

PROSIDING

**SEMINAR DAN LOKAKARYA  
PERLINDUNGAN SOSIAL UNTUK  
BURUH MIGRAN PEREMPUAN**

Jakarta, 2 – 3 Mei 2006

Editor:

Tita Naovalitha

Pande K. Trimayuni



THE WORLD BANK



KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG KESEJAHTERAAN RAKYAT  
REPUBLIK INDONESIA



# PROSIDING

## **SEMINAR DAN LOKAKARYA PERLINDUNGAN SOSIAL UNTUK BURUH MIGRAN PEREMPUAN**

Jakarta, 2 – 3 Mei 2006



**Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat  
Republik Indonesia**

## Prosiding

### Seminar dan Lokakarya Perlindungan Sosial untuk Buruh Migran Perempuan Jakarta 2 – 3 Mei 2006

Editor:

Tita Naovalitha

Pande K. Trimayuni

Desain sampul dan tata letak:

Agus Wiyono

#### Kantor Perwakilan Bank Dunia Jakarta

Gedung Bursa Efek Jakarta

Menara II, Lantai 12-13

Jl. Jenderal Sudirman Kav. 52-53

Jakarta 12910

Telp. (62-21) 5299-3000

Faks. (62-21) 5299-3111

<http://www.worldbank.org>

<http://www.worldbank.or.id>

Penyelenggaraan semiloka dan penyusunan prosiding ini dapat terlaksana atas dukungan dana *Social Aspect of Poverty Reduction* dari *Departement for International Development – United Kingdom (DFID-UK)*.

Prosiding ini merupakan produk staf Bank Dunia. Analisa, interpretasi, dan kesimpulan yang terdapat di dalamnya tidak mewakili Dewan Direksi Bank Dunia maupun pemerintahan yang mereka wakili. Bank Dunia juga tidak menjamin keakurasian data yang tercantum di dalamnya.

Dipersilakan untuk memperbanyak seluruh atau sebagian isi prosiding, sepanjang digunakan untuk keperluan pemberdayaan Buruh Migran Perempuan. Adalah suatu penghargaan bagi Anda jika mencantumkan judul prosiding ini sebagai sumber dalam mengutip isinya.

Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi:

#### Indonesia Development Information Services (IDIS)

Gedung Bursa Efek Jakarta

Menara II, Lantai 12-13

Jl. Jenderal Sudirman Kav. 52-53

Jakarta 12910

Telp. (62-21) 5299-3000

Faks. (62-21) 5299-3111

<http://www.worldbank.org>

<http://www.worldbank.or.id>

# DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....   | <b>iv</b>   |
| <b>PRAKATA</b> .....  | <b>vi</b>   |
| <b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....  | <b>viii</b> |
| <b>PEMBUKAAN</b> .....  | <b>ix</b>   |
| <b>BAGIAN SATU</b> .....  | <b>1</b>    |
| Perindungan Sosial bagi BMP Sektor Informal:  |             |
| Permasalahan di Indonesia dan Pengalaman dari Sesama Negara Pengirim  |             |
| • Aksi Konkret dan Praktek Perlindungan Sosial bagi BMP Sektor Informal di Asia Tenggara (Lotte Kejser) .....                                       | 2           |
| • Membangun Langkah Nyata untuk Perlindungan Sosial BMP Sektor Informal: Pengalaman dari Negara-negara Pengirim di Asia (Supang Chantavanich) ..... | 8           |
| • Buruh Migran Perempuan (BMP) Sektor Informal dan Kebutuhan Perlindungan Sosial (Tita Naovalitha) .....  | 13          |
| • Perlindungan Sosial bagi Buruh Migran Perempuan dan Landasan Hukumnya (Adhi Santika) .....  | 17          |
| Penyediaan Mekanisme Penempatan yang Pro BMP  |             |
| • Sistem Informasi untuk Buruh Migran Perempuan (Onno W Purbo) .....  | 22          |
| • Standar Biaya Penempatan yang Terjangkau (Lisna Y Poeloengan) .....   | 26          |
| • Buruh Migran Perempuan (BMP), Migrasi Internasional, dan Permasalahan Standar Perjanjian Kerja (Damos Dumoli Agusman) .....                       | 30          |
| Isu-isu Kunci Hari Pertama .....  | 35          |
| <b>BAGIAN DUA</b> .....   | <b>37</b>   |
| Kebijakan Jaminan bagi BMP dan Keluarganya:   |             |
| Situasi Sekarang dan Prospek di Masa Depan  |             |
| • Jaminan Sosial untuk BMP: Beberapa Catatan sekitar Persoalan Perlindungan Buruh Migran Indonesia (Riwanto Tirtosudarmo) .....                     | 38          |
| • Implementasi Kebijakan Jaminan untuk BMP dan Keluarganya (Herris B Simandjuntak) .....  | 41          |
| <b>KESIMPULAN</b> .....   | <b>47</b>   |
| • Kerangka Sistem Perlindungan Sosial bagi BMP Sektor Informal .....  | 48          |
| <b>PENUTUP</b> .....  | <b>59</b>   |
| <b>LAMPIRAN</b> .....   | <b>63</b>   |
| • Kerangka Acuan .....  | 64          |
| • Agenda .....  | 69          |
| • Daftar Peserta .....  | 72          |
| • Finalisasi Draft Rekomendasi .....  | 79          |

## DAFTAR SINGKATAN

|                 |   |
|-----------------|---|
| <b>ARCM</b>     | Asian Research Center for Migration                             |
| <b>ARM</b>      | Asian Regional Meeting  |
| <b>BCI</b>      | Bank Chinatrust Indonesia                                       |
| <b>BII</b>      | Bank Internasional Indonesia                                    |
| <b>BLKLN</b>    | Balai Latihan Kerja Luar Negeri                                 |
| <b>BMP</b>      | Buruh Migran Perempuan  |
| <b>BRI</b>      | Bank Rakyat Indonesia   |
| <b>BUMN</b>     | Badan Usaha Milik Negara  |
| <b>DFID-UK</b>  | Departement for International Development – United Kingdom      |
| <b>HAM</b>      | Hak Asasi Manusia   |
| <b>HIV/AIDS</b> | Human Immunodeficiency Virus/Acquired Immunodeficiency Syndrome |
| <b>ILC</b>      | International Labour Conference                                 |
| <b>ILO</b>      | International Labour Organization                               |
| <b>IMF</b>      | International Monetary Fund                                     |
| <b>Kepmen</b>   | Keputusan Menteri   |
| <b>KTP</b>      | Kartu Tanda Penduduk  |
| <b>LSM</b>      | Lembaga Swadaya Masyarakat                                      |
| <b>MoU</b>      | Memorandum of Understanding                                     |
| <b>PBB</b>      | Perserikatan Bangsa-Bangsa                                      |
| <b>PHK</b>      | Pemutusan Hubungan Kerja  |
| <b>PJTKI</b>    | Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia                          |
| <b>PK</b>       | Perjanjian Kerja  |
| <b>POEA</b>     | Philippine Overseas Employment Administration                   |
| <b>PPTKIS</b>   | Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta              |
| <b>PROLENAS</b> | Program Legislasi Nasional                                      |
| <b>PRT</b>      | Pekerja Rumah Tangga  |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>PT</b>     | Perseroan Terbatas   |
| <b>RANHAM</b> | Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia                      |
| <b>RI</b>     | Republik Indonesia   |
| <b>SD</b>     | Sekolah Dasar  |
| <b>SLI</b>    | Sambungan Langsung Internasional                             |
| <b>SLJJ</b>   | Sambungan Langsung Jarak Jauh                                |
| <b>SMA</b>    | Sekolah Menengah Atas  |
| <b>SMP</b>    | Sekolah Menengah Pertama                                     |
| <b>SMS</b>    | Short Message System   |
| <b>TKI</b>    | Tenaga Kerja Indonesia                                       |
| <b>UNSFIR</b> | United Nations Supporting Facilities for Indonesian Recovery |
| <b>UU</b>     | Undang-undang  |
| <b>VoIP</b>   | Voice over Internet Protocol                                 |

## Maswita Djaja

Deputi Bidang Koordinasi Pemberdayaan Perempuan dan Kesejahteraan Anak  
Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat

**P**rogram nasional penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri merupakan salah satu kebijaksanaan pembangunan nasional dalam upaya menanggulangi pengangguran dan keterbatasan tersedianya lapangan kerja di dalam negeri.

Indonesia merupakan negara pengirim tenaga kerja terbesar di Asia Tenggara setelah Filipina. Sampai bulan Juni 2005 Depnakertrans melaporkan bahwa jumlah buruh migran Indonesia (TKI) mencapai 3.808.741 orang, di mana sebagian besar (72,5%) adalah Buruh Migran Perempuan (BMP). Besarnya minat kaum perempuan untuk bekerja ke luar negeri disebabkan oleh desakan ekonomi keluarga dan peluang kerja yang ditawarkan tidak menuntut syarat yang tinggi, serta upah yang relatif lebih tinggi jika dibandingkan bekerja di dalam negeri.

Buruh Migran Perempuan (BMP) Indonesia memiliki karakteristik yang khas pada umumnya berasal dari pedesaan, berpendidikan rendah, dan kurang memiliki keahlian serta kurang mampu berkomunikasi yang membuat mereka rentan untuk dieksploitasi dan menjadi korban kekerasan oleh pihak-pihak tertentu yang tidak bertanggung jawab, sejak mulai perekrutan, pemberangkatan dari dalam negeri sampai di negara tujuan, dan kembali ke daerah asal mereka.

Perlindungan sosial merupakan suatu kebutuhan yang penting dan sangat mendesak bagi para BMP guna meningkatkan kesejahteraannya. Namun demikian, perlindungan sosial yang selama ini telah dikembangkan belum dapat mengatasi kerentanan-kerentanan yang dihadapi oleh para BMP.

Sehubungan dengan itu perlu dikembangkan sistem perlindungan sosial yang mampu memberikan perlindungan secara menyeluruh kepada BMP, sehingga BMP dan keluarganya dapat meningkatkan kesejahteraannya. Kepedulian dan peran serta semua pihak baik pemerintah pusat, daerah, maupun organisasi non-pemerintah, serta pemangku kepentingan lain sangat dibutuhkan untuk saling bersinergi dalam menjalankan perannya masing-masing.

Pada kesempatan ini kami menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada Bank Dunia yang telah memberikan dukungan dan bekerja sama dengan Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat sejak penyelenggaraan semiloka sampai terbitnya prosiding ini. Terima kasih juga kami sampaikan kepada semua pihak yang telah ikut berpartisipasi dan memberikan masukan pada semiloka yang telah menghasilkan suatu rumusan kerangka perlindungan sosial bagi BMP sehingga dapat dijadikan acuan bagi seluruh pemangku kepentingan dalam pembuatan kebijakan maupun program. Harapan kami, prosiding ini dapat bermanfaat untuk memberikan masukan bagi penyempurnaan kebijakan dan program yang akan menyentuh permasalahan perlindungan sosial bagi buruh migran perempuan.

**Scott E Guggenheim**

*Social Development Sector Coordinator*  
Perwakilan Bank Dunia, Jakarta

**S**eperti tercantum pada data Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, kepergian para buruh migran asal Indonesia dalam mencari pekerjaan ke luar negeri telah memberikan sumbangan signifikan terhadap perekonomian negara baik skala makro maupun mikro. Sebagai contoh, di tahun 2005 ada US\$2,93 milyar remitansi tercatat resmi di Depnakertrans. Sementara di tingkat lokal, ada banyak lapangan pekerjaan yang tercipta bagi komunitas di daerah asal buruh migran. Namun, orang sering terlupa bahwa di balik remitansi yang mereka kirimkan, ada banyak hambatan yang harus dihadapi buruh migran dalam proses migrasinya, terutama Buruh Migran Perempuan (BMP) sektor informal.

Selama ini para BMP yang mayoritas bekerja di sektor informal telah memberi keuntungan bagi banyak pihak. Sebaliknya, mereka belum memperoleh perlindungan sebagaimana mestinya seperti yang diperoleh para pekerja lain di sektor formal. Daftar panjang nama-nama BMP yang menjadi korban menjadi bukti bahwa mekanisme perlindungan yang tersedia belum mampu menjawab kebutuhan mereka. Untuk tujuan inilah Bank Dunia mendukung Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat dalam menyelenggarakan semiloka Perlindungan Sosial bagi BMP di Jakarta pada tanggal 2 – 3 Mei 2006 lalu. Semua pemangku kepentingan yang hadir saat itu sepakat bahwa berbagai permasalahan yang dihadapi BMP dalam pencarian kerja di luar negeri menunjukkan mekanisme perlindungan masih perlu dikembangkan dan ditingkatkan secara komprehensif. Pada kesempatan itu pula para pemangku kepentingan duduk bersama dan saling bersinergi untuk mencari solusi atas permasalahan-permasalahan tersebut.

Pertemuan dua hari ini pada akhirnya telah berhasil membuahkan rekomendasi mengenai Kerangka Sistem Perlindungan Sosial bagi BMP Sektor Informal. Setiap aspek yang tercakup di dalamnya merupakan hasil diskusi bersama yang dianggap dapat mengurangi kerentanan BMP serta sekaligus dapat membantu mengembangkan kapasitas diri, keluarga, dan komunitasnya. Dengan demikian, keinginan BMP dalam mencari pekerjaan ke luar negeri demi perbaikan kesejahteraan keluarganya dapat lebih terjamin.

Untuk itu, merupakan suatu kehormatan bagi Bank Dunia telah dapat bekerja sama dengan pemerintah dan para pemangku kepentingan lain dalam penyelenggaraan semiloka yang merupakan langkah awal upaya pengembangan perlindungan sosial bagi BMP. Kami juga ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi baik dalam tahap persiapan dan penyelenggaraan semiloka, maupun dalam penyusunan prosiding ini. Tantangan selanjutnya adalah bagaimana kita dapat secara bersama-sama dan dengan komitmen penuh menindaklanjuti rekomendasi ini sesuai dengan kapasitas dan perannya masing-masing. Bank Dunia siap memberikan dukungan dalam upaya-upaya tersebut di masa mendatang.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Prosiding ini merupakan dokumentasi kegiatan seminar dan lokakarya (semiloka) tentang Perlindungan Sosial untuk Buruh Migran Perempuan, yang diselenggarakan di Jakarta pada tanggal 2-3 Mei 2006 atas kerja sama Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat dan Bank Dunia.

Anggota tim yang terlibat dalam pengorganisasian semiloka adalah Tita Naovalitha, Pande K. Trimayuni, Benedicta Sembodo, Octaviera Herawati, Ardian Setiadi, Indra Irnawan, Fifie Mufiedah, Yulia Irene, Anggi Ariani, Sri Handayani Ningsih, Mia Amalia, dan Rani Maharani.

Isi prosiding berasal dari hasil rekaman kelima sesi dalam semiloka (presentasi para nara sumber, tanya-jawab, maupun diskusi kelompok) yang telah diedit oleh Tita Naovalitha dan Pande K. Trimayuni, hingga merupakan kumpulan intisari atau butir-butir penting dari setiap topik bahasan dalam semiloka.

Baik penyelenggaraan semiloka maupun pembuatan prosiding dilaksanakan di bawah arahan Maswita Djaja - *Deputi Menko Kesra Bidang Koordinasi Pemberdayaan Perempuan dan Kesejahteraan Anak* dan Chitrawati Buchori - *Social Development Specialist di Bank Dunia*.

Penyelenggaraan semiloka ini tidak terlepas dari peran Tim Perumus dalam mengidentifikasi butir-butir penting yang muncul di setiap diskusi kelompok. Untuk itu terima kasih ditujukan kepada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Lisna Y. Poeloengan - *Direktur Pemberdayaan Tenaga Kerja Luar Negeri*, Arini Rahyuwati - *Kasubdit. Rehabilitasi dan Reintegrasi Dit. Pemberdayaan TKLN*), Kementerian Pemberdayaan Perempuan (Safruddin Setia Budi - *Asisten Deputi Urusan Tenaga Kerja Perempuan*), dan Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat (Maesuroh - *Asisten Deputi Urusan Kesempatan Kerja Perempuan dan Ekonomi Keluarga*, Moon Cahyani - *Kepala Bidang Ekonomi Keluarga*, Djoko Yuwono - *Kepala Bidang Kesempatan Kerja Perempuan*). Juga diperuntukkan kepada para peserta semiloka yang telah memberikan masukan dan komentar dalam proses penyempurnaan rekomendasi Kerangka Sistem Perlindungan Sosial bagi BMP Sektor Informal secara partisipatif. Secara khusus terima kasih ditujukan kepada Taty Krisnawati dari Komnas Perempuan yang telah memberikan kontribusi secara langsung baik pada tahap persiapan, pelaksanaan, maupun pasca pelaksanaan.

Akhir kata, penghargaan setinggi-tingginya diberikan kepada semua narasumber, peserta, moderator, fasilitator, dan notulis yang telah hadir serta berperan aktif dalam mengantar keberhasilan penyelenggaraan semiloka ini.

**PEMBUKAAN**

## MAESUROH

Asisten Deputi Urusan Kesempatan Kerja Perempuan dan Ekonomi Keluarga  
Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat

Yth,

Ibu Menteri Pemberdayaan Perempuan

Country Director of the World Bank

Para pejabat/wakil dari departemen/kementerian/instansi pemerintah

Para wakil organisasi buruh dan lembaga swadaya masyarakat

Serta hadirin sekalian, yang kami muliakan.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera bagi kita semua

Pertama-tama kami atas nama panitia penyelenggara mengucapkan terima kasih kepada Ibu Prof. Dr. Meutia Hatta Swasono, Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan yang dalam kesibukannya telah berkenan hadir dan akan membuka Semiloka Perlindungan Sosial untuk Buruh Migran Perempuan.

Terima kasih kami sampaikan pula kepada para pembicara dan narasumber yang telah berpartisipasi dan akan memberikan masukan pada semiloka ini. Demikian pula terima kasih dan penghargaan kami sampaikan kepada Bank Dunia yang telah memfasilitasi terselenggaranya kegiatan semiloka ini.

Bapak/Ibu/Saudara yang kami hormati,

Pada kesempatan yang berbahagia ini, izinkanlah kami atas nama panitia penyelenggara Semiloka Perlindungan Sosial untuk Buruh Migran Perempuan menyampaikan laporan penyelenggaraan semiloka tersebut, sebagai berikut:

1. Kegiatan Semiloka Perlindungan Sosial untuk Buruh Migran Perempuan (BMP) ini merupakan kerja sama Kementerian Koordinator Bidang Kesra dengan Bank Dunia, yang akan diselenggarakan selama 2 hari, pada tanggal 2 dan 3 Mei 2006 di Hotel InterContinental, Jakarta.
2. Adapun tujuan semiloka adalah membahas persoalan perlindungan sosial untuk Buruh Migran Perempuan (BMP) dengan berpijak pada kebijakan, program, dan pengalaman yang dimiliki oleh pemangku kepentingan di tingkat lokal, nasional, maupun pengalaman dari negara lain.

Semiloka ini dirancang sebagai sebuah diskusi intensif di antara berbagai pemangku kepentingan yang terlibat dalam persoalan buruh migran. Melalui diskusi ini diharapkan akan terjadi pertukaran pengalaman dan inisiatif, kesamaan pemahaman mengenai

perlindungan sosial dalam konteks migrasi, serta terjadi kesepakatan mengenai rumusan-rumusan bagi perlindungan sosial Buruh Migran Perempuan. Pada akhirnya diharapkan semiloka ini dapat menghasilkan suatu rekomendasi yang konkret tentang kerangka sistem perlindungan sosial yang perlu diterapkan dan diwujudkan bersama untuk meningkatkan kesejahteraan Buruh Migran Perempuan.

3. Peserta semiloka diperkirakan akan berjumlah sekitar 90 orang, terdiri dari :
  - Wakil-wakil dari instansi pemerintah pusat dan lembaga negara terkait seperti: Depnakertrans, Depsos, Deplu, Depdagri, KPP, Depkeu, Depkes, Depdiknas, Dephuk HAM, Depkominfo, Bappenas, Dinas Sosial, Dinas Tenaga Kerja, Pemda daerah asal BMP, anggota DPR/MPR, dan Kemenkokesra
  - Wakil-wakil dari instansi pemerintah propinsi/kabupaten/kota
  - Wakil-wakil dari LSM yang bekerja untuk persoalan buruh migran dan organisasi yang beranggotakan buruh migran
  - Komnas Perempuan dan Komnas HAM
  - Wakil-wakil dari kalangan profesional, swasta, lembaga penelitian, asosiasi perusahaan pengirim tenaga kerja, lembaga donor, dan akademisi
4. Pembicara/narasumber dalam semiloka ini antara lain akan membahas:
  - Perlindungan sosial yang telah diterapkan di negara-negara pengirim BMP sektor informal di Asia, oleh Lotte Kejser (ILO)
  - Kebutuhan perlindungan sosial bagi BMP di Indonesia oleh Tita Naovalitha (Bank Dunia)
  - Perlindungan sosial bagi BMP dan landasan hukumnya oleh Adhi Santika (Departemen Hukum dan HAM)
  - Penyediaan pelayanan informasi di akar rumput oleh Onno W. Purbo (ITB)
  - Standar biaya penempatan yang terjangkau oleh Lisna Y. Poeloengan (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi)
  - Standar Perjanjian Kerja yang menjamin hak dan perlindungan oleh Damos D. Agusman (Departemen Luar Negeri)
  - Pengembangan program jaminan bagi BMP oleh Riwanto Tirtosudarmo (LIPI)
  - Jaminan: kesehatan, pendidikan, PHK, kecelakaan, dan kematian serta jaminan hari tua dan pensiun bagi BMP oleh Herris B. Simandjuntak (PT Asuransi Jiwasraya)
5. Kegiatan semiloka akan dibagi dalam enam sesi yaitu:
  - Sesi Pertama adalah sambutan dari *Country Director* Bank Dunia dan pembukaan oleh Ibu Prof. DR. Meutia Hatta Swasono, Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan.
  - Sesi Kedua dilanjutkan dengan seminar bertema “Perlindungan Sosial bagi BMP Sektor Informal,” yang akan membahas tentang perlindungan sosial yang telah diterapkan di sesama negara pengirim BMP sektor informal di kawasan Asia. Dilanjutkan dengan pemaparan mengenai kebutuhan perlindungan sosial bagi BMP di Indonesia beserta landasan hukumnya.
  - Sesi Ketiga terdiri dari seminar dan lokakarya tentang “Penyediaan Mekanisme Penempatan yang Pro-BMP.”
  - Sesi Keempat akan dimulai pada hari kedua dan dimulai dengan seminar tentang

“Pengembangan Program Jaminan bagi BMP Indonesia.” Sesi ini akan membahas pengembangan berbagai jenis jaminan yang dibutuhkan BMP (jaminan kesehatan, jaminan pendidikan, jaminan PHK, jaminan kecelakaan dan kematian, jaminan hari tua dan pensiun), serta pengembangan jaminan bagi keluarga BMP dan kemudian akan dilanjutkan dengan lokakarya.

- Sesi Kelima secara khusus akan melihat “Peluang dan Kesenjangan dalam Implementasi Program Perlindungan Sosial bagi BMP.” Sesi ini akan membahas isu-isu pokok Perlindungan Sosial bagi BMP berdasarkan diskusi sesi-sesi sebelumnya yang dirangkum oleh Tim Perumus. Pada akhirnya semiloka ini diharapkan dapat menghasilkan suatu solusi konkret yang merupakan rekomendasi dari semiloka ini.
- Sesi Keenam merupakan sesi terakhir yang terdiri dari pembacaan rekomendasi dan penutupan.

Demikian kami laporkan, atas nama panitia penyelenggara kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu/Saudara yang telah berkenan hadir dan berpartisipasi pada Semiloka Perlindungan Sosial untuk Buruh Migran Perempuan ini. Pada kesempatan ini kami juga memohon maaf jika dalam penyelenggaraan semiloka ini terdapat kekurangan-kekurangan, baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Wassalamu’alaikum Wr.Wb.

**ANDREW STEER**

Kepala Perwakilan Bank Dunia, Jakarta

Ibu Menteri Meutia Hatta, Ibu Irma, Ibu Maswita, Ibu Lisna, Ibu-ibu dan Bapak-bapak yang terhormat,

Atas nama Bank Dunia saya mau mengucapkan terima kasih banyak atas hadirnya di acara penting ini. Untuk Bank Dunia, hal-hal ini penting sekali. Barangkali lebih baik kalau saya teruskan dalam Bahasa Inggris. Boleh? Maaf, saya belum cukup lancar.

*Welcome everybody to this very important seminar. This is a very big and very difficult issue. Today there are almost 4 million migrant workers, almost 3 million of those are women. Each year, nearly 3 billion dollars is sent back to Indonesia by these migrant workers. This is a big issue requiring real leadership. And Madame Minister, it's a great honor to have you here today because your leadership in this issue is very very important indeed. And it's very encouraging that we should have the three key ministries here today with senior representation from each of them. The Minister Women's Affairs, the Deputy from the Coordinating Ministry of People's Welfare, and the Director responsible for empowerment of overseas migrants from the Ministry of Manpower and Transmigration.*

*Being a female migrant worker is a very very difficult profession. From the moment that a woman decides that she wants to become a migrant worker, she has people surrounding her who will be trying to exploit her. That begins with the recruitment process. It begins with the companies that do the arrangements. It exists when she is in country, whether that country is in the Middle East or somewhere else where there are many many documented cases of abuse. It occurs when she wants to use her money or send her money back to Indonesia. It exists in the bad rate of exchange that she gets as she changes her money from one currency into rupiah. It even occurs back in her home village when she returns. It is a difficult and painful process, and it requires serious analysis and leadership to address it. And that's what this seminar is about, and we welcome the seriousness with which the Government and the many organizations here are taking it.*

*At the World Bank, we have done a lot of research into this issue. I think everybody knows Chitra Buchori here who leads our work in this area. I also like to introduce Lara Saade over there who will be working on this also on behalf of the World Bank. I would like to pledge to you Madame Minister and all of you senior officials in Government, the full support of the World Bank. And I know it is not only the World Bank, it's the ILO and many other friends of Indonesia that would like to help you on this. We stand ready to bring whatever resources we can: analytic resources, financial resources, any other resources that we can bring to you to help you address this issue. Now other countries, of course, are making serious efforts as well. It's a great pleasure to have representatives from those countries to lay out some of their experiences. We are very optimistic that at this stage in Indonesia's history, the Government together with leaders of NGOs will start making a difference in this area. And so I would like to welcome you all. I'll stop talking now because the Minister doesn't have much time and I think we all like to hear what she has to say to us. Thank you all very much indeed. Terima kasih banyak.*

“Ibu Menteri Meutia Hatta, Ibu Irma, Ibu Maswita, Ibu Lisna, Ibu-ibu dan Bapak-bapak yang terhormat,

Atas nama Bank Dunia saya mau mengucapkan terima kasih banyak atas hadirnya di acara penting ini. Untuk Bank Dunia, hal-hal ini penting sekali. Barangkali lebih baik kalau saya teruskan dalam Bahasa Inggris. Boleh? Maaf, saya belum cukup lancar.

