan bantuan konsuler dan perlindungan ketenagakerjaan bagi PMI yang mengadu ke perwakilan RI.
- Di sisi lain, pelatihan dan pembekalan informasi untuk CPMI tentang hukum dan budaya Negara tujuan penempatan masih lemah, sehingga merentankan PMI melakukan pelanggaran hukum, tanpa mereka sadari, akibat kurangnya pemahaman mereka tentang hukum dan budaya Negara tujuan.

6. Pelindungan Sosial

- Standarisasi kompetensi pelatihan kerja belum menjadi prioritas di mayoritas pemerintah daerah. Kalaupun ada baru dilakukan oleh pemerintah daerah yang memiliki perspektif dan memiliki sumber daya memadai dalam melindungi PMI
- Pelindungan reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan ketrampilan bagi PMI dan keluarganya terkendala pada pemasaran hasil ketrampilan.
- Di masa covid 19, akses PMI terhadap pusat pelindungan di luar negeri dalam hal ini shelter semakin sulit karena harus membayar PCR secara mandiri sedangkan PMI yang mengakses shelter adalah PMI yang mengalami permasalahan terutamanya hak-hak ketenagakerjaan yang dilanggar pemberi kerja.

7. Pelindungan Ekonomi

- Pelindungan ekonomi dalam bentuk pengelolaan remitansi masih cenderung berfokus pada mendorong CPMI untuk membuka rekening Bank untuk penyimpanan dan pengiriman uang hasil kerja mereka. Sementara, edukasi yang komprehensif terkait pengelolaan uang hasil kerja PMI (Misalnya, perencanaan dan pengelolaan uang hasil kerja mereka) belum dilakukan.
- Program Pemberdayaan ekonomi dari UPT BP2MI banyak yang belum terlaksana karena terhambat oleh realokasi anggaran akibat COVID-19.
- Program edukasi kewirausahaan terhadap PMI yang dilaksanakan umumnya masih bersifat terbatas dan tidak merata (termasuk mensyaratkan hal-hal yang sulit dipenuhi PMI), “hanya sekali”, jangka pendek, minim pendampingan dan tidak berkelanjutan.

8. Jaminan Sosial

- Jaminan sosial merupakan salah satu hak PMI yang sangat penting terutama dimasa pandemic covid 19, namun sayangnya kebijakan melalui Permenaker Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia masih diskriminatif bagi PMI tidak hanya pada manfaat yang tidak sama dengan buruh local/pekerja di

Indonesia tetapi juga mekanisme klaim yang sangat terbatas penyerahan dokumennya dan belum adanya system online yang memudahkan PMI di luar negeri untuk mengirimkan dokumen untuk pengajuan klaim ke BPJS TK dan terakhir, *coverage* pertanggungan yang justru dibutuhkan PMI, dihilangkan/tidak ditanggung seperti PHK sepihak.

- Mekanisme layanan BPJS TK terutama pada pembayaran premi awal masih terbatas di LTSA dan di negara tujuan. Akibatnya untuk CPMI masih menggunakan calo/sponsor dalam pengurusan dokumen BPJS termasuk mekanisme pembayaran. Di luar negeri untuk pembayaran premi juga masih terbatas sehingga menyulitkan PMI. Akibatnya CPMI tidak menyadari pentingnya memiliki BPJS TK termasuk manfaat yang bisa didapat pekerja migran sejak sebelum berangkat, selama dan kepulangan PMI.

9. Pembiayaan

- Mandat UU PPMI (pasal 30) yang menetapkan bahwa PMI tidak dapat dibebani biaya penempatan, tidak terlaksana. Demikian pula Peraturan BP2MI No 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan PMI, sebagai aturan turunan dari Pasal 30 UU PPMI, tidak terimplementasi. Skema pembiayaan yang diatur melalui Keputusan Kepala BP2MI Nomor 214 Tahun 2021 pada kenyataannya masih membebankan hutang kepada CPMI/PMI, bukan bebas dari beban biaya penempatan, sebagaimana ditetapkan pasal 30 UU PPMI.
- Praktik *overcharging* serta potongan gaji PMI masih marak terjadi.
- Komitmen dan kemampuan sejumlah Pemkot/kab untuk melakukan Fasilitasi Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi CPMI, sebagai mandat Peraturan No 9 Tahun 2000 lemah, sehingga sebagai syarat mendapatkan sertifikat kompetensi, CPMI harus mengikuti pelatihan di lembaga pelatihan/BLKLN swasta dan harus mengeluarkan biaya.
- Sementara itu, komitmen Pemerintah Pusat dan Pemerintah Pusat untuk menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon PMI sebagaimana dimandatkan pasal UU PPMI (pasal 39 huruf o, 40 huruf g) juga tidak terlihat, sehingga mandat ini cenderung dibebankan kepada Pemkot/Pemkab.

