

**GREENPEACE**

BERKOLABORASI DENGAN



# MEMAHAMI KERANGKA UNDANG-UNDANG 18 TAHUN 2017 TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

ANNISA EROU

Legal Researcher | Greenpeace Indonesia



FEB / 2020

---

## SBMI

Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) adalah organisasi buruh migran dan anggota keluarganya. Didirikan pada tanggal 25 Februari 2003. Sebelumnya bernama Federasi Organisasi Buruh Migran Indonesia (FOBMI). Dirintis dan dibidani oleh Konsorsium Pembela Buruh Migran (KOPBUMI) sejak tahun 2000 melalui cikal bakal organisasi bernama Jaringan Nasional Buruh Migran. SBMI kemudian diakui sebagai Serikat Buruh sejak tahun 2006. Visi, misi dan program kerja pendampingan buruh migran dan advokasi kebijakan yang dilakukan SBMI dapat dipelajari lebih lanjut di: [www.sbmi.or.id](http://www.sbmi.or.id)

## PPI

PPI adalah organisasi Pelaut “Serikat Pekerja/ Serikat Buruh” yang menaungi pelaut Indonesia baik pelaut yang bekerja di kapal-kapal niaga maupun yang bekerja pada kapal-kapal penangkap ikan baik yang bekerja di dalam negeri maupun yang bekerja di luar negeri. Terbentuk pada April 2016 dan disahkan pada tahun 2017 sebagaimana legalitas SK Menkumham No. AHU-0001823. ah.01.07.2017. Visi, misi dan program kerja pendampingan pelaut dan advokasi kebijakan yang dilakukan PPI dapat dipelajari lebih lanjut di: [www.ppi.or.id](http://www.ppi.or.id)

---

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mewakili Greenpeace Indonesia mengucapkan terima kasih dan apresiasi kepada Hariyanto (Ketua Umum, SBMI) dan Imam Syaf'i (Ketua Bidang Advokasi, Hukum & HAM, PPI) yang telah bersedia menjadi tim editor untuk laporan ini. Kami juga menyampaikan terima kasih dan apresiasi yang sama kepada semua pihak yang telah mendukung penulisan dan pengembangan laporan ini.

---

## SINGKATAN

<b>BP2MI</b>	Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
<b>BNP2TKI</b>	Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
<b>BST</b>	<i>Basic Safety Training</i>
<b>CPMI</b>	Calon Pekerja Migran Indonesia
<b>KEMENAKER</b>	Kementerian Tenaga Kerja
<b>LTSA</b>	Layanan Terpadu Satu Atap
<b>P3MI</b>	Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
<b>PERMEN</b>	Peraturan Menteri
<b>PERPRES</b>	Peraturan Presiden
<b>PERKA BNP2TKI</b>	Peraturan Kepala BNP2TKI
<b>PP</b>	Peraturan Pemerintah
<b>SIP2MI</b>	Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia
<b>SIP3MI</b>	Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
<b>TKI</b>	Tenaga Kerja Indonesia
<b>TKA</b>	Tenaga Kerja Asing
<b>UU PPMI</b>	Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
<b>UU PPTKILN</b>	Undang-Undang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri

# PENDAHULUAN

Tahun 2012 silam, 203 pekerja Indonesia yang bekerja sebagai awak kapal pada kapal penangkap ikan milik perusahaan Taiwan yang berkantor cabang di Trinidad dan Tobago memiliki nasib yang miris. Nasib miris ini di antaranya meliputi: kecelakaan kerja yang mengakibatkan satu orang pekerja asal Indonesia tewas karena tertimpa besi di kapal saat proses bongkar ikan yang dilakukan di tengah laut saat cuaca buruk dan ombak besar, kapalnya tertangkap oleh otoritas pelabuhan setempat dan ditahan karena diduga terlibat praktik perikanan ilegal (*illegal fishing*), kesulitan membeli kartu perdana telepon genggam karena paspor dan buku pelaut dipegang kapten, hingga gaji yang tak kunjung dibayar selama dua sampai tiga tahun.<sup>1</sup> Dalam kasus lainnya, 74 awak kapal Indonesia sempat terlantar di Capetown. Mereka sebelumnya mendekam lebih dari dua bulan di Detention Center Victoria Capetown, Afrika Selatan karena nahkodanya melintasi batas perairan Afrika Selatan. Eksploitasi yang dialami oleh awak kapal dalam kasus ini tidak hanya terbatas pada gaji yang belum dibayarkan, akan tetapi juga jam kerja yang berlebihan, pemjaraan bukan karena kesalahan awak kapal, hingga kekerasan fisik dan psikis oleh mandor. Awak kapal juga dipekerjakan untuk tindakan ilegal seperti menangkap ikan hiu untuk diambil siripnya saja dan ikan paus untuk diambil giginya saja, sementara bangkai ikan hanya dibuang kembali ke laut.<sup>2</sup>