Selamat datang pada seminar yang sangat penting ini. Ini merupakan isu yang sangat besar dan sangat sulit. Saat ini terdapat hampir 4 juta buruh migran, hampir 3 juta di antaranya adalah perempuan. Setiap tahun hampir 3 milyar dollar dikirimkan oleh para buruh migran perempuan ke Indonesia. Ini merupakan suatu isu yang besar yang menghendaki adanya kepemimpinan yang nyata. Dan, Ibu Menteri, merupakan suatu kehormatan yang besar Anda dapat hadir pada hari ini karena kepemimpinan Anda dalam isu ini adalah sungguh sangat sangat penting. Sangat membahagiakan hati bahwa hadir pula pada kesempatan ini perwakilan senior dari tiga kementerian kunci yakni: Menteri Pemberdayaan Perempuan, Deputi dari Menko Kesejahteraan Rakyat, dan Direktur yang bertanggung jawab untuk pemberdayaan buruh migran dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Menjadi seorang buruh migran perempuan adalah profesi yang sangat teramat sulit. Dari saat seorang perempuan memutuskan bahwa dia ingin menjadi buruh migran, terdapat orang-orang di sekelilingnya yang berusaha untuk mengeksploitasinya. Hal tersebut dimulai dari proses rekrutmen. Diawali oleh perusahaan-perusahaan yang mengatur proses tersebut. Ketika dia berada di suatu negara, apakah negara tersebut di Timur Tengah atau di tempat lainnya, terdapat banyak kasus kekerasan. Ini juga terjadi ketika dia ingin menggunakan uangnya atau mengirim uangnya ke Indonesia. Hal ini terjadi dalam bentuk nilai tukar yang rendah yang diperoleh ketika dia menukar uangnya ke dalam rupiah. Kekerasan juga bahkan terjadi ketika dia kembali ke kampungnya. Hal ini merupakan suatu proses yang sulit dan menyakitkan dan memerlukan analisis yang serius dan kepemimpinan untuk menanganinya. Dan, tentang hal tersebutlah seminar ini, dan kami menyambut keseriusan dari pemerintah dan banyak organisasi yang hadir di sini.

Di Bank Dunia sendiri, kami telah melaksanakan banyak penelitian tentang ini. Saya pikir setiap orang mengetahui bahwa Chitra Buchori di sini yang memimpin pekerjaan kami dalam ranah ini. Saya juga ingin memperkenalkan Lara Saade yang berada di sebelah sana yang bekerja tentang hal ini juga untuk World Bank. Saya berjanji kepada Anda Ibu Menteri dan juga Anda semua pegawai-pegawai senior pemerintah, dukungan penuh dari Bank Dunia. Dan saya tahu, tidak hanya Bank Dunia tetapi juga ILO dan banyak kawan lain di Indonesia yang ingin membantu Anda untuk hal ini. Kami siap untuk memberikan sumber daya apapun yang kami mampu: sumber daya analitik, sumber daya keuangan, dan sumber daya lainnya yang kami dapat berikan kepada Anda untuk membantu menangani persoalan ini.

Sekarang ini, negara-negara lain, tentunya, sedang membuat upaya-upaya yang serius juga. Suatu hal yang membahagiakan ada perwakilan dari negara-negara tersebut yang menyampaikan pengalaman-pengalaman mereka. Kami sangat optimis bahwa pada tahap ini dalam sejarah

Indonesia, pemerintah bersama-sama dengan pemimpin-pemimpin dan lembaga swadaya masyarakat akan mulai membuat perubahan dalam ranah ini. Oleh karenanya, saya ingin mengucapkan selamat datang kepada Anda semua. Saya cukupkan sampai di sini karena Ibu Menteri tidak memiliki banyak waktu dan saya pikir kita semua ingin mendengarkan apa yang akan beliau sampaikan. Terima kasih banyak kepada Anda semua. Terima kasih banyak. “

**MEUTIA HATTA SWASONO**

Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Salam sejahtera bagi kita sekalian

Sebelumnya marilah kita panjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan karuniaNya kita dapat berkumpul di tempat ini dalam keadaan sehat walafiat untuk mengikuti seminar dan lokakarya Perlindungan Sosial untuk Buruh Migran Perempuan.

Hadirin yang saya hormati,

Perempuan Indonesia yang berjumlah hampir setengah penduduk Indonesia telah menunjukkan perannya seperti misalnya aktif dalam berbagai kegiatan ekonomi, termasuk bidang ketenagakerjaan. Meningkatnya jumlah perempuan yang berminat bekerja, baik di dalam maupun di luar negeri, dan juga besarnya jumlah angkatan kerja perempuan dalam pasar tenaga kerja menunjukkan peningkatan peranan perempuan dalam aktifitas ekonomi dalam pembangunan nasional.

Krisis ekonomi yang mulai terjadi pada pertengahan tahun 1997 telah menyebabkan dampak yang cukup luas bagi bangsa Indonesia. Salah satu dari dampak krisis tersebut adalah semakin sempitnya lapangan pekerjaan di dalam negeri yang tidak sebanding dengan banyaknya jumlah angkatan kerja dan meningkatnya jumlah pengangguran. Pengiriman TKI ke luar negeri merupakan salah satu solusi nasional dalam rangka mengatasi kelangkaan kesempatan kerja di dalam negeri. Peluang kerja ke luar negeri pada umumnya juga diminati oleh kaum perempuan. Hal ini disebabkan oleh desakan ekonomi keluarga dan peluang kerja yang ditawarkan tidak menuntut syarat yang tinggi serta dengan upah yang relatif lebih tinggi jika dibandingkan bekerja di dalam negeri.

Hadirin yang saya hormati,

Permasalahan tenaga kerja perempuan yang bekerja ke luar negeri sampai saat ini masih membutuhkan perhatian khusus. Buruh migran Indonesia pada umumnya berpendidikan dan berkeahlian rendah, kurang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, berpenampilan sederhana, kurang lancar dalam berkomunikasi sehingga membuat mereka sangat rentan terhadap berbagai eksploitasi yang dilakukan oleh para calo, oknum pelaksana penempatan dan majikan baik selama pra-penempatan, penempatan, maupun kepulangan ke daerah asal mereka.

Akar permasalahannya sebenarnya berasal dari dalam negeri sendiri, seperti direkrut secara ilegal, pemalsuan identitas, diperjualbelikan, dan sebagainya sehingga mereka kesulitan untuk mendapatkan pembelaan hukum jika menghadapi masalah. Selain itu, BMP juga pada umumnya tidak mendapatkan informasi yang benar tentang prosedur, persyaratan, dan cara-cara bekerja

di luar negeri sehingga banyak di antara mereka yang menjadi korban perdagangan manusia. Permasalahan lain dari BMP adalah adanya penyimpangan prosedural yang dilakukan pelaksana penempatan seperti pemalsuan surat keterangan sehat, seleksi psikologi yang kurang maksimal, waktu pendidikan yang masih kurang, sehingga menyebabkan tenaga kerja Indonesia tidak siap bekerja di luar negeri.

Berbagai persoalan di atas merupakan dilema bangsa yang harus dicarikan penyelesaiannya. Oleh karenanya, perlu dilakukan berbagai upaya penanganan terutama melalui pengembangan berbagai kebijakan dan program yang responsif jender dan menyentuh akar permasalahan sejak masa keberangkatan sampai dengan kepulangan secara sistematis dan sistemik.

Dengan melihat berbagai persoalan yang ada, kami menaruh harapan yang besar terhadap seminar dan semiloka ini, semoga dapat menghasilkan rumusan yang terbaik bagi perlindungan sosial bagi BMP sehingga berbagai persoalan yang ada dapat diminimalisasi atau bahkan dihapuskan.

Beberapa persoalan yang perlu mendapatkan perhatian di antaranya adalah peningkatan kesehatan BMP, sosialisasi undang-undang buruh migran, memperjelas dan mempermudah mekanisme pengaduan, perbaikan perjanjian kerja yang antara lain dengan mencantumkan perlindungan, jaminan sosial, standarisasi keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu perlu dikembangkan kebijakan makro untuk pengembangan ekonomi mantan BMP di daerah asal sehingga dapat mengurangi ketertarikan mereka untuk bekerja di luar negeri.

Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia sangat mendukung pertemuan ini, apalagi dengan melihat tujuan dari pertemuan ini yakni untuk menghasilkan suatu program dan mekanisme perlindungan sosial yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan BMP. Hal ini sejalan dengan program perlindungan perempuan yang dilaksanakan oleh Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia, khususnya bidang perlindungan tenaga kerja perempuan.

Pada kesempatan ini saya mengucapkan selamat bekerja, semoga seminar dan lokakarya dapat menghasilkan masukan untuk perlindungan sosial BMP yang dapat digunakan dalam penyusunan kebijakan, strategi program, dan model yang perlu untuk dilakukan.

Akhirnya, dengan mengucapkan “ Bismillahirrahmaanirrahiim” pertemuan ini saya buka dengan resmi.

Sekian dan terima kasih atas perhatiannya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



**BAGIAN SATU**

**PERLINDUNGAN SOSIAL  
BAGI BMP SEKTOR INFORMAL**

**PERMASALAHAN DI INDONESIA DAN  
PENGALAMAN DARI SESAMA NEGARA PENGIRIM**

## AKSI KONKRET DAN PRAKTEK PERLINDUNGAN SOSIAL BAGI BMP SEKTOR INFORMAL DI ASIA TENGGARA

---

### Lotte Kejser

Kepala Penasehat Teknis Proyek ILO tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga  
dari Kerja Paksa dan Perdagangan

---

Lebih dari setengah buruh migran Indonesia adalah perempuan yang mayoritas berasal dari pedesaan. 90% di antara mereka bekerja sebagai pekerja rumah tangga (PRT). Sampai saat ini belum ada pengakuan secara hukum atas jenis pekerjaan yang mereka pilih. Hal ini menyebabkan mereka tidak memiliki hak yang sama seperti pekerja lainnya yang termasuk dalam kategori sektor formal. Sebagai PRT, mereka sangat rentan terhadap berbagai bentuk kekerasan dan eksploitasi. Mereka juga belum memperoleh perlindungan yang memadai, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja. Berikut adalah beberapa faktor yang menyebabkan kerentanan BMP:

#### Kotak 1

##### Faktor penyebab kerentanan BMP

- Profil: perempuan, muda, dari desa, berpendidikan rendah, miskin
- Sektor: 90% adalah pekerja rumah tangga (PRT)
- Tidak ada pengakuan PRT sebagai pekerjaan yang setara dengan yang lain
- Lemah dalam pengorganisasian, tidak memiliki kelompok pelobi yang kuat

BMP mengalami berbagai bentuk diskriminasi di dalam maupun di luar negeri. Bentuk-bentuk diskriminasi yang dialami oleh BMP, antara lain adalah:

- Tidak diakui dalam perlindungan hukum sehubungan dengan kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan pensiun.
- Tidak adanya perlindungan dari kekerasan dan eksploitasi oleh agen perekrut/PJTKI/agensi mitra PJTKI, aparat pemerintah, dan pihak lainnya. Malahan korban seringkali disalahkan karena ketidaktahuannya.

- Sedikit sekali perlindungan terhadap kekerasan dan eksploitasi oleh majikan.
- Lemahnya penegakan hukum yang sudah ada (peraturan perundang-undangan sipil dan kriminal).
- Lemahnya akses terhadap keadilan (ganti rugi dan kompensasi).
- Lemahnya pelayanan atau akses terhadap informasi.
- Tidak adanya pelatihan yang memadai, sertifikasi, atau peningkatan keterampilan.

Akibat dari eksploitasi dan diskriminasi yang dialami oleh BMP, antara lain adalah:

- Kekerasan, eksploitasi, kondisi kerja yang buruk, kerja paksa, perdagangan oleh majikan, agen perekrut, aparat pemerintah, dan sebagainya.
- Gangguan mental dan fisik.
- Hilangnya pendapatan, tidak adanya tabungan, lilitan hutang, tidak adanya investasi setelah pulang, dan kemiskinan yang semakin parah.
- Hilangnya pemasukan, pendapatan, dan kesempatan pembangunan untuk pemerintahan lokal dan nasional.

Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap BMP masih lemah. Walaupun demikian, sesungguhnya sudah terdapat perangkat hukum internasional untuk melindungi buruh migran. Beberapa konvensi internasional yang dapat menjadi panduan dalam membangun upaya peningkatan perlindungan untuk BMP, adalah:

- Semua standar HAM internasional yang diberlakukan untuk BMP, kecuali ditentukan lain
- Standar ketenagakerjaan fundamental: Deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip mendasar dan hak-hak bekerja
- Standar-standar yang secara khusus mengatur tentang buruh migran:
  - Konvensi PBB tentang hak buruh migran dan anggota keluarganya
  - Konvensi ILO No. 95 tahun 1949 tentang perlindungan upah
  - Konvensi ILO No. 97 tahun 1949 tentang migrasi untuk bekerja, yang antara lain mengatur tentang standar rekrutmen dan kondisi kerja buruh migran
  - Konvensi ILO No. 118 tahun 1962 tentang persamaan perlakuan (jaminan sosial)
  - Konvensi ILO No. 143 tahun 1975 tentang buruh migran, yang antara lain mengatur persoalan-persoalan buruh migran tidak berdokumen, sanksi terhadap pelaku perdagangan manusia, negara seharusnya menghormati hak asasi buruh migran
  - Konvensi ILO No. 157 tahun 1982 tentang pemeliharaan hak-hak jaminan sosial (baik bagi negara pengirim maupun negara penerima buruh migran)
  - Konvensi ILO No. 181 tahun 1997 tentang agen pekerjaan swasta

Setiap anggota Internasional Labour Organization (ILO) yang sudah menandatangani konvensi internasional mengenai buruh berkewajiban untuk melindungi hak-hak buruh migran dan mengusahakan bentuk-bentuk perlindungan yang memadai untuk buruh migran yang berada di

negaranya. Dengan kata lain, tinggal persoalan implementasinya saja. Dengan peningkatan perlindungan bagi buruh migran, negara-negara pengirim pun akan memperoleh keuntungan ekonomi lebih maksimal. Bagaimana pun juga, migrasi memberi potensi keuntungan (*benefit*) tidak hanya bagi negara pengirim, namun juga bagi negara penerima.

Remitansi dari buruh migran jumlahnya cukup besar, hanya saja tidak dipergunakan dengan baik. Untuk itu peran negara adalah membantu mereka. Berkaitan dengan hal tersebut, ILO memiliki proyek-proyek teknis di kawasan Asia.

Di antara isu yang menjadi sorotan tentang migrasi, salah satunya adalah mengenai bagaimana kebijakan migrasi bagi buruh migran dan peningkatan kesadaran serta kapasitas pemangku kepentingan. Dalam hal ini ILO telah secara pro-aktif membuat analisa kebijakan hukum negara pengirim seperti yang telah dilakukan di Filipina. Sedangkan kebutuhan untuk peningkatan pemahaman tentang isu migrasi dilakukan melalui pendidikan publik.

Hal yang sangat memprihatinkan adalah bahwa *Memorandum of Understanding* (MoU) yang dibuat oleh Indonesia dengan negara penerima belum sepenuhnya memasukkan hak-hak buruh migran, seperti misalnya: MoU antara Indonesia dengan Malaysia. Sebagai negara pengirim, Indonesia sendiri sudah memiliki kebijakan untuk buruh migran secara umum, akan tetapi implementasi dan pengawasannya masih belum cukup. Beberapa hal yang masih menjadi masalah misalnya adalah: sistem rekrutmen yang belum adil dan aman, pengerah tenaga kerja yang sering muncul dengan nama baru, tidak adanya daftar hitam perusahaan pengerah tenaga kerja, buruh migran yang mendapat kredit biaya penempatan harus mengembalikan pinjaman ini dengan bunga yang tinggi sehingga gaji mereka banyak terpotong.

Mengacu pada permasalahan tersebut di atas, maka banyak hal yang masih perlu dilakukan dalam rangka peningkatan perlindungan untuk buruh migran yang mencakup komponen-komponen sebagai berikut:

1. Pengembangan pemahaman tentang situasi BMP melalui: analisa kebijakan, perbandingan kebijakan, studi kasus, studi mendalam, survey, dan kompilasi data serta sistem diseminasi.
2. Advokasi, penguatan perlindungan hukum dan kebijakan untuk BMP, yang antara lain mencakup pembuatan standar, pembuatan *Memorandum of Understanding* (MOU) dengan negara-negara penerima buruh migran, pengembangan perangkat perlindungan hukum nasional dan daerah, penegakan hukum, pengembangan sistem rekrutmen yang aman dan adil, dan sebagainya.
3. Peningkatan kesadaran publik tentang perlindungan dan kesadaran BMP tentang hak-hak mereka yang antara lain mengenai pemahaman dan kesadaran tentang mekanisme rekrutmen yang aman, pengembangan program sertifikasi pelatihan, pengawasan

pengiriman buruh migran, dan sebagainya. Program-program ini perlu dibangun baik di tingkat regional maupun lokal. Di tingkat regional, misalnya mencakup: sistem keanggotaan yang tidak kaku, remitansi, asuransi, *help-desk*. Sedangkan di tingkat lokal, misalnya: *help-desk*, pelayanan *hot line*, pembangunan kesadaran.

4. Pendekatan dan pengembangan organisasi untuk BMP. Dalam hal ini kelompok-kelompok atau komunitas buruh migran dapat diberdayakan dengan melakukan fasilitasi atau program untuk penyadaran dan pemberdayaan mereka.
5. Pengembangan kapasitas dan kerjasama teknis. Pengembangan kapasitas diperlukan oleh seluruh pemangku kepentingan buruh migran, termasuk instansi pemerintah, buruh migran, organisasi buruh migran, PJTKI, LSM yang bekerja untuk buruh migran, dan organisasi masyarakat lainnya.
6. Pemberian informasi dan pelayanan secara langsung, sebelum dan sesudah BMP berangkat, serta program reintegrasi bagi BMP dan keluarganya. Pemberian pelayanan secara langsung ini diperlukan sejak sebelum BMP berangkat bekerja ke luar negeri sampai dengan kembali lagi ke daerah asalnya seperti: pelayanan *hotline*, dukungan untuk reintegrasi, penyediaan pelayanan konseling untuk keluarga BMP, kredit mikro, magang, pelatihan kewirausahaan, pengembangan fasilitas pengiriman remitansi, pembentukan kelompok-kelompok dukungan untuk BMP, dan sebagainya.

Di beberapa negara pengirim, isu migrasi telah memperoleh perhatian dari pemerintah masing-masing negara. Mereka memiliki program-program untuk buruh migran yang dimasukkan dalam kurikulum sekolah, aktifitas masyarakat, atau pendidikan publik. Oleh karena itu pengembangan kapasitas pada saat buruh migran berangkat sampai mereka kembali ke daerah asalnya adalah penting. Dalam hal ini, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) bukanlah satu-satunya pihak yang dapat membantu. Keterlibatan pemerintah atau instansi terkait seperti penyedia pelayanan medis dan pemerintah lokal juga sangat penting.

ILO telah melakukan berbagai program untuk perlindungan BMP baik di negara pengirim maupun negara tujuan. Indonesia merupakan salah satu negara di mana ILO bekerja untuk perlindungan buruh migran, khususnya mereka yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga (PRT).

## Kotak 2

### **Komponen proyek untuk aksi perlindungan buruh migran yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga**

1. Meningkatkan dasar pengetahuan
2. Menguatkan hukum dan kebijakan perlindungan untuk buruh migran yang bekerja sebagai PRT (advokasi dan kerja sama teknis)
3. Meningkatkan kesadaran publik dan ditargetkan untuk buruh migran yang potensial, komunitas, dan majikannya
4. Menjangkau ke dan organisasi buruh migran
5. Peningkatan kapasitas dan kerja sama teknis
6. Saran dan pelayanan langsung, sebelum dan sesudah bekerja di luar negeri, bantuan reintegrasi

ILO mempunyai kerangka kerja multilateral yang mengacu pada prinsip dan dimensi kunci seperti: praktek-praktek perburuhan internasional, kerja sama internasional antara negara penerima dan negara pengirim buruh migran, perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) buruh migran, pengetahuan kondisi buruh migran, manajemen buruh migran, menciptakan instrumen dari negara Asia yang dapat membantu buruh migran, memberikan perhatian pada buruh migran yang tidak memiliki keahlian, melawan rekrutmen yang tidak legal, dan melaksanakan pengawasan. Oleh sebab itu ILO siap dan dengan senang hati untuk terlibat serta memberikan bantuan teknis bilamana diperlukan. ILO juga menunggu rencana aksi yang konkret dari seluruh pemangku kepentingan untuk perlindungan sosial bagi BMP.

## Kotak 3

### **Beberapa kerja ILO untuk migrasi buruh**

- Laporan ILO tahun 2004 yang berjudul *Toward A Fair for Migrant Workers in the Global Economy* (Menuju Bisnis yang Adil bagi Buruh Migran dalam Ekonomi Global)
- Rekomendasi tentang migrasi buruh sebagai hasil sesi ILC ke-92 tahun 2004 untuk ILO dan konstituen-konstituennya:
  - Kerangka kerja multilateral yang tidak mengikat untuk pendekatan berbasis hak pada migrasi buruh, mengalihkan perhatian pada kebutuhan pasar tenaga kerja, praktek-praktek terbaik dan standar-standar internasional, menghasilkan garis-garis pedoman dan prinsip-prinsip
  - Aksi untuk aplikasi yang lebih luas dari standar-standar tenaga kerja internasional dan instrumen-instrumen terkait lainnya
  - Implementasi agenda ILO dalam bidang ketenagakerjaan (*ILO Global Employment Agenda*) di tingkat nasional
  - Memperkuat dialog sosial tentang migrasi

- Meningkatkan pengetahuan berdasar pada kecenderungan-kecenderungan dalam migrasi buruh
- Untuk diskusi ARM ke-14 pada bulan Agustus/September 2006
  - Penilaian dari persediaan dan permintaan tenaga kerja
  - Jejaring di tingkat regional untuk manajemen migrasi buruh, termasuk sistem sertifikasi keterampilan
  - Kode praktek di kawasan Asia untuk perlindungan buruh migran
  - Kode praktek untuk agensi rekrutmen di kawasan Asia
- Kerangka kerja multilateral untuk migrasi tenaga kerja:
  - Prinsip-prinsip dan garis-garis pedoman berbasis pada hak untuk negara pengirim dan negara penerima
  - 15 prinsip yang mencakup 9 dimensi kunci (memastikan kondisi kerja yang layak, membangun wahana kerja sama internasional, memperkuat perlindungan untuk buruh migran, membangun basis pengetahuan global, memastikan seluruh manajemen dari migrasi buruh, memerangi praktek-praktek rekrutmen yang mengandung kekerasan, mengukur semua tahapan proses migrasi, memastikan integrasi sosial, mengintegrasikan migrasi buruh dan pembangunan)
- Rencana aksi ILO untuk migrasi tenaga kerja di Asia Pasifik yang mencakup:
  - Kesempatan dan masalah dari migrasi untuk kebijakan dan aksi
  - Pengembangan yang dibutuhkan dalam kebijakan ketenagakerjaan dan pemerintahan, serta kebutuhan akan bantuan teknis
  - Finalisasi pada ARM di bulan Agustus/September 2006
  - Memerlukan 4 elemen (kelengkapan pasar tenaga kerja, kerangka kerja multilateral untuk migrasi buruh, mewujudkan sistem rekrutmen yang adil dan efisien, perlindungan sosial bagi buruh migran)
- Proyek kerja sama teknis ILO untuk perlindungan buruh migran yang bekerja sebagai PRT yang bertujuan untuk menguatkan perlindungan bagi pekerja rumah tangga baik di negara pengirim maupun di negara penerima

# MEMBANGUN LANGKAH NYATA UNTUK PERLINDUNGAN SOSIAL BMP SEKTOR INFORMAL

## Pengalaman dari Negara-negara Pengirim di Asia

---

Supang Chantavanich<sup>1</sup>

Direktur Pusat Penelitian Asia untuk Migrasi (*Asian Research Center for Migration*)  
Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University

---

“Secara definisi, Pekerja Rumah Tangga (PRT) adalah mereka yang melakukan pekerjaan sehari-hari dalam kehidupan rumah tangga suatu keluarga, namun bukan merupakan bagian dari anggota keluarga, bukan warga negara, bukan penduduk, bahkan bukan pekerja tetap.”

(Heyzer dan Wee 1994: 31)

### KERENTANAN BMP SEKTOR INFORMAL

Dilihat dari sifatnya, kerentanan BMP yang bekerja di sektor informal dapat dilihat dari dua sisi, yakni:

a. *Kerentanan sosial dan hukum*

Beberapa contoh kerentanan sosial dan hukum, di antaranya:

- Eksploitasi di tempat kerja, antara lain:  
Upah tidak dibayar atau dibayar rendah, jam kerja yang panjang, tidak ada libur, tidak ada lembur.
- Kekerasan fisik dan pelecehan seksual, antara lain:  
Pemukulan, penyiksaan, pelecehan oleh majikan laki-laki dengan cara telanjang di hadapan BMP, pengurungan, tidur berdesakan atau tidak diberikan tempat untuk tidur, penyiksaan secara fisik oleh majikan, pelecehan seksual, pemerkosaan, dipaksa untuk

---

<sup>1</sup> Supang Chantavanich tidak dapat hadir pada saat penyelenggaraan semiloka karena sakit. Namun demikian, beliau mengirimkan materi untuk semiloka ini dan telah setuju untuk disebarluaskan kepada seluruh peserta yang hadir.

bekerja ketika sakit, diminta untuk melakukan hubungan seksual, kesehatan memburuk, kematian.

