

**PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
BERDASARKAN UU NO 18 TAHUN 2017**

Agusmidah
Asri Wijayanti
Fithriatus Shalihah

Agusmidah
Asri Wijayanti
Fithriatus Shalihah



**PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
BERDASARKAN UU NO 18 TAHUN 2017**



PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA BERDASARKAN UU NO. 18 TAHUN 2017

Penulis:

DR. AGUSMIDAH, S.H., M.HUM.

DR. ASRI WIJAYANTI, S.H., M.H.

DR. FITHRIATUS SHALIAH, S.H., M.H.



2020

PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA BERDASARKAN UU NO 18 TAHUN 2017

Penulis:

Agusmidah

Asri Wijayanti

Fithriatus Shalihah

Perupa dan tata letak:

Al-Hayat / Muchsin, SE

ISBN: 978-623-7186-30-4

v, 83 p.; Ilus.: 20 cm

Cetakan Pertama, Desember 2020

Penerbit:

Yayasan Al-Hayat

Jl. Cenderawasih No. 82-A Kec. Medan Sunggal

Medan, Sumatera Utara

Email: penerbit.alhayat@gmail.com

Sanksi Pelanggaran Pasal 44:

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002 tentang HAK CIPTA, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 7 Tahun 1987 jo. Undang-Undang No. 12 Tahun 1997, bahwa:

1. Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak mengumumkan atau menyebarkan suatu ciptaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana paling lama 7 (tujuh) tahun dan atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah).
2. Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Kata Pengantar

Segala puji bagi Allah SWT atas izin Nya buku ini dapat diterbitkan. Secara isi buku yang terdiri atas enam bab ini merupakan dasar untuk memahami lebih lanjut persoalan yang dihadapi Indonesia untuk melindungi Pekerja Migran yang hari demi hari tidak pernah bebas dari berita pilu, mulai penempatan secara illegal atau unprosedural (irregular), maupun masalah perlindungan di tempat kerja, sampai masalah dalam proses pemulangan.

Buku yang dihasilkan dari penelitian yang dilakukan penulis sejak tahun 2019 melalui dana penelitian Talenta USU, kemudian dilanjutkan di tahun 2020 dengan dana dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan - DRPM ini kelak akan dilanjutkan dengan buku lainnya yang lebih fokus pada riset di enam provinsi yakni Sumatera Utara, Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, NTB, dan NTT.

Terima kasih atas bantuan dana dari Universitas Sumatera Utara melalui Lembaga Penelitian USU (Talenta) dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan – Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat (DRPM), Direktorat Riset dan Pengembangan. Tidak lupa pula terima kasih pada Dekan dan Wakil Dekan FH USU, rekan-rekan di Departemen HAN FH USU, dan juga mahasiswa yang membantu selesainya draft buku ini antara lain Ahmad Erizal, Dios Aristo Lumban Gaol, Dea Aprilia Kesuma, dan Theddy.

Sebagai buku yang menjadi dasar atau awal untuk mendalami bidang perlindungan PMI, maka buku ini ditulis secara sederhana, dengan pendekatan dogmatik hukum, sehingga layak dibaca oleh kalangan awam, maupun untuk tujuan pembelajaran di universitas (mahasiswa dan dosen), maupun untuk kalangan praktisi baik serikat pekerja, maupun pelaku usaha.

Semoga buku ini bermanfaat bagi semua, atas kekurangan isi buku, kami menerima kritik dan saran yang dapat disampaikan melalui email agusmidah@usu.ac.id.

Medan, 1 Desember 2020

Tim Penulis

Daftar Isi

BAB I SEJARAH PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI

A. SEBELUM KEMERDEKAAN INDONESIA	1
B. SESUDAH KEMERDEKAAN INDONESIA	2

BAB II PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

A. PENGERTIAN PENEMPATAN PMI.....	11
1. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)	12
2. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI).....	31
3. Penempatan untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri.....	38
4. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan (Mandiri)	39
B. PROSEDUR PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA.....	39
1. TAHAPAN SEBELUM BEKERJA	40
2. TAHAP SELAMA BEKERJA/TAHAP PENEMPATAN	44
3. TAHAP SETELAH BEKERJA/TAHAP KEPULANGAN	45

BAB III BENTUK PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

A. PELINDUNGAN HUKUM.....	47
B. PELINDUNGAN SOSIAL	48
C. PELINDUNGAN EKONOMI	49
D. PELINDUNGAN KELUARGA PMI.....	49

BAB IV JAMINAN SOSIAL PEKERJA MIGRAN INDONESIA

A. BENTUK PROGRAM JAMINAN SOSIAL PMI	55
B. PENDAFTARAN JAMINAN SOSIAL	57
C. JANGKA WAKTU PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL PMI	57
D. IURAN JAMINAN SOSIAL PMI.....	58
E. BENTUK DAN MANFAAT PROGRAM JAMINAN SOSIAL PMI.....	60
1. JAMINAN KECELAKAAN KERJA (JKK).....	62
2. JAMINAN KEMATIAN (JKm)	72
3. JAMINAN HARI TUA (JHT)	73

BAB V TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH

A. TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH PUSAT.....	74
B. TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH.....	75
1. PROVINSI.....	75
2. KABUPATEN/KOTA	76
3. DESA	77

BAB VI LAYANAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

A. REFORMASI LAYANAN PENEMPATAN PMI	78
B. LAYANAN TERPADU SATU ATAP (LTSA) PMI.....	79

DAFTAR PUTAKAAN	82
------------------------------	-----------

BAB I

SEJARAH PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI

A. Sebelum Kemerdekaan Indonesia

Penempatan pekerja asal Indonesia ke luar negeri telah terjadi setidaknya pada tahun 1890-an, jauh sebelum Indonesia merdeka. Pada awalnya pengiriman PMI dilakukan oleh Pemerintah Hindia Belanda dengan cara mengirim buruh kontrak ke Suriname, Amerika Selatan, yang saat itu merupakan wilayah Koloni Belanda. PMI dikirim karena Suriname kekurangan tenaga kerja untuk mengurus perkebunan karena budak asal Afrika yang bekerja di perkebunan Suriname dibebaskan pada 1 Juli 1863 sebagai bentuk pelaksanaan dari politik penghapusan perbudakan. Dampak pembebasan para budak itu membuat perkebunan di Suriname terlantar dan mengakibatkan perekonomian Suriname yang bergantung dari hasil perkebunan turun drastis.

Gelombang pertama pengiriman PMI oleh Pemerintah Hindia Belanda diberangkatkan dari Batavia (Jakarta) pada 21 Mei 1890 dan tiba di Suriname pada 9 Agustus 1890, dengan jumlah 94 orang yang berasal dari Jawa bahkan Madura, Sunda, dan Batak terdiri dari 61 orang pria, 31 orang wanita dan 2 orang anak dan ditempatkan di perkebunan tebu dan pabrik gula Marienburg. Tenaga kerja gelombang kedua sebanyak 582 orang, tiba di Suriname pada tanggal 16 Juni 1894 dengan kapal SS Voorwaarts. Mulai saat itu Pemerintah Hindia Belanda secara reguler mengirimkan PMI ke Suriname. Pengirim PMI ke Suriname oleh Pemerintah Hindia Belanda baru berakhir pada tahun 1939 dengan jumlah total PMI yang sudah dikirim terhitung dari tahun 1890 sampai 1938 mencapai 32.986 orang.¹

¹ Sejarah Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri dapat dibaca dalam <https://bp2mi.go.id/profil-sejarah>. Baca juga Jurnal Yenni Eria Ningsih, Perubahan Posisi Indonesia Dalam Perburuan: Studi Perbandingan Buruh Migran Masa Kolonial Dan Masa Reformasi, Jurnal Sejarah Dan Budaya, Tahun Keduabelas, Nomor 2, Desember 2018

Melihat pergerakan manusia untuk berusaha dan bekerja ini meski dalam konteks penaklukan daerah (misal Belanda terhadap wilayah Hindia Belanda) menunjukkan bahwa peristiwa migrasi sudah terjadi dalam setiap abad. United Nations (1994) mendefinisikan migrasi sebagai perubahan tempat tinggal dari satu unit geografis tertentu ke unit geografis yang lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur pokok migrasi yaitu dimensi waktu dan dimensi geografis. Unsur waktu dibatasi dengan permanenitas dan unsur jarak dibatasi dengan unit geografis. Perubahan tempat tinggal yang tidak permanen dan perpindahan dalam unit geografis yang sama tidak termasuk sebagai migrasi. Perpindahan manusia tersebut bisa dibedakan antara mereka yang berpindah atas pilihan sendiri (*voluntary migration*) dan mereka yang terpaksa meninggalkan tanah kelahiran (*involuntary migration*) sebagai pekerja (*migrant worker*), pengungsi (*refugee*) atau pencari suaka (*asylum seeker*).²

B. Sesudah Kemerdekaan Indonesia

Pengiriman PMI berlanjut setelah Indonesia merdeka. Namun pada era ini tujuan pengiriman PMI menyebar, mulai beralih ke Arab Saudi dan Malaysia. Arab Saudi menjadi tujuan pengiriman PMI karena adanya hubungan religius yang erat antara Indonesia dan Arab Saudi yaitu melalui jalur Ibadah Haji. Pada saat orang Indonesia melaksanakan Ibadah Haji mereka berinteraksi dengan warga lokal Arab Saudi, bahkan ada yang kemudian menikah, menetap dan membuka usaha disana. Lambat laun ada yang mengajak saudaranya ke Arab Saudi untuk bekerja. Selanjutnya Malaysia menjadi negara tujuan lain karena memang secara geografis dekat dengan Indonesia. Apalagi sejak dulu memang sudah ada perlintasan di batas antar kedua negara.³ Bekerja ke luar negeri umumnya terjadi melalui 3 skema penempatan yaitu skema TKI mandiri, skema TKI P to P (privat to privat) dan skema TKI G to G (government to government). Selama bertahun-tahun penempatan TKI terbesar mayoritas melalui skema P to P.⁴

Pasca kemerdekaan sampai tahun 1946, urusan ketenagakerjaan menjadi bagian dari Kementerian Sosial. Pada tahun 1947 tepatnya tanggal 3 Juli 1947 berdasarkan Maklumat Presiden No. 7 Tahun 1947 tentang susunan kabinet, ditetapkanlah Kementerian Perburuhan.

² Haryono, *Globalisasi dan Migrasi Tenaga Kerja Indonesia (Studi Deskriptif Sosiologi Kependudukan)*, Hermeneutika: Jurnal Hermeneutika Vol. 3, No. 2, November 2017.

³ BNP2MI, opcit.

⁴ Sawitri Yuli Hartati, Peranan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam Perekrutan Calon TKI Ke Luar Negeri Melalui Skema P to P, dalam <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/al-qisth/article/download/1698/pdf>.

Ini menjadi tanggal bersejarah bagi lembaga Kementerian Perburuhan dalam Era Kemerdekaan Indonesia. Walaupun sudah dibentuk Kementerian Tenaga Kerja yang melaksanakan urusan ketenagakerjaan, namun dapat dikatakan pada masa kemerdekaan Indonesia hingga akhir 1960-an, penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri belum melibatkan pemerintah, penempatan pekerja migran Indonesia dilakukan secara orang perorang, kekerabatan, dan bersifat tradisional.⁵

Dalam masa Orde Baru (masa transisi 1966-1969), Kementerian Perburuhan berubah nama menjadi Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Pada pembentukan Kabinet Pembangunan II (1973-1978) Depnaker diperluas menjadi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga ruang lingkup tugas dan fungsinya tidak hanya mencakup permasalahan ketenagakerjaan tetapi juga mencakup permasalahan ketransmigrasian dan pengkoperasian. Kemudian pada Kabinet Pembangunan III (1978-1983), unsur koperasi dipisahkan dari Departemen Tenaga kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans). Selanjutnya dalam masa bakti Kabinet Pembangunan IV (1983-1988), dibentuk Departemen Transmigrasi, sehingga unsur transmigrasi dipisah dari Depnakertrans dan Depnaker menjadi kementerian tersendiri.⁶

Penempatan PMI yang didasarkan pada kebijakan Pemerintah Indonesia baru terjadi pada tahun 1970 yang dilaksanakan oleh Menteri Tenaga Kerja dengan dikeluarkannya Permenaker No. 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja dan Permenaker No. 1/MEN/1986 tentang Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Sejak itu pula penempatan PMI ke luar negeri melibatkan pihak swasta (perusahaan pengerah jasa PMI atau pelaksana penempatan PMI swasta).⁷

Di daerah pada tingkat provinsi/Kanwil, kegiatan penempatan PMI dilaksanakan oleh Balai AKAN. Pada 1994 Pusat AKAN dibubarkan dan fungsinya diganti Direktorat Ekspor Jasa TKI (eselon II) di bawah Direktorat Jenderal Binapenta. Namun pada 1999 Direktorat Ekspor Jasa TKI diubah menjadi Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PTKLN). Dalam upaya peningkatan kualitas penempatan dan keamanan perlindungan PMI telah dibentuk pula Badan Koordinasi Penempatan TKI (BKPTKI) pada 16 April 1999 melalui Keppres No. 29 Tahun 1999. BKPTKI merupakan Lembaga Pemerintah Non-Struktural yang melaksanakan sebagian kebijaksanaan pemerintah dalam bidang penempatan

⁵ Kemenaker RI, Sejarah Kementerian Tenaga Kerja, dalam <https://kemnaker.go.id/information/about>

⁶ Ibid.

⁷ BNP2MI. opcit.

tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yang keanggotannya terdiri 9 instansi terkait lintas sektoral pelayanan TKI untuk meningkatkan program penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri sesuai lingkup tugas masing-masing. Diadakannya Lembaga ini sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas program penempatan Tenaga kerja Indonesia ke luar negerihingga pengembangan pemasaran, peningkatan penyediaan TKI, perlindungan dan kesejahteraannya secara professional.⁸

Pada tahun 2001 Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Binapenta) dibubarkan dan diganti Direktorat Jenderal Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN) sekaligus membubarkan Direktorat PTKLN, Direktorat Jenderal PPTKLN pun membentuk struktur Direktorat Sosialisasi dan Penempatan untuk pelayanan penempatan TKI ke luar negeri.

Selanjutnya pada tahun 2004 disahkan Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang pada pasal 94 ayat (1) dan (2) mengamanatkan pembentukan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Kemudian disusul dengan lahirnya Peraturan Presiden (Perpres) No. 81 Tahun 2006 tentang Pembentukan BNP2TKI yang struktur operasional kerjanya melibatkan unsur-unsur instansi Pemerintah Pusat terkait pelayanan PMI.

Dengan kehadiran BNP2TKI, maka segala urusan kegiatan penempatan dan perlindungan PMI berada dalam otoritas BNP2TKI yang dikoordinasi Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, namun tanggung jawab tugasnya kepada Presiden. Akibat kehadiran BNP2TKI pula keberadaan Direktorat Jenderal PPTKLN otomatis bubar berikut Direktorat PPTKLN karena fungsinya telah beralih ke BNP2TKI. Untuk kelancaran pelayanan di daerah kemudian dibentuklah kantor pelayanan dengan nama Balai Pelayanan Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI). Sebagaimana maksud dan tujuannya maka BP3TKI bukan berbentuk sebagai badan namun dinamakan Balai yang keputusan masih mengikuti keputusan dari BNP2TKI. Sebagai contoh jika ada permintaan dari perusahaan luar negeri maka harus melalui BNP2TKI terlebih dahulu kemudian diteruskan ke BP3TKI.

Peraturan terbaru terkait penempatan PMI di luar negeri diatur dalam UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UUPPMI) sebagai pengganti dari UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKILN) untuk menjamin pelidungan terhadap CPMI/PMI dan Keluarganya

⁸ Bagian Menimbang dalam Keppres 29 Tahun 1999 Tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BKPTKI)

sebagai bentuk komitmen kuat pemerintah untuk meningkatkan kualitas perlindungan kepada pekerja migran Indonesia.

Berdasarkan UU PPMI untuk penempatan PMI dilaksanakan oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Selaras dengan itu kemudian dikeluarkanlah Perpres No. 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Lahirnya UU PPMI, dalam ketentuan tersebut menyatakan bahwa BNP2TKI berubah menjadi BP2MI.

BAB II

PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

A. Pengertian Penempatan PMI

Penempatan Pekerja Migran Indonesia dimaknai sebagai pelaksanaan kebijakan pemerintah untuk memberi kesempatan pada warga negara Indonesia untuk bekerja ke Luar negeri guna mendapatkan pekerjaan yang layak, yang dikenal sebagai Antar Kerja Antar Negara. UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 menempatkan Penempatan Kerja dalam bab tersendiri, mulai Pasal 31 sampai 38.⁹

Kebijakan penempatan tenaga kerja berasas terbuka, bebas, objektif, adil dan setara tanpa diskriminasi (lihat Pasal 32 UU No. 13 Tahun 2003). Arah penempatan tenaga kerja haruslah pada jabatan yang memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Pemerintah harus memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Penempatan tenaga kerja ke luar negeri ini lebih mengarah pada layanan sejak perekrutan hingga penempatannya. bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur: a. pencari kerja; b. lowongan pekerjaan; c. informasi pasar kerja; d. mekanisme antar kerja; dan e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.¹⁰

Beberapa UU khusus mengatur penempatan ini pernah dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan TKI yang kemudian diubah dengan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI. Peraturan pelaksana yang mengatur penempatan PMI yaitu PP No. 4 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan TKI di Luar Negeri oleh Pemerintah dan Permenakertrans No. Per.14/Men/X/2010 sebagaimana diubah dengan Permenaker No. 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang dicabut dan kemudian diganti dengan peraturan pelaksana yang baru dari UU No. 18 Tahun 2017 yaitu PP No. 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan PMI oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dan Permenaker No. 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Seluruh peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksana dari PP No. 4

⁹ Pasal 34 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri diatur dengan undang-undang.