Dari segi regulasi, pada tahun 2000, Indonesia telah memiliki regulasi khusus yang mengatur mengenai kepelautan, yakni **Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan (PP Kepelautan)**. PP ini merupakan salah satu peraturan turunan dari UU Nomor 21 Tahun 1992 tentang Pelayaran (lama/ telah diganti) dengan UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran. PP Kepelautan sampai detik ini masih berlaku karena belum ada revisi dan/atau penggantinya. Berdasarkan pasal 1 ayat (1) PP Kepelautan, kepelautan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pengawakan, pendidikan, persertifikatan, kewenangan serta hak dan kewajiban pelaut. Menurut pasal 19 ayat (1), (2), dan (6) PP Kepelautan, tata cara penempatan tenaga kerja pelaut diatur dengan Keputusan Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setelah mendengar pendapat dari Menteri.

Sejak tahun 2000 melalui PP Kepelautan dan sejak tahun 2004 melalui Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKILN), Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) telah dimandatkan untuk menerbitkan Peraturan/Keputusan Menteri Ketenagakerjaan terkait dengan tata cara penempatan tenaga kerja pelaut yang bekerja di kapal berbendera asing di luar negeri baik di sektor kapal niaga maupun di sektor kapal penangkap ikan, akan tetapi mandat-mandat tersebut tidak dilaksanakan oleh Kemenaker hingga detik ini. Terkait dengan hal tersebut, BNP2TKI (saat ini BP2MI) berpendapat bahwa telah terjadi kekosongan hukum tentang perlindungan terhadap pelaut Indonesia yang bekerja di luar negeri

dan kemudian pendapat tersebut dilanjutkan dengan terbitnya dua Peraturan Kepala BNP2TKI (Perka BNP2TKI) yakni: **Perka BNP2TKI Nomor 03 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pelaut Perikanan di Kapal Berbendera Asing**<sup>3</sup> dan **Perka BNP2TKI Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Perekrutan, Penempatan dan Perlindungan Pelaut di Kapal Berbendera Asing**.<sup>4</sup> Sebetulnya, kurang tepat juga bila BNP2TKI menerbitkan kedua Perka tersebut karena BNP2TKI sendiri merupakan badan pelaksana kebijakan, bukan badan pembentuk kebijakan.

Selain BNP2TKI, Kementerian Perhubungan juga kemudian menerbitkan aturan, yakni **Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal**.<sup>5</sup> Padahal, Permenhub 84/2013 merupakan ketentuan untuk melaksanakan Pasal 151 PP No. 20 Tahun 2010 tentang Angkutan di Perairan (salah satu aturan turunan dari UU No. 17/2008 tentang Pelayaran) dan pada dasarnya tidak mengatur mengenai pelaut WNI yang bekerja pada kapal-kapal berbendera asing di luar negeri.

Kekisruhan tata kelola penempatan dan perlindungan pekerja migran termasuk awak kapal Indonesia ini disebabkan karena Kemenaker sendiri selama 12 tahun belum menerbitkan regulasi turunan yang dimandatkan oleh UU PPTKILN yang berbunyi: "Penempatan TKI pada pekerjaan dan jabatan tertentu diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri". Selain itu, Kemenaker juga mengabaikan Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yang menyebutkan bahwa, "Ketentuan ketenagakerjaan di bidang pelayaran dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan."

Keseluruhan hal di atas kemudian menjadi dasar-dasar dibahasnya revisi UU PPTKILN hingga pada akhirnya terbitlah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) pada November 2017 lalu.