- Tidak ada/terbatasnya akses ke jaring pengaman sosial dan praktek-praktek budaya di negara tujuan, antara lain:  
Tidak diperbolehkan untuk menyiapkan makanan sendiri, tidak diperbolehkan melaksanakan upacara/ibadah keagamaan, terlibat dalam prosedur migrasi ilegal.
- Kesulitan-kesulitan dalam kehidupan keluarga, antara lain:  
Pengasingan dan ketidaksetiaan suami, perceraian, anak-anak yang dimanja, rindu kampung halaman (*home sick*), gangguan hubungan keluarga.

*b. Kerentanan ekonomi*

Beberapa contoh kerentanan ekonomi, antara lain:

- Tidak ada/terbatasnya mobilitas pekerjaan/jenjang pekerjaan.
- Hilangnya tabungan dan kegagalan dalam berinvestasi setelah kembali.
- Uang ditahan oleh majikan.

## SISTEM PERLINDUNGAN SOSIAL UNTUK BMP SEKTOR INFORMAL

Beberapa sistem perlindungan sosial untuk BMP informal yang dapat dikembangkan, antara lain:

*a. Pra-keberangkatan*

- Pembekalan masalah kesehatan reproduksi dan pelayanan kesehatan mental termasuk pelayanan kontrasepsi dan program intervensi HIV/AIDS.
- Program orientasi untuk keluarga BMP seperti: pengelolaan remitansi, reorganisasi tanggung jawab rumah tangga dan pekerjaan rumah tangga, pondasi yang kuat dalam kehidupan perkawinan, komunikasi dengan BMP.
- Kampanye kesadaran publik dengan memperhatikan titik kerentanan, jenis-jenis pekerjaan yang direkomendasikan yang Indonesia ingin dorongkan kepada perempuan sebagai lapangan kerja di negara tujuan, dan ditujukan untuk mengetengahkan permasalahan buruh migran tidak berdokumen di tingkat akar rumput.
- Penggunaan komunikasi elektronik untuk berbagi informasi bagi para calon BMP dan juga berkomunikasi dengan keluarga di kampung halaman bagi BMP yang sedang bekerja di luar negeri.
- Layanan rekrutmen untuk BMP yang ingin bermigrasi kembali.

*b. Pada masa bekerja*

- Mengembangkan sistem perlindungan yang lebih baik dan jaring pengaman sosial yang lebih efisien untuk membantu BMP, antara lain melalui:
  - Penyediaan asrama bagi pembantu rumah tangga yang pulang-pergi.
  - Akses yang mudah terhadap *hotline* dan tempat-tempat perlindungan.
  - Penyediaan konsultasi hukum dan saran-saran untuk membantu BMP yang

mengalami masalah dengan kontrak kerjanya atau masalah dengan status hukumnya (sebagai imigran).

- Mendorong adanya skema reuni keluarga melalui subsidi atau biaya perjalanan ke tempat BMP.
- Penyediaan pemenuhan kebutuhan dasar (jaminan pensiun, kesehatan, cacat, hari tua, dll.) untuk BMP dan keluarganya.
- Ketersediaan pekerja-pekerja sosial/konselor untuk BMP yang mempunyai masalah psikologi.
- Mendorong pengembangan jaringan perempuan untuk berbagai hal seperti: berbagi informasi, kelompok-kelompok kepentingan yang dapat membantu secara swadaya, layanan pinjaman dengan suku bunga rendah, layanan pendidikan jarak jauh bagi orang dewasa, menjalin hubungan dengan gereja/masjid yang berbasis organisasi migran.

c. *Reintegrasi*

- Program reintegrasi yang sensitif jender untuk menyerap BMP yang kembali ke dalam kehidupan ekonomi dan sosial di Indonesia seperti: pengembangan keterampilan, pinjaman kecil untuk memulai bisnis sebagai wiraswasta mikro, atau mempekerjakan diri sendiri.
- Program rehabilitasi keluarga untuk BMP, suami, dan anak.

Terdapat beberapa program atau kegiatan perlindungan sosial untuk BMP yang sudah dilakukan oleh berbagai organisasi baik pemerintah maupun non-pemerintah di beberapa negara pengirim seperti tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 1  
Contoh program perlindungan sosial untuk BMP

| No. | Nama lembaga  | Fokus perhatian                                 | Program  |
|-----|---|---|--|
| 1.  | Philippine Overseas Employment Administration (POEA), Filipina (lembaga pemerintah)             | Hukum dan administrasi                          | Mengatur rekrutmen BMP, seminar orientasi pra-penempatan oleh LSM yang sudah diakreditasi  |
| 2.  | Philippine government legal protection for Woman Migrant Workers, Filipina (lembaga pemerintah) | Hukum   | Meratifikasi konvensi internasional untuk: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak buruh migran dan anggota keluarga mereka</li> <li>• Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (CEDAW)</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaturan teknis undang-undang mengenai pekerja migran dan warga Filipina di luar negeri tahun 1995 untuk menyediakan perlindungan berstandar tinggi</li> </ul> |
| 3.  | Unlad Kabayan Women Migrants Programs, Filipina (LSM)   | Persiapan dan pemberdayaan                      | Membantu BMP dan keluarganya di Filipina, menyediakan pelatihan kejuruan dan dukungan bagi BMP yang kembali dari luar negeri   |
| 4.  | Scalabrini Migration Center(LSM)  | Informasi dan penelitian                        | Melaksanakan studi-studi dan menyediakan beasiswa bagi BMP   |
| 5.  | Hope Workers Asia (LSM)   | Orientasi, pemberdayaan, pemulihan, reintegrasi | Membantu program-program pra-keberangkatan, menyediakan tempat-tempat penampungan/ rumah perlindungan, menawarkan pelatihan kejuruan untuk BMP yang sudah kembali, mengatur program pendidikan non-formal dan kursus bahasa untuk BMP  |
| 6.  | Sibling Self-Support, Thailand(LSM)   | Jaminan sosial untuk keluarga BMP               | Menjaga anak-anak yang ditinggalkan BMP, mengadakan bimbingan belajar malam hari, mengawasi pekerjaan rumah, mengontrol penyebaran penggunaan obat-obatan terlarang di kalangan anak-anak BMP  |

|    |  |                          |   |
|----|--|--------------------------|---|
| 7. | Credit Union for Migrant Workers, Thailand(LSM)            | Pemberdayaan ekonomi     | Menawarkan pinjaman dengan suku bunga rendah kepada perempuan (yang ingin pergi dan bekerja ke luar negeri) untuk menghindari suku bunga yang tinggi yang ditawarkan agen-agen perekrut   |
| 8. | Asian Research Center for Migration (ARCM), Thailand (LSM) | Informasi dan penelitian | Menyusun buku panduan untuk calon BMP dan BMP yang sudah kembali, membantu Kementerian Tenaga Kerja untuk memberikan orientasi dalam program pra-keberangkatan, membantu LSM dalam mewawancarai BMP yang tertangkap, melaksanakan studi-studi tentang BMP |

Selain program-program untuk perlindungan buruh migran, terdapat beberapa faktor yang diperlukan untuk implementasi dan mempertahankan program agar berkelanjutan, yang antara lain menyangkut komitmen, kesadaran bersama, jejaring dan kemitraan (baik vertikal maupun horizontal).

Pendanaan merupakan satu persoalan lain yang perlu dipikirkan. Dari berbagai program yang dapat diterapkan untuk meningkatkan perlindungan untuk buruh migran, program dapat dikategorikan menjadi dua yakni program-program yang membutuhkan biaya tinggi dan program-program yang dapat dikerjakan dengan biaya rendah. Namun demikian, seluruh pemangku kepentingan yang terlibat dalam persoalan buruh migran dapat melakukan sesuatu sesuai dengan sumber daya yang mereka miliki, sehingga perlindungan untuk BMP dapat lebih ditingkatkan.

# BURUH MIGRAN PEREMPUAN (BMP) SEKTOR INFORMAL DAN KEBUTUHAN PERLINDUNGAN SOSIAL

---

Tita Naovalitha

Program Buruh Migran Perempuan (BMP) – Bank Dunia

---

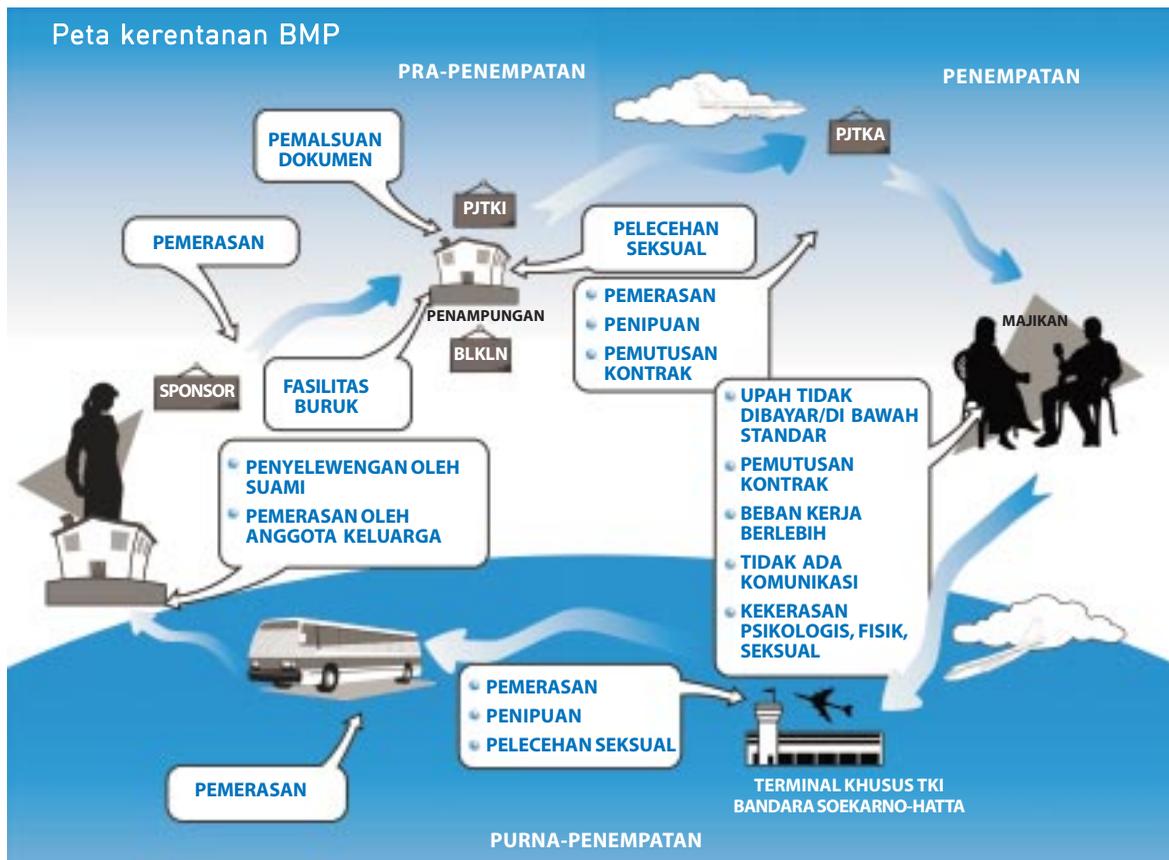
## KARAKTERISTIK BMP

Sebagai perempuan, pekerja, dan buruh migran, BMP asal Indonesia memiliki karakteristik yang khas. Karakteristik dari BMP ini antara lain adalah (a). Memiliki latar belakang budaya patriarki yang menempatkan perempuan pada posisi kedua dalam struktur sosial; (b). Mayoritas berasal dari keluarga di daerah pedesaan yang menempati lapisan bawah dalam struktur ekonomi; (c). Sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan formal yang terbatas — khusus bagi yang pergi ke Timur Tengah mayoritas tamatan SD dan khusus bagi yang pergi ke Asia Pasifik adalah tamatan SMP dan SMA—, (d). Posisi “migran” seringkali dianggap sebagai anggota masyarakat kelas bawah di negara tujuan, serta (e). Pada umumnya bekerja di sektor informal, khususnya sebagai pekerja rumah tangga (PRT).

Dengan karakteristik seperti tersebut di atas, BMP rentan terhadap berbagai bentuk kekerasan mulai dari tahap pra-penempatan sampai tahap purna penempatan. Pada tahap pra-penempatan terdapat aktor atau sponsor yang perannya sangat penting, namun seringkali melakukan pemerasan terhadap buruh migran. Berlanjut sewaktu berada di penampungan, ada berbagai bentuk eksploitasi yang mereka alami seperti pemalsuan identitas dan pelecehan seksual. Sedangkan pada tahap penempatan, terdapat beberapa masalah yang dialami BMP yang dilakukan oleh agen atau majikan seperti: gaji tidak dibayar/ditahan, gaji di bawah standar, larangan untuk berkomunikasi, tindakan kekerasan seksual, fisik, dan psikologis, dll. Pada tahap purna penempatan, yaitu saat BMP kembali pulang ke desanya, ada ancaman eksploitasi dari berbagai oknum dan anggota keluarganya sendiri. Fakta-fakta ini menunjukkan bahwa seakan-akan buruh migran mendapat perlakuan sebagai penghasil uang dan bukan sebagai pihak yang memerlukan perlindungan sosial, ekonomi, dan hukum.

Berikut dapat digambarkan secara ringkas peta kerentanan dari BMP yang bekerja di luar negeri:

## Kotak 4



Mengacu pada peta kerentanan di atas, jelas terlihat bahwa BMP membutuhkan bentuk-bentuk perlindungan yang dapat segera dibangun dan atau dikembangkan. Fakta di lapangan menunjukkan setidaknya terdapat 4 (empat) cakupan perlindungan yang perlu untuk diprioritaskan keberadaannya.

**Pertama**, peningkatan pelayanan informasi. Ini diperlukan karena, *pertama*, BMP tidak memiliki informasi yang memadai selama berada dalam proses migrasinya (mulai dari masa pra-penempatan sampai perjalanan kembali ke desa asalnya). *Kedua*, informasi yang diperoleh oleh BMP terbatas dari aktor-aktor yang membatasi informasi tersebut baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.

Dalam upaya peningkatan pelayanan informasi, antara lain yang harus diperhatikan adalah a). *Subyek* atau *sasarannya*. Ditujukan untuk siapa informasi tersebut, apakah untuk BMP, calon BMP, anggota keluarga, atau anggota komunitas. b). *Jenis dan jumlah yang disampaikan*. Dengan kata lain, jenis informasi apa saja yang dibutuhkan BMP di setiap tahapan penempatan. c). *Proses pengolahan informasi*. Informasi yang resmi selama ini adalah mengenai mekanisme prosedur penempatan. Belum ada jenis-jenis informasi yang dibangun dari pengalaman-pengalaman dan

pengetahuan buruh migran ketika berada di penempatan. Pengalaman dan pengetahuan BMP yang pernah bekerja di luar negeri sangat berharga karena diperoleh langsung dari subyek dan kemudian dapat didiseminasikan kepada calon-calon buruh migran lainnya. d). *Media yang dipilih harus mempertimbangkan subyek/sasarannya*. Latar belakang pendidikan dan kebiasaan BMP perlu diperhatikan dalam hal ini. e). *Lokasi diseminasi*. Pada saat ini diseminasi informasi yang dilakukan pemerintah hanya sampai tingkat kabupaten atau kotamadya dan tidak sampai ke kantong-kantong BMP (akar rumput) dengan alasan kurangnya sumber daya manusia dan dana. Sedangkan bagi BMP sendiri terdapat kendala psikologis ketika mencari informasi ke kantor pemerintah dan seringkali juga karena kendala jarak desa tempat tinggal BMP ke pusat kabupaten atau kotamadya yang cukup jauh.

**Kedua**, penguatan kapasitas. Target yang dituju di sini bukan hanya dari penguatan kapasitas BMP saja tetapi juga penguatan kapasitas keluarga BMP, komunitas BMP, dan pemangku kepentingan lainnya. Beberapa program yang dapat dikembangkan antara lain:

- *Pengembangan program pelatihan pra-penempatan di BLKLN*  
Pengembangan program pelatihan mencakup: kuantitas dan kualitas materi pelatihan, metode pelatihan, waktu pelatihan yang dibutuhkan, mekanisme pengawasan dan monitoring terhadap program pelatihan yang dilaksanakan.
- *Pengembangan program alternatif bagi calon BMP di akar rumput*  
Program alternatif ini terutama berhubungan dengan pengayaan pengetahuan serta pemahaman calon BMP mengenai proses migrasi, berbagai prosedur dan persyaratan untuk bekerja di luar negeri, gambaran tentang negara tujuan, berbagai resiko yang akan dihadapi, berikut keterampilan yang dapat menunjang kemampuannya.
- *Program pelatihan tambahan di negara tujuan*  
Pemberdayaan terhadap BMP dapat pula dilakukan di negara tempat BMP bekerja melalui pelatihan-pelatihan yang dapat bermanfaat, tidak hanya pada saat mereka bekerja tetapi juga pada saat mereka kembali ke tanah air.
- *Pengembangan program pelatihan kewirausahaan untuk pemanfaatan remitansi*  
Pengetahuan dan keterampilan untuk pengelolaan uang yang diperoleh dari bekerja di luar negeri sangat penting untuk buruh migran, sehingga uang hasil bekerja tersebut dapat digunakan untuk hal-hal yang lebih produktif dan berjangka panjang.
- *Pengembangan program bagi anggota keluarga dan komunitas*  
Keluarga dan komunitas BMP perlu juga diperhatikan dengan pemberian berbagai program penyadaran dan pemberdayaan untuk mereka yang dapat mendukung keberhasilan proses migrasi BMP dalam upaya meningkatkan kesejahteraan hidup diri, keluarga, dan komunitasnya.

**Ketiga**, pengadaan jaminan sosial. Jaminan sosial yang dibutuhkan tidak terbatas pada asuransi namun juga program lain yang mendukung. Jenis-jenis jaminan yang dibutuhkan antara lain mencakup: pendidikan, kesehatan dan asuransi (PHK, kecelakaan, kematian, hari tua, pensiun). Selama ini, program asuransi untuk BMP seringkali tidak memperoleh perhatian yang memadai. Jika pun tersedia, perlindungan yang diberikan sangat terbatas dan umumnya hanya mencakup asuransi kecelakaan dan kematian saja. BMP membutuhkan perlindungan asuransi baik untuk dirinya sendiri selama bekerja maupun untuk anggota keluarga yang ditinggalkan.

**Keempat**, pengembangan pelayanan penyelesaian masalah. Secara spesifik ditujukan bagi BMP dan keluarganya yang mengalami masalah sebagai akibat bekerja di luar negeri maupun akibat proses reintegrasi yang di antaranya meliputi: upah tidak dibayar, korban tindak kekerasan fisik dan seksual, anak-anak yang terlahir dari hubungan di luar pernikahan, dan rehabilitasi keluarga (perceraian, anak terlantar, reorganisasi tanggung jawab pekerjaan rumah tangga).

#### Kotak 5

##### **Kebutuhan jenis perlindungan sosial bagi BMP**

- Peningkatan pelayanan informasi
- Penguatan kapasitas BMP, keluarga, dan komunitasnya
- Pengadaan jaminan sosial
- Pengembangan pelayanan untuk penyelesaian masalah

Demikianlah gambaran ringkas kebutuhan BMP akan perlindungan sosial sesuai dengan kondisi di lapangan pada saat ini. Di sini tampak jelas bahwa perlindungan sosial merupakan bagian integral dari perlindungan buruh migran secara menyeluruh yang perlu memperoleh perhatian dan tindak lanjut secara konkret dari seluruh pemangku kepentingan. Oleh karenanya, kerja sama di antara pemangku kepentingan sangat dibutuhkan.

## PERLINDUNGAN SOSIAL BAGI BURUH MIGRAN PEREMPUAN DAN LANDASAN HUKUMNYA

---

Adhi Santika

Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM  
Departemen Hukum dan HAM

---

**S**alah satu penyebab dari kompleksitas permasalahan yang dihadapi BMP adalah minimnya perlindungan dan pemenuhan hak-hak mereka beserta anggota keluarganya dari hampir seluruh pihak terkait. Di saat yang bersamaan, permasalahan juga terjadi karena BMP sendiri secara sadar atau tidak sadar sangat kurang memahami masalah-masalah hukum dan HAM yang sebenarnya sangat penting untuk melindungi diri mereka sendiri selama bermigrasi. Kelemahan ini juga ditemukan pada anggota keluarga yang ditinggalkan.

Hak-hak yang dimaksud meliputi: hak atas informasi yang benar, hak atas kebebasan untuk bersosialisasi, hak untuk mendapatkan pendidikan, hak untuk mendapatkan kesehatan, hak untuk mendapatkan jaminan sosial, hak untuk hidup layak, hak untuk menjalankan ibadah, hak untuk mendapatkan upah yang layak, hak untuk bekerja sesuai dengan standar jam kerja, dan lainnya.

Kondisi tersebut di atas menunjukkan bahwa berbagai permasalahan yang dihadapi BMP memerlukan penanganan yang tepat dalam nuansa penegakan hukum serta perlindungan hukum dan HAM. Sebagai subyek hukum internasional, perlindungan, pemajuan, pemenuhan, dan penegakan hak asasi buruh migran menjadi kewajiban dan tanggung jawab negara. Mandat tersebut termaktub dalam perundang-undangan dan konvensi internasional.

## Kotak 6

### Peraturan perundang-undangan dan konvensi internasional tentang buruh migran

- Undang-undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (1) menyatakan “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.” Pasal 28A menyatakan “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.” Pasal 28D ayat (1) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum,” dan ayat (2) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”
- Undang-undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 9
- Undang-undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- Undang-undang No. 37 tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri Pasal 19
- Undang-undang No. 9 tahun 1994 tentang Keimigrasian
- Undang-undang No. 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, Pasal 4
- Undang-undang No. 19 tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 15 mengenai Penghapusan Kerja Paksa, Pasal 2
- Undang-undang No. 20 tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 138 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja, Pasal 3
- Konvensi Internasional Migran 1990 tentang Perlindungan Hak-hak Semua Pekerja Migran dan Anggota keluarganya
- Konvensi Internasional tentang Hak Sipil, Politik, Pasal 6
- Konvensi Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, Pasal 7

Pada tahun 2004, Indonesia telah menandatangani Konvensi Internasional Migran tahun 1990 mengenai perlindungan buruh migran dan anggota keluarganya. Konvensi ini sendiri dimaksudkan untuk melindungi buruh migran dari tindak kekerasan atau ketidakadilan di negara tempat mereka bekerja. Dengan demikian ada konsekuensi logis yang harus dilakukan Indonesia. Sesuai sistem hukum yang berlaku maka selanjutnya Indonesia akan menindaklanjuti dengan pembuatan undang-undang untuk pengimplementasiannya. Saat ini ratifikasi konvensi telah masuk dalam Rencana Aksi Nasional HAM (RANHAM) tahun 2004-2009 dan juga dalam daftar rancangan undang-undang dalam PROLEGNAS 2004-2009 pada urutan nomer 44. Berarti Indonesia telah menunjukkan langkah awal untuk memikirkan upaya perlindungan buruh migran.

Namun, isi konvensi internasional tahun 1990 untuk perlindungan BMP dan keluarganya masih memerlukan penyempurnaan sebelum Indonesia meratifikasinya. Dalam hal ini ada tiga hal yang paling tidak dapat dipertimbangkan:

*Pertama*, materi perlindungan hak buruh migran di masa pra-penempatan perlu diatur secara komprehensif, karena persoalan-persoalan yang terjadi selama masa penempatan berakar dari proses persiapan pra-penempatan yang tidak memadai.

*Kedua*, materi perlindungan buruh migran pada masa purna penempatan perlu diatur secara komprehensif, mengingat persoalan-persoalan buruh migran juga banyak terjadi pada saat kepulangan mereka dari negara tujuan migrasi ke negara asalnya, bahkan pada saat buruh migran berada dalam perjalanan dari pelabuhan udara menuju desa asalnya.

*Ketiga*, materi perlindungan buruh migran pada masa penempatan perlu diatur secara komprehensif, dengan menambah ketentuan kepada negara asal untuk membentuk lembaga/institusi yang berwenang memberikan pelayanan advokasi bagi buruh migran.

Di dalam negeri, salah satu permasalahan dalam substansi hukum nasional dewasa ini adalah masih banyaknya tumpang-tindih dan inkonsistensi peraturan perundang-undangan. Hal ini terjadi antara peraturan sederajat satu dengan lainnya, antara peraturan tingkat pusat dan daerah, dan antara peraturan yang lebih rendah dengan peraturan yang lebih tinggi. Inventarisasi yang dilakukan oleh Komite Pemantau Pelaksanaan Otonomi Daerah menunjukkan hanya 14,8% dari sebanyak 709 Peraturan Daerah yang diteliti secara umum tidak bermasalah. Padahal setiap pembentukan peraturan perundang-undangan, termasuk peraturan daerah, harus mengacu pada Undang-undang No. 10 tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Tampak bahwa proses pembentukan peraturan perundang-undangan Indonesia belum sepenuhnya sesuai dengan isi serta penjelasan undang-undang ini, seperti penerapan asas keterbukaan, mulai dari tahap perencanaan, persiapan, penyusunan, dan pembahasan yang bersifat transparan dan terbuka.

Seyogyanya, tujuan peraturan perundang-undangan untuk buruh migran adalah untuk melaksanakan keadilan sosial bagi buruh migran dalam hubungan perburuhan. Pada tahap implementasi, hal tersebut dapat dilaksanakan. Misalnya, dengan cara melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. Dalam konteks ini, menempatkan buruh pada suatu kedudukan yang terlindung terhadap kekuasaan majikan berarti menetapkan peraturan-peraturan yang memaksa majikan bertindak lain dari pada yang selama ini terjadi. Di sisi lain, buruh dan majikan diberi kebebasan untuk mengadakan peraturan-peraturan tertentu, namun peraturan-peraturan itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan-peraturan dari pemerintah yang bertujuan mengadakan perlindungan.

Pembenahan yang perlu dilakukan sehubungan dengan peraturan perundang-undangan yang ada antara lain adalah: *Pertama*, perlunya perubahan terhadap UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk dapat mengakomodasikan perlindungan terhadap buruh migran sektor informal. *Kedua*, perlunya peraturan yang secara khusus mengatur tentang sektor informal. Selain itu, perlu disadari dan dipahami bersama bahwa instansi pemerintah yang terkait dengan

masalah perlindungan bagi BMP bukan hanya Depnakertrans saja, akan tetapi aparaturnya pemerintah lintas sektoral. Isi Undang-Undang No. 39 tahun 2004 jelas menegaskan bahwa perlindungan BMP menjadi tanggung jawab negara, tanggung jawab seluruh instansi pemerintah terkait.

