

Mewujudkan Rekrutmen yang Adil

Pengalaman dari Indonesia

Yoga Prasetyo

Mewujudkan Rekrutmen yang Adil: Pengalaman dari Indonesia

Yoga Prasetyo

Agustus 2022

Daftar singkatan

ASEAN	Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (<i>Association of Southeast Asian Nations</i>)
BP2MI	Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
CEDAW	Konvensi Penghapusan Seluruh Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan
COVID-19	<i>Coronavirus disease</i> 2019
CRPD	Konvensi tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas
GBV	Kekerasan berbasis gender (<i>gender-based violence</i>)
EFMA	Employment of Foreign Manpower Act
HIV	Human Immunodeficiency Virus
HOME	Humanitarian Organization for Migration Economics
HURIDOCS	Human Rights Information and Documentation Systems
ILO	International Labour Organization
IOM	International Organization for Migration
IPA	In-Principle Approval
IRIS	International Recruitment Integrity System
ITUC	International Trade Union Confederation
KSBSI	Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (Confederation of Indonesian Workers Welfare Union)
KUR	Kredit Usaha Rakyat
LTSA	Layanan Terpadu Satu Atap
MFA	Migrant Forum in Asia
MRA	Migrant Recruitment Advisor
NGO	Non-governmental organization
OPP	Orientasi Pra-Keberangkatan
PBB	Perserikatan Bangsa-bangsa
PMI	Pekerja Migran Indonesia
SBMI	Serikat Buruh Migran Indonesia
SDGs	Sustainable Development Goals
SIP2MI	Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia
SSW	Specified-Skilled Workers
TPPPO	Tindak pidana perdagangan orang
TWC2	Transient Workers Count Too
USD	Dolar Amerika Serikat (<i>United States Dollar</i>)

Daftar tabel dan gambar

Tabel 1:	Jumlah penempatan PMI berdasarkan negara tujuan	12
Tabel 2:	Biaya dan ongkos rekrutmen yang dibayarkan oleh responden	19
Tabel 3:	Informasi yang diperoleh selama orientasi pra-keberangkatan	22
Tabel 4:	Ketentuan minimum dalam kontrak kerja	25
Gambar 1:	Jumlah penempatan PMI berdasarkan gender	10
Gambar 2:	Jumlah penempatan PMI berdasarkan sektor	11
Gambar 3:	Jumlah penempatan PMI selama 2022	11
Gambar 4:	Sumber informasi tentang pekerjaan di luar negeri	16
Gambar 5:	Menerima kontrak sebelum keberangkatan	24
Gambar 6:	Bahasa dalam kontrak mudah dipahami	25
Gambar 7:	Rincian informasi dalam kontrak	27
Gambar 8:	Kesesuaian pekerjaan dengan kontrak	27
Gambar 9:	Kesesuaian gaji dengan kontrak	28
Gambar 10:	Dokumen ditahan oleh	29
Gambar 11:	Fleksibilitas dalam mengundurkan diri	30
Gambar 12:	Akses serikat pekerja	31
Gambar 13:	Akan menggunakan agensi yang sama	35
Gambar 14:	Akan kembali ke pemberi kerja yang sama	36
Gambar 15:	Akan kembali ke negara penempatan yang sama	36
Gambar 16:	Rating agen rekrutmen	37

Daftar Isi

Daftar singkatan	2
Daftar tabel dan gambar	3
Sambutan	5
Ringkasan Eksekutif	6
Latar belakang	9
1.1 Kerangka regulasi terkait rekrutmen PMI di Indonesia	12
1.2 Metodologi	15
1.2.1 Sistem penilaian untuk rating	15
1.2.2 Keterbatasan	15
Temuan inti	16
2.1 Akses informasi	16
2.2 Biaya rekrutmen	18
2.3 Pelatihan dan orientasi pra-pemberangkatan	21
2.4 Kontrak kerja	24
2.5 Hak atas kebebasan bergerak dan mengundurkan diri dari pekerjaan	28
2.6 Hak berserikat	31
2.7 Rekrutmen yang kurang inklusif	32
2.7.1 Rekrutmen yang responsif gender	32
2.7.2 Rekrutmen dan hak disabilitas	34
2.8 Rating agen perekrutan	35
2.9 Temuan lain	37
3. Kesimpulan	38
Lampiran I - Sistem penilaian atas jawaban responden	40