UU PPMI mencabut UU PPTKILN serta mengamankan pembentukan beberapa peraturan turunan, yakni 12 Peraturan Pemerintah (PP), 2 Peraturan Presiden (Perpres), 11 Peraturan Menteri (Permen) dan 3 Peraturan Kepala Badan. Hingga awal 2020, baru enam peraturan pelaksana yang diundangkan yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran

Indonesia; Permenaker Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia; Permenaker Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin P3MI; Permenaker Nomor 17 Tahun 2019 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, Perpres Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dan PP Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Dinyatakan dalam penjelasan UU PPMI, pelindungan CPMI dan PMI bertujuan untuk:

- Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan pekerja migran Indonesia
- Menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial pekerja migran dan keluarganya.

Dilihat dari definisi dan tujuannya, UU ini setidaknya memiliki semangat dalam menggeser paradigma lama yang lebih kental aspek bisnis penempatan daripada aspek perlindungan terhadap PMI, hal ini bisa dibuktikan dengan menempatkan mekanisme perlindungan dalam batang tubuh UU, yang mana dalam UU 39/2004 (UU PPTKILN) perlindungan dituangkan dalam pasal terpisah yakni ada 8 pasal perlindungan namun dalam UU 18/2017 (UU PPMI) setiap pasal mengandung makna perlindungan. Tidak lagi berorientasi pada peningkatan produktivitas dan daya saing melalui optimalisasi pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja melainkan sudah



mengedepankan penghormatan terhadap hak asasi PMI sebagai manusia dan warga negara.

Selain itu, subjek pelindungan tidak lagi terbatas pada CPMI/PMI seperti dalam UU PPTKILN, namun juga sudah memuat jaminan pelindungan terhadap hak keluarga sebagaimana yang dimandatkan dalam Konvensi PBB 1990 tentang Pelindungan Hak-Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.

Ketentuan dan kerangka formal serta substansi dari peraturan perundang-undangan sangat penting menjadi ulasan kritis, perhatian publik dan pemahaman multipihak. Hal tersebut dilakukan dengan harapan agar peraturan perundang-undangan lebih efektif ditegakkan dan dapat pula disempurnakan. Oleh karena itu pula, kertas kajian kebijakan ini disusun sebagai pengayaan bahan diseminasi dan analisis terhadap UU PPMI.

Dalam paparan di bawah ini akan dijelaskan lebih lanjut kerangka UU PPMI yang meliputi siapa saja pihak-pihak dalam pelindungan CPMI dan PMI, perjanjian-perjanjian, dokumen dan persyaratan yang harus dipenuhi PMI, hak dan kewajiban PMI serta keluarga PMI, bentuk-bentuk pelindungan PMI, layanan terpadu satu atap (LTSA), pembinaan dan pengawasan serta penyelesaian perselisihan.

## CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA (CPMI) DAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI)

Untuk dapat menjadi CPMI, tenaga kerja Indonesia (TKI) harus memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.<sup>6</sup> Mereka yang telah memenuhi syarat maupun terdaftar, baik akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia (RI) disebut dengan PMI.<sup>7</sup>

Adapun PMI sendiri meliputi:<sup>8</sup>

- PMI yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum;
- PMI yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga; dan
- Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

Dengan demikian, awak kapal Indonesia di luar negeri juga merupakan PMI dan dilindungi oleh UU PPMI.

## PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA, MITRA USAHA DAN PEMBERI KERJA

Perusahaan penempatan pekerja migran (P3MI), mitra usaha, dan pemberi kerja adalah pihak-pihak yang berkaitan dengan CPMI maupun PMI sehubungan dengan pemberian kerja.

**P3MI** adalah perseroan terbatas (PT) di Indonesia yang memperoleh izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) untuk melakukan penempatan PMI.<sup>9</sup> Izin tertulis tersebut bertujuan mengesahkan suatu PT menjadi P3MI dan disebut dengan Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI).<sup>10</sup> Selain SIP3MI, P3MI juga harus memiliki Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) untuk dapat menempatkan CPMI.<sup>11</sup>

Dalam UU PPMI, peran P3MI dipangkas sehingga hanya bertanggung jawab pada penempatan PMI saja.