Selanjutnya, beberapa aspek yang masih harus memperoleh perhatian dan disempurnakan untuk meningkatkan perlindungan sosial bagi BMP antara lain adalah: pembuatan dokumen, tes kesehatan, standar minimal rekrutmen, pendidikan dan pelatihan kerja, prosedur penempatan, manajemen PJTKI, pelayanan untuk BMP, pendataan dan kelembagaan, hubungan bilateral dan multilateral pemerintah Indonesia dengan negara lain, dan pemberdayaan BMP purna penempatan.

### Kotak 7

#### Perlindungan sosial dari aspek hukum

- Perlindungan dan pemenuhan hak-hak BMP adalah kewajiban dan tanggung jawab negara
- Lemahnya perlindungan hukum terhadap BMP merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak BMP
- Kesadaran BMP akan hak-haknya sebagai warga negara, perempuan, dan pekerja dalam proses migrasi perlu ditingkatkan sehingga kasus-kasus kekerasan terhadap BMP dapat dicegah
- Pelanggaran terhadap hak-hak BMP harus diberikan sanksi yang tegas dan diatur dalam peraturan perundang-undangan
- Peraturan perundang-undangan tentang buruh migran semestinya memberikan perlindungan menyeluruh kepada BMP dalam keseluruhan proses migrasi
- Konsistensi antara satu peraturan dengan peraturan lainnya perlu dijaga
- Negara Indonesia perlu meratifikasi konvensi-konvensi internasional yang sudah ada sehingga payung perlindungan hukum untuk BMP dapat lebih kuat

Bagaimana pun, upaya peningkatan perlindungan terhadap BMP semestinya dapat dilaksanakan seiring dengan program-program pemberdayaan melalui pendidikan formal, pelatihan kerja, dan pengembangan keterampilan sehingga perlindungan yang lebih terpadu dan komprehensif untuk BMP dapat tercapai.

**BAGIAN SATU**

**PENYEDIAAN MEKANISME PENEMPATAN  
YANG PRO BMP**

## SISTEM INFORMASI UNTUK BURUH MIGRAN PEREMPUAN

---

Onno W. Purbo

Praktisi dan Pengamat Teknologi Informasi

---

Secara umum dalam aplikasi sistem komunikasi dan informasi dikenal dua karakteristik aplikasi mendasar, yakni *efisiensi* dan *daya saing*. Dalam persoalan buruh migran perempuan (BMP), efisiensi mungkin lebih banyak diterapkan pada instansi-instansi pemerintahan. Sebagai contoh, dalam pembuatan paspor, Kartu Tanda Penduduk (KTP), perijinan, dan sebagainya. Sedangkan yang perlu lebih didorong karena akan sangat berpengaruh besar dari sisi kualitas manusianya adalah segi daya saingnya, yaitu bagaimana kita menyebarkan pengetahuan kepada BMP.

Bagi yang berpikir dari segi daya saing, maka dalam melihat suatu sistem akan selalu melihat sasarannya (target). Untuk persoalan BMP, sasaran (target)nya antara lain adalah BMP sendiri, teman buruh migran, keluarga buruh migran, PJTKI, sponsor, LSM pendamping, dan juga pemerintah. Selanjutnya, perlu juga melihat bagaimana cara berinteraksi serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pola interaksi dari para pemangku kepentingan tersebut.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, di antara pihak-pihak yang terlibat dalam sistem komunikasi dan informasi, pihak yang akan mendapat manfaat paling besar adalah perusahaan telekomunikasi. Hal ini disebabkan sebagian besar keuntungan dalam bentuk pulsa yang dipakai oleh penelpon akan jatuh ke tangan mereka. Sedangkan dalam bisnis internet, infrastruktur internet juga akan memberikan keuntungan yang besar bagi operatornya. Oleh sebab itu, para pihak ini perlu untuk diajak bicara dan didorong agar dapat berkontribusi, misalnya dengan pemberian subsidi kepada BMP.

Hal yang tidak kalah penting dilakukan dalam pengembangan sistem komunikasi dan informasi untuk BMP adalah mendorong swadaya masyarakat. Sebagian besar BMP, terutama mereka yang bekerja di Asia-Pasifik, sudah menggunakan berbagai sarana komunikasi seperti telpon genggam, baik untuk menelpon ataupun mengirim SMS (*Short Message System*). Ada juga yang menggunakan teknologi lain seperti *calling card* untuk berkomunikasi dengan keluarganya. Bahkan ada yang sudah memanfaatkan teknologi yang lebih maju, seperti internet. Sebagai contoh,

penggunaan internet oleh buruh migran yang bekerja di Hong Kong dan Taiwan. Di kedua wilayah ini ditemukan mesjid-mesjid yang menyediakan fasilitas internet gratis bagi buruh migran. Pada dasarnya, jika hendak mengembangkan sistem komunikasi dan informasi untuk BMP, maka tidak perlu memulai lagi dari nol karena sistem dan jaringannya sudah tersedia. Hal yang perlu untuk dilakukan adalah mendorong keterlibatan BMP dalam sistem yang akan dibangun tersebut.

Di sisi lain, keluarga BMP dapat dikatakan belum terlalu akrab dengan perkembangan teknologi komunikasi dan informasi, walaupun sebagian dari mereka sudah ada yang menggunakan sarana teknologi komunikasi dengan memakai telpon genggam, telpon meja, atau melalui warung telekomunikasi. Hanya sebagian kecil dari mereka yang sudah mengerti penggunaan internet. Hal ini tidak lain disebabkan karena internet belum masuk sampai ke desa dan dusun tempat tinggal mereka. Namun, dengan program yang tepat, keluarga BMP juga merupakan sasaran (target) yang potensial untuk pengembangan sistem komunikasi dan informasi di akar rumput.

**Tabel 2**  
Karakteristik pemangku kepentingan dalam penggunaan informasi

| Pemangku kepentingan | Karakteristik  |
|----------------------|--|
| Buruh migran         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pada umumnya menggunakan telpon genggam baik untuk berbicara maupun mengirimkan/menerima SMS</li> <li>• Sebagian berkomunikasi dengan menggunakan Kartu VoIP (<i>Voice over Internet Protocol</i>)</li> <li>• Sebagian kecil dapat mengakses internet baik dengan membayar maupun secara gratis (terutama BMP di Hong Kong dan Taiwan)</li> </ul> |
| Keluarga BMP         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pada umumnya dapat menggunakan telpon baik untuk berbicara atau mengirimkan/menerima SMS</li> <li>• Jika tidak memiliki jaringan telpon, mereka biasanya menggunakan telpon melalui warung telekomunikasi</li> <li>• Sebagian kecil dapat mengakses internet</li> <li>• Pada umumnya mereka tinggal di daerah pedesaan</li> </ul>                 |
| Pemerintah           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informasi lebih banyak diberikan dan diperoleh secara oral</li> <li>• Sebagian besar pegawai dapat menggunakan SMS</li> <li>• Kurang cepat dalam pengelolaan informasi</li> <li>• <i>Database</i> yang dimiliki kurang terkoordinasi dan terstruktur</li> </ul>   |

|                |  |
|----------------|--|
| PJTKI          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informasi lebih banyak diberikan dan diperoleh secara oral</li> <li>• Sebagian besar pegawai dapat menggunakan SMS</li> <li>• <i>Database</i> yang dimiliki pada umumnya kurang terkoordinasi dan terstruktur</li> </ul>                                      |
| LSM pendamping | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat menggunakan telpon untuk berbicara dan mengirimkan/menerima SMS dengan baik</li> <li>• Biasa menggunakan internet</li> <li>• <i>Database</i> yang dimiliki pada umumnya lebih terstruktur dibandingkan dengan pemangku kepentingan yang lain</li> </ul> |

Banyak inisiatif yang sudah ada untuk mengembangkan teknologi komunikasi dan informasi sampai ke desa-desa. Sebagai contoh, dalam *World Summit Information Society* di Tunisia baru-baru ini, teman-teman dari Hong Kong mengajak narasumber (Onno W. Purbo) untuk membuat jaringan langsung komunikasi dan informasi dari Hong Kong ke daerah asal buruh migran di Indonesia. Hal ini sangat potensial mengingat lalu lintas komunikasi dari Hong Kong ke daerah-daerah pedesaan di Indonesia tinggi sekali. Jika ada pihak yang mau melakukan hal ini, maka akan banyak pihak lain yang memperoleh keuntungan (termasuk negara tujuan). Keuntungan tersebut tidak lain berasal dari BMP, karena mereka rela mengeluarkan uang untuk memenuhi kebutuhan dalam berkomunikasi dengan keluarganya di Indonesia.

Mengenai metode komunikasi, perlu untuk digarisbawahi bahwa sebagian besar BMP akrab dengan metode yang menggunakan suara (berbicara langsung) dan SMS. Dalam hal ini, lalu lintas komunikasi yang banyak dilakukan adalah antara sesama buruh migran dan buruh migran dengan keluarganya. Fakta tersebut merupakan tantangan bagi berbagai pihak agar dapat mengembangkan suatu sistem yang bisa diterapkan pada buruh migran. Untuk itu, banyak hal yang harus dibenahi, terutama sektor pemerintah sebagai pemangku kepentingan yang berperan dalam hal seperti menyusun *database* yang rapi dan terstruktur. Selain itu, jaringan yang ada seharusnya tidak hanya menghubungkan antar instansi pemerintah atau instansi pemerintah dengan LSM, tetapi juga menghubungkan instansi pemerintah dengan BMP dan komunitasnya. Akan lebih baik lagi jika pemerintah dapat mengembangkan sistem yang lebih maju, sehingga BMP secara sendiri-sendiri dapat mengakses setiap informasi yang tersedia.

Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi maju dengan pesat, di mana biaya komunikasi dapat ditekan. Jika sebelumnya harga untuk Sambungan Langsung Jarak Jauh (SLJJ) dan Sambungan Langsung Internasional (SLI) jauh berbeda dengan telpon lokal, maka dengan adanya teknologi melalui internet, yakni VoIP (*Voice over Internet Protocol*), komunikasi internasional bisa dilakukan dengan tarif lokal. Saat ini, teknologi tersebut sudah mulai dikembangkan sampai ke berbagai daerah di Indonesia. Jika kantong-kantong buruh migran dapat memanfaatkan teknologi ini, arus komunikasi antara negara tujuan dengan kantong-kantong buruh migran dapat menjadi lancar.

Sehubungan dengan pentingnya pendokumentasian dan pendiseminasian informasi tentang buruh migran, dapat dikatakan bahwa di antara para pemangku kepentingan, buruh migran dan komunitas buruh migran adalah pihak yang paling banyak memiliki informasi. Sayangnya informasi yang mereka miliki belum digali sepenuhnya dan masih terpendam. Dengan kata lain, masih ada di kepala dan belum dituangkan serta disebarluaskan secara luas. Ini merupakan tantangan bagi para pemangku kepentingan terkait agar bagaimana informasi tersebut bisa dimanfaatkan oleh semua pihak yang membutuhkan. Salah satu alternatif yang dapat digunakan adalah memaksimalkan penggunaan teknologi informasi seperti SMS, *email*, dan *mailing list*. Dengan semakin banyak keran-keran penyampaian informasi, diharapkan akan semakin banyak informasi yang dapat disebarluaskan.

Mekanisme pendanaan seharusnya tidak menjadi persoalan, karena sebenarnya banyak terdapat sumber-sumber yang potensial. Operator telekomunikasi, misalnya, mereka memiliki kewajiban menyalurkan 2,5% penghasilannya untuk *universal service obligation* (kewajiban pelayanan sosial). Jika dikalkulasikan, jumlah tersebut sangat besar. Sebagai contoh, untuk wilayah Jawa Tengah, jumlah dana *universal service obligation* mencapai sekitar 19 milyar rupiah. Dana sebesar ini dapat dimanfaatkan untuk membangun infrastruktur sampai ke desa dan dusun. Selain itu, operator telekomunikasi yang merupakan BUMN, memiliki 6% dana untuk pengembangan komunitas. Dana tersebut dapat dialokasikan bagi pembangunan sarana informasi dan komunikasi di akar rumput.

## Kotak 8

### Pengembangan sistem komunikasi dan informasi bagi BMP

- Sebagian besar BMP akrab dengan metode yang menggunakan suara (berbicara langsung) dan SMS
- Alternatif media yang dapat digunakan BMP dalam berkomunikasi adalah:
  - Percakapan telpon
  - SMS
  - *Email*
  - *Mailing list*
- Diperlukan keterlibatan BMP secara langsung dalam upaya pengembangan sistem komunikasi dan informasi
- Perusahaan telekomunikasi adalah pihak penerima manfaat terbesar dalam pengembangan sistem komunikasi dan informasi bagi BMP

Saat ini telah terdapat berbagai upaya yang bertujuan agar masyarakat dapat mengakses informasi dengan lebih baik. Salah satu upaya yang sudah ada adalah memperkenalkan internet ke sekolah-sekolah di seluruh Indonesia. Kegiatan ini sudah berjalan, dengan sebagian pendanaan bersifat swadaya, yaitu setiap siswa membayar Rp.2.000,- sampai Rp.5.000,- per bulan. Namun upaya-upaya sejenis perlu juga dikembangkan bagi BMP, keluarga BMP, dan komunitas BMP mengingat mereka merupakan kelompok masyarakat yang sangat potensial untuk difasilitasi. Dengan demikian, akses komunikasi dan informasi yang lebih baik untuk mereka dapat diwujudkan.

## STANDAR BIAYA PENEMPATAN YANG TERJANGKAU

---

**Lisna Yoeliani Poeloengan**

Direktur Pemberdayaan Tenaga Kerja Luar Negeri  
Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

---

Ada empat pemangku kepentingan yang berperan dalam masalah standar biaya penempatan bagi calon TKI yang akan bekerja di luar negeri, yaitu:

- TKI
- PPTKIS
- Mitra kerja PPTKIS di negara tujuan
- Pemerintah Indonesia dan pemerintah negara tujuan

Penetapan standar biaya penempatan berpedoman pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.104A tahun 2002 dan Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Dalam Undang-Undang No. 39 tahun 2004 diatur bahwa biaya penempatan yang dapat dibebankan kepada calon TKI meliputi pengurusan dokumen perjalanan, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, pelatihan kerja, dan sertifikasi kompetensi kerja. Sedangkan untuk keperluan yang lain, diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri.

Berdasarkan tahap penempatan, standar biaya penempatan adalah bagian dari sistem pra-penempatan. Selama ini pembuatan standar biaya penempatan dilakukan bersama-sama antara pemerintah dengan PPTKIS secara transparan. Standar tersebut dibuat melalui kajian-kajian, dengan melihat peraturan dari negara penempatan dan peraturan dari negara Indonesia sendiri, dan juga berdasarkan pengalaman dari PPTKIS. Setelah menjadi sebuah rumusan dan kesepakatan bersama, maka draft ini kemudian dibakukan untuk menjadi acuan bagi PPTKIS beserta calon TKI. Baik komposisi maupun jumlah biaya diharapkan tidak memberatkan calon TKI dan calon pengguna.

Standar biaya penempatan yang berlaku saat ini mencakup: pembuatan identitas diri (paspor), pelatihan, tes kesehatan dan psikologi, visa kerja, transportasi lokal, akomodasi dan konsumsi di penampungan, tiket keberangkatan, asuransi, biaya pembinaan, jasa perusahaan, pelatihan, dan uji kompetensi.

Setiap negara tujuan memiliki standar pembiayaan yang berbeda. Namun pada dasarnya terdapat dua kategori pembiayaan, yaitu komponen *biaya tetap* dan *biaya tidak tetap*. Biaya tetap besarnya sama untuk semua negara tujuan. Komponennya terdiri dari: tes kesehatan, surat-surat jati diri, pengurusan paspor, pengurusan visa kerja, biaya pelatihan, tiket keberangkatan, asuransi TKI, dan dana pembinaan. Sedangkan biaya tidak tetap tergantung pada jarak tempuh, lamanya waktu pelatihan, lamanya waktu penampungan, kemudahan fasilitas (transportasi, komunikasi, dll.). Komponennya mencakup transportasi lokal, akomodasi dan konsumsi, dan jasa perusahaan.

Selama ini buruh migran melakukan berbagai upaya untuk membiayai keberangkatannya bekerja di luar negeri. Mereka menjual harta benda yang dimiliki, meminjam kepada sanak famili, tetangga, sponsor, dan atau PPTKIS. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan upaya untuk membantu memfasilitasi TKI agar mendapatkan akses untuk membiayai keberangkatan mereka, yakni melalui program fasilitas kredit perbankan. Dalam hal ini Depnakertrans telah melakukan kerja sama dengan beberapa bank untuk dapat memberikan fasilitas kredit kepada calon TKI.

Pada tahun 2005, pemerintah Indonesia telah melakukan uji coba pemberian kredit untuk calon TKI yang bekerja ke luar negeri bekerja sama dengan dunia perbankan. Negara tujuan yang pertama kali menjadi uji coba adalah Taiwan. Bank-bank yang telah menyediakan fasilitas kredit untuk calon TKI yang berangkat ke Taiwan pada saat ini antara lain adalah Bank Mandiri, Bank Chinatrust Indonesia (BCI), Huanan Bank, First Commerce Bank, dan Sunny Bank.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, melalui Kep. 158/D.P2TKLN/III/2005, telah menetapkan bahwa biaya penempatan bagi calon TKI sektor informal yang akan bekerja di Taiwan adalah sebesar Rp.12.944.500,-. Kemudian pemerintah memfasilitasi standar biaya tersebut melalui kredit perbankan. Untuk itu calon TKI wajib membuka rekening tabungan di Indonesia maupun di Taiwan. Begitu juga anggota keluarga mereka wajib untuk membuka rekening tabungan agar dapat langsung menerima uang yang dikirim TKI dari negara tempat bekerja.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada saat ini juga tengah melakukan pendekatan terhadap lembaga perbankan nasional lain seperti Bank Rakyat Indonesia (BRI) dan Bank Internasional Indonesia (BII), dalam upaya mengembangkan program pelayanan perbankan seperti pengiriman remitansi dan pemberian kredit bagi calon TKI yang akan berangkat ke luar negeri.

Untuk negara tujuan Taiwan, pemberian kredit dilakukan sebelum TKI diberangkatkan. Persyaratan bagi calon TKI/TKI adalah sebagai berikut:

- Memiliki perjanjian penempatan antara calon TKI/TKI dengan PPTKI.
- Memiliki sertifikat uji keterampilan.
- Memiliki visa kerja yang dikeluarkan kedutaan/perwakilan negara tujuan bekerja.
- Menandatangani program fasilitas kredit buruh migran dan pemotongan gaji selama jangka waktu tertentu (sesuai perjanjian).

- Wajib membuka buku tabungan di BCI.

Untuk pembukaan tabungan di Indonesia, calon TKI/TKI maupun anggota keluarga TKI harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- Memiliki kartu identitas diri (KTP, paspor, SIM).
- Membayar setoran awal sebesar Rp. 10.000,-.
- Mengisi formulir permohonan pembukaan tabungan.
- Menandatangani buku tabungan.

Untuk pembukaan tabungan di Taiwan, TKI wajib menyimpan uang dalam bentuk tabungan sebesar NT\$2.000 selama 15 bulan. Tabungan tersebut dapat diambil apabila TKI telah menyelesaikan kontrak kerjanya. Pengambilan dapat dilakukan di Indonesia, yaitu di ketiga kantor cabang BCI yang berada di Jakarta, Bandung, dan Surabaya. Tabungan tersebut diperhitungkan sebagai jaminan oleh BCI jika TKI tidak dapat menyelesaikan kontrak kerjanya minimal dalam jangka waktu satu tahun.

PPTKIS yang memberangkatkan TKI pun harus memenuhi beberapa persyaratan mencakup:

- Memiliki dokumen legalitas usaha dan struktur kepengurusan.
- Menjadi *avalis* atas seluruh pinjaman TKI.
- Memiliki *job order* dan *recruitment agreement* yang telah dilegisir oleh Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.
- Memiliki perjanjian kerja sama penempatan antara PPTKIS dengan agen di luar negeri.
- Membuka rekening giro dengan jumlah tertentu (sesuai kesepakatan) dalam bentuk rupiah atau mata uang asing.

Dalam prosesnya, PPTKIS menjadi pihak yang mengajukan fasilitas kredit ke bank (peserta kredit). Kredit tersebut baru dapat dicairkan apabila persyaratan yang dibutuhkan telah terpenuhi meliputi:

- PPTKIS memiliki kelengkapan dokumen calon TKI sebagaimana disyaratkan.
- PPTKIS menandatangani *corporate guarantee*.
- TKI memiliki KTP sementara ataupun *on arrival notification*.

Jika persyaratan sudah terpenuhi, maka bank wajib mencairkan kredit paling lama 2 (dua) hari setelah PPTKIS mengajukan permohonan kredit. Untuk pembayaran pinjaman oleh TKI, ada koordinasi antara BCI bekerja sama dengan PPTKIS dan agen Taiwan. Dalam hal ini, PPTKIS bertindak sebagai *avalis* jika TKI melarikan diri, tidak mau membayar, atau jika TKI dipulangkan oleh majikan.

Sementara itu, PPTKIS atau agen di negara tujuan juga harus memenuhi beberapa persyaratan mencakup: legalisasi sebagai badan hukum sesuai peraturan Bank Indonesia, Depnakertrans

dan ketentuan hukum lain yang berlaku di Indonesia, harus dapat diajak bekerja sama, tidak memiliki *default ratio* yang tinggi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BCI, dan atau telah menandatangani *service agreement*.

### Kotak 9

#### Contoh kasus Pemberian kredit oleh Bank Chinatrust Indonesia (BCI) untuk TKI sektor informal tujuan Taiwan

Besarnya jumlah kredit yang diberikan kepada calon TKI adalah sebesar biaya penempatan yaitu **Rp. 12.944.500,-** (setara **NT. \$ 49.787**). Jumlah ini harus lunas dalam jangka waktu 15 bulan dengan perincian biaya sebagai berikut:

|  |     |             |
|--|-----|-------------|
| • Biaya rekrutmen dan operasional        | Rp. | 500.000,-   |
| • Biaya paspor                           | Rp. | 120.000,-   |
| • Biaya tes kesehatan                    | Rp. | 475.000,-   |
| • Akomodasi, konsumsi pelatihan          | Rp. | 4.090.000,- |
| • Uji kompetensi/PAP                     | Rp. | 160.000,-   |
| • Visa kerja                             | Rp. | 627.000,-   |
| • Asuransi perlindungan                  | Rp. | 400.000,-   |
| • PP 92/2000                             | Rp. | 138.000,-   |
| • Tiket keberangkatan                    | Rp. | 2.116.000,- |
| • <i>Airport Tax</i> dan <i>handling</i> | Rp. | 100.000,-   |
| • Transportasi lokal                     | Rp. | 100.000,-   |
| • Jasa perusahaan                        | Rp. | 4.118.500,- |

Besarnya pinjaman dan jangka waktu pengembalian :

|  |     |              |          |         |
|--|-----|--------------|----------|---------|
| • Pinjaman pokok                             | Rp. | 12.944.500,- | (NT. \$. | 49.787) |
| • Biaya jasa                                 | Rp. | 1.040.000,-  | (NT. \$. | 4.000)  |
| • Bunga tetap 19 %                           | Rp. | 3.323.580,-  | (NT. \$. | 12.783) |
| • Biaya administrasi                         | Rp. | 1.033.500,-  | (NT. \$. | 3.975)  |
| • Total pinjaman yang harus dikembalikan BMP | Rp. | 18.341.580,- | (NT. \$. | 70.545) |

Catatan :

NT. \$.

Upaya pembuatan standar biaya penempatan yang terjangkau seperti contoh di atas merupakan suatu proses yang masih memerlukan perbaikan-perbaikan. Upaya ini tidak lain bertujuan untuk mewujudkan keadilan bagi semua pihak. Oleh karenanya, masukan dan kerja sama semua pihak yang terlibat sangat dibutuhkan.

## BURUH MIGRAN PEREMPUAN (BMP), MIGRASI INTERNASIONAL, DAN PERMASALAHAN STANDAR PERJANJIAN KERJA

**Damos Dumoli Agusman**

Direktur Perjanjian Ekonomi dan Sosial Budaya  
Departemen Luar Negeri

**B**erbeda dengan negara-negara Barat baik yang menganut aliran liberal dan kapitalis maupun sosialis, bagi negara-negara yang sedang berkembang, Perjanjian Kerja masih merupakan instrumen yang agak asing. Pada kebudayaan Timur, Perjanjian Kerja nyaris tidak dikenal karena hubungan kerja masih dilandasi pada sistem kekeluargaan, *sosio-magis*, budaya lisan, dan kultur yang tidak memberi ruang pada eksistensi kontrak antar individu.

Di Indonesia, dengan sistem hukum yang masih berada pada tahap transisi, Perjanjian Kerja masih dianggap sebagai instrumen formal dan belum menyentuh pada substansinya. Karena kentalnya elemen formalitas, tidak jarang membuat Perjanjian Kerja dituding sebagai faktor penghambat, birokratis, dan tidak praktis.

**Tabel 3**  
Perbandingan sistem politik negara dan pengaruhnya terhadap Perjanjian Kerja

| Negara            | Perjanjian Kerja   |
|-------------------|--|
| Liberal kapitalis | Semula menganut kebebasan berkontrak, namun sejak adanya gerakan demokrasi dan <i>welfare state</i> , negara-negara penganut sistem ini mulai menerapkan standar Perjanjian Kerja dalam hukum perburuhannya  |
| Sosialis          | Perjanjian Kerja adalah hukum perburuhan karena majikan adalah negara  |
| Berkembang        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak mengenal budaya perjanjian tertulis</li> <li>• Kebudayaan Timur: masih menganut sistem kekeluargaan, <i>sosio-magis</i>, budaya lisan</li> <li>• Kultur yang <i>non-individual contractual</i> tidak memberi ruang pada eksistensi kontrak antar individu</li> <li>• Dituding sebagai formalitas, faktor penghambat, birokratis, dan tidak praktis</li> </ul> |

Pada dasarnya, Perjanjian Kerja berada dalam domain hukum nasional. Dengan kata lain, sistem hukum nasional beserta aliran yang dianutnya merupakan faktor utama dalam menentukan permasalahan dengan standar Perjanjian Kerja. Oleh sebab itu, sistem hukum yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja serta kualitas standarnya akan berbeda dari suatu negara dengan negara lainnya. Berdasarkan ketaatan pada hukum internasional, secara umum dapat digambarkan bahwa semakin modern sistem hukum nasional suatu negara, maka semakin tinggi tingkat ketaatannya terhadap standar internasional. Dengan demikian, semakin baik pula kualitas standar Perjanjian Kerjanya.