10. Pendataan

Pendataan merupakan aspek penting dari perlindungan karena dengan adanya data yang akurat dan terpilah sesuai dengan jenis kelamin, status keimigrasiannya, profesi pekerjaannya termasuk kondisi yang dialami PMI selama masa covid 19, intervensi perlindungan juga akan lebih cepat dilakukan. Sayangnya terdapat beberapa kendala dalam hal menuju satu data pekerja migran Indonesia ini karena 1) pengumpulan data yang belum akurat (masih belum dapat menjangkau PMI

baik PMI prosedural maupun uprosedural) ; 2) sinkronisasi data masih dalam proses yang cukup panjang. Hal ini dikarenakan metode pengambilan data antar instansi pemerintah baik itu pemerintah pusat dan daerah berbeda-beda namun belum ada mekanisme bersama yang disepakati. BPS sebagai instansi statistik belum mampu menjadi pengampu data migrasi PMI; 3) komitmen bersama antara pemerintah pusat dan daerah belum terbangun secara merata terutama mewujudkan terciptanya data ketenagakerjaan PMI baik itu data data calon PMI beserta kualifikasinya, informasi data pasar kerja dan kebutuhan kualifikasi pekerjaan berdasarkan sektor pekerjaan. Bila data ketenagakerjaan ini dilakukan akan lebih mudah menghubungkan antara kebutuhan maupun permintaan baik itu permintaan PMI sebagai pekerja dan keahlian yang dibutuhkan di luar negeri. Adanya data ketenagakerjaan ini juga nanti dapat digunakan untuk memperkuat perlindungan PMI mulai dari penyiapan PMI sebelum bekerja mulai dari pengetahuan dasar mengenai hak dan kewajiban PMI, literasi keuangan hingga regulasi negara tujuan dan mekanisme pengaduan kasusnya.

5.2. Rekomendasi

Berdasarkan temuan dari hasil tinjauan, kajian ini merekomendasikan sejumlah hal yang penting untuk segera dilakukan oleh pihak-pihak terkait pemerintah. Rekomendasi yang terperinci berkaitan dengan sasaran, program dan kegiatan beserta Kementerian/Lembaga pengampu untuk setiap klaster Pelindungan, digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 5.1. Program dan Kegiatan Kementerian/Lembaga Pengampu untuk Setiap Klaster Pelindungan

SASARAN	PROGRAM & KEGIATAN	K/L PENGAMPU
I. Pelindungan Administratif		
1) Memastikan kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan CPMI sebagai bagian dari pelindungan Sebelum Bekerja	1. Peningkatan kapasitas aparatur pemerintah (di Pemerintah Pusat, Pemprov/Pemkab/kota/Pemdes mengenai tugas dan kewajiban yang ditetapkan oleh UU 18/2017	Kemnaker Kemdagri Kemendes BP2MI Pemprov Pemda Pemdes
	2. Kampanye masif baik secara offline di semua ruang dan menggunakan setiap saluran	Kominfo Kemnaker

SASARAN	PROGRAM & KEGIATAN	K/L PENGAMP U
	(Cth.banner di lokasi-lokasi strategis, diskusi publik dll) maupun online (termasuk dengan penggunaan media sosial dan media resmi pemerintah, cetak/onliner) tentang prosedur bekerja ke LN sesuai UU PPMI untuk menghilangkan tradisi perekrutan yang sudah terjadi dan masih diikuti mayoritas P3MI dan masyarakat yang ingin bekerja ke LN (Melalui pengerahan sponsor/calo, mendapatkan uang Fit, dll)	Kemdagri Kemendes BP2MI Pemprov Pemda Pemdes
	3. Pemberantasan percaloan (perekrutan PMI dan percaloan pengurusan dokumen) dan Praktik penempatan Non-prosedural PMI dan pemalsuan dokumen	Kepolisian Kemnaker Kemkumham Kemdagri Imigrasi BP2MI Pemda Pemdes/DP MD
	4. Penguatan pelaksanaan layanan LTSA, termasuk: Penyamaan persepsi, Visi Misi, dan fungsi pemberntukan LTSA-PPPMI,Memastikan masing-masing instansi belum melayani secara maksimal sesuai dengan Tupoksi, Mendorong semua pelayanan dilaksanakan di LTSA, termasuk penyusunan SOP verifikasi dokumen di LTSA dengan mengacu pada UU No. 18/2017	Kemnaker BP2MI Pemprov Pemkab/Kot
	5. Penguatan pelaksanaan SISKOPMI, termasuk mendorong integrasi/ akses Dukcapil (BP2MI)	BP2MI Kemdagri/ Dukcapil Kemkumham /Imigrasi Kemnaker
	6. Memastikan pelaksanaan pemeriksaan psikologis, dan pengawasan terkait dokumen hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologis (Kemkes)	Kemkes BP2MI Pemprov