P3MI tidak diperbolehkan lagi memberikan informasi, merekrut, mengurus dokumen dan mendidik PMI. Tugas dan tanggung jawab ini diserahkan kepada pemerintah terutama pemerintah daerah hingga pemerintah desa. Oleh karenanya, semangat UU PPMI tidak lagi sentralistik, dimana peran pemerintah pusat mendominasi seluruh urusan PMI tetapi menjadi desentralistik, yakni urusan ketenagakerjaan menjadi tanggung jawab pemerintah daerah hingga desa.<sup>12</sup>

Selanjutnya, perlu dipahami, P3MI hanya merupakan salah satu pelaksana penempatan PMI. Dua pelaksana penempatan PMI lainnya menurut UU PPMI adalah BP2MI (sebelumnya disebut BNP2TKI) dan perusahaan yang menempatkan PMI untuk kepentingan perusahaan sendiri.<sup>13</sup>

**Mitra usaha** adalah badan usaha berbadan hukum di luar negeri (negara tujuan penempatan) yang menempatkan PMI pada pemberi kerja. Sedangkan pemberi kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/ atau perseorangan di luar negeri (negara tujuan penempatan) yang mempekerjakan PMI.



*Tidak lagi berorientasi pada peningkatan produktivitas dan daya saing melalui optimalisasi pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja melainkan sudah mengedepankan penghormatan terhadap hak asasi PMI sebagai manusia dan warga negara.*

## PERJANJIAN-PERJANJIAN

Terdapat tiga jenis perjanjian yang diakui dalam UU PPMI yakni:

- **Perjanjian kerja sama penempatan**  
Adalah perjanjian tertulis antara **P3MI** dengan **mitra usaha** atau **pemberi kerja** yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan PMI di negara tujuan penempatan.<sup>14</sup>
- **Perjanjian penempatan pekerja migran**  
Adalah perjanjian tertulis antara **pelaksana penempatan PMI** (BP2MI, P3MI atau perusahaan yang menempatkan PMI untuk kepentingan perusahaan sendiri) dengan **CPMI** yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan PMI.<sup>15</sup>
- **Perjanjian kerja**  
Adalah perjanjian tertulis antara **PMI** dengan **pemberi kerja** yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja.<sup>16</sup> Perjanjian kerja dapat diperpanjang di hadapan pejabat yang berwenang di kantor perwakilan RI yakni atase ketenagakerjaan, pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk, atau pegawai setempat yang memiliki kompetensi dan ditugaskan.<sup>17</sup>

## PERSYARATAN DAN DOKUMEN PMI

Setiap PMI harus memenuhi **persyaratan** dan **dokumen**

### PERSYARATAN<sup>18</sup>

- Berusia minimal delapan belas tahun
- Memiliki kompetensi
- Sehat jasmani dan rohani
- Terdaftar dan memiliki nomor peserta jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan)
- Memiliki dokumen yang dipersyaratkan

### DOKUMEN<sup>19</sup>

- Fotokopi buku nikah (bagi yang telah menikah)
- Surat keterangan izin suami, istri, orangtua, atau wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah
- Sertifikat kompetensi kerja (lebih dikenal dengan sebutan *basic safety training* atau BST)
- Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi
- Paspor
- Visa kerja
- Perjanjian penempatan pekerja migran
- Perjanjian kerja



# HAK-HAK PMI<sup>20</sup>



memperoleh **akses peningkatan kapasitas diri** melalui pendidikan dan pelatihan kerja

mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih **pekerjaan sesuai** dengan kompetensinya



memperoleh **informasi yang benar** mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri

menguasai **dokumen perjalanan** selama bekerja

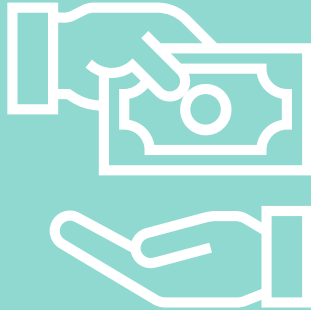


**menjalankan ibadah** sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut

memperoleh **pelayanan yang profesional dan manusiawi** serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum, selama, dan setelah bekerja



memperoleh **upah sesuai** dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau perjanjian kerja



memperoleh **perlindungan dan bantuan** hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan



memperoleh **akses berkomunikasi**



memperoleh **dokumen dan perjanjian kerja** CPMI dan/ atau PMI



memperoleh **jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan** kepulauan PMI ke daerah asal



memperoleh penjelasan mengenai **hak dan kewajiban** sebagaimana tertuang di perjanjian kerja



berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan **ketentuan perundang-undangan** yang berlaku di negara tujuan penempatan