Buruh migran, termasuk BMP, adalah tenaga kerja yang harus tunduk pada hukum nasional negara penerima. Persoalan kebutuhan akan adanya standar Perjanjian Kerja pada hakekatnya muncul manakala sistem hukum suatu negara penerima tidak memadai dalam memberikan jaminan perlindungan bagi BMP. Kondisi ini mengakibatkan permasalahan standar Perjanjian Kerja menjadi sangat penting dan relevan. Namun, mengingat Perjanjian Kerja masuk dalam ranah hukum nasional, maka pembahasan tentang persoalan standar Perjanjian Kerja tidak mungkin dipisahkan dengan kewenangan dan otoritas hukum nasional. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebaik apa pun standar yang dirumuskan dalam suatu Perjanjian Kerja, tidak akan efektif jika negara tersebut tidak mengadopsinya menjadi hukum nasional.

Lebih jauh, adanya kebutuhan jaminan perlindungan BMP di satu pihak, serta adanya resistensi dari hukum nasional negara penerima di lain pihak, mengakibatkan instrumen perjanjian bilateral antara negara pengirim dan penerima menjadi tumpuan harapan. Perjanjian bilateral adalah perjanjian internasional antar negara berdaulat yang memiliki keterbatasan tertentu. Pada perjanjian bilateral inilah masalah Perjanjian Kerja dan standarnya “ditumpangkan” untuk diatur oleh kedua negara. Dalam hal ini, Indonesia sebagai negara pengirim membuat perjanjian bilateral dengan negara penerima yang memuat elemen kesepakatan tentang keharusan adanya Perjanjian Kerja dan standarnya. Namun, perjanjian bilateral sebagai salah satu bentuk intervensi negara pengirim terhadap negara penerima selalu diperhadapkan oleh kendala struktural yang *inheren* pada isu BMP sendiri.

Ruang lingkup perjanjian bilateral, jika hanya dituangkan dalam bentuk *Memorandum of Understanding*, tidak akan mungkin melewati apalagi bertentangan dengan undang-undang nasional. Standar MoU pada umumnya mencerminkan sikap negara untuk saling menghormati hukum nasional masing-masing, sehingga selalu didahului oleh paragraf pembuka “*pursuant to the prevailing laws, rules, regulations, policies and directives of the Countries.*” Konsekuensinya adalah bahwa kedua negara tidak mungkin memaksakan dirinya untuk memperjanjikan standar Perjanjian Kerja di luar dari yang diatur oleh hukum nasional masing-masing. Dalam isu perlindungan BMP, negara penerima cenderung mengedepankan statusnya sebagai negara berdaulat dan menjadi dasar untuk menolak campur tangan internasional terhadap isu buruh yang bermigrasi di wilayah yurisdiksinya.

Beberapa prinsip tentang masalah buruh migrasi yang menjadi kendala untuk suatu perjanjian bilateral dapat berperan efektif adalah:

- Isu buruh migrasi secara tradisional adalah masalah hukum perburuhan nasional.
- Negara memiliki yurisdiksi terhadap setiap tenaga kerja termasuk pekerja migrasi di wilayah yurisdiksinya.
- Negara dihadapkan pada dikotomi antara kepentingannya untuk melindungi warga di luar negaranya versus yurisdiksi negara tempat warganya bekerja.

#### Kotak 10

##### **Perjanjian ketenagakerjaan pemerintah Indonesia dengan negara lain**

- Republik Indonesia-Malaysia, 1996 tentang Perjanjian mengenai Panduan dalam Mempekerjakan Pembantu Rumah Tangga dari Indonesia (*Note of Agreement on the Guidelines on the Hiring of Indonesian Maids*)
- Republik Indonesia-Malaysia, 1998 tentang Tenaga Kerja Formal (*Formal Workers*) diganti dengan MoU yang ditandatangani pada tahun 2004
- Republik Indonesia-Kuwait, 10 Mei 1996
- Republik Indonesia-Yordania, 2 Mei 2001
- Republik Indonesia-Malaysia, 10 Mei 2004 tentang Tenaga Kerja Formal (*Formal Workers*)
- Republik Indonesia-Korea Selatan, 13 Juli 2004
- IETO-TETO, 17 Desember 2004

Sejak bergulirnya reformasi, Indonesia termasuk negara yang mengarah pada sistem hukum yang sudah mengakui persoalan perburuhan. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang Perjanjian Kerja baik secara tertulis ataupun lisan yang didasarkan pada:

- Kesepakatan kedua belah pihak
- Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Dinyatakan pula bahwa Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- Jabatan atau jenis pekerjaan
- Tempat pekerjaan
- Besarnya upah dan cara pembayarannya
- Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- Mulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja

- Tempat dan tanggal Perjanjian Kerja dibuat
- Tanda tangan para pihak dalam Perjanjian Kerja

Indonesia juga sudah memiliki undang-undang yang secara khusus mengatur tentang buruh migran yakni UU No. 39 tahun 2004 . Salah satu aspek perlindungan yang penting dalam undang-undang ini adalah tentang Perjanjian Kerja yang diharuskan untuk dibuat secara tertulis, ditandatangani oleh buruh migran sebelum berangkat ke luar negeri, dan harus memuat standar minimum sebagai berikut:

- Nama dan alamat majikan
- Nama dan alamat buruh migran
- Jabatan atau jenis pekerjaan buruh migran
- Hak dan kewajiban para pihak
- Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial
- Jangka waktu Perjanjian Kerja

Selain Perjanjian Kerja antara buruh migran dan majikan, Undang-Undang No. 39 tahun 2004 juga mengharuskan adanya perjanjian penempatan buruh migran yang dibuat secara tertulis antara calon buruh migran dan pelaksana penempatan buruh migran, yakni PJTKI. Perjanjian penempatan ini sekurang-kurangnya harus memuat:

- Nama dan alamat pelaksana penempatan buruh migran
- Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon buruh migran
- Nama dan alamat calon majikan
- Hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan buruh migran di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon majikan tercantum dalam perjanjian kerja sama penempatan
- Jabatan dan jenis pekerjaan calon buruh migran sesuai permintaan calon majikan
- Jaminan pelaksana penempatan buruh migran swasta kepada calon buruh migran dalam hal pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada buruh migran sesuai Perjanjian Kerja
- Waktu keberangkatan calon buruh migran
- Biaya penempatan yang harus ditanggung oleh calon buruh migran dan cara pembayarannya
- Tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah
- Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan buruh migran oleh salah satu pihak
- Tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan buruh migran

Perjanjian penempatan ini menempatkan PJTKI, sebagai pelaksana penempatan buruh migran, untuk mengambil peran tanggung jawab dalam pelaksanaan perlindungan buruh migran di luar negeri. Misalnya, jaminan jika majikan tidak memenuhi kewajiban sesuai Perjanjian Kerja dan pengurusan penyelesaian pekerjaan.

Undang-undang No. 39 tahun 2004 sekali pun secara “agresif” mengatur perlindungan buruh migran di luar negeri, pada hakekatnya hanya dapat mengatur dan melindungi buruh migran secara efektif sepanjang masih berada di wilayah yurisdiksi Indonesia berdasarkan asas teritorialitas, yaitu antara lain mengenai mekanisme pembuatan Perjanjian Kerja, pelaksanaan, dan tata cara penempatan. Mengenai perlindungan bagi buruh migran yang sudah berada di luar negeri, pada prakteknya hanya dapat dilakukan melalui mekanisme yang diakui oleh hukum internasional.

Perlindungan buruh migran di luar negeri sepanjang yang diperkenankan oleh hukum internasional adalah melalui pelaksanaan fungsi perlindungan melalui perlindungan konsuler dan diplomatik. Perwakilan RI di luar negeri, sepanjang diperbolehkan oleh hukum nasional negara setempat dan sesuai dengan hukum internasional yang berlaku, dapat melakukan upaya perlindungan terhadap BMP melalui prosedur seperti yang diatur dalam hukum diplomatik dan konsuler. Mekanisme penegakan hukum dalam rangka pelaksanaan pemberlakuan isi dari Perjanjian Kerja tidak dapat dilakukan oleh Perwakilan RI, tetapi hanya dapat dilakukan oleh otoritas hukum negara penerima. Hal ini merupakan konsekuensi logis dari prinsip hukum bahwa Perjanjian Kerja tersebut, sekali pun dirumuskan dan distandarisasi oleh berbagai pihak termasuk pemerintah, tetap diatur oleh hukum negara penerima.

Instrumen lain yang juga relevan dengan konteks upaya perlindungan untuk buruh migran adalah perjanjian kerja sama penempatan dengan mitra PJTKI di negara penerima.

Walaupun masih terdapat kendala-kendala, terutama berkaitan dengan budaya hukum dan sistem hukum yang berbeda antara negara pengirim dan penerima, berbagai upaya untuk peningkatan perlindungan secara maksimal bagi BMP, terutama menyangkut standar Perjanjian Kerja, wajib untuk dilakukan sehingga berbagai persoalan dapat diminimalisir.

## ISU-ISU KUNCI HARI PERTAMA

- » Sebagian besar buruh migran perempuan (BMP) Indonesia bekerja di sektor informal. 90% di antaranya bekerja sebagai pekerja rumah tangga (PRT). Mengacu pada jenis pekerjaan BMP, perlu adanya kepastian perlindungan hukum bagi mereka sehingga hak-haknya dapat terlindungi.
- » BMP Indonesia sangat rentan terhadap berbagai bentuk diskriminasi, kekerasan dan eksploitasi baik pada masa pra-pemberangkatan, di tempat penampungan, di tempat kerja, maupun pada masa kembali ke daerah asalnya. Penyediaan berbagai fasilitas pelayanan pendukung akan dapat membantu BMP dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi.
- » Beberapa institusi baik pemerintah maupun non-pemerintah di Asia Tenggara telah melakukan program untuk perlindungan sosial BMP. Program-program tersebut dapat menjadi masukan untuk pengembangan program perlindungan sosial untuk buruh migran di Indonesia.
- » Perlindungan sosial untuk BMP merupakan suatu program yang sistemik di mana antara komponen yang satu dengan yang lainnya saling melengkapi. Diseminasi informasi yang memadai, standar Perjanjian Kerja, standar pembiayaan yang terjangkau, pengadaan jaminan sosial, dan dukungan penyelesaian masalah secara langsung merupakan beberapa contoh komponen yang semestinya tercakup di dalam perlindungan sosial untuk BMP.
- » Telah terdapat berbagai instrumen nasional dan internasional untuk melindungi BMP Indonesia. Namun perlu upaya yang sungguh-sungguh dalam implementasinya. Selain itu, masih ada persoalan pokok dalam substansi hukum nasional dewasa ini yang perlu dipikirkan dan dicari solusinya bersama, yaitu masih banyaknya tumpang-tindih, inkonsistensi, dan pertentangan di antara peraturan perundang-undangan yang ada baik di tingkat nasional maupun daerah.



**BAGIAN DUA**

**KEBIJAKAN JAMINAN  
BAGI BMP DAN KELUARGANYA**

**SITUASI SEKARANG DAN PROSPEK DI MASA DEPAN**

## JAMINAN SOSIAL UNTUK BMP

### Beberapa Catatan sekitar Persoalan Perlindungan Buruh Migran Indonesia

---

**Riwanto Tirtosudarmo**

Peneliti Senior, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI)

---

**P**erindungan untuk buruh migran mendapat perhatian secara lebih serius di Indonesia setelah reformasi 1998. Kebijakan mengenai perlindungan, khususnya perlindungan sosial, termasuk di dalamnya jaminan sosial perlu dikembangkan sebagai bagian dari proses demokratisasi yang sedang berjalan di Indonesia.

Sejumlah studi telah dilakukan berkaitan dengan persoalan jaminan sosial secara umum, antara lain oleh UNSFIR (United Nations Supporting Facilities for Indonesian Recovery) dan SMERU yang membahas tentang kebijakan perlindungan sosial. Menurut Lindenthal (2004) tidak ada definisi universal atas istilah 'kebijakan sosial'. Kenyataannya, kebijakan sosial kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan 'keamanan sosial', 'perlindungan sosial', 'jaring pengaman sosial', atau 'bantuan sosial.'

#### **PENTINGNYA JAMINAN SOSIAL UNTUK BMP**

Jaminan sosial untuk BMP sektor informal adalah sangat penting. Bagaimana pun juga pengembangan program jaminan sosial untuk BMP harus berlandaskan pada kondisi riil di lapangan. Namun dalam kenyataannya, BMP belum memperoleh hak-hak mereka sepenuhnya.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencatat penempatan buruh migran dalam tiga tahun terakhir (2003-2005), di mana buruh migran yang bermasalah mencapai puluhan ribu orang. Kasus dengan jumlah paling banyak adalah kasus majikan bermasalah sebanyak 25.655 orang, gaji tidak dibayar 19.854 orang, dianggap tidak mampu bekerja 12.517 orang, pekerjaan tidak sesuai Perjanjian Kerja 13.006 orang. Sementara itu, kasus sakit akibat bekerja dialami oleh 6.876 orang, pelecehan seksual 6.523 orang, penganiayaan 6.326 orang, komunikasi tidak lancar 4.798 orang, dokumen tidak lengkap 3.916 orang, kecelakaan kerja 2.008 orang, pemutusan

hubungan kerja sepihak 1.671 orang, dan majikan meninggal 789 kasus.

Banyaknya kasus seperti tersebut di atas menunjukkan bahwa BMP rawan terhadap tindak kekerasan dan eksploitasi. Dari 1.141 juta buruh migran yang terdata selama tiga tahun (2003-2005), sekitar 82% korban adalah BMP dan sebagian besar di antaranya bekerja sebagai PRT. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sendiri mengakui bahwa masih terdapat banyak kendala untuk melindungi buruh migran khususnya mereka yang bekerja di sektor informal (PRT).

### ANALISIS SOSIAL BMP INDONESIA

Jaminan sosial untuk BMP merupakan salah satu persoalan ketenagakerjaan di Indonesia, mengingat sebagian besar BMP bekerja sebagai PRT. Sebelum menjadi BMP-PRT yang bekerja melewati batas negara, jenis pekerjaan ini telah terlebih dahulu berkembang di dalam negeri. Kehadiran PRT di Indonesia telah berkembang sejak masa kolonial sampai dengan masa pasca kolonial (sekarang). Sebagai bagian dari sejarah sosial, akan dapat dimengerti mengapa PRT umumnya adalah perempuan. Sistem sosial yang didominasi oleh laki-laki telah menjadikan perempuan berada dalam posisi yang rendah dan kehilangan posisi tawar dalam lapangan pekerjaan. Dalam hal ini, ketidakadilan gender merupakan sebuah tantangan yang tidak bisa dilepaskan (*embedded*) secara tersendiri ketika kita membicarakan jaminan sosial bagi BMP.

Sejak awal tahun 1980-an, pergerakan BMP untuk bekerja di luar negeri (khususnya sebagai PRT) meningkat ketika permintaan akan jenis pekerjaan ini muncul di Malaysia, Singapura, Hong Kong, dan di negara-negara Timur Tengah. Dalam kenyataannya, situasi yang dihadapi oleh BMP di setiap negara tujuan berbeda. Sebagai contoh, sampai saat ini sistem perlindungan untuk BMP di Hong Kong dianggap lebih baik dibandingkan dengan sistem perlindungan di negara-negara tujuan lainnya.

### ANALISIS POLITIK BMP INDONESIA

Persoalan jaminan sosial untuk BMP tidak dapat dilepaskan dari sistem politik yang ada. Sejak awal tahun 1970-an hingga menjelang akhir tahun 1990-an Indonesia berada dalam suatu sistem politik yang kurang demokratis.

Setelah reformasi pada tahun 1998, sistem pemerintahan di Indonesia mulai berjalan ke arah yang lebih baik. Terjadi perubahan sistem politik dan sistem ekonomi dengan lebih mempertimbangkan transparansi, akuntabilitas, dan *good governance* sebagai prinsip-prinsip yang utama. Lembaga-lembaga internasional yang beroperasi di Indonesia seperti Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Bank Dunia, dan *International Monetary Fund* (IMF) juga menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dan muncul dengan berbagai prinsip baru sesuai dengan perubahan politik yang sedang berlangsung.

Walaupun demikian, saat ini hak-hak politik dan hak-hak sipil buruh belum banyak beranjak dari keadaan sebelum reformasi. Krisis ekonomi yang berawal pada tahun 1997 belum sepenuhnya pulih. Dengan situasi seperti ini, persoalan jaminan sosial bagi BMP merupakan sesuatu yang masih harus diupayakan.

## **KESENJANGAN ANTARA PERATURAN DAN IMPLEMENTASI**

Dalam kaitannya dengan perlindungan sosial untuk buruh migran di Indonesia, BMP sebagai warga negara Indonesia berhak untuk memperoleh perlindungan dari negara sesuai dengan isi konstitusi, yaitu Pasal 28 UUD 1945.

Dalam Bab 1 (Ketentuan Umum), Pasal 1 Ayat 1, Undang-undang RI No. 40 tahun 2004, tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dinyatakan bahwa yang dimaksudkan dengan jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Pasal 1 Ayat 11, disebutkan bahwa "pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain." Sedangkan pada Pasal 18, Bab VI (Program Jaminan Sosial) bagian kesatu (Jenis Program Jaminan Sosial), disebutkan bahwa jenis program jaminan sosial meliputi: a. jaminan kesehatan, b. jaminan kecelakaan kerja, c. jaminan hari tua, d. jaminan pensiun, dan e. jaminan kematian.

Sementara itu, Undang-undang RI, No. 39 tahun 2004, tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, persoalan tentang perlindungan tercantum dalam Bab VI dengan judul Perlindungan TKI. Salah satu pasalnya, Pasal 77 Ayat 1 menyatakan bahwa setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sementara itu, Ayat 2-nya menyatakan bahwa perlindungan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra-penempatan, penempatan, sampai dengan purna penempatan.

Dari peraturan perundang-undangan yang ada dapat dikatakan bahwa Indonesia telah memiliki landasan hukum untuk membuat kebijakan dan program pemberian perlindungan dan jaminan sosial bagi BMP. Namun, kebijakan-kebijakan yang lebih mengerucut dan program-program yang jelas dan berkesinambungan masih sangat kurang, kalau pun ada masih belum seperti yang diharapkan.

Sementara, berbagai bentuk kekerasan masih terus dialami oleh para BMP dan menjadi bukti dari belum berjalannya mekanisme perlindungan dan jaminan sosial. Berbagai kekurangan dalam sistem penempatan BMP ke luar negeri yang mengemuka selama ini seyogyanya segera dibenahi, sehingga program-program untuk perlindungan sosial untuk BMP dapat dilaksanakan dengan lebih efektif.

## IMPLEMENTASI KEBIJAKAN JAMINAN UNTUK BMP DAN KELUARGANYA

**Herris B. Simandjuntak**

Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya

**P**ekerjaan yang dilakukan oleh BMP di luar negeri tidak hanya memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri namun juga bagi keluarga, komunitas, dan negara. Oleh sebab itu, perlindungan yang seharusnya diperoleh oleh BMP hendaknya sebanding dengan risiko yang mereka hadapi sejak masa pra-penempatan sampai dengan purna penempatan seperti tersebut dalam kotak berikut ini.

### Kotak 11

#### **Resiko-resiko yang harus dihadapi oleh seorang BMP**

Resiko pada masa sebelum penampungan:

- Meninggal dunia akibat sakit atau kecelakaan
- Sakit/ biaya pengobatan
- Kecelakaan
- Cacat tetap total/sebagian akibat sakit atau kecelakaan
- Pemerasan baik oleh sponsor atau pun agen perekrut
- Penipuan oleh sponsor atau pun agen perekrut

Resiko pada masa di penampungan:

- Meninggal dunia akibat sakit atau kecelakaan
- Sakit/biaya pengobatan
- Kecelakaan
- Cacat tetap total/sebagian akibat sakit atau kecelakaan
- Pelecehan seksual atau pemerkosaan
- Dipekerjakan
- Fasilitas penampungan tidak memadai
- Menunggu penempatan terlalu lama/ gagal ditempatkan

Resiko pada masa penempatan:

- Meninggal dunia akibat sakit atau kecelakaan
- Sakit/ biaya pengobatan
- Kecelakaan

- Cacat tetap total/sebagian akibat kecelakaan atau penganiayaan
- Pelecehan seksual atau pemerkosaan
- Dipekerjakan tidak sesuai kontrak
- Penyiksaan/penganiayaan fisik atau pun psikologi oleh majikan
- Upah tidak dibayar
- PHK
- Pembatalan kontrak pada awal penempatan/tidak dijemput majikan
- Kasus hukum pidana atau perdata
- Selesai kontrak tetapi tidak dipulangkan

Resiko pada masa kepulangan:

- Meninggal dunia akibat sakit atau kecelakaan
- Sakit/ biaya pengobatan
- Kecelakaan
- Cacat tetap total/sebagian akibat sakit atau kecelakaan
- Pelecehan seksual atau pemerkosaan
- Pemerasan oleh oknum bandara maupun di perjalanan menuju pulang oleh supir
- Penipuan
- Perampokan

Mengacu pada berbagai resiko tersebut di atas, maka BMP sangat membutuhkan perlindungan sebagai berikut:

*a. Perlindungan yang dibutuhkan pada masa pra-penempatan, antara lain:*

- Santunan meninggal dunia karena sakit atau kecelakaan
- Santunan cacat tetap total/sebagian karena kecelakaan
- Biaya pengobatan karena sakit atau kecelakaan
- Bantuan hukum apabila terjadi kasus pemerasan dan penipuan oleh oknum dalam pengurusan dokumen.

*b. Perlindungan yang dibutuhkan pada masa penampungan, antara lain:*

- Santunan meninggal dunia karena sakit atau kecelakaan
- Santunan cacat tetap total/sebagian karena kecelakaan
- Biaya pengobatan karena sakit atau kecelakaan
- Santunan atas korban perkosaan atas putusan pengadilan
- Ganti rugi akibat gagal ditempatkan
- Ganti rugi apabila dipekerjakan dan tidak dibayar selama di penampungan

*c. Perlindungan yang dibutuhkan BMP pada masa penempatan, antara lain:*

- Santunan meninggal dunia karena sakit atau kecelakaan termasuk biaya pemakaman dan pemulangan jenazah
- Ganti rugi upah yang tidak dibayar atau gaji yang dibayar sebagian
- Ganti rugi PHK, senilai ongkos pulang dan santunan kesinambungan gaji sampai habis kontrak apabila PHK sepihak

- Biaya pengobatan karena sakit atau kecelakaan
- Bantuan hukum kasus pidana dan perdata
- Santunan sebesar biaya pemulangan bagi buruh migran yang bermasalah atau mempunyai majikan bermasalah
- Biaya pemulihan akibat depresi karena penganiayaan atau pekerjaan terlalu berat
- Santunan untuk membayar uang darah apabila terlibat pembunuhan
- Ganti rugi dan ongkos pulang apabila tidak dijemput majikan
- Seluruh biaya pengobatan apabila BMP dipulangkan ke Indonesia dalam masa kontrak dalam keadaan sakit akibat penganiayaan/kecelakaan kerja

d. *Perlindungan yang dibutuhkan BMP pada masa kepulangan, antara lain:*

- Santunan meninggal dunia karena sakit atau kecelakaan
- Santunan cacat tetap total/sebagian karena kecelakaan
- Biaya pengobatan karena sakit atau kecelakaan
- Biaya bantuan hukum atas korban penipuan dan pemerasan oleh oknum
- Santunan ganti rugi apabila terjadi perampokan dalam perjalanan dengan disertai berita acara kepolisian

Dasar hukum untuk jaminan sosial untuk BMP sebenarnya sudah ada di Indonesia, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI KEP-157/MEN/2003 tanggal 9 Juni 2003 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia. Sesuai dengan isi Kepmen tersebut, perlindungan diberikan sejak masa di penampungan, mencakup: santunan meninggal dunia karena sakit atau kecelakaan, cacat tetap atau sebagian karena kecelakaan, dan biaya pengobatan karena sakit atau kecelakaan. Sedangkan pada masa penempatan meliputi: santunan meninggal dunia karena sakit atau kecelakaan (termasuk biaya pemakaman dan pemulangan jenazah), santunan kecelakaan selama dan di luar jam kerja serta biaya pengobatan dan perawatan selama sakit di luar negeri, ganti rugi upah yang tidak dibayar, ganti rugi PHK, biaya pembelaan hukum bagi buruh migran atas kasus pidana dan perdata di negara tempat bekerja, dan santunan pemulangan buruh migran bermasalah di Perwakilan RI di negara tempat buruh migran bekerja. Pada masa pemulangan, perlindungan yang dinyatakan harus diberikan untuk buruh migran mencakup: santunan meninggal dunia karena sakit atau kecelakaan, cacat tetap total/sebagian karena kecelakaan, dan biaya pengobatan karena kecelakaan.

Pemerintah pun telah menunjuk beberapa perusahaan asuransi untuk menangani jaminan sosial untuk BMP dalam bentuk konsorsium dengan koordinator konsorsium adalah PT. Mitra Dana Insurance Broker. Di masing-masing wilayah tujuan bekerja, dibentuk konsorsium tersendiri yang anggotanya terdiri dari beberapa perusahaan asuransi. Anggota konsorsium untuk wilayah Asia Pasifik terdiri dari PT. Asuransi Jasa Indonesia, PT. Asuransi Binagriya Upakara, PT. Asuransi Parolamas, PT. Asuransi Bumiputeramuda 1967, dan PT Asuransi Jiwa Bringin Life. Sedangkan

untuk konsorsium asuransi wilayah Timur Tengah ditunjuk Wali Amanah yang terdiri dari United Insurance Corporation dan Al Rajhi (khusus untuk buruh migran yang bekerja di sektor informal).