SASARAN	PROGRAM & KEGIATAN	K/L PENGAMP U
		Pemkab/Pemkot
	7. Memastikan penerapan tarif paspor CPMI sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk memutuskan rantai calo/biro jasa paspor CPMI serta pengembangan inovasi layanan bagi CPMI	Kumham Imigrasi
	8. Pengawasan dan penegakan hukum: 1) bagi BLK/LPK yang melakukan perekrutan dan /penempatan PMI 2) Memastikan setiap individu CPMI memahami isi dalam Perjanjian Kerja 3) Memastikan setiap CPMI dan keluarganya menyimpan salinan Dokumen PK (baik hard copy maupun soft copy), dan tidak ditahan oleh pihak lain	Kemnaker Kepolisian
	9. Menerbitkan aturan turunan dari Pasal 12 UU PPMI yaitu tentang Proses dan Syarat Calon Pekerja migran;	BP2MI Kemenaker
	10. Mengembangkan Sistem informasi terpadu berbasis website atau Android yang bisa diakses masyarakat yang ingin bekerja ke luar Negeri (berisi info lowongan, persyaratan, prosedur, dll) sebagai upaya menghilangkan praktek percaloan. Contoh. SIAP KERJA	Kemenaker BP2MI Kominfo
II. Pelindungan Teknis		
Memastikan layanan Sosialisasi dan Diseminasi informasi untuk pelindungan PMI	1. Penyusunan Juknis Sosialisasi dan Diseminasi Informasi yang terperinci, jelas, terukur dan terintegrasi dengan kementerian/instansi dengan mempertimbangkan keterbatasan sinyal dan sasaran yang dituju.	Kemnaker Keminfo KemenkumHAM Kemlu BP2MI
	2. Koordinasi dan sosialisasi antar K/L untuk percepatan pelindungan PMI melalui SKB antar menteri/instansi	Kemnaker Keminfo Kemlu BP2MI Kemendes

SASARAN	PROGRAM & KEGIATAN	K/L PENGAMP U
	Memperkuat sistem informasi antar K/L melalui satu portal bersama yang saling terhubung antar K/L untuk efisiensi dan efektifitas/.	Kemnaker Keminfo Kemlu BP2MI
Meningkatkan Layanan Pendidikan dan Pelatihan	1. Penyusunan juknis layanan pendidikan dan pelatihan yang memuat beberapa komponen untuk meningkatkan layanan pendidikan dan pelatihan di BLK-LN (Berisi materi pendidikan teknis dan non teknis, metode pelatihan, persyaratan penyelenggara pelatihan : sarana dan prasarana dan pelatih, pembinaan serta evaluasi dan monitoring	Kemnaker KemenkumH AM BP2MI
	2. Penguatan kelembagaan lembaga pendidikan dan pelatihan dengan melakukan pembinaan dan pengawasan secara berkala dengan menerapkan prinsip <i>reward and punishment</i> .	Kemnaker BLK-LN Pemprov/pe mkab
	3. Penyusunan modul Orientasi Pra Keberangkatan (OPP) dengan mempertimbangkan kebaruan materi, metode dan mekanisme penyampaian sesuai dengan kebutuhan di negara tujuan bekerja	Kemnaker BP2MI
	4. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di negara tujuan melalui kegiatan welcoming program untuk memastikan PMI memahami kondisi di negara tujuan dan hak serta kewajibannya	Kemenlu Kemnaker
Peningkatan fasilitas pemenuhan hak CPMI	1. Koordinasi dan peningkatan penyelenggaraan pemenuhan hak PMI melalui layanan bantuan hukum yang terintegrasi dari tingkat kabupaten, provinsi dan pusat melalui pembuatan sistem penanganan kasus terintegrasi antar K/L dan instansi terkait.	Kemnaker Kemlu BP2MI Kepolisian Pemprov/pe mkab
	2. Revitalisasi dan penguatan layanan penanganan kasus agar ramah HAM dan berperspektif gender melalui pembinaan kepada instansi yang	Kemnaker BP2MI

SASARAN	PROGRAM & KEGIATAN	K/L PENGAMP U
	menangani kasus PMI baik di tingkat daerah hingga pusat.	Pemprov/pe mkab
	3. Koordinasi dan dialog intensif antar K/L di tingkat daerah hingga pusat dalam menyelenggarakan fasilitas pemenuhan hak PMI	Kemnaker Kemendagri BP2MI Pemerintah Provinsi Pemerintah Kab/Kota
Penguatan Pegawai fungsional pengantar kerja	1. Penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja di wilayah kantong PMI melalui dukungan penganggaran baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah melalui APBN dan APBD.	Kemenkeu Kemnaker Pemprov/pe mkab
	2. Penyusunan SOP pegawai fungsional pengantar kerja dalam menjalankan fungsi sebagai pengantar kerja di kantong-kantong PMI.	Kemnaker Pemprov/pe mkab
	3. Penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja melalui pemberian reward bagi pengantar kerja yang menjalankan kinerja secara baik	Kemnaker Pemprov/pe mkab
Penguatan Layanan Terpadu Satu Atap untuk perlindungan PMI	1. Penyusunan Juknis Layanan Terpadu Satu Atap yang ramah HAM dan berperspektif gender untuk meningkatkan perlindungan PMI	Kemnaker KemenkumH AM Kemendagri
	2. Koordinasi dan dialog intensif antar K/L dan instansi yang ada di tingkat pusat hingga pemerintah desa dalam hal perluasan layanan yang dapat menjangkau PMI, pendataan yang terintegrasi, layanan verifikasi dokumen kerja PMI dan penanganan kasus PMI.	Kemnaker BP2MI Pemerintah Provinsi Pemprov/ Pembkab
	3. Penguatan peran pemerintah daerah baik yang telah memiliki LTSA maupun yang sedang membangun LTSA melalui dana daerah (APBD) melalui pemberian penghargaan bagi daerah yang berprestasi dalam memberikan perlindungan PMI	Kemnaker Kemendagri Pemerintah Provinsi