# KEWAJIBAN-KEWAJIBAN PMI<sup>21</sup>



**Melaporkan** kedatangan, keberadaan, dan kepulauan PMI kepada perwakilan RI di negara tujuan penempatan

**Menaati dan melaksanakan** pekerjaan sesuai perjanjian kerja



**Menaati peraturan perundang-undangan** di dalam negeri dan di negara tujuan penempatan



**Menghormati adat-istiadat** atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan



# HAK-HAK KELUARGA PMI<sup>22</sup>



**Memperoleh** akses berkomunikasi



**Memperoleh informasi** mengenai kondisi, masalah, dan kepulauan PMI



**Menerima** seluruh harta benda PMI yang meninggal di luar negeri



**Memperoleh** salinan dokumen dan perjanjian kerja CPMI dan/atau PMI

# PELINDUNGAN CPMI DAN PMI BERDASARKAN WAKTU



## PELINDUNGAN CPMI DAN PMI

Memberikan perlindungan CPMI dan PMI merupakan salah satu kewajiban yang diemban oleh pemerintah, mulai dari pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota hingga pemerintah desa.<sup>23</sup> Menurut UU PPMI, CPMI dan PMI diberikan perlindungan baik sebelum, selama maupun setelah bekerja.<sup>24</sup> Perlindungan **sebelum** bekerja berlaku sejak pendaftaran sampai pemberangkatan<sup>25</sup> dan meliputi perlindungan administratif dan teknis.<sup>26</sup>

### Pelindungan administratif terdiri atas:

- Kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan
- Penetapan kondisi dan syarat kerja<sup>27</sup>

### Pelindungan teknis terdiri atas:<sup>28</sup>

- Pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi
- Peningkatan kualitas calon pekerja migran melalui pendidikan dan pelatihan kerja
- Jaminan sosial (jamsos)
- Fasilitas pemenuhan hak calon pekerja migran
- Penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja
- Pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan pekerja migran
- Pembinaan dan pengawasan

Pelindungan **selama** bekerja berlaku selama PMI dan anggota keluarganya berada di luar negeri.<sup>29</sup>

### Pelindungan selama bekerja meliputi:<sup>30</sup>

- Pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan
- Pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja
- Fasilitasi pemenuhan hak PMI
- Penyelesaian kasus ketenagakerjaan
- Pemberian layanan jasa kekonsuleran
- Pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh pemerintah pusat dan/atau perwakilan RI serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat
- Pembinaan terhadap PMI
- Fasilitasi repatriasi<sup>31</sup>

Pelindungan **setelah** bekerja berlaku sejak PMI dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal (termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif).<sup>32</sup>

### Pelindungan setelah bekerja meliputi:<sup>33</sup>

- Fasilitasi kepulangan sampai daerah asal
- Penyelesaian hak PMI yang belum terpenuhi
- Fasilitasi pengurusan PMI yang sakit dan meninggal dunia
- Rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial
- Pemberdayaan PMI dan keluarganya

# PELINDUNGAN PMI BERDASARKAN BIDANG



Selain perlindungan sebelum, selama, dan setelah bekerja, UU PPMI juga memberikan beberapa bentuk perlindungan lain terhadap PMI yakni perlindungan hukum, sosial, dan ekonomi.<sup>34</sup>

Pelindungan hukum ditunjukkan dari adanya ketentuan yang menyatakan bahwa PMI hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang:<sup>35</sup>

- Mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing (TKA)
- Telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan pemerintah RI
- Memiliki sistem jaminan sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.

Sayangnya, belum ada database khusus terkait negara tujuan penempatan dengan tiga kategori tersebut. Bentuk perlindungan hukum lainnya yakni penghentian dan/atau pelarangan penempatan PMI untuk negara tertentu atau jabatan tertentu di luar negeri dengan pertimbangan keamanan, perlindungan hak asasi manusia (HAM), pemerataan kesempatan kerja dan/atau kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional.<sup>36</sup>

Dalam ayat lainnya, dijelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap PMI diberikan sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.<sup>37</sup> Lagi-lagi, sayangnya, ketentuan-ketentuan ini juga tidak dirinci lebih lanjut.