¹⁰ Pasal 36 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Tahun 2013 dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan PP No. 10 Tahun 2020.

Dalam UU No. 18 Tahun 2017, PP No. 10 Tahun 2020 maupun Permenaker No. 9 Tahun 2019, tidak terdapat penjelasan tentang definisi Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Jika merujuk pada peraturan sebelumnya, definisi Penempatan Pekerja Migran Indonesia atau Tenaga Kerja Indonesia dapat ditemukan dalam ketentuan Umum UU No. 39 Tahun 2004 dan dipertegas dalam Permenaker No. 22 Tahun 2014.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan Tenaga Kerja Indonesia sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan sampai ke negara tujuan dan pemulangan dari negara tujuan.

Pasal 49 UU No. 18 Tahun 2017 menegaskan bahwa pelaksana penempatan PMI hanya dapat dilakukan oleh :

- a. Badan; dalam hal ini adalah BP2MI.
- b. Perusahaan Penempatan PMI (P3MI), dan
- c. Perusahaan yang menempatkan PMI untuk kepentingan perusahaan sendiri.

1. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)

Terdapat transformasi dari pelaksana penempatan sebelumnya yaitu BNP2TKI menjadi BP2MI. Pasal 2 Perpres No. 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja migran Indonesia (BP2MI) menyatakan bahwa BP2MI merupakan revitalisasi dari BNP2TKI untuk meningkatkan untuk mengoptimalkan pelaksanaan kebijakan pelayanan dalam rangka penempatan dan pelindungan PMI secara terpadu sebagai amanat Pasal 48 UU No. 18 Tahun 2017 dan PPTKIS kemudian berubah menjadi P3MI.

Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut BP2MI) adalah lembaga pemerintah non kementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu. Kedudukan BP2MI berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan. BP2MI lahir berdasarkan Perpres No. 90 Tahun 2020 tentang BP2MI yang merupakan revitalisasi dari BNP2TKI yang dibentuk dengan Perpres No. 81 Tahun 2006 tentang BNP2TKI.

Dalam melaksanakan tugasnya, BP2MI menyelenggarakan fungsi diantaranya:

- a. pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
- b. pelaksanaan pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
- c. penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan Pekerja Migran Indonesia;
- d. penyelenggaraan pelayanan penempatan;
- e. pengawasan pelaksanaan pelayanan jaminan sosial;
- f. pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
- g. pelaksanaan verifikasi dokumen Pekerja Migran Indonesia;
- h. pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah pusat dengan pemerintah negara pemberi kerja Pekerja Migran Indonesia dan/atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan;
- i. pengusulan pencabutan dan perpanjangan surat izin perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan terhadap perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- j. pelaksanaan pelindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan;
- k. pelaksanaan fasilitasi, rehabilitasi, dan reintegrasi purna Pekerja Migran Indonesia;
- l. pelaksanaan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- m. koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BP2MI;
- n. pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BP2MI; dan
- o. pengawasan internal atas pelaksanaan tugas BP2MI.

Selain itu, BP2MI memiliki tugas dan fungsi menyusun dan menetapkan peraturan perundang-undangan mengenai:

- a. standar perjanjian kerja, penandatanganan, dan verifikasi;
- b. biaya penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- c. proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI didasarkan pada kebutuhan pemerintah dan permintaan dari pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau permintaan Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan. Perjanjian secara tertulis paling sedikit memuat:

- a. Identitas para pihak;
- b. Hak dan kewajiban para pihak;
- c. Syarat dan prosedur penempatan;
- d. Mekanisme perlindungan pekerja migran indonesia;
- e. Pemantauan dan evaluasi;
- f. Penyelesaian sengketa;
- g. Perubahan perjanjian tertulis; dan
- h. Jangka waktu dan pengakhiran perjanjian tertulis.

Susunan Organisasi BP2MI

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya BP2MI dipimpin oleh Kepala dan dibantu oleh Sekretaris dan Deputi. Struktur Organisasi BP2MI berdasarkan 6 Perpres NO 20 Tahun 2020 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yaitu :

- a. Kepala;
- b. Sekretariat Utama;
- c. Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Asia dan Afrika;
- d. Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Amerika dan Pasifik; dan
- e. Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Eropa dan Timur Tengah.

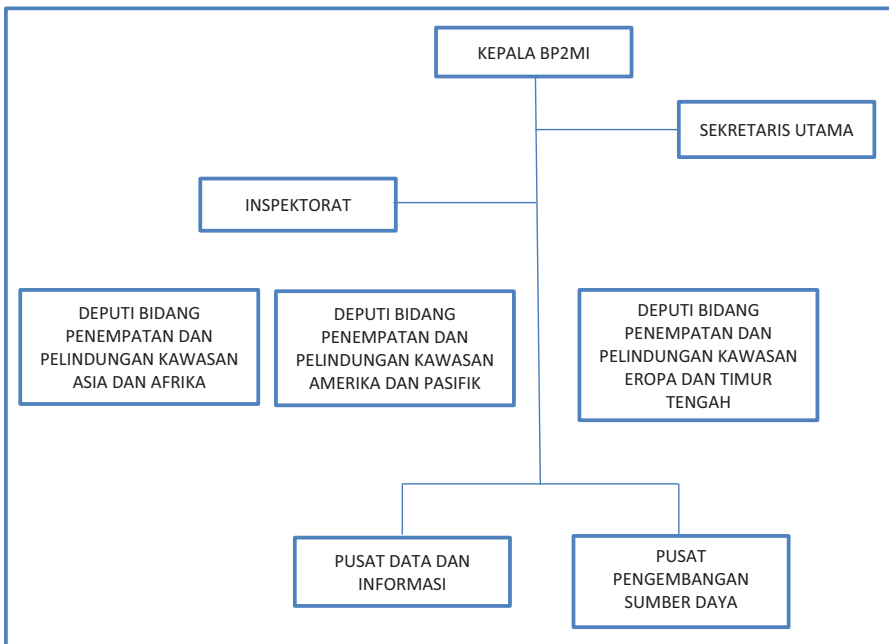
Dalam Peraturan BP2MI No. 4 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dinyatakan bahwa susunan organisasi BP2MI terdapat penambahan dalam susunan yaitu Inspektorat, Pusat Data dan Informasi, dan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pasal 4 Peraturan BP2MI No. 4 Tahun 2020, BP2MI terdiri dari :

- a. Kepala;
- b. Sekretariat Utama;
- c. Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Asia dan Afrika;

- d. Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Amerika dan Pasifik; dan
- e. Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Eropa dan Timur Tengah.
- f. Inspektorat,
- g. Pusat Data dan Informasi, dan
- h. Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tabel Susunan Organisasi BP2MI



Kepala merupakan Jabatan Pimpinan Tinggi Utama. Sekretaris Utama dan Deputi merupakan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya. Kepala Biro, Direktur, Kepala Pusat, dan Inspektur adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Kepala Bagian, Kepala Subdirektorat, dan Kepala Bidang merupakan Jabatan Administrator, dan Kepala Subbagian, Kepala Seksi, dan Kepala Subbidang merupakan Jabatan Pengawas. Kepala diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Sedangkan Sekretaris Utama dan Deputi diangkat dan diberhentikan oleh

Presiden atas usul Kepala, dan pejabat Pimpinan Tinggi Pratama ke bawah diangkat dan diberhentikan oleh Kepala sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kepala

Kepala mempunyai tugas memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi BP2MI.

Sekretariat Utama

Sekretariat Utama merupakan unsur pembantu pemimpin yang bertanggung jawab kepada kepala BP2MI. Sekretaris Utama bertugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BP2MI.

Dalam melaksanakan tugasnya, Sekretaris Utama menyelenggarakan fungsi :

- a. koordinasi kegiatan di lingkungan BP2MI;
- b. koordinasi dan penyusunan rencana program dan anggaran serta evaluasi dan pelaporan;
- c. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi sumber daya manusia, keuangan, ketatausahaan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi;
- d. koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan advokasi hukum;
- e. penyelenggaraan pengelolaan barang milik/ kekayaan negara dan layanan pengadaan barangl jasa, ketatausahaan, arsip, persuratan, dan rumah tangga;
- f. pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala.

Sekretaris Utama terdiri atas empat Biro yang terdiri atas Biro Perencanaan dan Kerja Sama, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Biro Keuangan dan Umum, dan Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat yang merupakan kelompok jabatan fungsional.

1. Biro Perencanaan dan Kerja Sama

Biro Perencanaan dan Kerja Sama mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan penyusunan rencana program dan anggaran, evaluasi dan pelaporan, pembinaan dan pemberian dukungan kerja sama serta ketatausahaan biro.

Pasal 11 Peraturan BP2MI No 4 Tahun 2020, Dalam menjalankan tugasnya Biro Perencanaan dan Kerja Sama menyelenggarakan fungsi:

- a. Menyiapkan koordinasi kordinasi dan penyusunan rencana kinerja, program, dan anggaran;
- b. Pemantauan, efaluasi, dan pelaporan kinerja program dan anggaran;
- c. Menyiapkan pembinaan dan pelaksanaan urusan kerja sama dalam dan luar negeri; dan
- d. Pelaksanaan urusan ketetusaahan biro.

2. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pelaksanaan urusan sumber daya manusia, penataan organisasi dan tata laksana serta ketatausahaan biro.

Pasal 11 Peraturan BP2MI No 4 Tahun 2020, Dalam melaksanakan tugasnya, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menyelenggarakan fungsi:

- a. *Pelaksanaan penyusunan rencana kebutuhan sumber daya manusia;*
- b. *Pelaksanaan pengadaan sumber daya manusia dan penataan kompetensi sumber daya manusia;*
- c. *Pengelolaan pola karir dan manajemen talenta sumber daya manusia;*
- d. *Pelaksanaan administrasi jabatan fungsional;*
- e. *Penyiapan pembinaan dan pelaksanaan disiplin, manajemen kinerja, penghargaan, mutasi, dan kesejahteraan sumber daya manusia;*
- f. *Pengelolaan data dan informasi sumber daya mansuia;*
- g. *Penyiapan pemantauan dan pembinaan organisasi dan tata laksana;*
- h. *Fasilitas pelaksanaan reformasi birokrasi dan pelayanan publik; dan*
- i. *Pelaksanaan urusan ketatausahaan biro.*

3. Biro Keuangan dan Umum

Biro Keuangan dan Umum mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pelaksanaan urusan keuangan, ketatausahaan, dan arsip, pengelolaan barang milik/kekayaan negara, dan layanan pengadaan barang/jasa, serta ketatausahaan biro.

Pasal 17 Peraturan BP2MI No. 4 Tahun 2020, Dalam melaksanakan tugasnya Biro Keuangan dan Umum menyelenggarakan fungsi:

- a. *Penyiapan pembinaan dan pengelolaan anggaran dan belanja pegawai;*

- b. Penyiapan pembinaan dan pelaksanaan perbendaharaan, verifikasi, akuntansi, dan penyusunan laporan keuangan;*
- c. Penyiapan pembinaan dan pelaksanaan urusan ketatausahaan, persuratan, kearsipan, dan protokol;*
- d. Pengelolaan barang milik/ kekayaan negara dan pelaksanaan urusan rumah tangga;*
- e. Pengelolaan layanan pengadaan barang/jasa; dan*
- f. Pelaksanaan urusan ketatausahaan biro.*

Biro Keuangan dan Umum terdiri atas bagian tata usaha dan layanan pengadaan, dan kelompok jabatan fungsional.

Bagian Tata Usaha dan Layanan Pengadaan mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Pelaksanaan urusan ketatausahaan kepala, sekretaris utama dan deputy;
- b. Pelaksanaan urusan protokol;
- c. Penyusunan rencana kebutuhan barang milik negara, penggunaan, pengamanan, pemeliharaan, pemnafaatan, penilaian, penandatanganan, pemusnahan, penghapusan, penatausahaan, pengawasan dan pengendalian barang milik negara;
- d. Pelaksanaan urusan keamanan dalam; dan
- e. Pegelolaan layanan pengadaan barang/jasa pemerintah.

Tata Usaha dan Layanan Pengadaan terdiri atas beberapa Subbagian, yaitu:

- 1. Subbagian Tata Usaha Kepala, mempunyai tugas melakukan urusan ketatausahaan kepala;
- 2. Subbagian Tata Usaha Sekretaris Utama, mempunyai tugas melakukan urusan persuratan, kearsipan, dan keuangan sekretaris utama;
- 3. Subbagian Tata Usaha Deputy Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Asia dan Afrika, mempunyai tugas melakukan urusan keuangan, sumber daya manusia, persuratan, kearsipan, rumah tangga, penyusunan rencana kerja, evaluasi dan pelaporan Deputy Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Asia dan Afrika;
- 4. Subbagian Tata Usaha Deputy Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Amerika dan Pasifik, mempunyai tugas melakukan urusan keuangan, sumber daya manusia, persuratan, kearsipan, rumah tangga, penyusunan rencana kerja, evaluasi

dan pelaporan Deputy Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Amerika dan Pasifik;

5. Subbagian Tata Usaha Deputy Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Eropa dan Timur Tengah, mempunyai tugas melakukan urusan keuangan, sumber daya manusia, persuratan, kearsipan, rumah tangga, penyusunan rencana kerja, evaluasi dan pelaporan Deputy Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Eropa dan Timur Tengah;
6. Subbagian Protokol, mempunyai tugas melakukan urusan keprotokolan dan fasilitas pengurusan dokumen perjalanan dinas luar negeri;
7. Subbagian Rumah Tangga, mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana kebutuhan, penggunaan, pengamanan, pemeliharaan, pemanfaatan, penilaian, pemindahtanganan, pemusnahan, penghapusan, penatausahaan, pengawasan dan pengendalian barang milik negara, layanan daya, keamanan, kebersihan gedung, rumah dinas pimpinan dan lingkungan kantor.

4. Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat

Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan advokasi hukum, pembinaan dan pelaksanaan urusan hubungan masyarakat, serta ketatausahaan biro.

Pasal 24 Peraturan BP2MI No. 4 Tahun 2020, Dalam melaksanakan tugasnya, Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan koordinasi penyusunan dan evaluasi peraturan perundang-undangan;
- b. Pelaksanaan pemberian advokasi dan pertimbangan hukum;
- c. Pengelolaan jaringan dokumentasi dan informasi hukum;
- d. Pelaksanaan pemberian dukungan strategis pimpinan;
- e. Pengelolaan layanan informasi publik;
- f. Pelaksanaan diseminasi informasi;
- g. Pengelolaan media dan isu publik;
- h. Pengelolaan perpustakaan; dan
- i. Pelaksanaan urusan ketatausahaan biro.

Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Asia dan Afrika

Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Asia dan Afrika (selanjutnya disebut Deputy I) mempunyai tugas dan fungsi yaitu:

- a. Pelaksanaan kebijakan di bidang layanan perlindungan, penempatan, pemenuhan hak, dan verifikasi dokumen pekerja migran Indonesia kawasan Asia dan Afrika;
- b. Penyusunan penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan pekerja migran Indonesia di kawasan Asia dan Afrika;
- c. Pengawasan pelaksanaan pelayanan jaminan sosial pekerja migran Indonesia di kawasan Asia dan Afrika;
- d. Pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah pusat dengan pemerintah negara pemberi kerja pekerja migran Indonesia dan/atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan kawasan Asia dan Afrika;
- e. Penyusunan usulan pencabutan perpanjangan surat izin perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia di kawasan Asia dan Afrika;
- f. Pelaksanaan perlindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan kawasan Asia dan Afrika;
- g. Pelaksanaan fasilitas, rehabilitasi dan reintegrasi purna pekerja migran Indonesia di kawasan Asia dan Afrika;
- h. Pelaksanaan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna pekerja migran Indonesia kawasan Asia dan Afrika; dan
- i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala.

Deputi I terdiri atas 4 (empat) Direktorat, yaitu Direktorat Sistem dan Strategi Penempatan dan Pelindungan, Direktorat Penempatan Pemerintah, Direktorat Penempatan Non Pemerintah, dan Direktorat Pelindungan dan Pemberdayaan.

1. Direktorat Sistem dan Strategi Penempatan dan Pelindungan

Direktorat Sistem dan Strategi Penempatan dan Pelindungan mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Penyiapan penyusunan standar, penandatanganan, dan verifikasi perjanjian kerja pekerja migran Indonesia di kawasan Asia dan Afrika;
- b. Penyiapan penyusunan biaya penempatan pekerja migran Indonesia di kawasan Asia dan Afrika;

- c. Penyiapan penyusunan prose yang dipersyaratkan sebelum bekerja calon pekerja migran Indonesia di kawasan Asia dan Afrika;
- d. Penyiapan penyusunan standar dan mekanisme kerja di bidang penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di kawasan Asia dan Afrika;
- e. Penyiapan penyusunan pedoman teknis pemetaan peluang kerja luar negeri di kawasan Asia dan Afrika; dan
- f. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang sistem dan strategi penempatan dan perlindungan kawasan Asia dan Afrika.