SASARAN	PROGRAM & KEGIATAN	K/L PENGAMP U
		Pemprov/pe mkab
Meningkatkan Pembinaan dan pengawasan untuk pelindungan PMI	1. Koordinasi dan dialog intensif antar K/L dan instansi untuk memastikan pengawasan pelaksanaan migrasi kerja memiliki kinerja yang baik	Kemnaker BP2MI Pemerintah Provinsi
	2. Memperkuat kinerja pengawasan pelaksanaan pelindungan PMI melalui dukungan anggaran baik itu anggaran yang diambil dari ABPN	Kemenkeu Kemnaker BP2MI
III. Pelindungan Selama Bekerja		
Meningkatkan pelindungan PMI di negara tujuan	1. Peningkatan kapasitas bagi petugas KBRI baik konsuler maupun atase ketenagakerjaan dalam memberikan pelayanan pelindungan baik pelayanan pemberian informasi, pelayanan pengurusan dokumen ketenagakerjaan maupun pelayanan penanganan kasus sesuai dengan prinsip berorientasi pada korban, responsif gender dan prinsip kesehatan dan keselamatan kerja (K3).	Perwakilan RI Kemenlu Kemnaker – Atase Ketenagakerj aan
	2. Memperkuat sistem pelindungan PMI di luar negeri melalui portal lapor diri dan portal peduli WNI agar dapat memiliki daya jangkau akses ke seluruh PMI yang berada di luar negeri dengan memperhatikan situasi dan kondisi kerja PMI dan tingkat pemahaman dan kesadaran PMI yang berbeda-beda.	Perwakilan RI Kemenlu Keminfo
	3. Peningkatan kapasitas bagi PMI melalui kegiatan welcoming program bekerjasama dengan negara tujuan dalam rangka penyiapan PMI memasuki dunia kerja	Perwakilan RI Kemenlu
	4. Menyusun SOP inspeksi ketenagakerjaan di KBRI/KJRI dengan mempertimbangkan kebutuhan PMI akan informasi mengenai track	Perwakilan RI Kemenlu

SASARAN	PROGRAM & KEGIATAN	K/L PENGAMP U
	record agensi/majikan, situasi dan kondisi di tempat kerja	Kemnaker – Atase Ketenagakerj aan
IV. Pelindungan Setelah Bekerja		
Meningkatkan pelindungan PMI Setelah Bekerja	1. Peningkatan kapasitas petugas, termasuk mediator di Disnaker dan BP2MI terkait penguasaan materi perkara/kasus) dan perspektif pembelaan hak-hak PMI dan kepekaan gender.	Kemnaker, BP2MI, Pemprov. Pemda
	2. Peningkatan pemahaman public tentang hak-hak PMI setelah pulang dan untuk mengurangi stigma terhadap PMI yang tidak sukses atau mengalami kekerasan dan pelanggaran hak	Kominfo Kemnaker, Kemdagri Kemendes, KPPPA, BP2MI, Pemprov, Pemda Pemdes
	3. Memperluas diseminasi informasi mengenai layanan pengaduan dan layanan penyelesaian hak-hak PMI.	Kominfo, Kemnaker,B P2MI,Kemen des,KPPPA, Kemos, Kemlu, KPPPA, Pemda,Pemd es
	4. Memperkuat sistem (beserta daya dukungnya) layanan terpadu rehabilitasi sosial (di tingkat pusat hingga daerah dan desa) bagi seluruh PMI purna yang mengalami permasalahan sesuai dengan kebutuhan	Kemos, KPPPA, Kemos, BP2MI,Ko minfo Kemnaker, Kemdagri

SASARAN	PROGRAM & KEGIATAN	K/L PENGAMP U
		Kemendes, KPPPA, Kemosos, BP2MI, Pemprov, Pemda Pemdes
Meningkatkan pelindungan PMI Setelah Bekerja	1. Memperkuat koordinasi pelindungan PMI setelah bekerja, antar instansi terkait di setiap tingkatan pemerintah	Kemnaker, Kemdagri Kemlu, KPPPA, Kemosos,Ke mendes, BP2MI, Pemprov. Pemda Pemdes
	2. Memperluas cakupan program reintegrasi social PMI (dari sisi jumlah penerima manfaat, keberlanjutan, dll) melalui program reintegrasi yang komprehensif, sesuai kebutuhan.	Kemosos, KPPPA, Kemnaker, Kemdagri Kemendes, Kemdikbu d, Kominfo,B P2MI, Pemprov, Pemda Pemdes
	3. Peningkatan kapasitas aparat terkait rehabilitasi social dan reintegrasi social PMI	Kemosos, KPPPA, Kepolisian,K emnaker, Kemkumham ,Kemdagri, Kemlu,