Mengenai jaminan perlindungannya sendiri, perlindungan yang dapat dijamin oleh perusahaan asuransi haruslah perlindungan dari resiko yang dapat diasuransikan (*insurable risks*). Resiko yang dapat diasuransikan haruslah merupakan resiko murni (*pure risk*), mempunyai nilai finansial, jumlah besar eksposur sejenis, dan kerugian yang terjadi bersifat kejadian yang kebetulan. Saat ini penyelenggaraan program asuransi yang berdasarkan Kepmen No.157/MEN/2003 didanai dari premi yang dibayar oleh BMP. Seyogyanya pendanaan tersebut juga didukung oleh pemerintah.

Keluhan terhadap pelaksanaan program jaminan sosial yang belum memadai merupakan alasan/ dasar yang kuat bagi pemerintah untuk melakukan proses pengawasan dan monitoring yang ketat. Secara bersamaan, pemberian informasi kepada BMP dan keluarganya tentang jaminan sosial (misalnya: hal-hal yang dapat ditanggung dan yang tidak ditanggung dalam asuransi), termasuk cara mengajukan klaim juga perlu ditingkatkan. Dalam hal ini proses pengajuan klaim pun perlu penyempurnaan.

Pada akhirnya diharapkan bahwa program-program perlindungan yang bersifat dapat diasuransikan dapat dijamin oleh perusahaan asuransi, sedangkan penyelenggaraan program perlindungan yang tidak dapat diasuransikan sebaiknya menjadi kewajiban pemerintah, mengingat BMP telah memberikan kontribusi signifikan terhadap penghasilan devisa negara dan dampak positif lainnya.

**Tabel 4**  
**Jenis resiko**

| Jenis resiko   | Insurable/<br>Non insurable |
|--|-----------------------------|
| <b>Masa pra-penampungan</b>  |                             |
| • Santunan meninggal dunia karena sakit atau kecelakaan  | <i>Insurable</i>            |
| • Cacat tetap atau sebagian karena kecelakaan  | <i>Insurable</i>            |
| • Biaya pengobatan karena sakit atau kecelakaan  | <i>Insurable</i>            |
| • Bantuan hukum apabila terjadi kasus pemerasan dan penipuan oleh oknum dalam pengurusan dokumen | <i>Non Insurable</i>        |

---

### Masa di penampungan/pra-penempatan

- |   |                      |
|---|----------------------|
| • Santunan meninggal dunia karena sakit/biaya pengobatan                  | <i>Insurable</i>     |
| • Kecelakaan  | <i>Insurable</i>     |
| • Cacat tetap atau sebagian karena kecelakaan                             | <i>Insurable</i>     |
| • Biaya pengobatan karena sakit atau kecelakaan                           | <i>Insurable</i>     |
| • Santunan atas korban perkosaan atas putusan pengadilan                  | <i>Insurable</i>     |
| • Ganti rugi apabila gagal ditempatkan                                    | <i>Non Insurable</i> |
| • Ganti rugi apabila dipekerjakan dan tidak dibayar selama di penampungan | <i>Non Insurable</i> |
- 

### Masa penempatan

- |   |                      |
|---|----------------------|
| • Santunan meninggal dunia karena sakit termasuk biaya pemakaman dan pemulangan jenazah   | <i>Insurable</i>     |
| • Santunan meninggal dunia karena kecelakaan termasuk biaya pemakaman dan pemulangan jenazah  | <i>Insurable</i>     |
| • Ganti rugi upah yang tidak dibayar atau gaji yang dibayar sebagian  | <i>Non Insurable</i> |
| • Ganti rugi PHK senilai ongkos pulang dan santunan kesinambungan gaji sampai habis kontrak apabila PHK sepihak                             | <i>Non Insurable</i> |
| • Biaya pengobatan karena sakit   | <i>Insurable</i>     |
| • Biaya pengobatan karena kecelakaan  | <i>Insurable</i>     |
| • Bantuan hukum kasus pidana dan perdata  | <i>Insurable</i>     |
| • Santunan sebesar biaya pemulangan bagi TKI yang bermasalah atau mempunyai majikan bermasalah  | <i>Non Insurable</i> |
| • Biaya pemulihan akibat depresi karena penganiayaan atau pekerjaan terlalu berat   | <i>Insurable</i>     |
| • Santunan untuk membayar uang darah apabila terlibat pembunuhan  | <i>Non Insurable</i> |
| • Ganti rugi dan ongkos pulang apabila tidak dijemput majikan   | <i>Non Insurable</i> |
| • Seluruh biaya pengobatan apabila BMP dipulangkan ke Indonesia dalam masa kontrak dalam keadaan sakit akibat penganiayaan/kecelakaan kerja | <i>Insurable</i>     |
- 

### Masa purna penempatan/pemulangan

- |   |                      |
|---|----------------------|
| • Santunan meninggal dunia karena sakit   | <i>Insurable</i>     |
| • Santunan meninggal dunia karena kecelakaan  | <i>Insurable</i>     |
| • Cacat tetap atau sebagian karena kecelakaan   | <i>Insurable</i>     |
| • Biaya pengobatan karena sakit atau kecelakaan   | <i>Insurable</i>     |
| • Biaya bantuan hukum atas korban penipuan dan pemerasan oleh oknum                                       | <i>Non Insurable</i> |
| • Santunan ganti rugi apabila terjadi perampokan dalam perjalanan dengan disertai berita acara kepolisian | <i>Insurable</i>     |
-

## ISU-ISU KUNCI HARI KEDUA

- » Keluarga BMP perlu mendapatkan perhatian. Mereka yang ditinggalkan BMP bekerja di luar negeri menghadapi resiko persoalan-persoalan seperti anak yang terabaikan pendidikannya, anak yang kurang kasih sayang, anak yang kesulitan untuk menemukan tempat berbagi cerita, dan suami yang kesulitan dalam penyaluran hasrat seksual. Sekembalinya BMP dari luar negeri, masih ada resiko persoalan-persoalan lain yang mereka hadapi seperti kekurangan biaya hidup karena gaji belum atau tidak dibayar, suami yang kawin lagi, remitansi yang tidak digunakan secara produktif, keluarga yang tidak bisa mengklaim hak asuransi dari BMP yang terkena musibah, dan sebagainya.
- » Pengembangan perlindungan sosial untuk BMP memerlukan upaya sungguh-sungguh dari seluruh pemangku kepentingan. Misalnya, perlu sistem jemput bola dalam program-program yang diimplementasikan untuk BMP, sehingga mereka dapat mengerti akan hak-haknya sebagai BMP.
- » Pentingnya membangun standar untuk keseluruhan proses yang harus dilalui oleh BMP untuk menjadi seorang buruh migran. Sebagai contoh, standar *medical check-up*, standar fasilitas penampungan, standar materi pelatihan pra-penempatan, dsb.
- » Pentingnya koordinasi antar instansi pemerintah, LSM, dan para pemangku kepentingan lain dalam penyusunan program-program untuk BMP agar tidak tumpang-tindih, dapat saling melengkapi, dan berkelanjutan.
- » Cakupan asuransi perlu untuk diperluas, tidak hanya mencakup kecelakaan kerja dan kematian, tetapi juga bidang kesejahteraan lain seperti kesehatan dan pendidikan dari BMP dan anggota keluarga yang ditinggalkan.
- » Sehubungan dengan masalah asuransi, proses pengajuan klaim tetap menjadi persoalan terbesar bagi BMP dan keluarganya. Dalam mengurus klaim, seringkali keluarga BMP dihadapkan pada persyaratan-persyaratan dan mekanisme yang rumit.
- » Pemerintah perlu melaksanakan pengawasan dan monitoring yang ketat terhadap seluruh rangkaian proses penempatan BMP agar proses migrasi tidak merugikan BMP.
- » Program-program pemberdayaan dan pembangunan kapasitas di tingkat akar rumput perlu diupayakan secara terus-menerus, baik untuk BMP, keluarga BMP, dan komunitasnya. Tujuannya tidak lain adalah untuk memperkecil resiko BMP dari kekerasan dan berbagai bentuk kerugian lainnya.

## KESIMPULAN

# KERANGKA SISTEM PERLINDUNGAN SOSIAL BAGI BURUH MIGRAN PEREMPUAN (BMP) SEKTOR INFORMAL

## 1. LANDASAN

### 1.1. Landasan empiris/fakta lapangan

Jumlah Buruh Migran Perempuan (BMP) asal Indonesia yang bekerja di luar negeri mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Dari tahun 1994 sampai bulan Juni 2005 tercatat ada 2.762.066 BMP atau sekitar 72,5% dari total jumlah buruh migran Indonesia (Data Penempatan di [www.tki.or.id](http://www.tki.or.id)). Sebagian besar dari BMP ini bekerja di sektor informal (90%), dengan mayoritas pilihan pekerjaan sebagai pembantu rumah tangga (PRT).

Selain mengatasi masalah kelangkaan kesempatan kerja di dalam negeri, kepergian BMP juga menghasilkan devisa yang tidak sedikit melalui pengiriman uang hasil bekerja (remitansi). Peran mereka cukup signifikan dalam perekonomian nasional, terlebih jika dikaitkan dengan dampak krisis ekonomi yang melanda pada tahun 1997. Tidaklah mengherankan jika mereka sering disebut-sebut sebagai “pahlawan devisa.”

Di saat yang bersamaan kepergian BMP juga telah membuka kesempatan kerja baik yang berawal dari pemenuhan kebutuhan para buruh migran beserta keluarganya, maupun dari kegiatan ekonomi produktif yang mereka kembangkan. Hal ini pun menunjukkan bahwa jerih payah BMP dalam mencari nafkah ke luar negeri memberi arti tidak hanya bagi diri dan keluarganya, tetapi juga bagi komunitas beserta pemerintah, baik di tingkat lokal maupun pusat.

Namun demikian, pengalaman sejati para BMP menunjukkan bahwa menjadi seorang buruh migran, terutama yang bekerja di sektor informal (khususnya PRT), bukan hal yang “mudah.” Sebagai perempuan dan buruh migran, BMP menduduki posisi yang lemah secara sosial, budaya, dan ekonomi baik di desa asal maupun di negara tujuan.

- *Di desa* - daerah asal, para perempuan ini menduduki lapisan bawah dalam struktur masyarakat. Mayoritas dari mereka berasal dari keluarga berpenghasilan rendah dan memiliki pendidikan formal yang terbatas.
- *Di negara tujuan* - tempat bekerja, BMP menjadi warga kelas bawah karena status serta jenis pekerjaan yang dijalannya.

Kondisi ini membuat mereka rentan terhadap berbagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia.

Kerentanan mereka dijadikan sebagai ajang eksploitasi oleh banyak pihak baik secara ekonomis, fisik, psikologis, maupun pelecehan seksual di sepanjang proses migrasi (pra-penempatan, penempatan, purna penempatan). Berawal ketika mereka direkrut dari desanya (daerah asal), berlanjut setelah mereka tiba di penampungan dan balai latihan kerja, kemudian ketika berada di rumah majikan dan agensi, hingga dalam perjalanan pulang kembali ke sanak keluarganya. Kerentanan ini menyebabkan buruh migran mudah menjadi korban *trafficking*.

Mengacu pada permasalahan tersebut, maka proses bermigrasi yang pada awalnya ditujukan untuk memperoleh taraf kehidupan yang lebih baik, pada akhirnya malah menjadi perjalanan yang penuh dengan resiko. Oleh sebab itu dibutuhkan sistem perlindungan sosial yang mampu memberikan perlindungan secara holistik kepada BMP, terutama bagi BMP yang bekerja di sektor informal.

## 1.2. Landasan hukum

Saat ini sudah ada beberapa landasan hukum baik di tingkat internasional maupun nasional yang isinya menjamin perlindungan dan keadilan atas hak asasi manusia. Keberadaan landasan hukum ini dapat menjadi acuan bagi proses pengembangan sistem perlindungan sosial bagi BMP di Indonesia. Landasan hukum yang dimaksud antara lain:

### a. Landasan hukum tentang hak asasi manusia

- Deklarasi Hak Asasi Manusia (HAM) – Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB)
- UUD 1945 dan amandemennya
- UU RI No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- UU RI No. 26 tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia
- UU RI No. 11 tahun 2005 tentang Ratifikasi Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya
- UU RI No. 12 tahun 2005 tentang Ratifikasi Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik
- Keputusan Presiden RI No. 40 tahun 2004 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia tahun 2004-2009

### b. Landasan hukum tentang kedudukan (*status*) perempuan

- Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW)
- UU RI No. 7 tahun 1984 tentang CEDAW

### c. Landasan hukum tentang perburuhan/ketenagakerjaan

- Konvensi Perlindungan Buruh Migran dan Anggota Keluarganya
- Konvensi-konvensi ILO lain yang berkaitan
- UU RI No. 19 tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 15 mengenai Penghapusan Kerja Paksa

- UU RI No. 20 tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 138 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja
- UU RI No. 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak
- UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- UU RI No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

*d. Lainnya*

- UU RI No. 9 tahun 1994 tentang Keimigrasian
- UU RI No. 37 tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri
- UU RI No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- dan berbagai peraturan pemerintah serta keputusan menteri yang berkaitan

Namun demikian, selain berkaitan dengan perkembangan isu yang semakin kompleks, berbagai produk kebijakan tersebut masih perlu ditindaklanjuti dengan beberapa langkah untuk efektivitas implementasinya. Langkah-langkah tindak lanjut yang dimaksud adalah:

1. Penyusunan peraturan lainnya untuk melaksanakan produk kebijakan yang telah ada, yang dilaksanakan secara partisipatif dan sinergis, melibatkan semua pemangku kepentingan
2. Pendiseminasian dan sosialisasi sampai ke tingkat akar rumput
3. Pengawasan yang efektif dan transparan di berbagai tingkat, mulai dari akar rumput sampai nasional
4. Penegakan hukum yang tegas dalam proses implementasi
5. Pengkajian sistemik serta perbaikan atas produk kebijakan di tingkat pusat maupun daerah yang belum berpihak pada kebutuhan/kepentingan buruh migran

### **1.3. Landasan nilai**

Sistem perlindungan sosial yang dibangun perlu mengacu pada sejumlah nilai dasar kemanusiaan yang tidak dapat dipisahkan, yaitu:

- Martabat kemanusiaan
- Solidaritas dan keadilan sosial
- Kesetaraan jender
- Keseimbangan, kesaling-tergantungan, dan kerjasama

## **2. DEFINISI PERLINDUNGAN SOSIAL BAGI BMP**

Bertitik-tolak dari keempat nilai tersebut, maka perlindungan sosial bagi BMP merupakan sebuah skema yang disusun secara terencana untuk mengatasi kerentanan-kerentanan yang melekat dalam keberadaan BMP, sehingga BMP dan keluarganya dapat berupaya mencapai (mendekati) keadaan sejahtera, memperoleh keadilan dan keamanan sosial, serta mampu mengembangkan kapasitas individualnya.

### 3. ARAH DAN VISI PERLINDUNGAN SOSIAL UNTUK BMP

Upaya pengembangan sistem perlindungan sosial bagi BMP akan diarahkan kepada tiga tujuan, yaitu:

- *Kesejahteraan sosial*; merupakan alasan (motif) utama BMP dalam mencari pekerjaan ke luar negeri. Hal ini juga tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 di mana kesejahteraan juga menjadi tanggung jawab pemerintah negara Republik Indonesia.
- *Migrasi secara aman*; merupakan suatu kondisi dari proses pra-penempatan, penempatan, dan purna penempatan yang dapat memberi kepastian rasa aman kepada BMP dalam mencari nafkah di luar negeri.
- *Pemberdayaan*; merupakan penguatan kapasitas BMP agar mereka dapat lebih mandiri serta memahami seluk-beluk proses migrasi berikut dengan hak-haknya.

Melalui ketiga tujuan ini maka dalam pengembangan sistem perlindungan sosial tercakup upaya-upaya untuk membenahi tahapan penempatan BMP ke luar negeri agar lebih mudah, murah, cepat, aman, dan transparan. Di saat yang bersamaan, BMP juga memperoleh pengakuan dan perlindungan yang adil dalam memperjuangkan hak-haknya. Termasuk di dalamnya adalah penguatan bagi BMP, sesama buruh migran, keluarga, dan komunitasnya.

### 4. RUANG LINGKUP PERLINDUNGAN SOSIAL BAGI BMP

Ada 4 (empat) aspek utama dan mendasar yang perlu mendapat perhatian para pemangku kepentingan dalam mengupayakan sistem perlindungan sosial bagi BMP. Keempat aspek tersebut adalah:

#### 4.1. Pelayanan informasi

Terbatasnya pasokan informasi ditengarai sebagai salah satu akar permasalahan dari kerentanan BMP. Oleh sebab itu pelayanan informasi menjadi salah satu aspek penting yang harus dibangun dan dikembangkan dalam kerangka sistem perlindungan sosial bagi BMP. Pelayanan informasi yang dimaksud dalam konteks ini adalah penyediaan fasilitas informasi yang mempertimbangkan karakteristik dan kebutuhan BMP (terutama), juga kebutuhan pihak lainnya di setiap tahap penempatan. Termasuk di dalamnya adalah pertimbangan mengenai penyediaan pelayanan informasi di tingkat akar rumput (desa asal BMP).

Ada 3 (tiga) hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan pelayanan informasi ini, yaitu mencakup substansi, sistem pengelolaan, dan monitoring/evaluasi. Harapannya, BMP dapat memperoleh serta mengakses informasi yang bersifat akurat dan menyeluruh dengan mudah dan murah.

a. *Substansi informasi*

Substansi (materi) informasi yang akan disajikan haruslah akurat, menyeluruh, dan mudah dipahami oleh target/sasaran (terutama BMP). Jenisnya mencakup segala hal yang terdapat dalam setiap tahapan penempatan, seperti:

- *Pra-penempatan*; antara lain meliputi informasi mengenai peluang kerja, prosedur dan persyaratan, jumlah dan komponen biaya, hak dan kewajiban pihak terkait, daftar PJTKI resmi, situasi dan kondisi di negara tujuan (bahasa, budaya, agama, kehidupan sosial, dll.), kesehatan reproduksi dan pencegahan HIV/AIDS, berbagai peraturan perundang-undangan (hukum) terkait, kepastian keberangkatan, alamat/nomor telpon pemerintah yang dapat dihubungi, dll.
- *Penempatan*; antara lain meliputi informasi cara berkomunikasi dengan keluarga, pengiriman dan penyimpanan uang hasil bekerja, penyelesaian masalah dengan majikan/agensi, penyelesaian hukum, alamat/nomor telpon pengaduan yang dapat dihubungi (contoh: kantor Perwakilan RI di negara tujuan, LSM), data keberadaan para BMP yang sedang bekerja di luar negeri, dll.
- *Purna penempatan*; antara lain meliputi informasi prosedur (tata cara) kepulangan, informasi kurs mata uang resmi, pengajuan klaim asuransi, pemanfaatan remitansi dan kewirausahaan, alamat/nomor telpon pengaduan yang dapat dihubungi, dll.

b. *Sistem pengelolaan informasi*

Pemilihan sistem pengelolaan informasi juga memiliki peranan penting, karena di dalamnya mencakup pengidentifikasian:

- *Simpul-simpul* dan *target* (komunitas BMP, keluarga BMP, tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh adat, instansi pemerintah, LSM, pihak swasta terkait)
- *Cara diseminasi* yang efisien (mekanisme, media, kemasan, lokasi)

c. *Monitoring dan evaluasi terhadap pelayanan informasi*

Proses monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pelayanan informasi dilakukan secara bersama-sama oleh pemerintah, swasta, LSM, BMP dan keluarganya, serta komunitasnya.

d. *Pendanaan*

Penyediaan pelayanan informasi di akar rumput membutuhkan biaya yang tidak sedikit, oleh sebab itu perlu dipikirkan bersama mengenai sumber-sumber pendanaan yang dapat digunakan baik yang berasal dari APBN/APBD, swasta, lembaga donor, maupun dari komunitas BMP sendiri.

## 4.2. Penguatan kapasitas

Upaya penguatan kapasitas BMP dianggap penting, mengingat selama ini mereka diperlakukan sebagai obyek oleh banyak pihak dalam proses pencarian pekerjaan ke luar negeri. Upaya ini merupakan sebuah proses penyadaran dan pengayaan bagi BMP mengenai berbagai pengetahuan maupun keterampilan yang berkaitan dengan kapasitas dan kemampuan dirinya sebagai buruh

migran. Kegiatannya sendiri dapat dilakukan di setiap tahap penempatan, yaitu sebelum menjadi BMP, pada saat menjadi BMP, dan setelah pulang ke daerah asal. Kegiatan penguatan kapasitas ini menjadi semakin penting dengan keluarnya keputusan Mahkamah Konstitusi yang menganulir pasal 35 (d) tentang syarat pendidikan dalam Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, sehingga pendidikan minimal SLTP atau setara tidak lagi menjadi persyaratan bagi calon buruh migran.

Upaya penguatan kapasitas hendaknya dilakukan secara sistematis, jelas lokasi pelaksanaannya (desa, kabupaten, propinsi, negara tujuan), dan disesuaikan dengan tahap penempatan. Kegiatan ini dilaksanakan oleh lembaga/instansi yang kompeten seperti pemerintah, PJTKI dan BLKLN yang terakreditasi, serta LSM. Sementara untuk penyelenggaraan kegiatan hendaknya tidak membebani calon BMP/BMP. Dalam pelaksanaan tersebut ada proses monitoring dan evaluasi, sehingga kegiatan benar-benar bermanfaat bagi BMP.

Program penguatan kapasitas minimal mencakup:

- *Pengembangan program alternatif di akar rumput:*
  - Penyadaran akan hak dan martabatnya sebagai SDM yang mempunyai potensi serta pilihan untuk meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya
  - Penyadaran akan keadilan dan kesetaraan jender bagi keluarga dan komunitasnya
  - Pemberian materi mengenai layanan perbankan
  - Pemberian kredit biaya penempatan dengan bunga rendah yang mudah diakses para calon BMP
  - Pemberian materi kewirausahaan (baik sebagai alternatif pekerjaan maupun untuk memotivasi calon BMP dan keluarganya dalam pemanfaatan remitansi)
  - Pemberian bantuan modal usaha berupa pinjaman berbunga rendah yang mudah diakses para mantan BMP
  - Penyelenggaraan program Kejar Paket B (setara SLTP) dan Kejar Paket C (setara SLTA) dengan penyesuaian kurikulum berdasarkan kebutuhan calon BMP sesuai dengan tuntutan pekerjaan di negara tujuan (keterampilan, bahasa, dll.)
- *Perbaikan kurikulum pelatihan pra-penempatan:*

Program ini menitikberatkan pada informasi mengenai hak dan kewajiban para pihak, pengembangan kapasitas mental dan motivasi, kondisi dan situasi negara tujuan (bahasa, budaya, agama, kehidupan sosial, dll.), berbagai peraturan perundang-undangan (hukum) terkait, langkah-langkah antisipasi terhadap perlakuan yang tidak layak, dan media komunikasi alternatif seperti: IT, *hand phone*, dan internet yang dapat digunakan untuk berkomunikasi.
- *Pengembangan program pelatihan tambahan di negara tujuan:*
  - Pemahaman berbagai produk kebijakan terkait yang diberlakukan pemerintah negara tujuan

- Pemahaman hak dan kewajiban serta penyelesaian masalah
- Pemberian materi yang meningkatkan kemampuan dalam menjalani pekerjaannya
- Pemberian materi yang menambah pengetahuan dan keterampilan (contoh: manajemen, komputer, dll.)

Selain BMP, lembaga/instansi yang berkaitan dengan program penempatan tenaga kerja luar negeri juga membutuhkan program sejenis. Program yang dimaksud adalah yang berkaitan dengan penguatan kapasitas kelembagaan. Dengan program ini, diharapkan kuantitas dan kualitas pelayanan yang diberikan lembaga/instansi yang bersangkutan dapat lebih memenuhi kebutuhan BMP sebagaimana yang diharapkan bersama.

#### 4.3. Pengadaan jaminan sosial

Jaminan sosial merupakan aspek penting yang juga perlu dikembangkan dalam kerangka sistem perlindungan sosial bagi BMP, khususnya bagi mereka yang bekerja di sektor informal. Hal ini didasarkan pada fakta bahwa BMP yang termasuk dalam kategori ini memiliki status yang lemah secara hukum, dengan sistem Perjanjian Kerja yang bervariasi, dan rentan terhadap PHK. Mereka tidak setara dengan pekerja lainnya (misalnya: buruh pabrik) yang dapat mengakses skema jaminan sosial yang telah ada. “Kelemahan” BMP ini diakui sebagai sebuah resiko yang berat untuk ditempuh perusahaan penyedia jasa asuransi maupun oleh BMP itu sendiri.

Pada umumnya skema jaminan/asuransi yang dilaksanakan oleh perusahaan penyedia jasa asuransi bersifat *profit oriented* dan bukan *social oriented*. Untuk mengikuti program jaminan/asuransi tersebut, ada sejumlah kriteria dan syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh calon peserta. Oleh karena itu pemerintah (melalui badan koordinasi lintas sektoral) diharapkan dapat memfasilitasi penyediaan jaminan sosial/asuransi bagi BMP dengan melibatkan institusi/lembaga yang terkait secara langsung dengan proses penempatan seperti PJTKI (APJATI) beserta perusahaan penyedia jasa asuransi yang peduli dan berpihak kepada BMP. Pengadaan dana untuk jaminan sosial/asuransi harus didasari oleh *corporate social responsibility* dengan penyusunan skema yang melibatkan semua pemangku kepentingan.

Pelaksanaan program jaminan sosial/asuransi hendaknya bersifat transparan, ada akuntabilitasnya, dan sensitif jender. Termasuk di dalamnya adalah penerapan monitoring dan evaluasi dengan disertai sanksi hukum yang tegas bagi setiap pelanggarnya. Penerapan monitoring dan evaluasi tersebut menggunakan metode dan instrumen yang efisien dan efektif, dengan menyertakan petugas yang kompeten.