Sambutan

Laporan ini disusun dengan bantuan pendanaan dari International Trade Union Confederation (ITUC), serta kerja sama antara berbagai pihak pemangku kepentingan. Ucapan terima kasih diberikan kepada Ira Rachmawati dari ITUC, Yatini Sulistyowati dari Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI), serta seluruh mitra yang telah mendedikasikan waktu dan tenaga dalam proses pengumpulan data. Saya juga hendak menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh responden yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan membagikan pengalaman migrasi yang acap kali menguras emosi. Tanpa pengetahuan dan pengalaman yang mereka bagikan, laporan ini tidak mungkin dapat mewujudkan. Saya juga turut berterima kasih kepada seluruh informan dan para peserta lokakarya yang diselenggarakan pada 4 Agustus 2022 di Jakarta; kisah-kisah yang telah mereka tuturkan membantu penulis dalam memahami kompleksitas perlindungan pekerja migran. Terakhir, saya berharap agar temuan kajian ini dapat mendorong agenda rekrutmen yang adil beberapa langkah ke depan.

Ringkasan Eksekutif

Setelah angka kasus COVID-19 menurun, negara-negara di berbagai belahan dunia melonggarkan peraturan perjalanan, dan rekrutmen pekerja migran mulai meningkat kembali. Kajian ini menemukan bahwa migrasi pekerja dari Indonesia menunjukkan dua corak khas, yakni semakin didominasi oleh pekerja perempuan dan sektor-sektor informal. Penting untuk menggarisbawahi bahwa di banyak negara, belum terdapat mekanisme perlindungan yang memadai untuk pekerja di sektor-sektor informal. Pemerintah Indonesia telah mengambil beberapa tindakan untuk melindungi pekerja migran Indonesia (PMI), salah satunya adalah pengesahan UU No. 18/2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-undang ini dianggap lebih komprehensif daripada undang-undang sebelumnya; nyatanya, UU No. 18/2017 turut memuat beberapa prinsip kunci terkait rekrutmen yang adil. Namun, terdapat beberapa tantangan yang menghambat pelaksanaan undang-undang tersebut, seperti rendahnya kemauan politik (*political will*) dan inkonsistensi kebijakan. Kegagalan dalam pelaksanaan prinsip rekrutmen yang adil ini mewujudkan dalam berbagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang dijelaskan di bawah ini:

- **Akses informasi:** penyebaran informasi tentang kesempatan kerja di luar negeri masih terhambat oleh kesenjangan dalam akses internet. Akibatnya, banyak daerah di Indonesia, utamanya daerah pedesaan, tidak memiliki akses internet; di sinilah calo memainkan peran penting. Kajian ini menemukan bahwa mayoritas responden (56,1%) bergantung pada calo untuk mendapatkan informasi tentang kesempatan kerja di luar negeri.
- **Biaya rekrutmen:** walaupun UU No. 18/2017 telah memandatkan penghapusan biaya rekrutmen, kajian ini menemukan bahwa PMI masih harus menanggung sebagian atau keseluruhan biaya rekrutmen. Ironisnya, Pemerintah Indonesia justru terkesan mengalihkan tanggung jawab kepada bank melalui program Kredit Usaha Rakyat (KUR), yang memungkinkan calon PMI melakukan peminjaman dana dengan bunga rendah untuk membiayai proses rekrutmen mereka. Kebijakan ini menimbulkan kesimpangsiuran, dan akibatnya sebagian PMI gagal berangkat ke negara tujuan.
- **Pelatihan dan orientasi pra-keberangkatan:** sebagian responden mengaku bahwa pelatihan terkadang menumbuhkan rasa inferior/rendah diri, dan dalam beberapa kasus, pelatihan cenderung tidak memadai dan tidak relevan dengan pekerjaan mereka di luar negeri. Kajian ini menemukan bahwa hampir seluruh responden (97%) mendapatkan informasi tentang hak dan kewajiban pada orientasi pra-pemberangkatan. Namun, walaupun telah mengetahui hak mereka, banyak dari responden tersebut mengalami pelanggaran. Ini menunjukkan adanya sistem kontrol yang lebih besar dan membuat PMI tidak berdaya walaupun telah memiliki pengetahuan tentang hak-hak ketenagakerjaan.
- **Kontrak kerja:** kajian ini menemukan bahwa mayoritas responden menandatangani kontrak kerja sebelum pemberangkatan, tetapi 15,3% responden mengaku kesulitan memahami informasi yang tertuang dalam kontrak. Selain itu, rincian informasi yang tertera dalam kontrak kerja responden sangat bervariasi. Ini menunjukkan pentingnya kontrak kerja

berstandar. Indonesia telah membuat kontrak kerja berstandar, tetapi kontrak tersebut gagal memuat banyak prinsip rekrutmen yang adil.