SASARAN	PROGRAM & KEGIATAN	K/L PENGAMP U
		BP2MI Pemda, Pemd es
Meningkatkan pelindungan PMI Setelah Bekerja	1. Fasilitasi Pemerintah Desa untuk menyelenggaraan program pemberdayaan untuk PMI purna secara berkelanjutan, dengan melibatkan seluruh PMI purna yang membutuhkan, terutama di masa Covid-19	Kemnaker, Kemdagri Kemendes, BP2MI Pemprov. Pemda
	2. Membangun metode pemberdayaan yang kreatif dan disesuaikan dengan konteks wilayah asal dan ketersediaan waktu PMI (khususnya di daerah transit), dan memastikan keberlanjutan program tersebut dilanjutkan di daerah asal PMI.	BP2MI, Kemosos, Kemdikbu d, KPPPA, Kominfo, Kemnaker, Pemprov, Pemda
V. Pelindungan Hukum		
Pelindungan Hukum Meningkatkan Pelindungan Hukum bagi PMI sejak tahap sebelum bekerja	1. Kajian mendalam terhadap Negara-negara penempatan, dengan mengacu pada ketentuan Pasal 31 UU PPMI.	Kemnaker, Kemlu, BP2MI
	2. Penguatan pelindungan hukum bagi PMI yang berhadapan dengan hukum di Negara tujuan, termasuk penyediaan lawyer dan penerjemah yang responsive gender/berprespektif korban, dan dengan koordinasi yang kuat antar pemerintah (di Luar negeri, RI (pemda/pemdes) serta CSO, untuk memastikan PMI tersebut mendapatkan keadilan.	Kemlu, Kemnaker, KPPPA, BP2MI, Pemprov, Pemda Pemdes, dengan melibatkan CSO
	3. Peningkatan pemahaman PMI terkait hukum, budaya dan bahasa di Negara tujuan penempatan, melalui program pembekalan sebelum bekerja dan	Kemnaker, B P2MI, Kemlu, Kemosos,

SASARAN	PROGRAM & KEGIATAN	K/L PENGAMP U
	saat bekerja (Pelatihan, OPP, Welcoming Program)	Kominfo, KPPPA, Pemprov/Pe mda, Pemdes
	4) Membangun MoU/BA dengan Negara tujuan, termasuk memperbaharui MoU yang sudah <i>expired</i> .	Kemlu, Kemnaker, BP2MI,
VI. Pelindungan Sosial		
Meningkatkan Pelindungan sosial PMI	Penyusunan Juknis Standarisasi Kompetensi Pelatihan Kerja dengan mempertimbangkan diantaranya syarat dan standar kerja di negara tujuan dan kecakapan/skill teknis dan non teknis yang harus dimiliki CPMI	Kemnaker BNSP BLK-LN BP2MI
	Pembuatan modul reintegrasi sosial yang akan dipergunakan oleh pemerintah daerah untuk memberikan pelatihan/peningkatan kapasitas kepada PMI dan keluarganya.	Kemnaker Kemosos KPPA BP2MI Pemprov/pe mda
VII. Pelindungan Ekonomi		
Meningkatkan Pelindungan Ekonomi PMI	1. Meningkatkan program Pengelolaan remitansi dan edukasi keuangan secara lebih mendalam, cakupan luas dan komprehensif, termasuk perencanaan keuangan dan kewirausahaan sejak CPMI belum bekerja antara lain dengan mengintegrasikannya pada materi OPP dan pelatihan sebelum bekerja secara memadai dengan metode yang tepat yang mudah dipahami.	Kemnaker, Kemlu (dan Perwakilan), BP2MI, KemenBUMN,
	2. Mendorong implemetasi Layanan KUR CPMI/PMI mikro untuk pemberdayaan PMI dan keluarganya	Kemnaker, Kemlu (dan Perwakilan), BP2MI, Kemendes, KEMENB UMN, KPPPA,

SASARAN	PROGRAM & KEGIATAN	K/L PENGAMP U
		Pemprov, Pemda Pemdes, dengan melibatkan CSO
	3. Memastikan ketersediaan Alokasi anggaran Pemberdayaan ekonomi PMI dan keluarganya.	Kemnaker,B P2MI, Kemosos, KPPPA, Kemen BUMN, Kemenkeu, Pemprov/Pe mda,Pemdes
VIII. Pelindungan Jamsos		
Meningkatkan pelindungan PMI melalui akses dan manfaat dari Jaminan sosial	1. Penyusunan revisi Pemenaker No 18/2018 tentang Jaminan Sosial dengan memperhatikan diantaranya 1) perluasan manfaat; 2) mekanisme klaim yang memudahkan PMI; 3) mekanisme pemberian informasi; 4) mekanisme monitoring	Kemnaker BP2MI BP Jamsostek/B PJS TK
	2. Memperkuat sistem layanan penanganan klaim baik secara daring maupun luring dan berkoordinasi dengan K/L terkait	Kemnaker BP2MI Pemprov/Pe mda LTSA
	3. Peningkatan pemahaman akan pentingnya jaminan sosial ketenagakerjaan kepada PMI melalui kegiatan sosialisasi baik di dalam maupun di luar negeri dan bekerjasama dengan pihak-pihak yang mendukung pelindungan jamsos.	Kemlu Kemnaker BP2MI Pemprov/pe mda Pemdes
	4. Memasukkan klausul jaminan social pada MoU/Perjanjian Bilateral dengan negara lain sehingga jaminan social di Indonesia terintegrasi dengan jaminan social di negara tujuan bekerja	Kemlu kemnaker