## **Pelindungan sosial meliputi:<sup>38</sup>**

- Peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standardisasi kompetensi pelatihan kerja
- Peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi
- Penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten
- Reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap PMI maupun keluarganya
- Kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak
- Penyediaan pusat perlindungan PMI di negara tujuan penempatan

## **Pelindungan ekonomi meliputi:<sup>39</sup>**

- Pengelolaan remitansi<sup>40</sup> dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan non-bank dalam negeri dan negara tujuan penempatan
- Edukasi keuangan
- Edukasi kewirausahaan

## LAYANAN TERPADU SATU ATAP (LTSA)

Pelayanan penempatan dan perlindungan PMI dilakukan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah secara terkoordinasi dan terintegrasi melalui suatu lembaga yang disebut LTSA.<sup>41</sup>

LTSA ini bertujuan:<sup>42</sup>

- Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pelayanan penempatan dan perlindungan PMI
- Memberikan efisiensi dan transparansi dalam pengurusan dokumen penempatan dan perlindungan CPMI dan/atau PMI
- Mempercepat peningkatan kualitas pelayanan PMI

## PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan PMI dilakukan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah.<sup>43</sup> Dalam melakukan pengawasan, pemerintah pusat dan pemerintah daerah dapat mengikutsertakan masyarakat.<sup>44</sup> Sayangnya, kata "dapat" dalam hal ini seringkali melemahkan posisi masyarakat untuk ikut serta dalam melakukan pengawasan karena pemerintah dapat menganggap hal ini sebagai sesuatu yang bersifat opsional (tidak wajib).



### PENDAPAT:

Dalam konteks penyelesaian perselisihan tersebut di atas sebagaimana dimaksud pada pasal 77 UU PPMI dapat berpotensi akan terjadi tarik menarik antara Kemenaker dengan BP2MI terkait penyelesaian perselisihan. sebagai contoh, apabila terdapat kasus terkait perselisihan hubungan industrial (perselisihan kepentingan, hak dan PHK):

- BNP2TKI melakukan penyelesaian perselisihan melalui jalur mediasi yang difasilitasi oleh Mediator BNP2TKI
- Kemenaker memiliki Mediator Hubungan Industrial baik di pusat, provinsi maupun kab/kota.

### SARAN:

- Perlu dipertanyakan, apabila kasus PMI terkait hubungan industrial, apakah akan dimediasi di BNP2TKI atau di Kemnaker/Disnaker Prov/Kab/Kota, karena dipastikan meskipun Pasal 77 UU PPMI telah jelas mengarahkan penyelesaian perselisihan ke Kemnaker/Disnaker Prov/Kab/Kota, BNP2TKI besar kemungkinan tetap melakukan upaya penyelesaian melalui jalur mediasi, mengingat beberapa waktu lalu BNP2TKI juga telah mengadakan pelatihan/diklat Mediator.
- Perlu dipertanyakan pula, apabila BNP2TKI melakukan penyelesaian perselisihan dan kasus tidak dapat diselesaikan lalu mediator BNP2TKI menerbitkan Surat Anjuran, apakah Surat Anjuran tersebut dapat diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat untuk para pihak atau salah satu pihak (umumnya pekerja migran yang dirugikan) dapat menjadikan Surat Anjuran Mediator BNP2TKI sebagai salah satu syarat wajib diajukannya gugatan sebagaimana biasanya menggunakan Surat Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial Kemnaker/Disnaker Prov/Kab/Kota.

## PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Penyelesaian perselisihan antara PMI dengan pelaksana penempatan dilakukan secara bertingkat. Jika terjadi perselisihan antara PMI dengan pelaksana penempatan mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, penyelesaian dilakukan secara musyawarah.<sup>45</sup> Seandainya musyawarah tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di pemerintah daerah kabupaten/kota (pemkab/kot), pemerintah daerah provinsi (pemprov), atau pemerintah pusat.<sup>46</sup> Selanjutnya, jika penyelesaian perselisihan tetap tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan tuntutan dan/atau gugatan melalui pengadilan.<sup>47</sup>