- **Kebebasan bergerak dan mengundurkan diri dari pekerjaan:** sebanyak 78,8% responden mengalami perampasan dokumen identitas oleh pemberi kerja atau agen perekrut atau keduanya. Perampasan dokumen merupakan strategi kontrol yang jamak terjadi terhadap pekerja migran. Kajian ini menemukan bahwa PMI mengalami kesulitan untuk berpindah ke tempat kerja lain maupun mengundurkan diri dari pekerjaan mereka.
- **Hak berserikat:** hak berserikat masih belum dilindungi di banyak negara tujuan, seperti Malaysia dan Singapura. Di beberapa negara, misalnya Arab Saudi, pekerja migran yang bergabung atau mendirikan serikat pekerja akan dideportasi. Selaras dengan tren tersebut, kajian ini menemukan bahwa 79,9% responden tidak memiliki akses untuk berserikat.
- **Rekrutmen yang belum inklusif:** migrasi pekerja dari Indonesia didominasi oleh pekerja perempuan yang bekerja di sektor-sektor informal dan rentan, tetapi proses rekrutmen masih belum inklusif. Misalnya, UU No. 18/2017 melanggengkan ketimpangan gender dengan mewajibkan calon PMI untuk mendapatkan persetujuan dari pasangan sebelum bermigrasi. UU No. 18/2017 juga diskriminatif terhadap penyandang disabilitas karena memuat persyaratan ‘sehat jasmani dan rohani’, yang sering diterjemahkan sebagai ‘tidak menyandang disabilitas.’
- **Rating agen:** banyak responden menyatakan keengganan untuk kembali ke agen atau pemberi kerja yang sama; ini mengisyaratkan bahwa praktik rekrutmen yang tidak adil cenderung membentuk pengalaman migrasi di negara tujuan. Walaupun begitu, sebagian responden mengaku tidak keberatan untuk kembali bermigrasi ke negara yang sama. Berdasarkan rating yang diberikan oleh responden, hanya 11,5% dari seluruh agen perekrut yang dianggap menjunjung prinsip-prinsip rekrutmen yang adil.
- **Temuan tambahan:** beberapa masalah yang dialami oleh responden di antaranya pemutusan hubungan kerja secara sepihak, keterbatasan akses terhadap alat komunikasi selama proses rekrutmen dan/atau pelatihan, dan kerja-kerja tak berbayar (*unpaid labor*) yang diberikan oleh agen perekrut dengan dalih pelatihan.

Langkah lanjut

- Pemerintah harus memajukan prinsip perekrutan yang responsif gender; ini dapat dilakukan dengan mengacu pada Instrumen Swa-asesmen untuk Agen Perekrut yang telah disusun oleh UN Women.¹ Pemerintah juga dapat mengacu pada UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas untuk memastikan bahwa proses rekrutmen PMI bersifat inklusif terhadap penyandang disabilitas.
- Pemerintah harus melakukan harmonisasi kebijakan dan mengimplementasikan komitmen terhadap perekrutan bebas-biaya (*zero cost recruitment*) dengan memastikan bahwa pemerintah provinsi dan kabupaten/kota memberikan pelatihan dan sertifikasi keterampilan, yang merupakan komponen biaya paling besar dalam struktur pembiayaan rekrutmen PMI.

¹ UN Women Self-Assessment Tools for Recruitment Agencies: <https://bit.ly/3vsIBp7>

- Pemerintah harus menghapus praktik-praktik pencurian upah (*wage theft*) dengan mempromosikan pembayaran upah/gaji PMI melalui transfer antar-bank agar pembayaran tersebut dapat diverifikasi.
- Pemerintah harus menyusun dan menandatangani Nota Kesepahaman (MoU) dengan pemerintah-pemerintah negara tujuan pekerja migran, utamanya negara-negara tujuan yang masuk dalam koridor migrasi baru seperti Polandia dan Turki yang banyak memakan korban penipuan rekrutmen, untuk memastikan perlindungan terhadap PMI.
- Pemerintah harus berkoordinasi dengan negara-negara penempatan terkait perbedaan pengakuan atas skema-skema perekrutan dan bekerja sama dalam hal pembagian data, dengan menjunjung prinsip perlindungan data.
- Pemerintah harus menghapus kebijakan-kebijakan yang mendiskriminasi pekerja migran berdasarkan gender, seperti larangan hamil.