2. Direktorat Penempatan Pemerintah

Direktorat Penempatan Pemerintah mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Pelaksanaan verifikasi dokumen pekerja migran Indonesia skema penempatan pemerintah di kawasan Asia dan Afrika;
- b. Melaksanakan pemetaan dan pendayagunaan hasil pemetaan peluang kerja d luar negeri skema penempatan pemerintah kawasan Asia dan Afrika;
- c. Penyebarluasan informasi kerja skema penempatan pemerintah di kawasan Asia dan Afrika;
- d. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon pekerja migran Indonesia skema penempatan pemerintah di kawasan Asia dan Afrika;
- e. Pelaksanaan fasilitas keberangkatan pekerja migran Indonesia skema penempatan pemerintah di kawasan Asia dan Afrika;
- f. Pelaksanaan pemantuan, evaluasi, dan pelaporan di bidang layanan penempatan dan verifikasi dokumen pekerja migran Indonesia skema penempatan pemerintah di kawasan Asia dan Afrika;

3. Direktorat Penempatan Non Pemerintah

Direktorat Penempatan Non Pemerintah mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Pelaksanaan verifikasi dokumen pekerja migran Indonesia skema penempatan non pemerintah kawasan Asia dan Afrika;
- b. Pelaksanaan pemetaan dan pendayagunaan hasil pemetaan peluang kerja luar negeri skema penempatan non pemerintah kawasan Asia dan Afrika;
- c. Penyebarluasan informasi kerja skema penempatan non pemerintah kawasan Asia dan Afrika;

- d. Penyiapan penyusunan penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan pekerja migran Indonesia kawasan Asia dan Afrika;
- e. Pelaksanaan pamantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang layanan penempatan dan verifikasi dokumen pekerja migran Indonesia skema penempatan non pemerintah kawasan Asia dan Afrika;

4. Direktorat Pelindungan dan Pemberdayaan

Direktorat Pelindungan dan Pemberdayaan mempunyai tugas dan fungsi :

- a. Pelaksaaan kebijakan layanan pelindungan dan pemenuhan hak pekerja migran Indonesia di kawasan Asia dan Afrika;
- b. Pelaksanaan pengawasan pelayanan jaminan sosial pekerja migran Indonesia, lembaga pnempatan dan lembaga pendukung penempatan di kawasan Asia dan Afrika;
- c. Pelaksanaan pelindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan Asia dan Afrika;
- d. Pananganan calon pekerja migran Indonesia. Pekerja migran Indonesia nonprosedural kawasan Asia dan Afrika
- e. Pelaksanaan fasilitas layanan pengaduan dan penyebarluasan informasi pelindungan dan pemberdayaan calon pekerja migran Indonesia/ pekerja migran Indonesia dan Keluarganya di kawasan Asia dan Afrika;
- f. Pelaksanaan pemulangan dari debarkasi ke daerah asal bagi pekerja migran Indonesia bermasalah di kawasan Asia dan Afrika;
- g. Pelaksanaan fasilitas, rehabilitasi, dan integrasi purna pekerja migran Indonesia Kawasan Asia dan Afrika;
- h. Pelaksanaan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna Kawasan Asia dan Afrika;
- i. Penyiapan usulan pencabutan dan perpanjangan surat izin perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia di kawasan Asia dan Afrika; dan
- j. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelindungan dan pemberdayaan kawasan Asia dan Afrika.

Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Amerika dan Pasifik

Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Amerika dan Pasifik (selanjutnya disebut Deputi II) mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Pelaksanaan kebijakan di bidang layanan perlindungan, penempatan, pemenuhan hak, dan verifikasi dokumen pekerja migran Indonesia kawasan Amerika dan Pasifik;
- b. Penyusunan penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan pekerja migran Indonesia di kawasan Amerika dan Pasifik;
- c. Pengawasan pelaksanaan pelayanan jaminan sosial pekerja migran Indonesia di kawasan Amerika dan Pasifik;
- d. Pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah pusat dengan pemerintah negara pemberi kerja pekerja migran Indonesia dan/atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan kawasan Amerika dan Pasifik;
- e. Penyusunan usulan pencabutan perpanjangan surat izin perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia di kawasan Amerika dan Pasifik;
- f. Pelaksanaan perlindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan kawasan Amerika dan Pasifik;
- g. Pelaksanaan fasilitas, rehabilitasi dan reintegrasi purna pekerja migran Indonesia di kawasan Amerika dan Pasifik;
- h. Pelaksanaan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna pekerja migran Indonesia kawasan Asia dan Afrika; dan
- i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala.

Deputi II terdiri atas, Direktorat Sistem dan Strategi Penempatan dan Pelindungan; Direktorat Penempatan; dan Direktorat Pelindungan dan Pemberdayaan.

1. Direktorat Sistem dan Strategi Penempatan dan Pelindungan

Direktorat Sistem dan Strategi Penempatan dan Pelindungan mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Penyiapan penyusunan standar, penandatanganan, dan verifikasi perjanjian kerja pekerja migran Indonesia di kawasan Amerika dan Pasifik;
- b. Penyiapan penyusunan biaya penempatan pekerja migran Indonesia di kawasan Amerika dan Pasifik;

- c. Penyiapan penyusunan prose yang dipersyaratkan sebelum bekerja calon pekerja migran Indonesia di kawasan Amerika dan Pasifik;
- d. Penyiapan penyusunan standar dan mekanisme kerja di bidang penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di kawasan Amerika dan Pasifik;
- e. Penyiapan penyusunan pedoman teknis pemetaan peluang kerja luar negeri di kawasan Amerika dan Pasifik;
- f. Penyiapan penyusunan pedoman teknis orientasi pra pemberangkatan pekerja migran Indonesia skema penempatan nonpemerintah di kawasan Amerika dan Pasifik; dan
- g. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang sistem dan strategi penempatan dan perlindungan kawasan Amerika dan Pasifik.

2. Direktorat Penempatan

Direktorat Penempatan mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Pelaksanaan verifikasi dokumen pekerja migran Indonesia skema penempatan pemerintah di kawasan Amerika dan Pasifik;
- b. Melaksanakan pemetaan dan pendayagunaan hasil pemetaan peluang kerja di luar negeri di kawasan Amerika dan Pasifik;
- c. Penyebarluasan informasi kerja skema penempatan pemerintah di kawasan Amerika dan Pasifik;
- d. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon pekerja migran Indonesia skema penempatan pemerintah di kawasan Amerika dan Pasifik;
- e. Pelaksanaan fasilitas keberangkatan pekerja migran Indonesia skema penempatan pemerintah di kawasan Amerika dan Pasifik;
- f. Penyiapan penyusunan penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan pekerja migran Indonesia kawasan Amerika dan Pasifik; dan
- g. Pelaksanaan pemantuan, evaluasi, dan pelaporan di bidang layanan penempatan dan verifikasi dokumen pekerja migran Indonesia kawasan Amerika dan Pasifik.

3. Direktorat Pelindungan dan Pemberdayaan

Direktorat Pelindungan dan Pemberdayaan mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Pelaksanaan kebijakan layanan pelindungan dan pemenuhan hak pekerja migran Indonesia di kawasan Amerika dan Pasifik;

- b. Pelaksanaan pengawasan pelayanan jaminan sosial pekerja migran Indonesia, lembaga penempatan dan lembaga pendukung penempatan di kawasan Amerika dan Pasifik;
- c. Pelaksanaan perlindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan Amerika dan Pasifik;
- d. Pananganan calon pekerja migran Indonesia/Pekerja migran Indonesia nonprosedural kawasan Amerika dan Pasifik;
- e. Pelaksanaan fasilitas layanan pengaduan dan penyebarluasan informasi perlindungan dan pemberdayaan calon pekerja migran Indonesia/ pekerja migran Indonesia dan Keluarganya di kawasan Amerika dan Pasifik;
- f. Pelaksanaan pemulangan dari debarkasi ke daerah asal bagi pekerja migran Indonesia bermasalah di kawasan Amerika dan Pasifik;
- g. Pelaksanaan fasilitas, rehabilitasi, dan integrasi purna pekerja migran Indonesia Kawasan Amerika dan Pasifik;
- h. Pelaksanaan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna Kawasan Amerika dan Pasifik;
- i. Penyiapan usulan pencabutan dan perpanjangan surat izin perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia di kawasan Amerika dan Pasifik; dan
- j. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang perlindungan dan pemberdayaan kawasan Amerika dan Pasifik.

Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Eropa dan Timur Tengah

Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Eropa dan Timur Tengah (selanjutnya disebut Deputi III) mempunyai tugas dan fungsi yaitu:

- a. Pelaksanaan kebijakan di bidang layanan perlindungan, penempatan, pemenuhan hak, dan verifikasi dokumen pekerja migran Indonesia kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- b. Penyusunan penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan pekerja migran Indonesia di kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- c. Pengawasan pelaksanaan pelayanan jaminan sosial pekerja migran Indonesia di kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- d. Pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah pusat dengan pemerintah negara pemberi kerja pekerja

migran Indonesia dan/atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan kawasan Eropa dan Timur Tengah;

- e. Penyusunan usulan pencabutan perpanjangan surat izin perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia di kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- f. Pelaksanaan perlindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- g. Pelaksanaan fasilitas, rehabilitasi dan reintegrasi purna pekerja migran Indonesia di kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- h. Pelaksanaan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna pekerja migran Indonesia kawasan Eropa dan Timur Tengah; dan
- i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala.

Deputi III terdiri atas 4 (empat) Direktorat, yaitu Direktorat Sistem dan Strategi Penempatan dan Pelindungan, Direktorat Penempatan Pemerintah, Direktorat Penempatan Non Pemerintah, dan Direktorat Pelindungan dan Pemberdayaan.

1. Direktorat Sistem dan Strategi Penempatan dan Pelindungan

Direktorat Sistem dan Strategi Penempatan dan Pelindungan mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Penyiapan penyusunan standar, penandatanganan, dan verifikasi perjanjian kerja pekerja migran Indonesia di kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- b. Penyiapan penyusunan biaya penempatan pekerja migran Indonesia di kawasan Asia dan A Eropa dan Timur Tengah frika;
- c. Penyiapan penyusunan proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja calon pekerja migran Indonesia di kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- d. Penyiapan penyusunan standar dan mekanisme kerja di bidang penempatan dan pelindungan pekerja migran Indonesia di kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- e. Penyiapan penyusunan pedoman teknis pemetaan peluang kerja luar negeri di kawasan Eropa dan Timur Tengah;

- f. Penyiapan penyusunan pedoman teknis orientasi pra pemberangkatan pekerja migran Indonesia skema penempatan pemerintah dan skema penempatan non pemerintah di kawasan Eropa dan Timur Tengah; dan
- g. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang sistem dan strategi penempatan dan perlindungan kawasan Eropa dan Timur Tengah.

2. Direktorat Penempatan Pemerintah

Direktorat Penempatan Pemerintah mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Pelaksanaan verifikasi dokumen pekerja migran Indonesia skema penempatan pemerintah di kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- b. Melaksanakan pemetaan dan pendayagunaan hasil pemetaan peluang kerja di luar negeri skema penempatan pemerintah kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- c. Penyebarluasan informasi kerja skema penempatan pemerintah di kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- d. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon pekerja migran Indonesia skema penempatan pemerintah di kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- e. Pelaksanaan fasilitas keberangkatan pekerja migran Indonesia skema penempatan pemerintah di kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- f. Pelaksanaan pemantuan, evaluasi, dan pelaporan di bidang layanan penempatan dan verifikasi dokumen pekerja migran Indonesia skema penempatan pemerintah di kawasan Eropa dan Timur Tengah;

3. Direktorat Penempatan Non Pemerintah

Direktorat Penempatan Non Pemerintah mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Pelaksanaan verifikasi dokumen pekerja migran Indonesia skema penempatan non pemerintah kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- b. Pelaksanaan pemetaan dan pendayagunaan hasil pemetaan peluang kerja luar negeri skema penempatan non pemerintah kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- c. Penyebarluasan informasi kerja skema penempatan non pemerintah kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- d. Penyiapan penyusunan penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan pekerja migran Indonesia kawasan Eropa dan Timur Tengah; dan

- e. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang layanan penempatan dan verifikasi dokumen pekerja migran Indonesia skema penempatan non pemerintah kawasan Eropa dan Timur Tengah;

4. Direktorat Pelindungan dan Pemberdayaan

Direktorat Pelindungan dan Pemberdayaan mempunyai tugas dan fungsi :

- a. Pelaksanaan kebijakan layanan pelindungan dan pemenuhan hak pekerja migran Indonesia di kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- b. Pelaksanaan pengawasan pelayanan jaminan sosial pekerja migran Indonesia, lembaga penempatan dan lembaga pendukung penempatan di kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- c. Pelaksanaan pelindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan Eropa dan Timur Tengah;
- d. Pananganan calon pekerja migran Indonesia. Pekerja migran Indonesia nonprosedural kawasan Eropa dan Timur Tengah
- e. Pelaksanaan fasilitas layanan pengaduan dan penyebaran informasi pelindungan dan pemberdayaan calon pekerja migran Indonesia/ pekerja migran Indonesia dan keluarganya di kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- f. Pelaksanaan pemulangan dari debarkasi ke daerah asal bagi pekerja migran Indonesia bermasalah di kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- g. Pelaksanaan fasilitas, rehabilitasi, dan integrasi purna pekerja migran Indonesia Kawasan Eropa dan Timur Tengah;
- h. Pelaksanaan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna Kawasan Asia dan Afrika;
- i. Penyiapan usulan pencabutan dan perpanjangan surat izin perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia di kawasan Eropa dan Timur Tengah; dan
- j. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelindungan dan pemberdayaan kawasan Eropa dan Timur Tengah.

Inspektorat

Inspektorat adalah unsur pengawas internal di lingkungan BP2MI yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dan secara administratif dikoordinasikan oleh Sekretaris Utama. Inspektorat mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis pengawasan internal;

- b. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- c. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan kepala;
- d. Penyusunan laporan hasil pengawasan; dan
- e. Pelaksanaan administrasi Inspektorat.

Inspektorat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya terdiri atas 2 (dua) subbagian yaitu, Subbagian Tata Usaha, dan Kelompok Jabatan Fungsional. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas penyusunan rencana program dan anggaran, pelaporan kegiatan, serta pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, ketatausahaan, perlengkapan dan rumah tangga Inspektorat.

Pusat Data dan Informasi

Pusat Data dan Informasi merupakan unsur pendukung tugas dan fungsi BP2MI yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala melalui Sekretaris Utama. Pusat Data dan Informasi mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Menyusun pedoman teknis di bidang pengelolaan, analisis, dan penyajian data, pengembangan dan pemeliharaan sistem informasi, pengelolaan infrastruktur teknologi informasi dan layanan jaringan komunikasi data;
- b. Penyusunan rencana, program, kegiatan, dan anggaran di bidang data dan informasi;
- c. Pelaksanaan pengelolaan, analisis dan penyajian data, pengembangan dan pemeliharaan sistem informasi, pengelolaan infrastruktur teknologi informasi dan layanan jaringan komunikasi data;
- d. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengelolaan, analisis dan penyajian data, pengembangan dan pemeliharaan sistem informasi dan layanan jaringan komunikasi data;
- e. Pelaksanaan ketatausahaan pusat.

Pusat data dan informasi terdiri atas, Subbagian Tata Usaha, dan Kelompok Jabatan Fungsional. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas penyusunan rencana program dan anggaran, pelaporan kegiatan, serta pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, ketatausahaan, perlengkapan dan rumah tangga Pusat dan dan informasi.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas dan fungsi, yaitu:

- a. Penyusunan pedoman teknis di bidang pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur perlindungan pekerja migran Indonesia;
- b. Penyusunan rencana, program, kegiatan, dan anggaran pengembangan sumber daya manusia;
- c. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan manajerial, sosio kultural, dan teknis;
- d. Pelaksanaan orientasi pra pemberangkatan calon pekerja migran Indonesia skema penempatan pemerintah;
- e. Pengelolaan penjaminan mutu pendidikan dan pelatihan;
- f. Pelaksanaan pengembangan program pendidikan dan pelatihan;
- g. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparat perlindungan pekerja migran Indonesia dan pelaksanaan orientasi pra pemberangkatan calon pekerja migran Indonesia skema penempatan pemerintah; dan
- h. Pelaksanaan urusan ketatausahaan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pusat pengembangan sumber daya dan informasi terdiri atas, Subbagian Tata Usaha dan kelompok jabatan fungsional. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas penyusunan rencana program dan anggaran, pelaporan kegiatan, serta pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, ketatausahaan, perlengkapan dan rumah tangga Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kelompok Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional yaitu jabatan yang ditetapkan di lingkungan BP2MI sesuai dengan kebutuhan yang pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan jabatan fungsional masing-masing sesuai dengan lingkup bidang tugas dan fungsi jabatan pimpinan tinggi pratama masing-masing.

Kelompok jabatan fungsional terdiri dari berbagai jenis jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya yang pengangkatannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Masing-masing kelompok pejabat fungsional dikoordinasikan oleh seorang pejabat fungsional yang jabatannya yang jenjangnya paling tinggi. Jumlah pejabat fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan yang didasari analisis jabatan dan beban kerja.

Unit Pelaksana Teknis

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, BP2MI dapat membentuk unit pelaksana teknis untuk menunjang pelaksanaan tugas teknis operasional tertentu. Pembentukan unit pelaksana teknis ditetapkan oleh kepala setelah mendapat persetujuan tertulis dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang aparatur negara.

2. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disingkat P3MI) adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia yang memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu, meliputi peluang kerja, menempatkan pekerja migran Indonesia, dan menyelesaikan permasalahan pekerja migran Indonesia yang ditempatkannya.

Daftar P3MI terupdate selalu di publish BNP2MI melalui web nya <https://bp2mi.go.id/lembaga-detail/daftar-perusahaan-penempatan-pekerja-migran-indonesia-p3mi>

1) Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI)

Perusahaan yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri dan SIP2MI dari BP2MI. SIP3MI dan SIP2MI tidak dapat dialihkan dan dipindah tangankan kepada pihak lain.

Ketentuan mengenai izin SIP3MI diatur dalam Permenaker Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Berlakunya Permenaker No 10 Tahun 2019 sekaligus mencabut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.09/MEN/V/2009 tentang Tata Cara Pembentukan Kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta; Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 41 Tahun 2015 tentang Rencana Kerja Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Sarana dan Prasarana Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia; dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 42 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan, dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang berlaku sebelumnya.