### 1 MUSYAWARAH

### 2 BANTUAN PENYELESAIAN PEMERINTAH

### 3 PENGADILAN



# PENUTUP

---

Berdasarkan paparan di atas, dapat dipahami bahwa UU PPMI sudah menjelaskan dengan cukup detil mengenai: siapa saja pihak-pihak dalam perlindungan CPMI dan PMI, perjanjian-perjanjian, dokumen dan persyaratan yang harus dipenuhi PMI, hak dan kewajiban PMI serta keluarga PMI, bentuk-bentuk perlindungan PMI, layanan terpadu satu atap (LTSA), pembinaan dan pengawasan, serta penyelesaian perselisihan. Secara spesifik, tegas dinyatakan bahwa pelaut awak kapal dan pelaut perikanan (awak kapal Indonesia) termasuk kategori pekerja migran dan dilindungi oleh undang-undang ini. Bentuk-bentuk pelindungannya pun telah dibagi berdasarkan waktu (sebelum, selama, dan setelah bekerja) maupun berdasarkan bidang (hukum, sosial, dan ekonomi) serta hak dan kewajiban CPMI dan PMI telah dirinci. Hak-hak PMI yang dalam UU PPTKILN hanya 8 item, kini telah ditambahkan menjadi 13 item dalam UU PPMI.

Meskipun demikian, undang-undang ini masih memiliki beberapa kelemahan. Dalam UU PPMI, Serikat Pekerja Migran seperti tidak diberi peranan. UU PPMI hanya mengatakan bahwa PMI berhak untuk berserikat, tetapi peranan serikatnya tidak diatur lebih lanjut atau lebih detail dalam UU PPMI. Padahal, terkait hak berserikat, Indonesia telah memiliki beberapa regulasi yang menjamin tentang hal itu, di antaranya yakni Pasal 28 dan Pasal 28E UUD 1945, Pasal 24 ayat (1) UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, Pasal 25 UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan Keppres Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.

Dalam UU PPMI, posisi masyarakat masih lemah untuk melakukan pelaksanaan penempatan dan perlindungan PMI bersama dengan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Selain itu, ketentuan-ketentuan yang diatur dalam UU PPMI masih bersifat umum dan perlu dijabarkan lebih lanjut dalam peraturan turunan. Dalam konteks kelautan dan perikanan, peraturan turunan terkait penempatan dan perlindungan pelaut awak kapal dan pelaut perikanan (awak kapal Indonesia) belum diundangkan dan proses penyusunannya belum melibatkan kelompok masyarakat sipil. Kemenaker sendiri sejauh ini telah abai dalam merumuskan peraturan turunan terkait penempatan dan perlindungan pelaut awak kapal dan pelaut perikanan (awak kapal Indonesia) selama bertahun-tahun, meskipun telah dimandatkan oleh PP 7/2000 (PP Kepelautan), UU 39/2004 (UU PPTKILN) maupun UU 18/2017 (UU PPMI).

**Dengan demikian, kami merekomendasikan Pemerintah Republik Indonesia untuk:**

- **Melaksanakan diseminasi UU PPMI di level pemerintahan daerah termasuk pemerintahan desa**
- **Melakukan proses penyusunan peraturan turunan di bawah UU PPMI termasuk PP Penempatan dan Pelindungan Pelaut Awak Kapal dan Pelaut Perikanan secara terbuka dan partisipatif dengan melibatkan masyarakat, serikat buruh dan organisasi PMI di masing-masing sektor.**