SASARAN	PROGRAM & KEGIATAN	K/L PENGAMP U
IX. Pembiayaan		
Meningkatkan kontribusi Pemerintah (pusat, provinsi, kab/kota) dalam perlindungan PMI melalui pembiayaan penempatan yang tidak merugikan PMI	1. Kordinasi dan dialog lintas pemerintah (Pusat, Provinsi dan Daerah) untuk saling berkontribusi dalam pembiayaan penempatan PMI sesuai mandate UU PPMI	Bappenas, Kemenkeu, Kemenaker, Kemendagri, BP2MI, Kemendes. Kemen-BUMN, Kemendikbu dristek
	2. Pengawasan implementasi biaya penempatan sesuai Kepka untuk memastikan Pelindungan PMI dari kerugian dan jeratan utang serta memastikan reimbursement oleh Pemberi Kerja (mendorong perwakilan RI dan memastikan P3MI menjalankan kewajibannya sesuai UU PPMI)	Kemenaker KEMLU BP2MI KEMENBU MN
	3. Pembinaan dan pengawasan terhadap BLKLN/LPK dalam pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi 4. <input type="checkbox"/> Mendorong BLKLN untuk melakukan pelatihan dengan pembiayaan lebih efisien. Contoh: Pelatihan dengan metode Online.	Kemenaker BP2MI PEMDA/PR OV
X. Pelindungan Pendataan		
Peningkatan perlindungan PMI dengan penyediaan database PMI yang akurat	1. Penyusunan data ketenagakerjaan PMI dengan mempertimbangkan 1) data C/PMI dan kualifikasi yang dimilikinya, 2) informasi pasar kerja meliputi persyaratan yang dibutuhkan, informasi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan termasuk expektasi renumerasi yang akan didapat, 3) informasi data pemberi kerja dan track recordnya	Kemnaker Kemlu BP2MI Pemprov/pe mkab
	2. Koordinasi dan pembinaan kepada pemerintah daerah hingga desa menuju program Satu Data	Kemlu Kemnaker Pemkab

SASARAN	PROGRAM & KEGIATAN	K/L PENGAMP U
	melalui serangkaian diskusi dan koordinasi secara intens	
	3. Penguatan sistem pendataan yang telah ada di masing-masing K/L dengan sistem ketenagakerjaan SIAP KERJA agar dapat pendataan terintegrasi.	Kemnaker Kemlu Imigrasi BP2MI Pemprov/pe mkab

DAFTAR PUSTAKA

- “Bengkel PMI, Inovasi Pemberdayaan PMI Bermasalah di BP3TKI Tanjungpinang.” *BP2MI*, 31 Juli, 2019. <https://bp2mi.go.id/berita-detail/bengkel-pmi-inovasi-pemberdayaan-pmi-bermasalah-di-bp3tki-tanjungpinang>
- “Cari Layanan.” WCC Mawar Balqis. <https://carilayanan.com/listing/wcc-mawar-balqis/>
- “Daftar Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) per 13 November 2019.” *BP2MI*. https://bp2mi.go.id/uploads/penempatan/images/data_27-12_2019_DATA_BLKLN_PER_PROVINSI_DATA_PER_13_NOVEMBER_2019.pdf
- “Evaluasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi PMI.” *DJSN*, dipresentasikan pada 1 September 2021.
- “Evaluasi Respons dan Tanggung Jawab Perwakilan RI dalam Melindungi Pekerja Migran Indonesia dari Dampak Pandemi COVID-19 di Malaysia, Singapura, Hong Kong, dan Arab Saudi.” SBMI dan Yayasan Kurawal, 2021.
- “Gelar Reintegrasi Sosial, Pemda Lombok Timur Sepakat Tindaklanjuti Program Rehabilitasi PMI Purna Bermasalah.” *BNP2TKI*, 6 Mei, 2019. <http://portal.bnp2tki.go.id/read/14271/Gelar-Reintegrasi-Sosial-Pemda-Lombok-Timur-Sepakat-Tindaklanjuti-Program-Rehabilitasi-PMI-Purna-Bermasalah.html>
- “Hasil Monitoring DJSN.” *DJSN*, dipresentasikan pada 1 September 2021.
- “HUT ke-76 Kemerdekaan RI: Merdekakan PMI dari Kebingungan terkait Implementasi Kebijakan Pembebasan Biaya Penempatan!” *Jaringan Buruh Migran*, 17 Agustus, 2021. <http://www.jaringanburuhmigran.org/2021/08/Kebijakan-Pembebasan-Biaya-Penempatan.html>
- “Implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI.” Presentasi Kadisnaker Cirebon.
- “Informasi Peraturan Keimigrasian Selama Masa Pandemi Covid-19.” *Imigrasi*. <https://www.imigrasi.go.id/id/covid19-5/#1632113603865-f7a19d66-e42b>
- “Instruksi Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 02 Tahun 2021 tentang Penerbitan Surat Rekomendasi Pengajuan Kredit Tanpa Agunan Pekerja Migran Indonesia oleh Kepala Unit Pelaksana Teknis Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.” 2021. https://jdih.bp2mi.go.id/uploads/20211221/20211221173508_8889122_I

[Instruksi No 02 Tahun 2021 Tentang Penerbitan Surat Rekomendasi Pengajuan Kredit Tanpa Agunan Pekerja Migran Indonesia.pdf](#)