Latar belakang yang menjadi pertimbangan ditetapkan nya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 51 ayat (3), Pasal 53 ayat (4), dan Pasal 55 ayat (3) UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan

Pekerja Migran Indonesia, yang mengamanatkan ditetapkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Untuk mendapatkan SIP3MI perusahaan wajib memiliki Nomor Izin Berusaha (NIB) yang diterbitkan oleh Lembaga OSS (*Online Single Submission*).

Pasal 1 angka 8 Permenaker No. 9 Tahun 2019 menyatakan bahwa:

“Nomor Izin Beracara atau yang selanjutnya disebut NIB adalah identitas perusahaan yang diterbitkan oleh Lembaga OSS setelah perusahaan melakukan pendaftaran pada akses laman OSS.”

Pasal 1 angka 8 Permenaker No. 9 Tahun 2019, bahwa :

“(Online Single Submission) yang selanjutnya disebut OSS adalah perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Lembaga OSS untuk dan atas nama Menteri, Pimpinan Lembaga, Gubernur, atau Bupati/Wali Kota kepada pelaku usaha melalui sistem elektronik yang terintegrasi.”

Pendaftaran di laman OSS termasuk pelaporan ketenagakerjaan. Setelah melakukan pelaporan ketenagakerjaan perusahaan akan mendapatkan nomor pelaporan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan. Selanjutnya perusahaan wajib melakukan pelaporan lanjutan secara daring ke alamat <http://wajiblapor.kemnaker.go.id> yang dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2) Penerbitan SIP3MI

Penerbitan SIP3MI diberikan melalui tahapan:

- a. perusahaan menyampaikan permohonan SIP3MI melalui OSS;
- b. OSS menerbitkan SIP3MI berdasarkan Komitmen;
- c. perusahaan wajib memenuhi Komitmen Izin Usaha SIP3MI;
- d. Direktorat Jenderal menyampaikan notifikasi SIP3MI kepada Lembaga OSS atas hasil pemenuhan Komitmen; dan
- e. SIP3MI berlaku efektif berdasarkan notifikasi.

Perusahaan wajib menyelesaikan pemenuhan Komitmen SIP3MI baru kepada Direktorat Jenderal dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) hari kerja. Pemenuhan komitmen SIP3MI dilakukan dengan memenuhi Komitmen persyaratan:

- a. surat permohonan dari Penanggung Jawab perusahaan kepada Menteri melalui Direktur Jenderal di atas kertas bermeterai cukup;
- b. bukti modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);
- c. bilyet deposito atas nama perusahaan sebesar Rp 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) pada bank pemerintah;
- d. penguasaan sarana dan prasarana kantor dibuktikan dengan surat kepemilikan atau perjanjian sewa/kontrak/kerja sama;
- e. rencana kerja penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan;
- f. struktur organisasi perusahaan;
- g. pas foto Penanggung Jawab perusahaan berwarna merah ukuran 4x6; dan
- h. surat pernyataan Penanggung Jawab perusahaan, yang memuat:
 1. tidak merangkap jabatan sebagai direksi pada P3MI lain;
 2. tidak pernah dijatuhi hukuman pidana yang berkaitan dengan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
 3. bersedia mengubah dan menyerahkan bilyet deposito sebesar Rp 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) atas nama perusahaan menjadi atas nama Menteri q.q. P3MI kepada Direktur Jenderal bagi perusahaan yang ditetapkan sebagai P3MI pada saat pengambilan SIP3MI;
 4. memiliki sistem manajemen mutu yang dibuktikan dengan sertifikat ISO 9001 dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun setelah mendapatkan SIP3MI; dan
 5. melakukan proses penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun setelah mendapatkan SIP3MI.

Sarana dan prasarana kantor sebagaimana dimaksud pada huruf d pemenuhan komitmen persyaratan paling sedikit memiliki:

- a. fasilitas standar kesehatan dan keselamatan kerja;
- b. ruang kerja komisaris, direksi, dan staff;
- c. ruang ibadah;
- d. kamar mandi/WC/toilet;
- e. ruang tamu/ruang tunggu dan ruang pertemuan;
- f. tempat parkir kendaraan roda 4;

- g. sarana transportasi;
- h. peralatan kantor;
- i. papan bagan/ struktur organisasi P3MI; dan
- j. papan nama kantor P3MI berukuran 1 meter x 1,5 meter dan dipasang di depan halaman kantor pada tempat yang mudah dilihat.

Rencana kerja penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan berdasarkan:

- a. proyeksi peluang kerja;
- b. target penempatan Pekerja Migran Indonesia setiap tahun per negara tujuan; dan
- c. upaya penyelesaian masalah Pekerja Migran Indonesia.

Dalam hal penyampaian Komitmen dinyatakan lengkap, Direktur Jenderal melakukan verifikasi dokumen persyaratan paling lama 2 (dua) hari kerja. Jika verifikasi dokumen dinyatakan sah dan lengkap Direktur Jenderal melakukan penilaian kelayakan/ekspos paling lama 1 (satu) hari kerja dan verifikasi lapangan paling lama 3 (tiga) hari kerja. Setelah itu Menteri menerbitkan SIP3MI dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja. SIP3MI yang diterbitkan akan dinotifikasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan kepada Lembaga OSS untuk dapat berlaku efektif. SIP3MI diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali.

3) Perpanjangan Izin P3MI

P3MI dapat mengajukan permohonan perpanjangan SIP3MI kepada menteri paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum masa SIP3MI berakhir. Untuk mengajukan perpanjangan SIP3MI, P3MI harus memenuhi komitmen persyaratan, yaitu:

- a. surat permohonan dari Penanggung Jawab P3MI kepada Menteri melalui Direktur Jenderal diatas kertas bermaterai cukup;
- b. SIP3MI yang masih berlaku;
- c. surat rekomendasi BP2MI yang menyatakan P3MI telah menyelesaikan permasalahan dan kasus Pekerja Migran Indonesia;
- d. telah melaksanakan penempatan paling sedikit 75 % (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada waktu memperoleh SIP3MI;
- e. pas foto Penanggung jawab P3MI berwarna merah ukuran 4x6;

- f. bukti rencana kerja penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan;
- g. penguasaan sarana dan prasarana kantor dibuktikan dengan surat kepemilikan atau perjanjian sewa/kontrak/kerja sama;
- h. bukti penyampaian laporan penempatan secara periodik kepada Menteri;
- i. rekapitulasi penempatan Pekerja Migran Indonesia selama 3 (tiga) tahun berturut-turut;
- j. neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang dibuat oleh akuntan publik;
- k. sertifikat ISO 9001 yang masih berlaku; dan
- l. surat pernyataan Penanggung jawab P3MI, yang memuat:
 - 1) tidak merangkap jabatan sebagai direksi pada P3MI lain;
 - 2) tidak pernah dijatuhi hukuman pidana yang berkaitan dengan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
 - 3) P3MI tidak dalam kondisi dikenakan sanksi administratif penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.

4) Perubahan SIP3MI

P3MI dapat mengajukan perubahan atas SIP3MI dalam hal terjadi perubahan:

- a. Penanggung jawab P3MI, atau
- b. Alamat P3MI

P3MI yang mengajukan permohonan perubahan SIP3MI karena perubahan penanggung jawab harus memenuhi komitmen persyaratan, yaitu:

- a. surat permohonan tertulis dari Penanggung jawab P3MI baru kepada Menteri melalui Direktur Jenderal di atas kertas bermeterai cukup;
- b. SIP3MI yang masih berlaku;
- c. akte notaris perubahan dan pengesahan akte perubahan dari instansi yang berwenang; dan
- d. surat pernyataan Penanggung jawab P3MI, yang memuat:
 - 1) tidak merangkap jabatan sebagai Penanggung Jawab pada P3MI lain;
 - 2) tidak pernah dijatuhi hukuman pidana yang berkaitan dengan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
 - 3) bertanggung jawab atas Pekerja Migran Indonesia yang telah ditempatkan.

Sedangkan P3MI yang mengajukan permohonan perubahan SIP3MI karena perubahan alamat P3MI harus memenuhi Komitmen persyaratan:

- a. surat permohonan tertulis dari Penanggung Jawab P3MI kepada Menteri melalui Direktur Jenderal di atas kertas bermeterai cukup;
- b. SIP3MI yang masih berlaku;
- c. akta notaris perubahan dan pengesahan akta perubahan dari instansi yang berwenang; dan
- d. penguasaan sarana dan prasarana kantor sesuai jangka waktu berakhirnya SIP3MI.

5) Berakhirnya SIP3MI

SIP3MI dinyatakan berakhir dalam hal:

- a. Jangka waktu SIP3MI telah berakhir;
- b. Atas permintaan P3MI; dan
- c. P3MI dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan SIP3MI.

Perekrutan Pekerja Migran Indonesia

Setelah P3MI memiliki SIP3MI, P3MI juga wajib memiliki Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) yang diterbitkan oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). SIP2MI adalah izin yang diberikan oleh Kepala Badan kepada perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan calon pekerja migran Indonesia. SIP2MI harus mencantumkan negara tujuan penempatan. Untuk mendapatkan SIP2MI Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus mengajukan permohonan dan melengkapi dokumen persyaratan, yaitu:

- a. Perjanjian Kerja Sama penempatan;
- b. surat permintaan Pekerja Migran Indonesia dari Pemberi Kerja;
- c. rancangan Perjanjian Penempatan; dan
- d. rancangan Perjanjian Kerja.

Ketentuan lebih lanjut tentang SIP2MI diatur dalam peraturan BP2MI No. 3 Tahun 2020 tentang tata cara penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan pekerja migran Indonesia.

1) Penerbitan SIP2MI

BP2MI menerbitkan SIP2MI berdasarkan pengajuan P3MI sesuai dengan jumlah permintaan pekerja migran Indonesia dari pemberi kerja berbadan hukum atau mitra usaha yang tercantum dalam surat permintaan pekerja migran Indonesia. Permohonan SIP2MI

diajukan oleh P3MI secara daring kepada Kepala BP2MI melalui Sisko P2MI, dengan cara mengunggah dokumen persyaratan sebagaimana di jelaskan di atas. Dokumen persyaratan tersebut harus terlebih dahulu diverifikasi dan dilegalisasi Pejabat yang berwenang atau KDEI melalui sistem yang terintegrasi antara portal Peduli WNI, Sisko P2MI, dan Sisnaker. Dalam hal negara tujuan penempatan tidak terdapat perwakilan Republik Indonesia, verifikasi dan legalisasi dokumen dapat dilakukan oleh Pejabat yang Berwenang pada perwakilan Republik Indonesia yang merangkap untuk negara tujuan penempatan. Apabila hasil verifikasi dan legalisasi dokumen persyaratan telah dinyatakan lengkap, Kepala BP2MI akan menerbitkan SIP2MI bagi P3MI. Penerbitan SIP2MI dilakukan tanpa dikenai biaya.

SIP2MI yang diterbitkan akan ditandatangani oleh Kepala BP2MI dan diberikan penomoran secara otomatis secara daring melalui Sisko P2MI. SIP2MI memuat:

- a. nomor dan tanggal pengesahan Surat Permintaan Pekerja Migran Indonesia;
- b. nama P3MI, nomor SIP2MI, nama, dan jabatan;
- c. nama Mitra Usaha atau Pemberi Kerja;
- d. negara tujuan penempatan;
- e. jumlah permintaan calon pekerja migran Indonesia;
- f. jenis pekerjaan/jabatan yang akan direkrut; dan
- g. jangka waktu berlakunya SIP2MI.

SIP2MI yang telah diterbitkan disampaikan secara daring kepada P3MI dan dapat diakses melalui, Dinas Daerah Provinsi, Dinas Daerah Kabupaten/Kota, UPT BP2MI, dan LTSA Pekerja Migran Indonesia. SIP2MI berlaku selama 6 bulan dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan. Dalam hal terdapat sisa kuota dalam Surat Permintaan Pekerja Migran Indonesia setelah jangka waktu SIP2MI berakhir, P3MI dapat mengajukan kembali SIP2MI.

Jika P3MI dikenai sanksi administratif dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka SIP3MI tidak dapat diterbitkan.

2) Pencabutan SIP2MI

SIP2MI dicabut dalam hal terjadi:

- a. P3MI dikenai sanksi administratif dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan; atau

- b. P3MI yang bekerja sama dengan Pemberi Kerja Berbadan Hukum dan/atau Mitra Usaha yang masuk dalam daftar bermasalah dan direkomendasikan Pejabat yang Berwenang secara daring;

Pencabutan SIP2MI sebagaimana di atas dilakukan dan diberitahukan secara daring kepada P3MI dengan tembusan kepada, Dinas Daerah Provinsi, Dinas Daerah Kabupaten/Kota, UPT BP2MI.

3. Penempatan untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri

Berdasarkan Pasal 49 UU No. 18 Tahun 2017 dinyatakan bahwa penempatan PMI juga dapat dilakukan untuk kepentingan perusahaan itu sendiri. Penempatan PMI untuk kepentingan perusahaan sendiri hanya dapat dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Swasta Bukan P3MI. Perusahaan tersebut dapat melakukan penempatan PMI dalam hal perusahaan :

- a. Memiliki hubungan kepemilikan dengan perusahaan di luar negeri;
- b. Memperoleh kontrak pekerjaan pada bidang usahanya;
- c. Memperluas usaha di negara tujuan penempatan; atau
- d. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Perusahaan dimaksud harus mendapatkan izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk mendapatkan izin tersebut, perusahaan harus mengajukan permohonan secara tertulis dengan melampirkan :

- a. Bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian pekerjaan yang telah diketahui oleh Atase Ketenagakerjaan atau Pejabat Luar Negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan;
- b. bukti berbadan hukum berdasarkan hukum Indonesia;
- c. Perjanjian Kerja antara Pekerja Migran Indonesia dengan perusahaan bersangkutan
- d. surat tugas penempatan di luar negeri berisi tunjangan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja di luar negeri; dan
- e. bukti kepesertaan Pekerja Migran Indonesia dalam program Jaminan Sosial ketenagakerjaan.

Jika persyaratan sebagaimana dimaksud dinyatakan lengkap, Menteri atau pejabat yang ditunjuk menerbitkan izin dalam waktu paling lama 2 (dua) hari kerja.

4. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan (Mandiri)

Selain penempatan oleh Bp2MI, P3MI, dan Perusahaan untuk kepentingan sendiri, penempatan PMI juga dapat dilakukan secara perseorangan (mandiri). Pekerja Migran Indonesia Perseorangan yang akan bekerja di negara tujuan penempatan wajib memenuhi persyaratan:

- a. telah diterima bekerja pada Pemberi Kerja Berbadan Hukum;
- b. bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum; dan
- c. tidak dipekerjakan pada jabatan yang terendah pada setiap sektor.

Pekerja Migran Indonesia Perseorangan dilarang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau sektor domestik.

Pekerja Migran Indonesia Perseorangan harus melakukan pendaftaran pada LTSA Pekerja Migran Indonesia, dalam hal belum terbentuk LTSA PMI pendaftaran dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/kota. Pendaftaran dilakukan secara terintegrasi melalui Sisnaker dan tidak dipunggut biaya. Dokumen penempatan Pekerja Migran Indonesia Perseorangan yang meliputi:

- a. fotokopi surat panggilan kerja dari Pemberi Kerja berbadan hukum;
- b. profil Pemberi Kerja berbadan hukum;
- c. fotokopi Perjanjian Kerja;
- d. fotokopi bukti kepesertaan Jaminan Sosial ketenagakerjaan; dan
- e. fotokopi Visa Kerja;
- f. surat pernyataan bertanggung jawab terhadap segala risiko ketenagakerjaan yang dialami.

Pekerja Migran Indonesia Perseorangan melaporkan kedatangan di negara tujuan penempatan secara daring kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia.

B. PROSEDUR PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Tata cara penempatan PMI diatur dalam PP No. 10 Tahun 2020 dan Permenaker No. 9 Tahun 2019 terdiri dari 3 (tiga) tahapan yaitu tahapan sebelum bekerja, tahapan selama

bekerja, dan tahapan setelah bekerja yang dimulai sejak pemberian informasi sampai pemulangan. Berikut prosedur penempatan PMI baik oleh BP2MI dan P3MI.

TAHAPAN SEBELUM BEKERJA

Tahapan penempatan PMI sebelum bekerja yaitu pelaksanaan penempatan PMI yang dimulai sejak pemberian informasi sampai pemberangkatan PMI yang meliputi, pemberian informasi; pendaftaran; seleksi; pemeriksaan kesehatan dan psikologi; penandatanganan perjanjian penempatan; pendaftaran kepesertaan jaminan sosial; pengurusan visa kerja; pelaksanaan OPP; penandatanganan Perjanjian Kerja; dan pemberangkatan.

Tahap Pemberian Informasi

Pemberian informasi kepada calon PMI merupakan proses dimana PMI bisa mendapatkan informasi terkait pasar kerja, seperti lowongan pekerjaan, jenis jabatan, dan persyaratan jabatan, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri. Pemberian informasi dapat dilakukan secara daring maupun luring oleh LTSA Pekerja Migran Indonesia atau Dinas Kabupaten/kota dan BP2MI bekerja sama dengan pemerintah desa.. Pemberian informasi juga dapat dilakukan melalui pameran kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan BP2MI.