# ENDNOTES

---

- 1 Imam Syafi'i, "2-3 Tahun Tak Digaji di Luar Negeri, 2-3 Tahun Kasusnya Terbangkalai di Dalam Negeri," diakses dari <https://www.kompasiana.com/fspiln/55aca8981297733607362ed7/2-3-tahun-tak-digaji-di-luar-negeri-2-3-tahun-kasusnya-terbangkalai-di-dalam-negeri?page=all> pada 20/2/20 pukul 19.36 WIB.
- 2 Fathulloh, "Miliki KTKLN, 74 ABK Masih Jadi Korban Perdagangan Orang," diakses dari <https://buruhmigran.or.id/2014/04/04/miliki-ktkln-74-abk-masih-jadi-korban-perdagangan-orang/> pada 21/02/20 pukul 9.20 WIB.
- 3 Ditetapkan 28 Januari 2013.
- 4 Ditetapkan 10 April 2013.
- 5 Ditetapkan 4 Oktober 2013 dan diundangkan 7 Oktober 2013.
- 6 *Ibid.*, pasal 1 butir 1.
- 7 *Ibid.*, pasal 1 butir 2.
- 8 *Ibid.*, pasal 4 ayat (1).
- 9 *Ibid.*, pasal 1 butir 9.
- 10 *Ibid.*, pasal 1 butir 16.
- 11 *Ibid.*, pasal 1 butir 17.
- 12 Ridwan Wahyudi, Risca Dwi Ambarsari, Savitri Wisnu Wardhani, *Evaluasi Pelayanan Migrasi Ketenagakerjaan antara Aturan dan Pelaksanaan* (Jakarta: Jaringan Buruh Migran a/n The Institute for Ecosoc Rights, 2019), hal. 69-70.
- 13 *Ibid.*, pasal 49.
- 14 *Ibid.*, pasal 1 butir 12.
- 15 *Ibid.*, pasal 1 butir 13.
- 16 *Ibid.*, pasal 1 butir 14.
- 17 *Ibid.*, pasal 17 dan penjelasannya.
- 18 *Ibid.*, pasal 5.
- 19 *Ibid.*, pasal 13.
- 20 *Ibid.*, pasal 6 ayat (1).
- 21 *Ibid.*, pasal 6 ayat (2).
- 22 *Ibid.*, pasal 6 ayat (3).
- 23 Tugas dan tanggung jawab pemerintah pusat (pasal 39), tugas dan tanggung jawab pemerintah provinsi (pasal 40), tugas dan tanggung jawab pemerintah kabupaten/kota (pasal 41), tugas dan tanggung jawab pemerintah desa (pasal 42). Menteri Ketenagakerjaan menyusun norma dan standar mengenai perlindungan pekerja migran (pasal 45), sedangkan BP2MI melaksanakan kebijakan penempatan dan perlindungan pekerja migran (pasal 47).
- 24 *Ibid.*, pasal 7.
- 25 *Ibid.*, pasal 1 butir 6.
- 26 *Ibid.*, pasal 8 ayat (1).
- 27 *Ibid.*, pasal 8 ayat (2).
- 28 *Ibid.*, pasal 8 ayat (3).
- 29 *Ibid.*, pasal 1 butir 7.
- 30 *Ibid.*, pasal 21 ayat (1).
- 31 Fasilitas repatriasi adalah bantuan pemulangan yang diberikan kepada PMI dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan PMI yang mengalami masalah. *Ibid.*, pasal 21 ayat (1) huruf h.
- 32 *Ibid.*, pasal 1 butir 8.
- 33 *Ibid.*, pasal 24 ayat (1).
- 34 *Ibid.*, bagian ketujuh.
- 35 *Ibid.*, pasal 31.
- 36 *Ibid.*, pasal 32 ayat (1).
- 37 *Ibid.*, pasal 33.
- 38 *Ibid.*, pasal 34.
- 39 *Ibid.*, pasal 35.
- 40 Remitansi adalah transfer uang yang dilakukan oleh PMI ke penerima (keluarga) di Indonesia.
- 41 *Ibid.*, pasal 38 ayat (1) dan (2).
- 42 *Ibid.*, pasal 38 ayat (3).
- 43 *Ibid.*, pasal 75 ayat (1) jo. pasal 76 ayat (1).
- 44 *Ibid.*, pasal 76 ayat (2).
- 45 *Ibid.*, pasal 77 ayat (1).
- 46 *Ibid.*, pasal 77 ayat (2).
- 47 *Ibid.*, pasal 77 ayat (3).

**Ilustrasi:**

Teguh Kharyanda

**Fotografi:**

Paul Hilton

Tommy Trenchard

**GREENPEACE**

SOUTHEAST ASIA

**Thailand Office**

1371 Capital Building, G Floor,  
Phaholyothin Road  
Samsennai, Phayathai  
Bangkok 10400 Thailand  
Tel: +66-2-357 1921  
Fax: +66-2-357 1929  
info.th@greenpeace.org

**Indonesia Office**

Mega Plaza Building 5th floor  
Jl. HR Rasuna Said Kav.C3  
Jakarta 12920  
Tel: +62-21-521-2552  
Fax: +62-21-521-2553  
info.id@greenpeace.org

**Philippines Office**

Room 201 JGS Building, #30  
Scout Tuason Street,  
1103 Quezon City  
Tel: +63-2-332-1807  
Fax: +63-2-332-1806  
info.ph@greenpeace.org

**Malaysia Office**

Level 6, L6-12,  
Menara Sentral Vista 150,  
Jalan Sultan Abdul Samad,  
Brickfields, Kuala Lumpur,  
Malaysia 50470.  
Tel: +603-2276 2022  
Fax: +603-22762025  
info.my@greenpeace.org

[www.greenpeace.org/seasia](http://www.greenpeace.org/seasia)