- “Jadi Lumbung PMI, BNSP Dorong Perbanyak Penguji di NTB.” *Suara NTB*, 14 November, 2020. <https://www.suarantb.com/jadi-lumbung-pmi-bnsp-dorong-perbanyak-penguji-di-ntb/>
- “Juknis Pengajuan KTA PMI Sampai Verifikasi Kepala UPT” *BNP2TKI*. <http://siskotkln.bnp2tki.go.id/files/JUKNIS%20PENGAJUAN%20KTA%20PMI%20SAMPAI%20VERIFIKASI%20KEPALA%20UPT.pdf>
- “Kemensos: RPTC Tanjungpinang Tempat Rehabilitasi Pekerja Migran Bermasalah.” *Ulasan*, 3 Juni, 2021. <https://ulasan.co/kemensos-rptc-tanjungpinang-tempat-rehabilitasi-pekerja-migran-bermasalah/>
- “Kepala BP2MI Apresiasi BLK LN Terapkan Zero Cost, Ini Bentuk Kebaikan Negara.” 6 April, 2021. *BP2MI*. <https://bp2mintb.id/berita/baca/kepala-bp2mi-apresiasi-blk-ln-terapkan-zero-cost-ini-bentuk-kebaikan-negara>
- “Menaker Ida Fauziyah Membuka Pelatihan Berbasis Kompetensi.” 21 Februari, 2021. *BLK Lotim Kemnaker*. <http://blklotim.kemnaker.go.id/Galeri/detail/Menaker-Ida-Fauziyah-Membuka-Pelatihan-Berbasis-Kompetensi>
- “Paspor Bisa untuk Calon Tenaga Kerja Indonesia.” *Kanim Batam*. <https://kanibatam.kemenkumham.go.id/page/layanan-publik/layanan-publik-wni/paspor-biasa-untuk-calon-tenaga-kerja-indonesia>
- “Pemkab Teken Kerja Sama dengan BNI tentang Program Perlindungan PMI.” *Cirebon Bagus*. <https://cirebonbagus.id/pemkab-teken-kerja-sama-dengan-bni-tentang-progam-perlindungan-pmi/>
- “Puluhan CPMI NTB Mengikuti Uji Kompetensi Penempatan ke Arab Saudi.” *ANTB News*, 11 Februari, 2021. <https://antbnews.com/puluhan-cpmi-ntb-mengikuti-uji-kompetensi-penempatan-ke-arab-saudi/>
- “Pusat dan Daerah Kawal Pemberdayaan PMI Bermasalah dan Korban TPPO.” *Suara NTB*, 17 September, 2021. <https://www.suarantb.com/pusat-dan-daerah-kawal-pemberdayaan-pmi-bermasalah-dan-korban-tppo/>
- “Rawan Pemalsuan Dokumen, Ratusan CPMI di Lotim Diduga Buat Paspor di Pulau Sumbawa.” *Suara NTB*, 14 November, 2020. <https://www.suarantb.com/rawan-pemalsuan-dokumen-ratusan-cpmi-lotim-diduga-buat-paspor-di-pulau-sumbawa/>
- “Sidak ke UPT BP2MI Tanjungpinang, Kepala BP2MI Tengok Kondisi para PMI di Shelter.” *BP2MI*, 19 Oktober, 2021. <https://bit.ly/3GqdIVt>
- “UPT BP2MI Tanjungpinang Fasilitas Persalinan PMI Fitria.” *BP2MI*, 15 Maret, 2021. <https://bp2mi.go.id/berita-detail/upt-bp2mi-tanjungpinang-fasilitas-persalinan-pmi-fitria>

- Anjasfianto, Zabur. "Hakim Heran Lihat KTP el Palsu Mirip dengan yang Asli, Dua Terdakwa Pemalsuan Dokumen Disidangkan." *Tribun News Batam*, 23 Februari, 2019. <https://batam.tribunnews.com/2019/02/23/hakim-heran-lihat-ktp-el-palsu-mirip-dengan-yang-asli-dua-terdakwa-pemalsuan-dokumen-disidangkan>
- Bere, Sigiranus Marutho. "ASN Dukcapil Sumba Timur Dibayar Rp 100.000 untuk Pemalsuan Dokumen TKI." *Kompas*, 26 Juli, 2019. <https://regional.kompas.com/read/2019/07/26/12122721/asn-dukcapil-sumba-timur-dibayar-rp-100000-untuk-pemalsuan-dokumen-tki>
- BP2MI Provinsi NTB. *Buku Saku Pekerja Migran Indonesia*. 2021. [https://bp2mintb.id/upload/file/dokumen/Salinan_dari_Salinan_dari_Buku_Saku_PMI_\(1\).pdf](https://bp2mintb.id/upload/file/dokumen/Salinan_dari_Salinan_dari_Buku_Saku_PMI_(1).pdf)
- BP2MI. <https://bp2mintb.id>
- Cahyadi, Robi. "CSR PJB UJB O&M PLTU Indramayu Konsen Program Peri" *Fokus Indramayu*, 9 November, 2021. <https://www.fokuspantura.com/fokus-indramayu/4903-csr-pjb-ujb-o-m-pltu-indramayu-konsen-program-peri>
- Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. 31 Agustus, 2021. <https://msmy.facebook.com/dinsosjabar/photos/pcb.3100468183537747/3100468106871088/?type=3&theater>
- Fazli, Achmad Zulfikar. "LSP Lintas Benua Sertifikasi Kompetensi CPMI Tujuan Hongkong dan Singapura." *Medcom*, 30 April, 2021. <https://www.medcom.id/nasional/peristiwa/ObzZppeb-lsp-lintas-benua-sertifikasi-kompetensi-cpmi-tujuan-hongkong-dan-singapura>
- FGD dengan CSO. 28 Mei 2021.
- FGD dengan UPT BP2MI Tanjungpinang.
- Halidah, Maulida. "Analisis Hambatan Pemenuhan Jaminan Sosial Perempuan PMI di Malaysia Periode 2016-2018". 2019. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/49156/1/HALIDA%20MAULIDIA.FISIP.pdf>
- Jalmonadi, Idrus. "Disnakertrans NTB Ajak PMI Purna Hasilkan Produk Olahan Kopi Rempek Kualitas Ekspor." *INA News*, 20 September, 2021. <https://www.inanews.co.id/2021/09/disnakertrans-ntb-ajak-pmi-purna-hasilkan-produk-olahan-kopi-rempek-kualitas-ekspor/>
- Kantor Imigrasi Kelas II Cirebon, 2 November, 2017. <https://www.facebook.com/327695474368868/posts/layanan-antrian-paspor-via-whatsapp-layanan-ini-merupakan-inovasi-dari-direktora/342835179521564/>