Tahap Pendaftaran

Setiap calon PMI yang ingin bekerja di luar negeri harus memenuhi persyaratan, yaitu:

- a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. memiliki kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan jaminan sosial; dan
- e. memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Calon PMI yang ingin bekerja melalui BP2MI dapat melakukan pendaftaran pada Sisko P2MI sedangkan bagi calon PMI yang ingin bekerja melalui P3MI atau perusahaan untuk kepentingan sendiri dapat melakukan pendaftaran pada LTSA PMI atau Dinas Kabupaten/kota, dalam hal belum dibentuk LTSA PMI di daerah domisili calon PMI. Pendaftaran dilakukan dengan melengkapi dokumen yang dipersyaratkan, yaitu:

- a. kartu tanda penduduk elektronik dan kartu keluarga;
- b. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- c. surat keterangan izin suami atau istri, tzin orang tua, atau izin wah yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- d. sertifikat kompetensi kerja;
- e. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan; dan
- f. kartu kepesertaan program jaminan kesehatan nasional.

Layanan pendaftaran LTSA PMI atau Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota maupun Sisko P2MI dilakukan secara terintegrasi melalui Siskaker dan tidak dipungut biaya.

Tahap Seleksi

Proses seleksi calon PMI yang dilakukan oleh BP2MI atau P3MI, yaitu:

1. Berdasarkan Pasal 12 PP No. 10 Tahun 2020 Seleksi calon PMI oleh BP2MI dilakukan melalui dua tahap, yaitu seleksi administrasi dan seleksi teknis sedangkan penempatan PMI melalui P3MI berdasarkan Pasal 10 Permenaker No. 9 Tahun 2019, seleksi calon PMI hanya berupa seleksi teknis. Seleksi administrasi merupakan verifikasi mengenai kelengkapan dan kebenaran dokumen persyaratan yang diajukan pada saat pendaftaran. Sedangkan seleksi teknis dilaksanakan sesuai dengan permintaan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.
2. BP2MI dalam melakukan seleksi teknis dapat mengikutsertakan pemerintah negara Pemberi Kerja PMI atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan. Sama halnya dengan BP2MI, P3MI juga dapat mengikutsertakan Mitra Usaha dan/atau pemberi kerja, untuk mewawancarai calon PMI, namun harus melapor terlebih dahulu kepada LTSA PMI atau Dinas Kabupaten/kota dalam hal LTSA PMI belum dibentuk dan dalam melakukan seleksi P3MI harus melibatkan pengantar kerja atau petugas antar kerja. Pemberi Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/ atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia. Mitra Usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja.

3. Calon Pekerja Migran Indonesia yang telah dinyatakan lulus seleksi akan diumumkan oleh BP2MI secara daring dan untuk pengumuman seleksi yang dilakukan oleh P3MI diumumkan secara daring atau luring oleh LTSA PMI dan/atau Dinas Kabupaten/Kota.
4. Calon PMI yang dinyatakan lulus seleksi harus melakukan pemeriksaan kesehatan dan psikologi. Pelaksanaan pemeriksaan kesehatan dilaksanakan di fasilitas pelayanan kesehatan dan pemeriksaan psikologi dilaksanakan di lembaga psikologi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu calon pekerja migran Indonesia juga harus mengurus paspor.
5. Calon PMI yang telah memiliki hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi serta paspor akan diarahkan untuk menandatangani perjanjian penempatan (lebih lanjut dalam Peraturan BP2MI). Untuk seleksi melalui P3MI, penandatanganan Perjanjian Penempatan dilakukan bersama dengan P3MI dan diketahui Pejabat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota. Surat Perjanjian Penempatan dibuat dalam rangkap 3 (tiga) yang diperuntukan bagi calon PMI, P3MI dan Disnaker Kabupaten/kota.
6. Calon PMI wajib mengikuti program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yang terdiri dari :
 - a. Jaminan sosial sebelum bekerja, dan
 - b. Jaminan sosial selama dan setelah bekerja.

Dalam hal penempatan PMI melalui BP2MI, pendaftaran Jaminan Sosial sebelum bekerja dilakukan setelah calon PMI menandatangani Surat Perjanjian Penempatan dan pendaftaran Jaminan Sosial selama dan setelah bekerja dilakukan ketika PMI sudah memiliki Visa Kerja. Sedangkan penempatan melalui P3MI, pendaftaran dan pembayaran premi jaminan sosial sebelum bekerja dilakukan setelah calon PMI menandatangani Surat Perjanjian Penempatan, dan pendaftaran dan pembayaran premi jaminan sosial selama dan setelah bekerja dilakukan saat calon PMI mengikuti Orientasi Pra Penempatan (OPP).
7. BP2MI atau P3MI memfasilitasi proses pengurusan visa kerja sesuai dengan ketentuan negara tujuan penempatan.

Tahap Pra Pemberangkatan

PMI yang telah memiliki perjanjian Kerja, Paspor, dan Visa PMI wajib mengikuti Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP). OPP adalah kegiatan pemberian pembekalan dan informasi kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat bekerja ke luar negeri agar Calon Pekerja Migran Indonesia memiliki kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, memahami hak dan kewajibannya serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi. Proses pelaksanaan OPP, yaitu :

1. Pelaksanaan OPP untuk penempatan oleh BP2MI diselenggarakan oleh BP2MI dan dapat bekerja sama dengan Instansi terkait, sedangkan untuk penempatan PMI oleh P3MI pelaksanaan OPP diselenggarakan di LTSA PMI atau Dinas Kabupaten/Kota dengan menyertakan pengantar kerja atau petugas antar kerja dan narasumber lain yang diperlukan terkait dengan penempatan dan perlindungan PMI.
2. OPP bertujuan untuk memberikan pemahaman dan pendalaman terhadap:
 - a. Peraturan perundang-undangan di negara tujuan penempatan, meliputi:
 - 1) Peraturan perundang-undangan di bidang Keimigrasian;
 - 2) Peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
 - 3) Peraturan perundang-undangan di bidang yang berkaitan dengan ketentuan pidana di negara tujuan penempatan.
 - b. Materi perjanjian kerja; dan
 - c. Materi lain yang dianggap perlu.
3. Pelaksanaan OPP baik yang dilakukan oleh BP2MI maupun P3MI dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).
4. OPP harus selesai paling lama 2 (dua) hari sebelum pemberangkatan PMI ke negara penempatan.
5. Calon PMI yang telah mengikuti OPP akan diberikan surat keterangan telah mengikuti OPP oleh BP2MI atau LTSA PMI dalam hal penempatan oleh P3MI.
6. Dalam hal calon PMI akan bekerja kembali ke negara tujuan penempatan yang sama dan telah memiliki surat keterangan mengikuti OPP tidak diwajibkan mengikuti OPP, dengan syarat tidak lebih dari 2 (dua) tahun sejak kepulangan PMI tersebut ke Indonesia.
7. Pada tahap ini juga calon pekerja migran Indonesia harus menandatangani perjanjian kerja. (standar Perjanjian Kerja Peraturan BP2MI)
8. Calon PMI yang dinyatakan memenuhi syarat, sebelum diberangkatkan wajib melakukan pendataan sidik jari biometrik melalui Sisko P2MI.
9. Keberangkatan CPMI harus diinformasikan ke atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara penempatan.

Tahap Pemberangkatan

Proses pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia, yaitu :

1. BP2MI memfasilitasi pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia yang telah melalui proses penempatan sebelum bekerja untuk penempatan melalui BP2MI.

2. BP2MI dan P3MI menginformasikan data keberangkatan Pekerja Migran Indonesia kepada Atase Ketenagakerjaan atau Pejabat Dinas Luar Negeri yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.
3. Biaya keberangkatan pekerja migran Indonesia sendiri difasilitasi oleh BP2MI untuk penempatan PMI melalui BP2MI.
4. Pelaksanaan dari awal sampai keberangkatan dilakukan oleh BP2MI berkoordinasi dengan kementerian/lembaga dan/atau Pemerintah Daerah. Namun, Dalam hal Pemerintah Daerah telah membentuk LTSA Pekerja Migran Indonesia, koordinasi sebagaimana dimaksud dilakukan melalui LTSA Pekerja Migran Indonesia.
5. Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman tahapan sebelum bekerja diatur dengan Peraturan BP2MI.

TAHAPAN SELAMA BEKERJA/TAHAP PENEMPATAN

Tahapan selama bekerja dimulai sejak kedatangan pekerja migran Indonesia di negara tujuan penempatan. Proses penempatan PMI pada tahap ini yaitu:

1. Pekerja Migran Indonesia yang telah tiba di negara tujuan penempatan harus melaporkan kedatangannya kepada Atase Ketenagakerjaan atau Pejabat Dinas Luar Negeri yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia melalui Portal Peduli WNI yang diintegrasikan dengan Sisnaker dan Sisko P2MI. Untuk penempatan melalui P3MI, maka Mitra Usaha P3MI wajib melaporkan kedatangan PMI kepada instansi tersebut di atas.
2. Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh kepala Perwakilan Republik Indonesia akan melakukan pendataan kedatangan dan keberadaan pekerja migran Indonesia berdasarkan data yang disampaikan BP2MI serta melakukan pembinaan kepada pekerja migran Indonesia saat tiba di negara tujuan penempatan.
3. Pekerja Migran Indonesia selanjutnya menerima orientasi sebelum bekerja yang dilaksanakan oleh Pemberi Kerja sesuai dengan ketentuan di negara tujuan penempatan, kemudian diberikan Identitas Pekerja Asing dan Jaminan Sosial atau Asuransi oleh Pemberi Kerja di negara tujuan penempatan dan mulai bekerja pada Pemberi Kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja.
4. Dalam hal Perjanjian Kerja telah berakhir, Pekerja Migran Indonesia harus melaporkan kepulangan kepada Atase Ketenagakerjaan atau Pejabat Dinas Luar Negeri yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia. Jika penempatan dilakukan melalui P3MI maka P3MI wajib melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan perjanjian

kerja PMI kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara penempatan PMI.

5. Proses kepulangan Pekerja Migran Indonesia dan pemenuhan hak merupakan tanggung jawab Pemberi Kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja. Perwakilan Republik Indonesia memfasilitasi kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal pengurusan dokumen perjalanan untuk kepulangan.

TAHAP SETELAH BEKERJA/TAHAP KEPULANGAN

Tahapan setelah bekerja/tahap kepulangan yaitu dimulai sejak pekerja migran Indonesia tiba di debarkasi Indonesia. Dalam hal pekerja migran Indonesia sebagaimana dimaksud bermasalah berdasarkan laporan dari Atase Ketenagakerjaan atau Pejabat Dinas Luar Negeri yang ditunjuk oleh kepala perwakilan republik indonesia, BP2MI akan memfasilitasi pekerja migran Indonesia dari debarkasi Indonesia sampai ke daerah asal.

Peraturan yang terkait dengan kepulangan PMI yaitu Peraturan BNP2TKI No. 3 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Sampai Ke Daerah Asal. Pasal 3 Peraturan BNP2TKI No. 3 Tahun 2019, menyatakan:

“Pekerja Migran Indonesia Bermasalah adalah pekerja migran Indonesia yang mengalami permasalahan atau musibah yang terjadi baik di dalam maupun di luar negeri”.

Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah yang selanjutnya disebut Pelayanan Kepulangan adalah pelayanan yang diberikan kepada Pekerja Migran Indonesia Bermasalah selama berada di debarkasi, *shelter*, atau tempat lain yang ditunjuk oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia/Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sampai ke daerah asal.

Pelayanan Kepulangan diberikan kepada Pekerja Migran Indonesia dalam hal:

- a. gagal berangkat karena hasil pencegahan pemberangkatan dan / atau penipuan;
- b. mengalami kecelakaan yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi;
- c. mengalami masalah ketika pulang cuti atau berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- d. mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir;
- e. terjadi peperangan, bencana alam, dan/atau wabah penyakit di negara tujuan penempatan;

- f. mengalami deportasi;
- g. mengalami gangguan kesehatan baik sakit fisik dan/atau psikis;
- h. meninggal dunia; dan/atau
- i. mengalami permasalahan lainnya.

Syarat penerima Pelayanan Kepulangan yaitu:

- a. membawa atau terdaftar sebagai Pekerja Migran Indonesia Bermasalah dalam surat pengantar dari Perwakilan Republik Indonesia atau Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia di Taipei;
- b. membawa atau terdaftar dalam surat pengantar atau surat pernyataan dari instansi berwenang di dalam negeri;
- c. menunjukan paspor atau surat perjalanan laksana paspor; dan
- d. tidak ada pihak yang bertanggung jawab terhadap kepulangan Pekerja Migran Indonesia.

Seluruh biaya kegiatan Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara BNP2TKI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III

BENTUK PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

A. PELINDUNGAN HUKUM

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Begitu pula perlindungan hukum bagi rakyat menurut Philipus M. Hadjon meliputi dua hal, yakni:

- a. Perlindungan Hukum Preventif (pencegahan), yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif;
- b. Perlindungan Hukum Represif (pemaksaan), yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.¹¹

Pelindungan yang diberikan oleh negara kepada calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia mencakup:

- 1) Pelindungan sebelum bekerja yaitu pelindungan sejak pendaftaran sampai keberangkatan.
- 2) Pelindungan selama bekerja yaitu pelindungan selama pekerja migran Indonesia dan anggota Keluarganya berada di Luar Negeri.
- 3) Pelindungan setelah bekerja yaitu pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal.

Bentuk Pelindungan Hukum bagi calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia, meliputi:

- 1) Pekerja Migran Indonesia hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang:
 - a. mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing;
 - b. telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia; dan/atau
 - c. memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.

¹¹ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, h. 1-2.

- 2) Pemerintah Pusat dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan PMI untuk negara tertentu atau jabatan tertentu di luar negeri dengan alasan :
 1. pertimbangan keamanan;
 2. perlindungan hak asasi manusia;
 3. pemerataan kesempatan kerja; dan/atau
 4. kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional.
- 3) Dalam menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat memperhatikan saran dan pertimbangan Perwakilan Republik Indonesia, Kementerian/lembaga, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, dan masyarakat.
- 4) Penetapan negara tertentu atau jabatan tertentu ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- 5) Ketentuan lebih lanjut mengenai penghentian dan pelarangan penempatan Pekerja Migran Indonesia diatur dengan Peraturan Menteri.

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.

B. PELINDUNGAN SOSIAL

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan sosial bagi calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia, melalui:

- a. peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standarisasi kompetensi pelatihan kerja;
- b. peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi;
- c. penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten;
- d. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya;
- e. kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak; dan
- f. penyediaan pusat Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

C. PELINDUNGAN EKONOMI

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan ekonomi bagi calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia, melalui:

- a. pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
- b. edukasi keuangan agar Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan
- c. edukasi kewirausahaan.

Demikian pengaturan tentang perlindungan sosial yang diatur dalam UU No. 18 Tahun 2017, adapun dalam Pasal 35 dinyatakan ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan hukum, perlindungan sosial, dan perlindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia diatur dengan Peraturan Pemerintah. Namun dua tahun sejak UU ini diundangkan, peraturan pelaksana berupa Peraturan Pemerintah tentang perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial PMI belum juga dikeluarkan.

D. PELINDUNGAN KELUARGA PMI

UU No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur tentang perlindungan keluarga PMI. Ini tercantum pada Pasal 3 UU No. 18 Tahun 2017 yang menyatakan bahwa perlindungan PMI bertujuan untuk:

- a. menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia; dan
- b. menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 5 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Pelindungan PMI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.

Dari rumusan pasal tersebut terdapat 3 (tiga) bentuk perlindungan yang diberikan kepada PMI dan Keluarga PMI, meliputi perlindungan dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Aturan tentang perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Calon PMI/PMI diatur

dalam bagian ketujuh Pasal 31-36 UU No. 18 Tahun 2017. Pembagiannya yaitu, Pasal 31-33 mengatur tentang perlindungan hukum, Pasal 34 tentang perlindungan sosial, dan Pasal 35 mengatur tentang perlindungan ekonomi. Berikut penjelasan mengenai perlindungan terhadap Keluarga PMI berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017.

Bentuk perlindungan bagi keluarga PMI yang dicanangkan UU No. 18 Tahun 2017 dalam aspek perlindungan sosial yaitu, reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya. Selain itu terdapat satu bentuk perlindungan sosial yang diatur yaitu jaminan sosial.

Pasal 29 UU No. 18 Tahun 2017 dijelaskan bahwa “Dalam upaya Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat menyelenggarakan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya”. Selaras dengan itu, UU Ketenagakerjaan yakni UU No. 13 Tahun 2003, dalam Pasal 99 ayat (1) juga menegaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Jaminan Sosial yaitu suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.¹² Penyelenggaraan program Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional,¹³ lebih lanjut tentang jaminan sosial pekerja migran diatur dalam peraturan pelaksana dari pasal 29 UU No 18 Tahun 2017 yaitu Permenaker No. 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial PMI. Adapun program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS sesuai dengan yang diatur dalam Permenaker No. 18 Tahun 2018, yaitu:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);
- b. Jaminan Kematian (JKM); dan
- c. Jaminan Hari Tua (JHT).

Dari keseluruhan ketentuan yang diatur dalam Permenaker No 18 Tahun 2018, yang menjadi subjek dari penyelenggaraan jaminan sosial yaitu terbatas bagi Calon PMI/PMI, baik yang ditempatkan oleh Pelaksana Penempatan atau perseorangan.¹⁴ Berbeda dengan yang diatur dalam Pasal 29 UU No 18 Tahun 2017 dan Pasal 99 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, bahwa penyelenggaraan jaminan sosial seharusnya diberikan kepada pekerja migran Indonesia dan keluarganya. Namun, tidak terdapat satu pasal pun dalam Permenaker tersebut

¹² Lihat Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

¹³ Undang-Undang Nomor. 18 Tahun 2017, *Op. Cit.*, Pasal 29

¹⁴ *Ibid*, Pasal 5

yang mengatur tentang jaminan sosial bagi keluarga PMI. Keluarga PMI hanya sebagai penerima manfaat jaminan sosial yang akan diterima apabila PMI cacat total atau meninggal dunia seperti, santunan jaminan kematian atau santunan kematian akibat kecelakaan kerja dan beasiswa pendidikan atau pelatihan bagi 2 (dua) orang anak PMI.