Berikut adalah beberapa hal yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengadaan program jaminan sosial, yaitu:

- Jumlah premi tidak akan membebani BMP
- Kartu kepesertaan diberikan dan disimpan perorangan

- Pengajuan klaim yang tidak berbelit-belit
- Beberapa program jaminan sosial ini (kesehatan, pendidikan) juga dapat mencakup anggota keluarga BMP
- Penyuluhan mengenai program jaminan sosial

Beberapa jenis jaminan sosial yang dibutuhkan adalah :

- *Jaminan kesehatan*  
Jaminan ini hendaknya meliputi kesehatan BMP sejak pra-penempatan, penempatan, dan purna penempatan. Termasuk di dalamnya adalah pengadaan berbagai program seperti penetapan standar pemeriksaan kesehatan (*medical check up*), penetapan standar penampungan (lokasi, fasilitas, gizi, perawatan kesehatan), dan penyuluhan kesehatan di tingkat akar rumput yang bermanfaat bagi keluarga dan komunitas BMP, dll. Khusus untuk masa penempatan, jaminan kesehatan sebaiknya dimasukkan ke dalam Perjanjian Kerja antara BMP dengan majikan.
- *Jaminan pendidikan*  
Selain ditujukan bagi BMP, jenis jaminan pendidikan yang dimaksud juga ditujukan bagi anak-anak BMP yang ditinggalkan maupun yang dilahirkan dan besar di negara tempat BMP bekerja.
- *Jaminan pemutusan hubungan kerja*  
Kepesertaan BMP dalam program jaminan ini sebaiknya dimasukkan dalam Perjanjian Kerja antara BMP dengan majikan.
- *Jaminan kecelakaan kerja dan kematian*  
Kepesertaan BMP dalam program jaminan ini sebaiknya dimasukkan dalam Perjanjian Kerja antara BMP dengan majikan.
- *Jaminan hari tua*  
Jenis jaminan ini dapat berupa tabungan BMP selama dalam masa kerjanya. Jaminan ini dapat diambil berikut dengan hasil pengembangannya pada saat peserta memasuki hari tua.

#### **4.4. Pelayanan penyelesaian masalah (*social assistance*) untuk BMP bermasalah**

Data empiris menunjukkan bahwa cukup banyak kasus yang menimpa BMP dalam semua tahapan yang dilaluinya. Persoalan yang membutuhkan pelayanan penyelesaian masalah, baik di dalam negeri maupun di negara penempatan, antara lain:

- Upah tidak dibayar dan atau upah di bawah standar
- Korban tindak penipuan
- Korban tindak kekerasan verbal, fisik, dan seksual
- BMP yang melakukan tindakan pidana
- Anak-anak yang terlahir dari hubungan di luar pernikahan

- Rehabilitasi keluarga (perceraian, anak terlantar, reorganisasi tanggung jawab pekerjaan rumah tangga)
- Reintegrasi dari BMP bermasalah

Bantuan yang diberikan dapat berbentuk bantuan langsung (medis, konseling, hukum, dukungan dana, dsb.). Bantuan ini ditujukan kepada BMP yang paling rentan atau BMP yang memiliki masalah. Selain itu, perlu dibangun sistem pelayanan yang bersifat lebih berkelanjutan seperti pusat pelayanan terpadu untuk perempuan dan anak-anak di daerah basis BMP.

Sumber pembiayaan dapat berasal dari negara (APBN/APBD) dan sumber-sumber lain dari masyarakat. Perlu dijaga agar pelayanan ini tidak mengakibatkan ketergantungan BMP, sebaliknya turut mendorong serta menguatkan masyarakat dalam merencanakan kesejahteraan bagi dirinya.

## 5. PEMANGKU KEPENTINGAN

Dalam pengembangan kerangka sistem perlindungan sosial, BMP menjadi subyek. Dengan kata lain, BMP terlibat langsung secara aktif bersama para pemangku kepentingan lainnya dalam proses pembuatan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan tahapan migrasi. Oleh karenanya, dibutuhkan komitmen dan kepedulian dari para pemangku kepentingan untuk saling bersinergi dalam menjalankan perannya masing-masing. Para pemangku kepentingan yang dimaksud meliputi (tapi tidak terbatas pada):

1. Pemerintah pusat (antara lain Menkokesra, Depnakertrans, KPP, Depsos, Deplu, Dephuk HAM, Depdiknas, Depdagri, dst.)
2. Pemerintah daerah
3. Komisi Nasional (Komnas HAM, Komnas Perempuan, Komnas Anak)
4. Lembaga non-pemerintah (LSM, organisasi keagamaan, dll.)
5. Lembaga legislatif (DPR dan DPRD)
6. Perguruan Tinggi
7. Sektor swasta (PJTKI, BLKLN, perusahaan penyedia jasa asuransi, perbankan, dan lembaga keuangan mikro)
8. Komunitas BMP (di dalam maupun di luar negeri)
9. BMP dan keluarganya
10. Tokoh masyarakat, tokoh agama, dan tokoh adat (di berbagai level, dari pusat hingga daerah)
11. Individu yang peduli terhadap BMP
12. Lembaga donor

## 6. MEKANISME UNTUK MENGEFEKTIFKAN PERLINDUNGAN SOSIAL BAGI BMP

Agar perlindungan sosial dapat diimplementasikan sesuai dengan arah yang dicita-citakan seperti tersebut di atas, maka sistem yang dibangun hendaklah sebagai berikut:

- *Dasarnya* adalah penghargaan kemanusiaan (martabat manusia, hak asasi manusia), bukan belas kasihan, dan bukan hubungan patron-klien.
- *Arahnya* pemberdayaan BMP (membangun kapasitas, daya tahan, kemandirian, dan kekuatan tawar yang lebih baik), agar BMP dapat mencapai kesejahteraan, keadilan, keamanan, dan kemampuan mengembangkan kapasitas. Dengan demikian perlindungan yang diberikan bersifat efektif.
- *Prosesnya* tidak merendahkan BMP, mempertimbangkan situasi dan posisi BMP-PRT, dapat membuka ruang-ruang untuk membangun kapasitas, daya tahan, kemandirian, dan kekuatan tawar yang lebih baik. Prosesnya harus transparan, dapat dipertanggungjawabkan, tidak ada korupsi, dan efisien. Selain itu juga harus menyertakan partisipasi publik, berawal dari tahap perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi.
- *Pendanaannya* direncanakan dan diupayakan agar memadai dan berkelanjutan.



**PENUTUP**

### Maswita Djaja

Deputi Bidang Koordinasi Pemberdayaan Perempuan dan Kesejahteraan Anak  
Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat

Bapak Ibu yang saya hormati, dengan berbangga hati dan bersyukur kepada Tuhan, sore ini kita telah melakukan upaya penting dan strategis yang sudah kita laksanakan dengan lancar. Saya sungguh bergembira karena sampai sore ini saya melihat semua peserta masih memadati ruangan baik dari pemerintah, swasta, dan LSM. Semua berpartisipasi dengan memberikan masukan untuk peningkatan perlindungan untuk BMP. Ini menggembirakan kami. Oleh karenanya kami ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh narasumber dan peserta yang telah berpartisipasi aktif dalam memberikan masukan dalam upaya mewujudkan perlindungan yang terbaik bagi BMP. Terima kasih kepada Bank Dunia yang telah memungkinkan pertemuan yang sangat mulia ini.

BMP bukan hanya pahlawan bagi keluarganya tapi juga pahlawan bagi daerah asal mereka dan negara Indonesia. Peran dan kontribusi yang besar bukan hanya semata-mata untuk keluarganya, tapi secara makro BMP memegang peranan dalam meningkatkan devisa negara dan kesejahteraan rakyat.

Sayangnya perlindungan untuk BMP belum memadai baik sebelum penempatan, saat penempatan, maupun pada saat kepulangan mereka kembali ke Indonesia, sehingga banyak kasus-kasus pelanggaran hak BMP terjadi. BMP rentan terhadap berbagai bentuk eksploitasi yang dilakukan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya baik melalui peraturan perundangan, kebijakan, maupun penyempurnaan pelayanan penempatan dan perlindungan buruh migran di luar negeri. Pemerintah, misalnya, telah meninjau kembali mekanisme perekrutan, pelatihan, pemberangkatan, perlindungan, dan penempatan buruh migran termasuk pengawasan terhadap penyelenggaraannya.

Walaupun demikian, masih terdapat kendala-kendala dalam pelaksanaannya, sehingga memerlukan penanganan yang menyeluruh dan terpadu khususnya pengembangan program-program yang tanggap gender dan menyentuh kebutuhan perlindungan bagi BMP secara langsung. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan penyempurnaan dan perubahan dari pelayanan parsial menjadi pelayanan terpadu dan satu atap. Di dalam semiloka muncul usulan untuk pembentukan badan yang secara khusus menangani persoalan BMP. Perlu diketahui bersama bahwa pembentukan badan itu sedang dilaksanakan dan Kementerian Koordinator Kesra ditunjuk Bapak Presiden RI untuk mengkoordinasikan pembentukan dari lembaga ini. Mudah-mudahan paling lambat pada bulan Oktober 2006, badan tersebut sudah dapat terbentuk. Selanjutnya adalah tugas mulia bagi kita semua untuk mengupayakan perlindungan yang baik

dan maksimal bagi BMP. Karenanya diperlukan dukungan yang nyata dari seluruh pihak mulai dari pemerintah pusat, pemerintah daerah, LSM, swasta termasuk BMP. Penanganan masalah BMP memerlukan kerjasama penanganan yang terpadu menyeluruh serta terkoordinasi dengan baik.

Hal yang sangat penting bagi peningkatan kualitas BMP adalah bagaimana kita dapat memberdayakan mereka dengan melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas hidup mereka melalui program-program pendidikan dan pelatihan agar mereka lebih profesional dan dapat melindungi dirinya sendiri. Selain itu, mereka membutuhkan jaminan sosial yang memadai baik mengenai kesehatan, jaminan hari tua, serta pelayanan penyelesaian masalah.

Kita semua patut berbangga hati karena dalam dua hari ini sudah berhasil merumuskan, walaupun baru dalam bentuk kerangka, suatu sistem perlindungan sosial yang sangat ditunggu-tunggu oleh jutaan BMP. Kita berharap bahwa kerangka perlindungan yang kita buat bersama-sama ini dapat mengatasi kerentanan BMP dan mencegah agar BMP tidak terpuruk dalam krisis yang berkepanjangan sehingga dengan demikian dapat terwujud kesejahteraan BMP.

Semoga hasil rumusan semiloka ini dapat ditindaklanjuti segera dengan langkah konkret di tingkat nasional dan daerah. Sebagai langkah awal, Menkokesra akan menindaklanjuti dan membahas hasil rumusan ini dalam rapat koordinasi lintas sektor di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Kesra dan akan melaporkan kepada Bapak Menteri Koordinator Kesejahteraan Rakyat sehingga dapat menjadi bahan bagi beliau dalam rapat koordinasi di lingkungan Menkokesra.

Kami juga berharap dukungan dari semua pihak terkait terutama Bank Dunia agar kerja sama ini tidak hanya sampai disini tetapi dapat terus dilanjutkan sehingga keinginan kita bersama dalam mewujudkan sistem perlindungan sosial bagi BMP dapat terlaksana.

**Chitrawati Buchori***Social Development Specialist*

Perwakilan Bank Dunia, Jakarta

Saya, mewakili Bank Dunia, ingin mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada buruh migran, instansi pemerintah, LSM, dan pihak swasta, seluruh peserta Semiloka Perlindungan Sosial untuk BMP.

Seperti yang telah dinyatakan oleh *Country Director* Bank Dunia, Bapak Andrew Steer dalam pidato pembukaan semiloka, Bank Dunia telah memberi komitmennya untuk tetap membantu pemerintah Indonesia, khususnya dalam hal ini Menkokesra untuk mengawal agar perlindungan sosial untuk BMP dapat mencapai bentuk yang nyata dan dapat diimplementasikan.

**LAMPIRAN**

## KERANGKA ACUAN (TOR)

### A. LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan negara pengirim buruh migran terbesar di Asia Tenggara setelah Filipina, di mana jumlah terbanyak dari buruh migran tersebut adalah perempuan. Menurut catatan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sampai dengan bulan Juni 2005 jumlah buruh migran Indonesia mencapai 3.808.741 orang, dengan komposisi 2.762.066 orang perempuan (72,5%) dan 1.046.675 orang laki-laki. Sebagian besar buruh migran perempuan (BMP) ini berasal dari daerah pedesaan. Kepergian mereka ke luar negeri dilandasi oleh keinginan mencari pekerjaan dengan penghasilan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga.

Hasil jerih payah para BMP tidak hanya dinikmati oleh keluarga mereka. Secara mikro, kepergian BMP juga telah memberi kontribusi positif di tingkat komunitas dengan terbukanya berbagai kesempatan usaha yang berawal dari pemenuhan kebutuhan para buruh migran dan keluarganya. Di samping itu, terbuka pula peluang kerja dari kegiatan ekonomi produktif yang dikembangkan oleh mantan BMP atau keluarganya, baik di tingkat individu maupun kelompok. Sementara secara makro, seperti yang tercatat dalam data Depnakertrans, remitansi yang dikirimkan oleh buruh migran Indonesia pada tahun 2001 berjumlah US\$1,9 milyar dan pada tahun 2002 berjumlah US\$2,1 milyar. Nilai tersebut bersaing dengan nilai ekspor non-migas untuk produk nabati serta industri kimia/sejenis di tahun yang sama (data statistik Bank Indonesia). Untuk tahun 2005, remitansi yang dihasilkan buruh migran Indonesia diperkirakan mencapai jumlah US\$2,5 milyar.

Meskipun banyak mendatangkan devisa bagi negara serta meningkatkan kondisi ekonomi keluarganya, perlindungan yang diperoleh para buruh migran masih sangat terbatas. Kondisi ini terbukti dari banyaknya kasus pelanggaran hak buruh migran yang terjadi setiap tahunnya dan sebagian besar dari kasus tersebut dialami oleh BMP. Berbagai penelitian dan laporan menunjukkan bahwa BMP, khususnya mereka yang bekerja pada sektor rumah tangga, merupakan kategori yang paling rentan terhadap berbagai bentuk eksploitasi di seluruh proses penempatan baik secara ekonomis, fisik, psikologis, dan bahkan secara seksual. Mekanisme penyelesaian atas berbagai kasus yang dihadapi BMP pun belum optimal sebagaimana yang diharapkan. Hal ini tidak sebanding dengan sumbangan yang mereka berikan, baik di tingkat lokal maupun nasional.

Pada tahap pra-penempatan, bentuk ancaman eksploitasi antara lain mencakup pemerasan baik oleh sponsor maupun agen perekrut, dikurung di tempat penampungan, tinggal di tempat dengan fasilitas buruk (seperti: jumlah orang yang lebih banyak dari pada kapasitas penampungan, fasilitas tempat tidur yang tidak memadai, makanan yang kurang bergizi, fasilitas sanitasi yang

tidak memadai), kekerasan seksual, dan pemalsuan dokumen. Sementara pada tahap penempatan bentuk ancaman eksploitasi yang dihadapi meliputi: pemerasan oleh agen dan majikan di negara penerima (seperti: gaji yang ditahan, pengurangan jumlah gaji dari yang seharusnya diterima, atau gaji yang dibayar sangat rendah), pemutusan kontrak, beban kerja yang berlebihan (lebih dari 10 jam sehari), tidak diijinkan untuk berkomunikasi dengan keluarga atau sesama buruh migran, kekerasan psikologis, kekerasan fisik, bahkan kekerasan seksual. Adapun pada tahap purna penempatan, bentuk ancaman eksploitasi berupa pemerasan yang dilakukan pihak-pihak tertentu di Bandara Soekarno-Hatta maupun pemerasan oleh supir kendaraan dalam perjalanan pulang ke daerah asal. BMP juga dipaksa untuk menukarkan mata uang asing yang mereka bawa ke dalam rupiah dengan nilai tukar yang sangat rendah. Pada tingkatan rumah tangga, uang yang dihasilkan pun tidak terlepas dari ancaman penyalahgunaan oleh suami atau oleh anggota keluarga lainnya.

Tidak memadainya sistem perlindungan sosial (*social protection*) bagi BMP ditengarai sebagai penyebab terbesar munculnya kasus-kasus kekerasan terhadap buruh migran. Oleh sebab itu perlindungan sosial terhadap BMP seyogyanya menjadi perhatian semua pihak, baik pemerintah, organisasi non-pemerintah, dan pemangku kepentingan (*stakeholder*) lainnya.

Perlindungan sosial untuk BMP yang dimaksud di sini adalah terbangunnya sistem yang dibutuhkan oleh BMP yang bekerja pada sektor informal untuk menjamin terpenuhinya hak-hak mereka sebagai pekerja, sebagai perempuan, dan sebagai warga negara. Perlindungan sosial tersebut menyangkut perlindungan sejak sebelum mereka berangkat bekerja di luar negeri hingga kepulangan ke daerah asalnya. Aspek-aspek perlindungan sosial yang penting antara lain mencakup akses terhadap informasi serta pelayanan yang memadai untuk calon buruh migran (antara lain: sistem dan proses perekrutan, sistem pembiayaan, Perjanjian Kerja, pelatihan), perlindungan selama menjadi buruh migran (antara lain: asuransi/jaminan, sistem penggajian, mekanisme ganti rugi), dan pasca bekerja (antara lain: sistem pemulangan, integrasi dengan keluarga, peningkatan kapasitas dan pemberdayaan BMP).

Seminar dan lokakarya (semiloka) ini dirancang sebagai sebuah dialog intensif di antara berbagai pihak yang terlibat dalam persoalan buruh migran dengan maksud untuk merumuskan bersama kerangka dasar perlindungan sosial yang layak bagi BMP Indonesia. Untuk mencapai maksud tersebut, maka semiloka ini akan menitikberatkan rangkaian sesi diskusi pada sistem perlindungan sosial BMP, mekanisme perlindungan sosial yang sudah ada, serta hal apa saja yang masih perlu dilakukan bagi terlaksananya perlindungan sosial BMP.

## **B. TUJUAN**

Semiloka ini akan membahas persoalan perlindungan sosial untuk BMP dengan berpijak pada pengalaman yang dimiliki oleh pemangku kepentingan di tingkat lokal, nasional, maupun

pengalaman dari negara lain. Diharapkan pada akhirnya semiloka ini dapat menghasilkan suatu rekomendasi yang konkret tentang kerangka sistem dan mekanisme perlindungan sosial yang perlu diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan BMP. Secara khusus, semiloka ini bertujuan:

1. Memetakan kebutuhan perlindungan sosial bagi BMP
2. Memahami sistem dan kebijakan perlindungan sosial yang sudah ada pada tingkatan nasional maupun lokal, serta mengidentifikasi penyebab kesenjangan antara kebutuhan dan kebijakan
3. Memahami mekanisme pelaksanaan kebijakan perlindungan sosial yang sudah ada (termasuk pendanaannya), serta peluang dan hambatan dalam pelaksanaannya
4. Berbagi *lessons learned* dan *good practice* yang sudah dilakukan oleh berbagai pemangku kepentingan lokal dan nasional
5. Mengidentifikasi kebijakan dan program yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan perlindungan sosial bagi BMP
6. Mengidentifikasi peran berbagai pemangku kepentingan dalam meningkatkan perlindungan sosial bagi BMP
7. Membangun rekomendasi bagi kerangka sistem perlindungan sosial yang strategis dan memadai bagi BMP Indonesia

### C. METODE

Semiloka akan diadakan selama dua hari dan terbagi dalam enam sesi, yaitu:

- *Sesi Pertama* merupakan acara pembukaan dengan kata sambutan dari Bank Dunia Jakarta, dan pidato pembukaan dari Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat.
- *Sesi Kedua* berupa seminar dengan tema “Perlindungan Sosial bagi BMP Sektor Informal.” Sesi ini akan menampilkan tiga pembicara. Pembicara pertama, seorang ahli perlindungan sosial, akan membahas tentang perlindungan sosial yang telah diterapkan di sesama negara pengirim BMP sektor informal di kawasan Asia. Pembicara kedua akan memaparkan tentang kebutuhan perlindungan sosial bagi BMP di Indonesia berdasarkan kondisi lapangan, dilanjutkan oleh pembicara ketiga yang akan membahas landasan hukum bagi perlindungan sosial BMP. Sesi ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang situasi perlindungan sosial bagi BMP di Asia, serta permasalahan perlindungan sosial bagi BMP di Indonesia berikut ketersediaan payung hukum yang memadai.
- *Sesi Ketiga* merupakan pemaparan dan diskusi tentang “Penyediaan Mekanisme Penempatan yang Pro BMP.” Sesi ini akan diawali dengan pemaparan tiga aspek penting perlindungan sosial, yakni: penyediaan pelayanan informasi di akar rumput, standar biaya penempatan yang terjangkau, dan standar Perjanjian Kerja yang menjamin hak dan perlindungan. Acara kemudian dilanjutkan dengan lokakarya yang terdiri dari tiga kelompok kerja untuk mendiskusikan secara lebih intensif ketiga aspek tersebut. Hasil diskusi tiap kelompok kerja akan dipresentasikan dalam panel.

- *Sesi Keempat* terdiri dari paparan dan diskusi tentang “Kebijakan Jaminan bagi BMP dan Keluarganya.” Sesi ini akan menampilkan dua pembicara. Pembicara pertama akan memaparkan analisis tentang kebijakan pemerintah mengenai jaminan bagi BMP dan keluarganya. Pembicara kedua akan membahas implementasi kebijakan jaminan bagi BMP beserta keluarganya. Sesi ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih rinci tentang berbagai program jaminan yang dibutuhkan BMP dan anggota keluarganya (jaminan kesehatan, jaminan pendidikan, jaminan PHK, kecelakaan dan kematian, jaminan hari tua dan pensiun) pada saat ini dan kemungkinan pengembangannya di masa depan. Kebijakan jaminan yang dimaksud di sini mencakup baik peraturan maupun program perlindungan sosial BMP (catatan: bahasan tidak terbatas pada program asuransi semata). Seminar akan dilanjutkan dengan kelompok kerja untuk membahas secara lebih intensif berbagai persoalan secara lebih khusus yang hasilnya kemudian akan dipresentasikan dalam panel.
- *Sesi Kelima* secara khusus akan melihat “Peluang dan Kesenjangan dalam Implementasi Kebijakan Perlindungan Sosial bagi BMP.” Sesi ini akan diawali dengan paparan sintesis dari empat ranah persoalan perlindungan sosial bagi BMP Indonesia yakni: cakupan, regulasi, lembaga pelaksana, dan mekanisme pendanaan. Sintesis tersebut pada intinya merupakan rangkuman dari hasil-hasil diskusi kelompok kerja pada sesi-sesi sebelumnya. Selanjutnya hasil sintesis akan lebih ditajamkan melalui diskusi kelompok kerja sebelum kemudian dipresentasikan dalam panel.
- *Sesi Keenam* merupakan sesi akhir yang akan diisi dengan pembacaan rekomendasi yang dihasilkan dalam semiloka ini dan kemudian dilanjutkan dengan penutupan.