- Pramono, Eka. "Malaysia Luncurkan Program Rekalibrasi bagi PATI." *Buruh Migran*, 14 Desember, 2020. <https://buruhmigran.or.id/en/2020/12/14/malaysia-luncurkan-program-rekalibrasi-bagi-pati/>
- Presentasi BP2MI Batam. 2021.
- Presentasi Disnaker Kabupaten Indramayu. 2021.
- Purnomo, Indra. "Tersebar di Berbagai Negara, Pekerja Migran asal RI Capai 9 Juta Orang." *Idx Channel*, 18 September, 2021. <https://www.idxchannel.com/economics/tersebar-di-berbagai-negara-pekerja-migran-asal-ri-capai-9-juta-orang>
- Rahman, Handhika. "SBMI Indramayu Minta Pemda Sidak LPK, Imbas Pelaporan Banyaknya Calon TKI yang Kena Penipuan." *Tribun News Cirebon*, 6 Desember, 2021. <https://cirebon.tribunnews.com/2021/12/06/sbmi-indramayu-minta-pemda-sidak-lpk-imbis-pelaporan-banyaknya-calon-tki-yang-kena-penipuan>
- Ramadhan, Dony Indra. "Hendak Diberangkatkan ke Irak, 5 Calon Pekerja Migran Ilegal Diamankan." *Detik News*, 26 April, 2021. <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-5547390/hendak-diberangkatkan-ke-irak-5-calon-pekerja-migran-ilegal-diamankan>
- Rochim, Abdul. "Ironis, Data Pekerja Migran di BP2MI, Kemlu, dan Kemnaker Berbeda." *Sindo News*, 9 Juli, 2020. <https://nasional.sindonews.com/read/96062/15/ironis-data-pekerja-migran-di-bp2mi-kemlu-dan-kemnaker-berbeda-1594307234>
- Toiskandar. "Kisah Masamah TKW Asal Cirebon yang Lolos Hukuman Mati di Arab Saudi." *iNews*, 1 April, 2018. <https://jabar.inews.id/berita/kisah-masamah-tkw-asal-cirebon-yang-lolos-hukuman-mati-di-arab-saudi>
- Toyib, Muhamad. "Imigrasi Masuk Desa Kembali Digelar." *Imigrasi*, 2 Maret, 2021. <https://www.imigrasi.go.id/id/2021/04/26/imigrasi-masuk-desa-kembali-digelar/>
- Toyib, Nang. "9 Kecamatan di Indramayu Menjadi Tempat Pembuatan Paspor." *Info Publik*, 13 Maret, 2019. <https://infopublik.id/kategori/nusantara/333347/9-kecamatan-di-indramayu-menjadi-tempat-pembuatan-paspor>
- UPT BP2MI Mataram. *Laporan Kegiatan*. 2020. [https://bp2mintb.id/upload/file/dokumen/UPT_BP2MI_MATARAM_20_20_\(27\).pdf](https://bp2mintb.id/upload/file/dokumen/UPT_BP2MI_MATARAM_20_20_(27).pdf)
- Wamad, Sudirman. "Eks Pekerja Migran di Cirebon Dibekali Kemampuan Bisnis Digital." *Detik News*, 8 April, 2021. <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-5525025/eks-pekerja-migran-di-cirebon-dibekali-kemampuan-bisnis-digital>

Wawancara dengan BPJS Ketenagakerjaan. 1 Oktober, 2021.

Wisnuwardhani, Savitri, et al. *Evaluasi Pelayanan Migrasi Ketenagakerjaan Antara Aturan dan Pelaksanaan*. Jakarta: Jaringan Buruh Migran a.n. The Institute for Ecosoc Rights, 2018.