BAB IV

JAMINAN SOSIAL PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Dalam menjalani kehidupannya manusia menghadapi ketidakpastian, baik ketidakpastian yang bersifat spekulatif maupun ketidakpastian murni yang menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni inilah yang kemudian disebut dengan resiko. Resiko dapat digolongkan menjadi dua kelompok utama, yaitu resiko fundamental dan resiko khusus. Perbedaan resiko fundamental dan resiko khusus terletak pada kuantitas subjeknya. Resiko fundamental sifatnya kolektif dan dirasakan oleh masyarakat, seperti resiko politis, ekonomi, sosial, keamanan dan pertahanan dan internasional. Sedangkan resiko khusus sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perseorangan, seperti resiko terhadap harta benda, terhadap diri pribadi, dan terhadap kegagalan usaha. Untuk menghadapi resiko tersebut tentunya diperlukan suara instrumen atau alat yang sedikit-tidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko itu. Instrumen atau alat yang dimaksud yaitu Jaminan Sosial.¹⁵

Jaminan Sosial dalam bahasa Inggris disebut dengan istilah *Social Security*. Istilah ini muncul pertama kali di Amerika Serikat dalam dalam The Social Security Act tahun 1935 untuk mengatasi masalah-masalah pengangguran, manula, orang-orang sakit dan anak-anak akibat depresi ekonomi. Kemudian dipakai secara resmi oleh New Zealand Tahun 1938 sebelum secara resmi dipakai oleh *International Labour Organization (ILO)*. Menurut ILO *Social security* pada prinsipnya yakni ialah sistem perlindungan yang diberikan masyarakat untuk warganya, dengan melalui usaha-usaha dalam menghadapi berbagai resiko ekonomi atau sosial yang bisa mengakibatkan terhentinya atau bahkan sangat berkurangnya penghasilan. Lebih lanjut dalam Konvensi ILO 102 dijelaskan bahwa:

“*Social security* merupakan perlindungan yang disediakan masyarakat untuk anggotanya melalui serangkaian tindakan publik, seperti :

1. Untuk menyesuaikan tidak adanya atau pengurangan substansial pendapatan dari pekerjaan yang diperoleh dari berbagai kemungkinan (seperti sakit, bersalin, cedera kerja, pengangguran, usia lanjut dan kematian pencari nafkah)
2. Untuk memberi perawatan kesehatan; dan untuk memberikan manfaat bagi keluarga dan anak-anak.”¹⁶

¹⁵ Zainal Asikin, Dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, hal. 98

¹⁶ [https://www.materi.carageo.com/pengertian-jaminan-sosial-menurut-para-ahli/#ILO\(International_Labour_Organization\)](https://www.materi.carageo.com/pengertian-jaminan-sosial-menurut-para-ahli/#ILO(International_Labour_Organization))

Sedangkan Kennet Thomson, seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jenderal International Social Security Association (ISSA) di Jenewa, dalam Regional Training Seminar ISSA di Jakarta bulan Juni 1980, mengatakan bahwa “Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak”.¹⁷

Menurut Lalu Husni, Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan secara sempit. Pengertian luas jaminan sosial meliputi usaha-usaha yang berupa:

- a. Pencegahan dan pengembangan, yaitu di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lainnya yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial (*social security*).
- b. Pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan yang dapat dikelompokkan dalam pengertian bantuan sosial (*social assistance*).
- c. Pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perusahaan, transmigrasi, koperasi, dan lainnya yang dapat dikategorikan dalam sarana sosial (*social infra structure*).

Sedangkan dalam pengertian yang sempit, jaminan sosial ini meliputi usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan, yang berupa bantuan sosial dan asuransi sosial.¹⁸

Selaras dengan pengertian di atas UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) pada Pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa ‘Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.’”

Jaminan Sosial merupakan hak konstitusional warga negara, hal ini termaktub dalam Pasal 28 H ayat (3) UUD 1945, yang menyatakan “setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Konsekwensi dari pasal tersebut, Pemerintah memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan

¹⁷ Zainal Asikin, Dkk., *Opcit.* hal 99

¹⁸ Zainal Asikin, Dkk., 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, h. 101.

sistem jaminan sosial nasional bagi seluruh warga negaranya. Salah satu yang menjadi objek jaminan sosial yang rentan terhadap resiko yaitu pekerja migran Indonesia (PMI).

Jaminan Sosial bagi pekerja migran Indonesia sebelumnya diatur dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri yang dilaksanakan dalam bentuk asuransi. Kemudian diubah dengan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. UU No. 18 Tahun merupakan suatu bentuk kemajuan apabila dibandingkan dengan UU No. 39 Tahun 2004. Kemajuan tersebut dapat dilihat dari adanya Bab dan Pasal-pasal spesifik mengenai pelindungan pekerja migran Indonesia, hak-hak pekerja migran Indonesia, jaminan sosial, tugas dan tanggung jawab Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, serta layanan terpadu satu atap (LTSA) perlindungan pekerja migran Indonesia.

Pasal 29 ayat (1) UU PPMI menyatakan bahwa “Dalam upaya perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat menyelenggarakan Jaminan Sosial bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya”. Penyelenggaraan program Jaminan Sosial bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Dengan adanya ketentuan tentang jaminan sosial tersebut maka perlindungan jaminan sosial bagi pekerja migran Indonesia yang selama ini dilaksanakan oleh perusahaan asuransi yang tergabung dalam konsorsium asuransi dengan program perlindungan meliputi perlindungan pra-penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan. Peran perlindungan tersebut saat ini dialihkan dan dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Namun untuk risiko tertentu yang tidak tercakup dalam program Jaminan Sosial, BPJS dapat bekerja sama dengan lembaga pemerintah atau swasta.¹⁹

Pasal 29 ayat (3) UU No. 18 Tahun 2017 mengamanatkan aturan lebih lanjut tentang jaminan sosial pekerja migran Indonesia diatur dalam Peraturan Menteri. Sebagai bentuk pelaksanaan terhadap perintah UU No. 18 Tahun 2017 kemudian lahir Permenaker No. 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.

¹⁹ RATIHTIARI, A. A. Titah; PARSA, I Wayan. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI LUAR NEGERI. Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum, [S.l.], v. 7, n. 7, p. 1-16, june 2019. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/50129/29846>

A. BENTUK PROGRAM JAMINAN SOSIAL PMI

Jaminan sosial pekerja migran Indonesia merupakan bentuk perlindungan sosial yang diberikan kepada pekerja migran Indonesia mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja. Jaminan sosial pekerja migran Indonesia sesuai dengan amanat UU No. 18 Tahun 2017, diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Lebih lanjut dalam Permenaker No. 18 Tahun 2018 terdapat 3 (tiga) bentuk program jaminan sosial yang akan diterima oleh pekerja migran Indonesia, yaitu,

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);
- b. Jaminan Kematian (JKm); dan
- c. Jaminan Hari Tua (JHT).

Ad.a. Jaminan kecelakaan kerja (JKK) adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Ad.b. Jaminan Kematian (JKm) adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja.

Ad.c. Jaminan Hari Tua (JHT) adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta selesai perjanjian kerja dan kembali ke Indonesia, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

Calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri baik yang ditempatkan oleh pelaksana penempatan maupun perseorangan wajib terdaftar terlebih dahulu minimal dalam program JKK dan JKm, sedangkan untuk program JHT dapat diikuti oleh calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia secara sukarela.

Berbeda dengan yang diatur dalam Permenakertrans Nomor Per. 23/Men/XII/2008 yang kemudian diubah dengan Permenakertrans Nomor Per.07/Men/V/2010 Tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia yang merupakan aturan pelaksana dari ketentuan Pasal 68 UU No. 39 Tahun 2004, bentuk program asuransi TKI yang dilaksanakan meliputi:

- a. program asuransi TKI pra penempatan;
- b. program asuransi TKI selama penempatan; dan
- c. program asuransi TKI purna penempatan.

Ad.a. Program asuransi TKI pra penempatan meliputi:

- a. risiko meninggal dunia;
- b. risiko sakit dan cacat;
- c. risiko kecelakaan;
- d. risiko gagal berangkat bukan karena kesalahan calon TKI; dan
- e. risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual.

Ad.b. Program asuransi TKI selama penempatan sebagaimana dimaksud meliputi:

- a. risiko gagal ditempatkan bukan karena kesalahan TKI;
- b. risiko meninggal dunia;
- c. risiko sakit dan cacat;
- d. risiko kecelakaan di dalam dan di luar jam kerja;
- e. risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara perseorangan maupun massal sebelum berakhirnya perjanjian kerja;
- f. risiko upah tidak dibayar;
- g. risiko pemulangan TKI bermasalah;
- h. risiko menghadapi masalah hukum;
- i. risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual;
- j. risiko hilangnya akal budi; dan
- k. risiko yang terjadi dalam hal TKI dipindahkan ke tempat kerja/tempat lain yang tidak sesuai dengan perjanjian penempatan.

Ad.c. Program asuransi TKI purna penempatan yaitu terdiri dari:

- a. risiko kematian;
- b. risiko sakit;
- c. risiko kecelakaan; dan
- d. risiko kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal, seperti risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual dan risiko kerugian harta benda.

Terdapat 13 (tiga belas) jenis asuransi yang ditanggung saat asuransi TKI ditangani oleh konsorsium yang di dalamnya mencakup jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JKm). Asuransi TKI yang diatur dalam Permenakertrans Nomor Per.07/Men/V/2010 tidak mengatur tentang Jaminan Hari Tua (JHT) bagi pekerja migran Indonesia.

B. PENDAFTARAN JAMINAN SOSIAL

Untuk mendapatkan perlindungan sosial dalam bentuk jaminan sosial baik dalam bentuk JKK, JKm dan JHT pekerja migran Indonesia wajib terdaftar dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Syarat kepesertaan jaminan sosial PMI yaitu merupakan calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia.

Pendaftaran Jaminan sosial dilakukan di kanal BPJS dengan mengisi formulir pendaftaran yang berisikan data diri dan data keluarga calon pekerja migran Indonesia. Selain itu calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia juga harus melampirkan persyaratan lainnya, yaitu :

1. Foto kopi Kartu Tanda Penduduk (KTP);
2. Kartu Keluarga (KK);
3. Foto kopi Paspor; dan
4. Foto kopi Perjanjian Kerja (PK).

Dalam pendaftaran program JKK, JKm dan JHT pada masa selama dan setelah bekerja harus dilakukan paling cepat sebulan sebelum keberangkatan bekerja ke negara penempatan. selanjutnya calon PMI atau PMI akan mendapatkan kartu kepesertaan bagi yang diterbitkan paling lambat 1 (satu) hari kerja sejak formulir pendaftaran diterima secara lengkap dan benar serta iuran dibayar lunas secara nontunai kepada BPJS Ketenagakerjaan. Kartu kepesertaan yang dimaksud dapat berupa fisik maupun elektronik atau digital. Kepesertaan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia pada BPJS Ketenagakerjaan mulai berlaku sejak nomor kepesertaan tersebut diterbitkan. Namun, Jika terjadi perubahan data diri dan keluarga calon PMI atau PMI, maka wajib disampaikan secara lengkap dan benar kepada BPJS melalui kanal BPJS Ketenagakerjaan.

C. JANGKA WAKTU PELINDUNGAN JAMINAN SOSIAL PMI

Program Jaminan Sosial PMI mulai berlaku pada masa sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja dengan ketentuan jangka waktu berlaku sebagai berikut :

- 1) Jangka waktu perlindungan sebelum bekerja paling lama 5 (lima) bulan.
- 2) Dalam hal Calon Pekerja Migran Indonesia belum berangkat ke negara tujuan penempatan melebihi jangka waktu 5 (lima) bulan, Calon Pekerja Migran Indonesia melakukan pendaftaran perlindungan sebelum bekerja dengan membayar kembali iuran.

- 3) Jangka waktu perlindungan selama bekerja paling lama 25 (dua puluh lima) bulan dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Paling lama 24 (dua puluh empat) bulan di negara tujuan penempatan; dan
 - b. Paling lama 1 (satu) bulan pada saat persiapan kepulangan di negara tujuan penempatan.
- 4) Pekerja Migran Indonesia perseorangan mendapatkan tambahan perlindungan selama bekerja paling lama 1 (satu) bulan setelah pendaftaran dan pembayaran iuran sampai dengan Pekerja Migran Indonesia berangkat ke negara tujuan penempatan, dalam bentuk manfaat program JKm.
- 5) Dalam hal Pekerja Migran Indonesia perseorangan belum berangkat ke negara tujuan penempatan setelah melewati 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), segala risiko menjadi tanggung jawab Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan.
- 6) Jangka waktu perlindungan setelah bekerja paling lama 1 (satu) bulan.

D. IURAN JAMINAN SOSIAL PMI

Untuk mendapatkan manfaat Jaminan Sosial, calon pekerja migran Indonesia atau pekerja miran Indonesia diwajibkan membayar iuran jaminan sosial baik program JKK, JKm, dan JHT yang rician besaran iuran tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Besaran Iuran Program JKK dan JKm

Pembayaran iuran program JKK dan JKm dibayarkan secara bertahap oleh pelaksana penempatan atau perseorangan. Untuk pelaksana penempatan dibayarkan sekaligus sebesar Rp. 370.000,00 (tiga ratus tujuh puluh ribu rupiah) sedangkan untuk perseorangan dibayarkan sebesar Rp. Rp332.500,00 (tiga ratus tiga puluh dua ribu lima ratus rupiah) yang merupakan akumulasi dari iuran program JKK dan JKm pada masa sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja. Rincian dari pembagian iuran tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Bagi Calon Peketja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan oleh Pelaksana Penempatan.

NO	MASA PELINDUNGAN	JUMLAH IURAN	RINCIAN
1.	Sebelum bekerja : Paling lama 5 (lima) bulan dan dapat diperpanjang kembali untuk 5 (lima) bulan berikutnya apabila belum diberangkatkan.	Rp. 37.500,00 (tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah).	a. JKK sebesar Rp. 25.500,00 (dua puluh lima ribu lima ratus rupiah); b. JKM sebesar Rp.

			12.000,00 (dua belas ribu rupiah).
2.	Selama bekerja : 24 (dua puluh empat) bulan selama di negara tujuan penempatan ditambah 1 (satu) bulan pengurusan kepulangan ke Indonesia.	Rp. 332.500,00 (tiga puluh tiga ribu lima ratus).	a. JKK sebesar Rp. 202.000,00 (dua ratus dua ribu rupiah);
3.	Setelah bekerja : paling lama 1 (satu) bulan di Indonesia.		b. JKM sebesar Rp. 130.500,00 (seratus tiga puluh ribu lima ratus rupiah).
4.	Pekerja Migran Indonesia yang melakukan : a. Perpanjangan perjanjian kerja; c. Perjanjian kerja awal melebihi 24 (dua puluh empat) bulan terhitung bulan ke 25 (dua puluh lima).	Rp. 13.500,00 (tiga belas ribu lima ratus) setiap bulan dibayar;	a. JKK sebesar Rp. 8.000,00 (delapan ribu rupiah);
			b. JKM sebesar Rp. 5.500,00 (lima ribu lima ratus rupiah).

b) Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia Perseorangan

NO	MASA PELINDUNGAN	JUMLAH IURAN	RINCIAN
1.	Selama bekerja : Paling lama 1 (satu) bulan sebelum keberangkatan ke negara tujuan ditambah 24 (dua puluh empat) bulan selama di negara tujuan penempatan ditambah 1 (satu) bulan pengurusan kepulangan ke Indonesia.	Rp. 332.500,00 (tiga puluh tiga ribu lima ratus).	a. JKK sebesar Rp. 202.000,00 (dua ratus dua ribu rupiah);
2.	Setelah bekerja : paling lama 1 (satu) bulan di Indonesia.		b. JKM sebesar Rp. 130.500,00 (seratus tiga puluh ribu lima ratus rupiah).

3.	Pekerja Migran Indonesia yang melakukan :	Rp. 13.500,00 (tiga belas ribu lima ratus) setiap bulan dibayar;	a. JKK sebesar Rp. 8.000,00 (delapan ribu rupiah);
	a. Perpanjangan perjanjian kerja; b. Perjanjian kerja awal melebihi 24 (dua puluh empat) bulan terhitung bulan ke 25 (dua puluh lima).		b. JKM sebesar Rp. 5.500,00 (lima ribu lima ratus rupiah).

2. Besaran Iuran Bulanan Program JHT

Pembayaran iuran program JHT dilakukan pada saat Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia mengikuti program JHT. Besaran iuran JHT sendiri ditentukan oleh CPMI atau PMI sesuai dengan ketentuan besaran iuran JHT yaitu, sebagai berikut :

NO	IURAN PROGRAM JHT
1.	Rp50.000,00 (lima puluh ribu rupiah)
2.	Rp 100.000,00 (seratus ribu rupiah)
3.	Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah)
4.	Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah)
5.	Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah)
6.	Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah)
7.	Rp600.000,00 (enam ratus ribu rupiah)

E. BENTUK DAN MANFAAT PROGRAM JAMINAN SOSIAL PMI

Terbitnya Permen 18 tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia pada pertengahan Desember baru lalu mempertegas penerapan system SJSN pada asuransi PMI. Keterlibatan BPJS Ketenagakerjaan dalam program ini bukan lagi karena rekomendasi dari lembaga tinggi setingkat DPR, lembaga anti rasuah, KPK ataupun sekelas Bank Dunia. Tetapi perintah UU No 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pada pasal 29 tegas disebutkan dalam upaya perlindungan pekerja migran Indonesia, pemerintah pusat menyelenggarakan jaminan sosial bagi PMI dan keluarganya. Program itu bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional. Penyelenggaranya ditegaskan dikelola oleh BPJS.