#### D. PESERTA SEMILOKA

Para peserta semiloka diperkirakan akan berjumlah sekitar 60 orang, terdiri dari pemangku kepentingan yang menumpukan perhatiannya pada isu buruh migran dan perlindungan sosial, yaitu:

- Wakil-wakil dari instansi pemerintah dan lembaga negara terkait (Anggota DPR, Kokesra, Depnakertrans, Depsos, Deplu, Depdagri, KPP, Depkeu, Depkes, Depdiknas, Depkeh HAM, Depkominfo, Bappenas, Dinas Tenaga Kerja, Pemda daerah basis asal BMP)
- Wakil-wakil dari Lembaga Swadaya Masyarakat yang bekerja untuk persoalan buruh migran dan organisasi yang beranggotakan buruh migran
- Komnas Perempuan dan Komnas HAM
- Wakil-wakil dari kalangan profesional dan swasta (lembaga asuransi, klinik *medical check up*, rumah sakit rujukan, BLKN)
- Wakil-wakil dari lembaga penelitian dan akademisi
- Wakil-wakil dari asosiasi perusahaan pengirim tenaga kerja
- Wakil-wakil dari lembaga donor yang memiliki perhatian pada isu buruh migran

## E. WAKTU DAN TEMPAT

Semiloka akan diselenggarakan pada:

Hari/Tanggal : Selasa – Rabu / 2 – 3 Mei 2006  
Pukul : 08.30 – 17.00 WIB  
Tempat : Hotel InterContinental  
Jl. Jendral Sudirman Kav 10-11  
Jakarta 10220  
Telp. 021-2510888  
Faks. 021-2511777

## AGENDA

### HARI PERTAMA: SELASA, 2 MEI 2006

#### Sesi 1 Pembukaan

|   |             |  |
|---|-------------|--|
| • | 08.30-09.00 | Pendaftaran ulang  |
| • | 09.00-09.10 | Laporan Penyelenggara, Maesuroh, Asisten Deputi Urusan Kesempatan Kerja Perempuan dan Ekonomi Keluarga |
| • | 09.10-09.20 | Kata Sambutan, Andrew Steer, Country Director, Bank Dunia Jakarta                                      |
| • | 09.20-09.40 | Pidato Pembukaan, Meutia Hatta Swasono, Menteri Pemberdayaan Perempuan RI                              |
| • | 09.40-10.00 | Rehat  |

#### Sesi 2 Perlindungan Sosial bagi BMP Sektor Informal: Permasalahan di Indonesia dan Pengalaman dari Sesama Negara Pengirim Migran

|                                |             |  |
|--------------------------------|-------------|--|
| <b>Moderator: Chatib Basri</b> |             |  |
| •                              | 10.00-10.20 | <i>Perlindungan Sosial yang Diterapkan oleh Negara-negara Pengirim BMP Sektor Informal di Asia</i><br>Pembicara: Lotte Kejser, ILO Jakarta   |
| •                              | 10.20-10.35 | <i>Kebutuhan Perlindungan Sosial bagi BMP di Indonesia</i><br>Pembicara: Tita Naovalitha, Anggota Tim Program BMP Bank Dunia, Jakarta  |
| •                              | 10.35-10.50 | <i>Perlindungan Sosial bagi BMP dan Landasan Hukumnya</i><br>Pembicara: Adhi Santika, Kepala Puslitbang HESB, Badan Penelitian dan Pengembangan HAM, Departemen Hukum dan Hak Azasi Manusia RI |
| •                              | 10.50-11.50 | Tanya – Jawab  |
| •                              | 11.50-11.55 | Pembacaan kesimpulan   |
| •                              | 11.55-12.55 | Istirahat dan makan siang  |

### Sesi 3

#### Penyediaan Mekanisme Penempatan yang Pro BMP

---

|                          |             |  |
|--------------------------|-------------|--|
| Moderator: Leya Cattleya |             |  |
| •                        | 12.55-13.00 | Prolog   |
| •                        | 13.00-13.15 | <i>Penyediaan Pelayanan Informasi di Akar Rumput</i><br>Pembicara: Onno W. Purbo, Praktisi dan Pengamat Teknologi Informasi  |
| •                        | 13.15-13.30 | <i>Standar Biaya Penempatan yang Terjangkau</i><br>Pembicara: Lisna Yoeliani Poeloengan, Direktur Pemberdayaan Tenaga Kerja Luar Negeri, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI |
| •                        | 13.30-13.45 | <i>Standar Perjanjian Kerja yang Menjamin Hak dan Perlindungan</i><br>Pembicara: Damos Dumoli Agusman, Direktur Perjanjian Ekonomi dan Sosial Budaya, Departemen Luar Negeri RI      |
| •                        | 13.45-14.15 | Tanya – Jawab  |
| •                        | 14.15-15.45 | Diskusi Kelompok   |
| •                        | 15.45-16.45 | Pleno  |

---

#### HARI KEDUA: RABU, 3 MEI 2006

---

|   |             |                   |
|---|-------------|-------------------|
| • | 08.00-08.30 | Pendaftaran ulang |
|---|-------------|-------------------|

---

#### Sesi 4

#### Kebijakan Jaminan bagi BMP dan Keluarganya: Situasi Sekarang dan Prospek di Masa Depan

| <b>Moderator: Leya Cattleya</b> |             |  |
|---------------------------------|-------------|--|
| •                               | 08.30-08.35 | Prolog   |
| •                               | 08.35-08.50 | <i>Analisis Kebijakan Jaminan bagi BMP dan Keluarganya</i><br>Pembicara: Riwanto Tirtosudarmo, Peneliti Senior, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia   |
| •                               | 08.50-09.05 | <i>Implementasi Kebijakan Jaminan bagi BMP beserta Keluarganya dan Kemungkinan Pengembangannya di Masa Depan</i><br>Pembicara: Herris B. Simandjuntak, Presiden Direktur PT Asuransi Jiwasraya |
| •                               | 09.05-09.35 | Tanya – Jawab  |
| •                               | 09.35-11.05 | Diskusi Kelompok   |
| •                               | 11.05-12.05 | Pleno  |
| •                               | 12.05-13.05 | Istirahat dan makan siang  |

#### Sesi 5

#### Peluang dan Kesenjangan dalam Implementasi Kebijakan Perlindungan Sosial bagi BMP

|   |             |   |
|---|-------------|---|
| • | 13.05-13.25 | <i>Butir-Butir Utama dalam Kerangka Sistem Perlindungan Sosial bagi BMP:</i><br>- Cakupan<br>- Regulasi<br>- Lembaga pelaksana<br>- Mekanisme pendanaan<br>Pemapar: Tim Perumus Semiloka          |
| • | 13.25-13.55 | Tanya – Jawab   |
| • | 13.55-14.55 | Diskusi Kelompok  |
| • | 14.55-15.55 | Pleno   |
| • | 15.55-16.10 | <i>Pembacaan Rekomendasi dan Penutupan</i><br>Oleh: Maswita Djaja, Deputi Bidang Koordinasi Pemberdayaan Perempuan dan Kesejahteraan Anak, Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat RI |

## DAFTAR PESERTA

### PESERTA LUAR JAKARTA

| No                      | Asal  | Nama                       | Alamat  |
|-------------------------|---|----------------------------|---|
| <b>A Sumatera Utara</b> |   |                            |   |
| 1                       | BP2TKI Medan  | Dra. Vita Lestari Nasution | Jl. Asrama 143, Medan   |
| 2                       | Mantan BMP dari Malaysia  | Parsini                    | -   |
| <b>B Riau</b>           |   |                            |   |
| 3                       | Disnaker Tanjung Pinang   | H. Yulianus Muchtar        | Jl. DI Panjaitan Km 9,<br>Tanjung Pinang                          |
| 4                       | Imigrasi Dumai  | Pudjo Hartoyo              | Jl. Yos Sudarso, Dumai  |
| <b>C Lampung</b>        |   |                            |   |
| 5                       | YLPMD   | Em Sukemi                  | Jl. Merica No. 2,<br>Kota Metro, Lampung                          |
| 6                       | Disnaker Lampung Tengah   | Soeyatno SE                | Jl. H.Muchtar, Gunung Sugih,<br>Kabupaten Lampung Tengah          |
| <b>D Jawa Barat</b>     |   |                            |   |
| 7                       | Mantan BMP Arab Saudi asal Kerawang   | Wangsih                    | Kp. Karees, Palumbonsari,<br>Karawang                             |
| 8                       | Mantan BMP Arab Saudi asal Cianjur  | Adek Miswati               | Kp. Cibitung, Ds. Gimaya,<br>Cibinong 4327                        |
| 9                       | Disnaker Cianjur  | Ahmad Ubaidillah           | Jl. Raya Bandung KM 4,5, Cianjur                                  |
| 10                      | Mantan BMP Singapura asal Cirebon (via SBMI Cirebon)                            | Susanti Andriyani          | Jl. P. Sutajaya No. 54, Kec. Babakan,<br>Cirebon, Jawa Barat      |
| 11                      | Mantan BMP Brunei Darusalam, Arab Saudi dan Abu Dhabi asal Indramayu (via CIMW) | Cholifah                   | Krasak Blok Carik Rt. 17/04,<br>Jatibarang, Indramayu, Jawa Barat |
| 12                      | Mantan BMP Arab Saudi asal Sukabumi   | Jejen Nurjanah             | -   |
| <b>E Jawa Tengah</b>    |   |                            |   |
| 13                      | Mantan BMP Hong Kong asal Wonosobo  | Nur Hikmahtul Hidayah      | Kedaung Kepil Rt. 02/03,<br>Wonosobo                              |
| 14                      | Mantan BMP Singapura asal Wonosobo  | Yani Sri Mulyani           | Kp. Tengah Rt. 02/03, Leksono,<br>Wonosobo                        |

|                           |  |                        |   |
|---------------------------|--|------------------------|---|
| <b>F Jawa Timur</b>       |  |                        |   |
| 15                        | Disnaker Jawa Timur  | Muh. Baharuddin        | Jl. Dukuh Menanggal No. 124-126, Surabaya, Jawa Timur     |
| 16                        | BP2TKI Surabaya  | Drs. Wahyudi Prihanto  | Jl. Jagir Wonokromo 358, Surabaya                         |
| 17                        | Apjati Jawa Timur  | Liem Willem            | -   |
| 18                        | Mantan BMP Hong Kong asal Malang                           | Ike Diah Budiarti      | Jl. Malowapati No. 56 Rt. 09/01, Kel/ Kec. Dampit, Malang |
| 19                        | Akademisi Universitas Brawijaya                            | Ummu Hilmy             | Jl. Veteran Malang 65145, Malang                          |
| <b>G NTB</b>              |  |                        |   |
| 20                        | Disnaker NTB   | Drs H. Burhanudin      | Jl. Udayana No. 7-9, Mataram                              |
| <b>H Sulawesi Selatan</b> |  |                        |   |
| 21                        | Disnakertrans dan Kessos Pare-pare                         | Drs. Nawasir Nawawi    | Jl. Jenderal Sudirman No. 61, Pare-Pare                   |
| 22                        | Disnaker Bone  | Drs. Andi Muhamad Amin | Jl. H. Andi Mapanyuki, Bone                               |
| 23                        | Mantan BMP ilegal Malaysia asal Bone (via Asia - LPP Bone) | Sutra                  | -   |
| <b>I Sulawesi Utara</b>   |  |                        |   |
| 24                        | Disnaker Sulawesi Utara                                    | Robby B. Mandigir, SE  | Jl. 17 Agustus, Manado                                    |
| <b>J Kalimantan Barat</b> |  |                        |   |
| 25                        | Disnaker Sanggau   | Basitha Ginting        | Jl. Sutan Syahrir No. 50, Sanggau                         |
| 26                        | Mantan BMP Brunei asal Pontianak (via Hairiah Pontianak)   | Nuraini                | -   |
| 27                        | Asa Puan   | Hairiah                | Jl. Nusa Indah I. Blok B No. 58, Pontianak                |
| <b>K Kalimantan Timur</b> |  |                        |   |
| 28                        | Disnaker Nunukan   | Drs. Petrus Kanisius   | Jl. Pendidikan No. 32, Kabupaten Nunukan                  |
| 29                        | BP2TKI Nunukan   | Drs. Muh. Syafrie      | Jl. Tien Suharto, Nunukan                                 |

## PESERTA JAKARTA

| No Asal  | Nama   | Alamat   |
|--|--|--|
| <b>A Instansi pemerintah dan lembaga lainnya</b> |  |  |
| 1  | Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi<br>Ir. Lisna Y. Poeloengan :<br>Direktur Pemberdayaan<br>Tenaga Kerja Luar Negeri   | Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51<br>Blok A, Jakarta Selatan                                     |
| 2  | Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi<br>Ir. Arini Rahyuwati, MM :<br>Kasubdit. Rehabilitasi dan<br>Reintegrasi, Direktorat<br>Pemberdayaan Tenaga Kerja<br>Luar Negeri | Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51<br>Blok A, Jakarta Selatan                                     |
| 3  | Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi<br>Servulus B. Ritti :<br>Direktorat Pusat Administrasi<br>Kerjasama Luar Negeri  | Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51<br>Blok A, Jakarta Selatan                                     |
| 4  | Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi<br>Drs. Muji Handoyo :<br>Kepala Bagian Program<br>Evaluasi dan Pelaporan,<br>Sekretaris Dirjen PPTKLN                            | Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51<br>Blok A, Jakarta Selatan                                     |
| 5  | Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi<br>Soes Hindharno :<br>Direktorat Sekretaris Dirjen<br>PPTKLN   | Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51<br>Blok A, Jakarta Selatan                                     |
| 6  | Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi<br>Larmaya Adji :<br>Direktorat Perlindungan<br>Dirjen PPTKLN   | Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51<br>Blok A, Jakarta Selatan                                     |
| 7  | Departemen Luar Negeri<br>Soneta Asmara :<br>Direktorat Perlindungan<br>WNI dan BHI  | Taman Pejambon No. 6,<br>Jakarta 10110   |
| 8  | Departemen Luar Negeri<br>Irma Nadjamuddin :<br>Direktorat HAM, Kemanusiaan<br>dan Sosial Budaya   | Taman Pejambon No. 6,<br>Jakarta 10110   |
| 9  | Departemen Luar Negeri<br>Esfandri Nurbi :<br>Direktorat Perjanjian<br>Internasional   | Taman Pejambon No. 6,<br>Jakarta 10110   |
| 10   | Departemen Luar Negeri<br>Ida Indriarti Agustina   | Taman Pejambon No. 6,<br>Jakarta 10110   |
| 11   | Departemen Keuangan<br>Eko Martini :<br>Direktorat Asuransi  | Jl. Dr. Wahidin No. 1, Jakarta 10710   |
| 12   | Departemen<br>Hukum dan HAM<br>Drs. Halasan Pardede:<br>Kasubdit. Laporan, Puslitbang<br>Hak-hak Ekosob, Balitbang<br>Hukum dan HAM  | Gedung Papan Sejahtera Lt.3,<br>Jl. HR Rasuna Said Kav. C1,<br>Kuningan, Jakarta Selatan 12950 |
| 13   | Departemen Sosial<br>Danang S.   | Jl. Salemba Raya No. 28,<br>Jakarta Pusat 10430  |

|    |  |   |  |
|----|--|---|--|
| 14 | Kementerian<br>Pemberdayaan Perempuan  | Dr. Ir. Irma Alamsyah Djaja<br>Putra, MSc : Deputi Bidang<br>Perlindungan Perempuan                       | Jl. Merdeka Barat 15,<br>Jakarta 10110                                   |
| 15 | Kementerian<br>Pemberdayaan Perempuan  | Drs. Safruddin Setia Budi,<br>MHum : Asdep. Urusan<br>Tenaga Kerja Perempuan                              | Jl. Merdeka Barat 15,<br>Jakarta 10110                                   |
| 16 | Kementerian<br>Pemberdayaan Perempuan  | Dra Sri Rahmawati :<br>Kabid. Advokasi dan Fasilitasi<br>Tenaga Kerja Perempuan                           | Jl. Merdeka Barat 15,<br>Jakarta 10110                                   |
| 17 | Kementerian<br>Pemberdayaan Perempuan  | Sri W.  | Jl. Merdeka Barat 15,<br>Jakarta 10110                                   |
| 18 | Kementerian<br>Pemberdayaan Perempuan  | Dra. Sunarti, Msi :<br>Kabid. Advokasi dan Fasilitasi<br>Ekonomi Perempuan                                | Jl. Merdeka Barat 15,<br>Jakarta 10110                                   |
| 19 | Departemen Dalam Negeri                | Florianus Acer :<br>Kasie. Inventarisasi Pendataan<br>Direktorat Kelembagaan<br>Potensi Masyarakat        | Jl. Raya Ps. Minggu KM 19,<br>Jakarta Selatan                            |
| 20 | Departemen Komunikasi<br>dan Informasi | Tahsinul Manaf :<br>Pusat Informasi Kesra<br>Depkominfo   | Jl. Medan Merdeka Barat No. 9,<br>Jakarta Pusat 10110                    |
| 21 | Departemen<br>Pendidikan Nasional      | Ida M Kosasih :<br>Direktorat Pendidikan<br>Masyarakat  | Gedung Depdiknas - Senayan,<br>Jl. Jenderal Sudirman,<br>Jakarta Selatan |
| 22 | Departemen<br>Pendidikan Nasional      | R. Betty D. Sinaga  | Gedung Depdiknas - Senayan,<br>Jl. Jenderal Sudirman,<br>Jakarta Selatan |
| 23 | Menkokesra                             | Dra. Maswita Djaja, MSc :<br>Deputi Bidang Koordinasi<br>Pemberdayaan Perempuan<br>dan Kesejahteraan Anak | Jl. Medan Merdeka Barat No. 3,<br>Jakarta Pusat 10110                    |
| 24 | Menkokesra                             | Ir. Maesuroh, MS :<br>Asdep. Urusan Kesempatan<br>Kerja Perempuan dan<br>Ekonomi Keluarga                 | Jl. Medan Merdeka Barat No. 3,<br>Jakarta Pusat 10110                    |
| 25 | Menkokesra                             | Moon Cahyani :<br>Kabid. Ekonomi Keluarga   | Jl. Medan Merdeka Barat No. 3,<br>Jakarta Pusat 10110                    |
| 26 | Menkokesra                             | Ir. Djoko Yuwono :<br>Kabid. Kesempatan Kerja<br>Perempuan  | Jl. Medan Merdeka Barat No. 3,<br>Jakarta Pusat 10110                    |
| 27 | Menkokesra                             | Endang Sri Mulyani :<br>Kabid. Kerjasama Jamsos<br>Kedeputian Koordinasi<br>Bid. Kesos                    | Jl. Medan Merdeka Barat No. 3,<br>Jakarta Pusat 10110                    |

|                   |                          |   |   |
|-------------------|--------------------------|---|---|
| 28                | Menkokesra               | Eka Yulianti :<br>Kabag. Bidang Kuantitas dan<br>Kualitas Penduduk    | Jl. Medan Merdeka Barat No. 3,<br>Jakarta Pusat 10110   |
| 29                | Menkokesra               | Fuady   | Jl. Medan Merdeka Barat No. 3,<br>Jakarta Pusat 10110   |
| 30                | Menkokesra               | Endang Palupi :<br>Kabid. Peningkatan<br>Kualitas Keluarga            | Jl. Medan Merdeka Barat No. 3,<br>Jakarta Pusat 10110   |
| 31                | Menkokesra               | Else  | Jl. Medan Merdeka Barat No. 3,<br>Jakarta Pusat 10110   |
| 32                | Menkokesra               | Arifin Badri  | Jl. Medan Merdeka Barat No. 3,<br>Jakarta Pusat 10110   |
| 33                | Menkokesra               | Byarlina G.   | Jl. Medan Merdeka Barat No. 3,<br>Jakarta Pusat 10110   |
| 34                | Menkokesra               | Wagiran :<br>Kabid. Pengaturan<br>Mobilitas Penduduk                  | Jl. Medan Merdeka Barat No. 3,<br>Jakarta Pusat 10110   |
| 35                | Menkokesra               | Siti Rusmiyati :<br>Kabid. Kualitas dan<br>Kesejahteraan Anak         | Jl. Medan Merdeka Barat No. 3,<br>Jakarta Pusat 10110   |
| 36                | Komisi IX DPR RI         | Tuti Lukman Sutrisno  | Gedung Nusantara 1, MPR/DPR RI<br>Lt. 19 Ruang 1913, Jl. Jenderal<br>Gatot Subroto, Jakarta 10270   |
| 37                | Bappenas                 | Yohandarwati :<br>Direktur Kependudukan dan<br>Pemberdayaan Perempuan | Gedung Madiun Lt. 6,<br>Jl. Taman Suropati No. 2,<br>Jakarta Pusat                                  |
| 38                | Bappenas                 | Dani Ramadhan   | Gedung Madiun Lt. 6, Jl. Taman<br>Suropati No. 2, Jakarta Pusat                                     |
| 39                | Komnas HAM               | Pihri Buhaerah  | Jl. Latuharhari No. 4B,<br>Jakarta Pusat  |
| <b>B LSM, SBM</b> |                          |   |   |
| 40                | PPSW                     | Yayah Sobariah  | Duren Sawit Asri Kav. I, Jl. Lapangan<br>I No. 1 A, Rawa Domba, Duren Sawit,<br>Jakarta Timur 13440 |
| 41                | SBMI                     | Miftah  | Jl. Cipinang Kebembem Raya<br>No. 10, Jakarta Timur   |
| 42                | Kopbumi                  | Trisakti Rachim   | Jl. Pori Raya No. 6 Rt. 01/11,<br>Pisangan Timur, Jakarta Timur                                     |
| 43                | Yayasan Jurnal Perempuan | Eko bambang S.  | Jl. Tebet Barat VIII. No. 27,<br>Jakarta Selatan 12810  |
| 44                | ACILS                    | Farida  | Cik's Building, Jl. Cikini Raya 84-86,<br>Jakarta 10330   |
| 45                | LBH Jakarta              | Resta Ria Fransisca   | Jl. Diponegoro 74, Jakarta 10320  |
| 46                | Yayasan Pelita Ilmu      | Iboet Lugih Arti  | Jl. Kebon Baru IV No. 16, Jakarta   |

|    |  |               |   |
|----|--|---------------|---|
| 47 | PATTIRO, Pusat Telaah dan Informasi Regional | Mimin R.      | Jl. Tebet Utara IF No. 6, Jakarta Selatan   |
| 48 | Migrant Care                                 | Siti Badriyah | Jl. Pulo Asem I C No. 15, Rt. 15/01, Kel. Jati, Kec. Pulo Gadung, Jakarta Timur 13220 |

---

**C Profesional**

|    |   |                                      |  |
|----|---|--------------------------------------|--|
| 49 | Asuransi Takaful  | Basuki Agus :<br>General Manager     | Jl. Mampang Prapatan 100, Jakarta Selatan                            |
| 50 | Asosiasi Pengelola Pelatihan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri (AP2TKI-LN) | H.R. Unggul Hendrobroto :<br>Ketua I | Jl. Raya Pulo Gebang No. 25 Cakung, Jakarta 13950                    |
| 51 | Apjati  | Novel Ma'ruf                         | Jl. Buncit Raya No. 126, Duren Tiga, Mampang Prapatan, Jakarta 12740 |
| 52 | BLKLN Barto Mahdi   | Abdullah Syakir                      | Jl. Asem Baris Raya No. 3, Kebon Baru, Tebet, Jakarta 12830          |
| 53 | BLKLN<br>Djamin Harapan Abadi   | Ali Basuki Rachmat                   | Jl. Betung Raya No. 20, Pondok Bambu, Jakarta Timur 13430            |
| 54 | BLKLN<br>Putra Al-Irshad Mandiri  | Acep Bunyamin                        | Jl. Raya Condet No. 96-105, Jakarta Timur                            |
| 55 | RS Fatmawati  | dr. Endang Susilowati                | Jl. Raya Fatmawati, Cilandak, Jakarta Selatan                        |
| 56 | Klinik An Nur<br>Medical Centre   | Wuripriadasiani SE : Manager         | Jl. KH. Abdullah Syafei No. 12, Tebet, Jakarta Selatan 12820         |
| 57 | Askes   | Feryanita                            | Jl. LetJen Suprpto, Cempaka Putih Po Box 1391, Jakarta Timur         |

---

**D Lembaga penelitian**

|    |                      |                 |   |
|----|----------------------|-----------------|---|
| 58 | Lembaga Demografi UI | Omas Rajagukguk | Gedung A, Lantai 2 & 3 Kampus UI, Depok 16424   |
| 59 | Lembaga Demografi UI | Nur Hadi W.     | Gedung A, Lantai 2 & 3 Kampus UI, Depok 16424   |
| 60 | Convention Watch UI  | Lestariyanti    | Kampus UI, Jl Salemba Raya No. 4, Jakarta 10430 |

---

**E Lembaga donor**

|    |     |  |   |
|----|-----|--|---|
| 61 | ILO | Lotte Kejser:<br>Chief Technical Advisor ILO<br>Project on Protection of<br>Domestic Workers from<br>Forced Labour and Trafficking | Jl. M.H. Thamrin P.O. BOX 1075, Jakarta 10010 |
| 62 | ILO | Casper Johansen  | Jl. M.H. Thamrin P.O. BOX 1075, Jakarta 10010 |
| 63 | ILO | Gloriani J.P.  | Jl. M.H. Thamrin P.O. BOX 1075, Jakarta 10010 |

|    |            |                |  |
|----|------------|----------------|--|
| 64 | IOM        | Yoko Ratnasari | Jl. MH Thamrin Kav. 9, Gedung Surya Lt.12 A Suite12 A-03, Jakarta 10350              |
| 65 | ICMC       | Keri L. S.     | Jl. Terusan Hang Lekir 1/5, Jakarta 12220  |
| 66 | World Bank | Lara Saade     | Bursa Efek Jakarta, Tower II/lantai 12, Jl. Jend. Sudirman Kav. 52-53, Jakarta 12190 |

---

**F Individu**

|    |          |   |  |
|----|----------|---|--|
| 67 | Personal | Maria Pakpahan  | Jl. Jati Padang Putra no. 18A, Pasar Minggu, Jakarta 12540 |
| 68 | Personal | Soemarni  | Jl. Suwiryono 10, Menteng, Jakarta Pusat                   |
| 69 | Personal | Sri Moertiningsih Aditomo   | Jl. Bendi Raya B5 Kav. 75-76, Jakarta 12240                |
| 70 | Personal | Dr. Atifah Thaha :<br>Ka. Biro Pemberdayaan Perempuan UKM & Ketenagakerjaan - Ses. Wapres | Jl. Kebon Sirih No. 14, Jakarta Pusat                      |
| 71 | ACE      | Ade Gunawan   | -  |

---

**F Pers**

|    |             |                |  |
|----|-------------|----------------|--|
| 72 | LKBN Antara | Sheika Rauf    | Wisma Antara Lantai 20, Jl. Merdeka Selatan 17, Jakarta 10110                      |
| 73 | Koran Tempo | Kurniasih Budi | Kebayoran Center Blok A11-A15, Jl. Kebayoran Baru, Mayestik, Jakarta Selatan 14220 |

---

## FINALISASI DRAFT REKOMENDASI

**S**eminar dan lokakarya yang dilaksanakan atas kerja sama Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat dengan Bank Dunia pada tanggal 2-3 Mei 2006 di Jakarta ini merupakan suatu upaya awal untuk mendorong pengembangan perlindungan sosial yang lebih maksimal untuk buruh migran perempuan (BMP).

Semua pihak yang hadir dalam semiloka menyadari dan mengakui bahwa perlindungan sosial untuk buruh migran Indonesia masih sangat kurang. Sementara itu, setiap tahun ratusan ribu BMP pergi bekerja ke luar negeri karena kondisi ekonomi di dalam negeri yang masih sulit. Hasil jerih payah mereka menghasilkan devisa yang cukup besar dan tidak hanya bermanfaat untuk diri dan keluarga mereka sendiri, tetapi juga perekonomian negara secara umum. Oleh karenanya, sudah sepatutnya BMP memperoleh perlindungan yang memadai.

Melihat situasi yang terjadi di lapangan dan potensi untuk pengembangan program perlindungan yang lebih baik bagi BMP, seluruh peserta semiloka yang hadir sepakat untuk membuat rumusan kerangka perlindungan sosial untuk BMP. Diharapkan kerangka tersebut dapat menjadi acuan bagi seluruh pemangku kepentingan dalam pembuatan kebijakan maupun program.

Pada tahap awal, Tim Perumus (beranggotakan perwakilan Menkokesra, Depnakertrans, KPP, Komnas Perempuan, dan Bank Dunia) berupaya untuk mengidentifikasi isu-isu (materi) substansial yang mengemuka dari setiap topik bahasan dalam penyelenggaraan semiloka pada Sesi Pertama hingga Sesi Keempat. Kemudian hasil identifikasi ini disusun menjadi materi awal draft kerangka perlindungan sosial.

Pada Sesi Kelima di hari kedua, Tim Perumus mengajukan materi awal dari draft kerangka perlindungan sosial kepada para peserta untuk dibahas bersama secara langsung. Berbagai masukan yang dilontarkan para peserta lebih memperjelas dan memperdalam isi serta cakupan draft kerangka perlindungan sosial, yang kemudian disepakati bersama sebagai hasil akhir semiloka.

Tahap selanjutnya, Tim Perumus menyempurnakan draft kerangka perlindungan sosial dengan menggunakan semua hasil penyelenggaraan semiloka, baik dari presentasi para narasumber, sesi tanya-jawab, diskusi kelompok, maupun diskusi pleno. Di tahap akhir, sebagai bagian dari proses penyusunan partisipatif, draft kerangka perlindungan sosial ini kembali dikirim kepada peserta untuk dikomentari sekali lagi sebelum difinalkan. Di sini setiap masukan peserta menjadi dasar dalam tahap pemfinalan draft tersebut. Pada akhirnya, rumusan final kerangka perlindungan sosial bagi BMP ini diharapkan dapat digunakan Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat untuk perencanaan dan pelaksanaan kegiatan lebih lanjut.