Permen 18/2018 boleh dibilang sebagai langkah maju dalam hal desain program dan perlindungan bagi PMI . Betapa tidak beberapa jenis program yang dikategorikan sebagai risiko

yang tidak dapat diasuransikan (*uninsurable risk*), tetap ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan dan secara cerdas dan cerdik masuk dalam skema tiga program SJSN. Seperti Pemutusan hubungan kerja (PHK), pelecehan seksual atau pemerkosaan serta hilang budi, gagal berangkat atau gagal ditempatkan, pemulangan PMI bermasalah, kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal dan PMI dipindahkan ke tempat kerja lain, semuanya dimasukan dalam manfaat JKK. Bahkan dapat tambahan manfaat berupa bea siswa bagi dua orang anak hingga perguruan tinggi dan pelatihan vokasi bagi PMI dan keluarganya. Masuknya program yang tadinya tergolong risiko yang tak dapat diasuransikan dapat dikatakan sebagai pradigma baru perlindungan jaminan sosial bagi PMI oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Permen ini telah mengakomodir 11 jenis risiko dari 13 jenis risiko yang ditanggung saat asuransi TKI ditangani konsorsium. Dua risiko yaitu risiko **menghadapi masalah hukum dan upah tidak dibayar** tidak ditangani karena sudah menjadi domain tugas pemerintah dan tanggung jawab atase ketenagakerjaan dan perwakilan RI.

Risiko – risiko yang tadinya tidak dapat diasuransikan itu karena dimasukan dalam manfaat JKK. Klaimnya pun bukan dihitung dari nilai pertanggungan, tetapi sifatnya merupakan bantuan. Sehingga PHK misalnya, klaimnya bukan dihitung sebagai pesangon tetapi manfaat JKK berupa bantuan PHK. Tindakan hukum pada kasus PHK mengacu pada UU yang berlaku di negara penempatan. Umumnya setiap negara memberlakukan pengusaha wajib membayar pesangon atau uang penghargaan pada pekerja yang terkena PHK. Selain itu aturan pesangon hanya berlaku pada pekerja di dalam negeri sebagaimana yang diatur pada pasal 150 hingga 172 UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan PHK terjadi di negara penempatan, sehingga sulit diterapkan. Padahal risiko PHK selalu menghantui PMI di luar negeri. Maka pemberian bantuan PHK sebagai manfaat JKK merupakan solusi.

Selain desain program yang insurable, juga ada perbedaan lainnya seperti besaran premi yang hanya Rp 370.000 bagi PMI yang ditempatkan pelaksana penempatan dan Rp 332.500 PMI perseorangan dan manfaat JKM santunan kematian dan pemakaman sebesar Rp 85.000.000,- Plus bea siswa bagi dua anak untuk pendidikan dan pelatihan kerja mulai dari tingkat TK hingga perguruan tinggi .Pada konsorsium asuransi TKI, premi sebesar Rp 400.000 dengan santunan Rp 75.000.000 dan bea siswa hanya pada satu anak.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

1. Bentuk Pelindungan JKK

Pekerja migran Indonesia yang terdaftar dalam JKK akan menerima manfaat JKK, meliputi, pelindungan sebelum bekerja dan setelah bekerja, dan pelindungan selama bekerja.

a. Jenis pelindungan sebelum bekerja dan setelah bekerja program JKK terdiri dari:

- 1) Perawatan dan pengobatan dalam program JKK diberikan sesuai dengan kebutuhan medis,
 - a. pemeriksaan dasar dan penunjang;
 - b. perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
 - c. rawat inap;
 - d. perawatan intensif;
 - e. penunjang diagnostik;
 - f. pengobatan;
 - g. pelayanan khusus;
 - h. alat kesehatan dan implan;
 - i. jasa dokter atau medis;
 - j. operasi;
 - k. transfusi darah; dan/atau
 - l. rehabilitasi medik.

Perawatan dan pengobatan sebagaimana dimaksud di atas diselenggarakan di fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal Kecelakaan Kerja terjadi pada daerah yang belum tersedia fasilitas kesehatan yang memenuhi standar untuk bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan, perawatan dan pengobatan tersebut diselenggarakan pada fasilitas kesehatan terdekat.

Biaya perawatan dan pengobatan pada fasilitas kesehatan untuk pertolongan calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia akibat Kecelakaan Kerja dibayar terlebih dahulu oleh calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia dan dapat diminta pengantiannya kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan standar biaya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketentuan ini juga berlaku bagi Pekerja Migran Indonesia yang terbukti mengalami resiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan.

Selain manfaat tersebut Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia untuk perlindungan sebelum bekerja dan perlindungan setelah bekerja juga mendapatkan manfaat berupa:

- a. santunan berupa uang; dan/atau
- b. pendampingan dan pelatihan vokasional bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang mengalami kecacatan akibat Kecelakaan Kerja.

Santunan berupa uang yang dimaksud, meliputi :

- 1) penggantian biaya pengangkutan Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya;
- 2) santunan Cacat Sebagian Anatomis, Cacat Sebagian Fungsi, dan Cacat Total Tetap;
- 3) santunan kematian;
- 4) santunan berkala yang dibayarkan sekaligus jika Peserta mengalami Cacat Total Tetap akibat Kecelakaan Kerja;
- 5) biaya rehabilitasi berupa pembelian alat bantu (orthese) dan/atau alat ganti (prothese);
- 6) penggantian biaya gigi tiruan;
- 7) bantuan uang bagi Calon Pekerja Migran Indonesia yang gagal berangkat bukan karena kesalahan Calon Pekerja Migran Indonesia;
- 8) beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 (dua) orang anak Peserta, bagi Peserta yang mengalami Cacat Total Tetap akibat Kecelakaan Kerja atau meninggal akibat Kecelakaan Kerja, yang dibayarkan secara tahunan dan besarnya ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan anak Peserta; dan/atau
- 9) bantuan uang bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal.

Besaran Santunan Manfaat Program JKK bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja terdiri dari:

- a. Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, meliputi:

- 1) jika menggunakan angkutan darat, sungai, atau danau paling banyak sebesar Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah);
 - 2) jika menggunakan angkutan laut paling banyak sebesar Rp 1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah);
 - 3) jika menggunakan angkutan udara paling banyak sebesar Rp 2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah); atau
 - 4) jika menggunakan lebih dari 1 (satu) angkutan, maka berhak atas biaya paling banyak sesuai ketentuan maksimal masing-masing angkutan yang digunakan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c.
- b. Santunan Cacat, meliputi;
- 1) Cacat Sebagian Anatomis = % sesuai tabel x Rp 142.000.000,00 (seratus empat puluh dua juta rupiah);
 - 2) Cacat Sebagian Fungsi % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel X Rp 142.000.000,00 (seratus empat puluh dua juta rupiah); dan
 - 3) Cacat Total Tetap sebesar Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- c. Santunan kematian akibat Kecelakaan Kerja sebesar Rp 85.000.000,00 (delapan puluh lima juta rupiah).
- d. Santunan berkala Cacat Total Tetap dibayar sekaligus sebesar Rp 4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah).
- e. Biaya rehabilitasi berupa pembelian alat bantu {orthese} dan/atau alat ganti {prothese} bagi Peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat Kecelakaan Kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40 % (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik.
- f. Penggantian biaya gigi tiruan paling banyak Rp 3.000.000,00 (tiga juta rupiah).
- g. Bantuan uang bagi Calon Pekerja Migran yang gagal berangkat bukan karena kesalahan Calon Pekerja Migran Indonesia diberiksin dengan ketentuan sebagai berikut:
- 1) sebesar Rp 7.500.000,00 (tujuh juta lima ratus ribu rupiah);
 - 2) tidak disebabkan oleh kesalahan Pelaksana Penempatan dan kebijakan Pemerintah Republik Indonesia.
- h. Beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 (dua) orang anak Peserta, bagi Peserta yang mengalami Cacat Total Tetap akibat Kecelakaan Kerja atau

meninggal akibat Kecelakaan Kerja, yang dibayarkan secara tahunan yang besarnya ditentukan berdasarkan tingkatan pendidikan anak Peserta dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Pembayaran klaim beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja diberikan berdasarkan pengajuan yang dilakukan setiap tahun.
- 2) Tingkat pendidikan :
 - TK/SD/ sederajat sebesar Rp 1.200.000,00 (satu juta dua ratus ribu rupiah) pertahun;
 - SLTP/ sederajat sebesar Rp 1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah) pertahun;
 - SLTA/ sederajat sebesar Rp 2.400.000,00 (dua juta empat ratus ribu rupiah) pertahun; dan
 - Perguruan tinggi sebesar Rp 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) pertahun.
- 3) Pelatihan kerja disetarakan dengan santunan beasiswa pendidikan setingkat Perguruan tinggi.
- 4) Beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja diberikan sampai dengan anak Peserta berusia 23 (dua puluh tiga) tahun/ menikah / bekerja.
- 5) Apabila beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja tidak diajukan ahli waris pada setiap tahunnya, maka rapel beasiswa dapat diberikan hanya untuk satu tahun sebelumnya dan tahun berjalan.
- i. Kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal sebesar Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah).

b. Pelindungan Selama Bekerja

Manfaat program JKK bagi Pekerja Migran Indonesia diberikan dalam bentuk:

- a. perawatan dan pengobatan lanjutan akibat Kecelakaan Kerja bagi Pekerja Migran Indonesia yang dipulangkan ke Indonesia oleh pemberi kerja;
- b. santunan berupa uang; dan/atau
- c. pendampingan dan pelatihan vokasional di Indonesia bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami kecacatan akibat Kecelakaan Kerja.

Ad. a. Adapun perawatan dan pengobatan sebagaimana dimaksud diberikan sesuai dengan kebutuhan medis untuk :

- a. pemeriksaan dasar dan penunjang;

- b. perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
- c. rawat inap;
- d. perawatan intensif;
- e. penunjang diagnostik;
- f. pengobatan;
- g. pelayanan khusus;
- h. alat kesehatan dan implan;
- i. jasa dokter atau medis;
- j. operasi;
- k. transfusi darah; dan/atau
- l. rehabilitasi medik.

Ad. b. Santunan berupa uang sebagaimana dimaksud, meliputi :

- a. santunan Cacat Sebagian Anatomis, Cacat Sebagian Fungsi, dan Cacat Total Tetap;
- b. santunan kematian;
- c. santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila Peserta mengalami Cacat Total Tetap akibat Kecelakaan Kerja;
- d. bantuan uang bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami PHK akibat Kecelakaan Kerja dengan status kondisi tidak meninggal dunia;
- e. penggantian biaya pengangkutan bagi Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja, ke rumah sakit dan/atau ke tempat tinggal di negara tujuan penempatan;
- f. penggantian biaya pengangkutan untuk pemulangan bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami Kecelakaan Kerja dari negara tujuan penempatan ke Indonesia, dengan status kondisi tidak meninggal dunia;
- g. penggantian biaya pengangkutan bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang bermasalah;
- h. beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 (dua) orang anak Peserta, bagi Peserta yang mengalami Cacat Total Tetap akibat Kecelakaan Kerja atau meninggal akibat Kecelakaan Kerja, yang dibayarkan secara tahunan dan besarnya ditentukan berdasarkan tingkatan pendidikan anak Peserta;
- i. bantuan uang dan penggantian biaya pengangkutan untuk pemulangan bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami resiko gagal ditempatkan bukan karena kesalahan Pekerja Migran Indonesia; dan/atau

- j. bantuan uang bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal.

Besaran santunan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia selama bekerja, meliputi:

- a. Penggantian biaya pengangkutan Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya di negara tujuan penempatan, meliputi:
 - 1) jika menggunakan angkutan darat, sungai, atau danau paling banyak sebesar Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah);
 - 2) jika menggunakan angkutan laut paling banyak sebesar Rp 1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah);
 - 3) jika menggunakan angkutan udara paling banyak sebesar Rp 2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah); atau
 - 4) jika menggunakan lebih dari 1 (satu) angkutan, maka berhak atas biaya paling banyak sesuai ketentuan maksimal masing-masing angkutan yang digunakan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c.
- b. Santunan Cacat, meliputi:
 - 1) Cacat Sebagian Anatomis = % sesuai tabel x Rp 142.000.000,00 (seratus empat puluh dua juta rupiah);
 - 2) Cacat Sebagian Fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel X Rp 142.000.000,00 (seratus empat puluh dua juta rupiah); atau
 - 3) Cacat Total Tetap sebesar Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- c. Santunan kematian akibat Kecelakaan Kerja sebesar Rp 85.000.000,00 (delapan puluh lima juta rupiah).
- d. Santunan berkala Cacat Total Tetap dibayar sekaligus sebesar Rp 4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah).
- e. Bantuan uang bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami PHK akibat Kecelakaan Kerja dengan status kondisi tidak meninggal dunia, dengan ketentuan:
 - 1) Hak bantuan PHK diberikan untuk Pekerja Migran Indonesia yang mengalami Kecelakaan Kerja dan berhenti bekerja, dan tidak dapat diberikan karena:
 - PHK karena berakhirnya perjanjian kerja;
 - cuti;
 - PHK sakit bukan akibat Kecelakaan Kerja;
 - PHK karena dideportasi oleh pemerintah negara tujuan penempatan;

- PHK karena terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan penempatan;
 - perubahan politik dan kebijakan Pemerintah Indonesia maupun Pemerintah di negara tujuan penempatan;
 - PHK karena melakukan tindakan melanggar hukum misalnya melakukan tindakan kriminal, menggunakan atau mengedarkan narkoba;
 - PHK karena pindah pekerjaan atas kemauan sendiri, melarikan diri dan atau mengundurkan diri dari pekerjaannya.
- 2) Besaran bantuan PHK sesuai dengan tingkat masa kerja Pekerja Migran Indonesia, sebagai berikut:
- masa kerja 3 (tiga) bulan sampai dengan kurang dari 6 (enam) bulan sebesar Rp 2.000.000,00 (dua juta rupiah);
 - masa kerja 6 (enam) bulan sampai dengan kurang dari 12 (dua belas) bulan sebesar Rp 3.000.000,00 (tiga juta rupiah);
 - masa kerja 12 (dua belas) bulan sampai dengan kurang dari 18 (delapan belas) bulan sebesar Rp 4.000.000,00 (empat juta rupiah); atau
 - masa kerja 18 (delapan belas) bulan sampai dengan 3 (tiga) bulan sebelum perjanjian kerja berakhir sebesar Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah).
- f. Bantuan penggantian biaya pemulangan bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami Kecelakaan Kerja dengan status kondisi tidak meninggal dunia maksimal sebesar Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dengan standar biaya tiket pesawat udara kelas ekonomi.
- g. Biaya rehabilitasi berupa pembelian berupa alat bantu [orthese] dan/atau alat ganti bagi Peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat Kecelakaan Kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik.
- h. Bantuan uang bagi Pekerja Migran Indonesia bermasalah yang mengalami pemulangan, diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- 1) Penggantian tiket pesawat udara kelas ekonomi maksimal sebesar Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah).
 - 2) Tidak diperuntukkan bagi:

- Pekerja Migran Indonesia yang sengaja melakukan tindakan kriminal atau kegiatan yang melanggar hukum sehingga Pekerja Migran Indonesia terlibat masalah.
 - Pekerja Migran Indonesia dengan sengaja mengedarkan, mengonsumsi zat psikotropika dan minuman keras yang dilarang oleh Pemerintah setempat, yang secara langsung mengakibatkan Pekerja Migran Indonesia terlibat masalah.
- i. Beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 (dua) orang anak Peserta, bagi Peserta yang mengalami Cacat Total Tetap akibat Kecelakaan Kerja atau meninggal akibat Kecelakaan Kerja, yang dibayarkan secara tahunan yang besarnya ditentukan berdasarkan tingkatan pendidikan anak Peserta dengan ketentuan sebagai berikut:
- 1) Pembayaran klaim beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja diberikan berdasarkan pengajuan yang dilakukan setiap tahun.
 - 2) Tingkat pendidikan :
 - TK/SD/ sederajat sebesar Rp 1.200.000,00 (satu juta dua ratus ribu rupiah) pertahun;
 - SLTP/ sederajat sebesar Rp 1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah) pertahun;
 - SLTA/ sederajat sebesar Rp 2.400.000,00 (dua juta empat ratus ribu rupiah) pertahun; dan perguruan tinggi sebesar Rp 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) pertahun.
 - 3) Pelatihan kerja disetarakan dengan santunan beasiswa pendidikan sctingkat perguruan tinggi.
 - 4) Beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja diberikan sampai dengan anak Peserta berusia 23 (dua puluh tiga) tahun, telah menikah, atau telah bekerja.
 - 5) Jika beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja tidak diajukan ahli waris pada setiap tahunnya, rapel beasiswa dapat diberikan hanya untuk 1 (satu) tahun sebelumnya dan tahun berjalan.
- j. Bantuan uang bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami resiko gagal ditempatkan bukan karena kesalahan Pekerja Migran Indonesia sebesar Rp 7.500.000,00 (tujuh juta lima ratus ribu rupiah) serta penggantian biaya

pengangkutan untuk pemulangan sesuai tiket pesawat udara kelas ekonomi maksimal sebesar Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah).

- k. Bantuan uang bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal paling banyak sebesar Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah).

Ketentuan tentang Presentase Cacat lebih lanjut untuk perlindungan JKK dapat dilihat dari tabel berikut.

NO	CACAT TETAP SEBAGIAN	% (PRESENTASI)
1.	Lengan kanan dari sendi bahu ke bawah (untuk kidal berlaku sebaliknya)	40
2.	Lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
3.	Lengan kanan dari atau dari atas siku ke bawah (untuk kidal berlaku sebaliknya)	35
4.	Lengan kiri dari atau dari atas siku ke bawah	30
5.	Tangan kanan dari atau dari atas pergelangan ke bawah	32
6.	Tangan kiri dari atau dari atas pergelangan ke bawah (untuk kidal berlaku sebaliknya)	28
7.	Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
8.	Sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
9.	Kedua belah kaki dari bawah mata kaki ke bawah	50
10.	Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
11.	Kedua belah mata	70
12.	Sebelah mata atau diplopia pada penglihatan dekat	35
13.	Pendengaran pada sebelah telinga	20
14.	Ibu jari tangan kanan	15
15.	Ibu jari tangan kiri	12
16.	Telunjuk tangan kanan	9
17.	Telunjuk tangan kiri	7

18.	Salah satu jari lain tangan kanan	4
19.	Salah satu jari lain tangan kiri	3
20.	Ruas pertama telunjuk kanan	4,5
21.	Ruas pertama telunjuk kiri	3,5
22.	Ruas pertama jari lain Tangan kanan	2
23.	Ruas pertama jari lain tangan kiri	1,5
24.	Salah satu ibujari kaki	5
25.	Salah satu jari kaki lain	10
26.	Terkelupasnya kulit kepala	10-30
27.	Impotensi	40
28.	Kaki memendek sebelah: a. Kurang dari 5 cm b. 5 cm sampai kurang dari 7,5 cm c. 7,5 cm atau lebih	10 20 30
29.	Penurunan daya dengar kedua belah telinga setiap 10 desibel	6
30.	Penurunan daya dengar sebelah telinga setiap 10 desibel	3
31.	Kehilangan daun telinga sebelah	5
32.	Kehilangan kedua belah daun telinga	10
33.	Cacat hilangnya cuping hidung	30
34.	Perforasi sekat rongga hidung	15
35.	Kehilangan daya penciuman	10
36.	Hilangnya kemampuan kerja fisik: a. 51%-70% b. 26% - 50% c. 10%-25%	40 20 5
37.	Hilangnya kemampuan kerja mental tetap	70
38.	Kehilangan sebagian fungsi penglihatan setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10%. Jika efisiensi penglihatan kanan dan kiri berbeda, efisiensi penglihatan binokuler dengan rumus	7

	kehilangan efisiensi penglihatan: $(3 \times \% \text{ efisiensi penglihatan terbaik}) + \% \text{ efisiensi penglihatan terburuk}$	
39.	Kehilangan penglihatan warna	10
40.	Setiap kehilangan lapangan pandang 10 %	7

2. Jaminan Kematian (JKm)

Manfaat Program JKM, yaitu :

1. Manfaat Program JKM bagi Calon Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan Pekerja Migran Indonesia setelah bekerja terdiri dari:
 - a. santunan kematian Rp 16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah);
 - b. santunan berkala sebesar 24 (dua puluh empat) x Rp 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) = Rp 4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus; dan
 - c. biaya pemakaman sebesar Rp 3.000.000,00 (tiga juta rupiah).
2. Manfaat Program JKM yang diterima oleh Pekerja Migran Indonesia selama bekerja terdiri dari:
 - a. santunan kematian, santunan berkala, dan biaya pemakaman sebesar Rp 85.000.000,00 (delapan puluh lima juta rupiah) yang dibayar sekaligus; dan
 - b. beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 (dua) orang anak Peserta, bagi Peserta yang meninggal bukan akibat Kecelakaan Kerja, yang dibayarkan secara tahunan yang besarnya ditentukan berdasarkan tingkatan pendidikan anak Peserta dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 1) Pembayaran klaim beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja diberikan berdasarkan pengajuan yang dilakukan setiap tahun.
 - 2) Tingkat pendidikan :
 - a) TK/SD/ sederajat sebesar Rp 1.200.000,00 (satu juta dua ratus ribu rupiah) pertahun;
 - b) SLTP/ sederajat sebesar Rp 1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah) pertahun;
 - c) SLTA/ sederajat sebesar Rp 2.400.000,00 (dua juta empat ratus ribu rupiah) pertahun;
 - d) perguruan tinggi sebesar Rp 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) pertahun,

- 3) Pelatihan kerja disetarakan dengan santunan beasiswa pendidikan setingkat perguruan tinggi.
 - 4) Beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja diberikan sampai dengan anak Peserta berusia 23 (dua puluh tiga) tahun, telah menikah, atau telah bekerja.
 - 5) Jika beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja tidak diajukan ahli waris pada setiap tahunnya, rapel beasiswa dapat diberikan hanya untuk 1 (satu) tahun sebelumnya dan tahun berjalan.
3. Manfaat Program JKM sebagai tambahan perlindungan yang diterima oleh Pekerja Migran Indonesia perseorangan dalam masa paling lama 1 (satu) bulan setelah pendaftaran dan pembayaran iuran sampai dengan Pekerja Migran Indonesia berangkat ke negara tujuan penempatan, terdiri dari:
- a. santunan kematian Rp 16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah);
 - b. santunan berkala sebesar 24 (dua puluh empat) x Rp 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) = Rp 4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus; dan
 - c. biaya pemakaman sebesar Rp 3.000.000,00 (tiga juta rupiah).

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Manfaat program JHT dapat diberikan pada saat Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia:

- a. berhenti bekerja karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, termasuk gagal berangkat dan gagal ditempatkan;
- b. mengalami PHK;
- c. meninggal dunia;
- d. Cacat Total Tetap; atau
- e. menjadi warga negara asing.

Adapun besaran nominal manfaat program JHT bagi Calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia, sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor oleh pekerja migran Indonesia ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan Peserta. Pengembangan nilai manfaat program JHT dapat dilanjutkan walaupun peserta mengakhiri perjanjian kerja.

BAB V

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH

Pengertian perlindungan pekerja migran Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, adalah sebagai upaya untuk melindungi calon pekerja migran dan/atau pekerja migran Indonesia serta keluarganya untuk mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya dalam keseluruhan rangkaian kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja dan pasca bekerja dalam berbagai aspek hukum, harkat dan martabat, hak-hak nilai kemanusiaan, serta ekonomi dan sosial.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 memberikan kategori perlindungan baik sebelum, selama dan setelah bekerja. Pelindungan sebelum bekerja meliputi keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan mulai dari pendaftaran sampai dengan pemberangkatan (Pasal 1 angka 6). Sedangkan pelindungan selama bekerja meliputi keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia dan keluarganya selama bekerja di luar negeri (Pasal 1 angka 7). Pelindungan setelah bekerja yaitu keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak pekerja migran dan keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia sampai kembali ke daerah asalnya masing-masing, termasuk pelatihan kewirausahaan sebagai pelayanan lanjutan agar menjadi pekerja produktif (Pasal 1 angka 8).

Lebih lanjut disebutkan dalam penjelasan UUPMI disebutkan bahwa perlindungan PMI dan keluarganya perlu dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu yang melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, pihak swasta dan masyarakat. Pelindungan PMI juga menyangkut pelindungan secara kelembagaan yang mengatur tugas, kewajiban dan tanggungjawab serta kewenangan kementerian sebagai regulator atau pembuat kebijakan dengan badan sebagai operator/pelaksana kebijakan. Berikut pembahasan tentang kewenangan dan tanggung jawab Pemerintah Pusat, Provinsi, kab/kota dan Desa.

A. TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH PUSAT

Tugas dan tanggung jawab Pemerintah Pusat diatur dalam Pasal 39 UUPPMI, yaitu:

- a) mendistribusikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota melalui Pemerintah Daerah Provinsi;

- b) menjamin perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- c) mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- d) menjamin hak Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- e) membentuk dan mengembangkan sistem informasi terpadu dalam penyelenggaraan penempatan, dan
- f) perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
- g) melakukan koordinasi kerja sama antar instansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia;
- h) mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah.

B. TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

1. PROVINSI

Tugas dan tanggung jawab Pemerintah Provinsi diatur dalam Pasal 40 UUPPMI, yaitu:

- a) Melakukan sosialisasi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Kabupaten/kota;
- b) Menyenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan dan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- c) Mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- d) Menerbitkan izin kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- e) Melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara berjenjang dan periodik kepada Menteri;
- f) Memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja;

- g) Menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi syarat dan standar kesehatan;
- h) Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
- i) Mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- j) Dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat Provinsi.

2. KABUPATEN/KOTA

Tugas dan tanggung jawab Pemerintah Kabupaten/Kota diatur dalam Pasal 41 UUPPMI, yaitu:

- a) Melakukan sosialisasi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada pemerintah desa;
- b) Mensosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat ;
- c) membuat basis data Pekerja Migran Indonesia;
- d) Melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara periodik dan kepada Pemerintah Daerah Provinsi;
- e) Mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- f) Memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang menjadi tugas dan kewenangannya;
- g) Penyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja Calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan milik pemerintah da/atau swasta yang terakreditasi;
- h) Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di kabupaten/kota;
- i) Melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- j) Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;

- k) Mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- l) Dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia ditingkat kabupaten/kota.

3. DESA

Tugas dan tanggung jawab Pemerintah Desa diatur dalam Pasal 42 UUPPMI, yaitu:

- a) Melakukan sosialisasi informasi dan permintaan pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat;
- b) Menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
- c) Melakukan verifikasi data dan pencatatan calon Pekerja Migran Indonesia;
- d) Memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan calon Pekerja Migran Indonesia;
- e) Melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia; dan
- f) Melakukan pemberdayaan kepada calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya;

Ketentuan lebih lanjut tentang tugas dan tanggung jawab Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah.

BAB VI

LAYANAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

A. REFORMASI LAYANAN PENEMPATAN PMI

Menurut Erna Ratnaningsih (2017) pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia karena dengan adanya pekerjaan, maka manusia dapat hidup layak untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Konstitusi menjamin hak atas pekerjaan dalam Pasal 27 ayat (2) Perubahan UUD 1945 menyatakan setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah memiliki kewajiban untuk memenuhi hak atas pekerjaan dengan menyediakan lapangan pekerjaan. Namun, keterbatasan lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia yang bekerja ke luar negeri sebagai TKI atau sekarang disebut PMI.

Pemerintah belum memberikan perlindungan yang optimal terhadap TKI, mengingat banyaknya kasus-kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI di negara lain. Dengan menyadari pentingnya terhadap TKI yang menyumbang devisa bagi negara, maka pada tanggal 25 Oktober 2017 DPR telah mensahkan UU tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Adapun definisi pekerja migran Indonesia dalam UU ini adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Selanjutnya disebut dengan perlindungan pekerja migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon PMI dan keluarganya dalam mewujudkan terwujudnya terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial. Sementara itu dalam UU sebelumnya yaitu UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menekankan pada pemberian perlindungan warga negara yang menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan, khususnya pekerjaan di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya. Dari kedua definisi tersebut, maka perlindungan terhadap PMI dalam UU yang baru dilakukan sejak baik, baik sebelum, selama dan setelah bekerja, dibandingkan dengan UU yang lama yang memberikan perlindungan pada saat penempatan TKI.

Paradigma baru bagaimana peran negara dalam perlindungan PMI terdapat di dalam penjelasan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI lebih menekankan dan memberikan peran yang lebih besar kepada pemerintah dan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan perlindungan PMI. dalam UU ini, peran perlindungan PMI diserahkan kepada pemerintah Pusat maupun daerah dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja. Pihak swasta hanya diberi peran sebagai pelaksana penempatan PMI.

Penguatan peran negara baik di tingkat pusat dan daerah menunjukkan komitmen negara untuk memberikan perlindungan kepada PMI dan penghormatan hak asasi manusia. Dengan peran negara yang besar akan meminimalisasi tindakan eksploitatif yang selama ini dilakukan oleh pihak swasta untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Selama ini dominasi peran swasta dalam pengelolaan pekerja migran Indonesia menghantarkan PMI dalam situasi yang rentan pelanggaran HAM. Dalam UU lama (UU No. 39 Tahun 2004) peran swasta sangat dominan mulai memberikan informasi, pendataan, pengurusan dokumen, menyelenggarakan pendidikan, pra pemberangkatan, penampungan, *medical check-up*, memberangkatkan sampai menyelesaikan masalah hingga kepulangan. Dalam UU baru peran swasta hanya memberangkatkan PMI yang sudah diverifikasi oleh Lembaga Terpadu Satu Atap (LTSA), melaporkan kepulangan dan menyelesaikan masalah.

B. LAYANAN TERPADU SATU ATAP (LTSA) PMI

Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia atau yang selanjutnya disebut LTSA Pekerja Migran Indonesia adalah sitem layanan pemberian informasi, pemenuhan persyaratan, dan penanganan permasalahan pekerja migran Indonesia yang terintegrasi dalam layanan publik yang murah, mudah, dan cepat tanpa diskriminasi. LTSA Pekerja Migran Indonesia merupakan salah satu program perbaikan tata kelola penempatan dan perlindungan TKI dalam upaya pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah maupun Pemkab memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada pekerja migran secara cepat, murah, mudah, transparan, pasti dan terukur sesuai dengan kewenangan SKPD masing-masing sebagaimana yang diamanatkan dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

LTSA secara khusus diatur dalam BAB IV UU No. 18 Tahun 2017 Pelayanan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah secara terkoordinasi dan terintegrasi. Dalam penjelasan UU No. 18 Tahun 2017 menyebutkan bahwa Pemerintah Provinsi dan/atau Pemerintah Kabupaten/kota dapat membentuk LTSA Pekerja Migran Indonesia. Pembentukan LTSA Pekerja Migran Indonesia

bertujuan untuk memberikan kepastian dan kemudahan dalam pelayanan ketenagakerjaan, khususnya pelayanan penempatan PMI.

Lebih lanjut dalam dalam Pasal 38 UU No. 18 Tahun 2017 dijelaskan bahwa LTSA PMI bertujuan:

- a. mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pelayanan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- b. memberikan efisiensi dan transparansi dalam pengurusan dokumen penempatan dan pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan
- c. mempercepat peningkatan kualitas pelayanan Pekerja Migran Indonesia.

Ketentuan lebih lanjut mengenai LTSA diatur dengan Peraturan Pemerintah. Namun karena PP yang dimaksud belum dikeluarkan oleh Pemerintah berdasarkan ketentuan penutup Pasal 89 huruf b menyatakan semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksana dari UU No. 39 Tahun 2004 dinyatakan masih tetap berlaku selama tidak bertentangan dengan UU No. 18 Tahun 2017. Salah satu peraturan pelaksana dari UU No. 39 Tahun 2004 berkaitan dengan LTSA yaitu Permenaker Nomor 30 Tahun 2016 tentang pedoman pembentukan dan penyelenggaraan layanan satu atap penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PTKLN).

Pasal 6 Permenaker No 30 Tahun 2016 menyatakan bahwa LTSA PTKLN bertujuan meyenggarakan:

- a. Informasi Pasar Kerja;
- b. Pengurusan dokumen kependudukan;
- c. Penerbitan surat pengantar rekrut;
- d. Penyuluhan dan bimbingan jabatan;
- e. Surat pemeriksaan psikologi;
- f. Penerbitan surat keterangan sehat;
- g. Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK);
- h. Verifikasi sertifikasi pelatihan kerja;
- i. Verifikasi sertifikasi kompetensi kerja;
- j. Penandatanganan perjanjian penempatan dan perjanjian kerja;
- k. Asuransi TKI pra, masa dan purna;
- l. Rekom paspor;
- m. Pembekalan akhir pemberangkatan;
- n. Pemberian e-KTKLN.

Pemerintah Daerah Provinsi atau Kabupaten/kota sebagai penyelenggara LSA-PTKLN harus memenuhi persyaratan:

- a. Menetapkan Tim Penyelenggara pelayanan LSA-PTKLN dengan keputusan Gubernur atau Bupati/Wali Kota; dan
- b. Menetapkan tempat penyelenggaraan pelayanan LSA-PTKLN dengan keputusan Gubernur atau Bupati/Wali Kota.

Tim Penyelenggara pelayanan LSA-PTKLN keanggotaannya antara lain unsur yang mempunyai fungsi penempatan dan perlindungan TKI, Pelatihan Kerja, administrasi kependudukan, kesehatan, keimigrasian, kepolisian, dan lembaga psikologi.

DAFTAR PUSTAKAAN

PERATURAN TERKAIT :

1. UUD NRI TAHUN 1945
2. UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
3. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
5. UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
6. UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
7. PP No. 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan PMI oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)
8. Pepres No. 90 Tahun 2019 tentang BP2MI
9. Permenaker No. 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial PMI
10. Permenaker No. 10 Tahun 2019
11. Permenaker No. 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
12. Permenaker Nomor 30 Tahun 2016 tentang Pedoman Pembentukan dan Penyelenggaraan Layanan Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PTKLN).
13. Peraturan BP2MI No. 3 Tahun 2020 tentang Penerbitan SIP2MI
14. Peraturan BP2MI No. 4 Tahun 2020 tentang Pegawai BP2MI

PERATURAN LAMA :

1. UU No. 39 Tahun 2004 tentang PPTKILN
2. Permenaker No. 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri
3. PP No. 4 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan TKI di Luar Negeri oleh Pemerintah
4. Perpres No. 81 Tahun 2006 tentang BNP2TKI
5. Permenakertrans No. Per.14/Men/X/2010
6. Permenakertrans Nomor Per. 23/Men/XII/2008 yang kemudian diubah dengan Permenakertrans Nomor Per.07/Men/V/2010 Tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia

BUKU :

1. Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan - Tinjauan Politik Hukum*, Soft Media, Medan, 2011.
2. Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
3. Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Keempat, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
4. Zainal Asikin, Dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
5. Abdur Rasyid, *Fungsi Dan Tugas Balai Pelayanan, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Di Kota Makassar*. Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, 2013. (SKRIPSI)