1. Latar belakang

Migrasi, baik secara internasional maupun internal, telah digunakan sebagai strategi penghidupan oleh masyarakat Indonesia sejak lama. Namun, program migrasi tenaga kerja lintas-negara baru disahkan oleh Pemerintah Indonesia pada 1969. Sementara itu, peraturan terkait perlindungan dan penempatan pekerja migran baru disahkan pada 2004 melalui UU No. 39/2004 terkait Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. UU yang sering dianggap lebih menitik beratkan aspek bisnis ini kemudian diganti dengan UU No. 18/2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. UU baru tersebut dianggap lebih komprehensif karena memuat kerangka perlindungan untuk seluruh tahapan migrasi dan seluruh kategori pekerja migran (sektor laut dan darat). Walaupun begitu, UU No. 18/2017 belum dilaksanakan secara efektif karena belum sepenuhnya diterjemahkan dalam peraturan turunan.

Hingga 2022, diperkirakan terdapat sekitar 3,3 juta PMI di luar negeri; mayoritas di antaranya bekerja di Malaysia, Arab Saudi, Singapura, dan Taiwan.² Namun, perkiraan jumlah PMI tersebut bervariasi. Misalnya, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) mengklaim bahwa terdapat 4,4 juta PMI pada 2022,³ sementara ILO menyajikan perkiraan jumlah yang lebih besar, yakni 6 juta.⁴ Perbedaan angka ini menunjukkan adanya tantangan dalam proses pengumpulan data migrasi, padahal data amat diperlukan untuk memastikan agar seluruh PMI mendapatkan perlindungan selama proses migrasi. Nyatanya, kajian Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) pada 2021 menemukan bahwa pengumpulan data PMI masih belum akurat karena hanya didasarkan pada jumlah perpanjangan paspor, pemilih dalam pemilu, jumlah anak PMI yang terdaftar di sekolah-sekolah Indonesia di luar negeri, dan lapor diri yang dilakukan PMI.⁵ Ini berarti bahwa PMI yang bermigrasi melalui jalur-jalur ireguler maupun mereka yang tidak melaporkan diri ke Perwakilan RI di luar negeri tidak tercatat dalam data tersebut. Ketidakakuratan data ini memberikan tantangan besar dalam perlindungan PMI, terutama ketika terjadi konflik politik, bencana alam, atau seperti yang baru-baru ini terjadi, pandemi COVID-19.

Pandemi COVID-19 berdampak besar pada migrasi pekerja dari Indonesia. Penutupan batas-batas wilayah internasional menyebabkan ribuan PMI terdampar tidak hanya di negara tujuan, tetapi juga di pusat-pusat pelatihan/penampungan di Indonesia. Data dari BP2MI menunjukkan

² Bank Indonesia dan BP2MI. (2022). *Jumlah pekerja migran Indonesia berdasarkan negara penempatan*. <https://bit.ly/3P7PXq0>

³ Liputan6. (9 Maret 2022). *Kepala BP2MI Sebut Ada 4,4 Juta Pekerja Migran Indonesia Bekerja di Berbagai Negara*. <https://bit.ly/3uIXHqj>

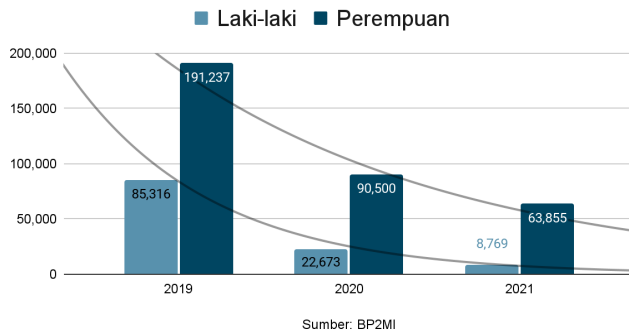
⁴ International Labour Organization. (2016). *Decent work for Indonesian migrant workers*. <https://bit.ly/3PctE1S>

⁵ Serikat Buruh Migran Indonesia. (2021). *Evaluasi Respons dan Tanggung Jawab Perwakilan RI dalam Melindungi Pekerja Migran Indonesia dari Dampak Pandemi COVID-19*. <https://bit.ly/3IroLA7>

bahwa jumlah penempatan PMI mengalami penurunan sebanyak 52% dari 276.553 pada 2019 menjadi 113.173 pada 2020. Jumlah ini terus turun hingga mencapai 72.624 penempatan pada 2021. Namun, beberapa aktivis menaruh kecurigaan pada data statistik tersebut dan mengingatkan tentang kemungkinan peningkatan laju migrasi melalui jalur-jalur ireguler sebagai dampak dari hilangnya

banyak pekerjaan dan praktik rekrutmen yang terus berlanjut.

Gambar 1: Penempatan PMI berdasarkan gender



Selain menunjukkan adanya penurunan jumlah penempatan ke luar negeri, data dari BP2MI turut memperlihatkan beberapa corak yang menarik. Pertama terkait komposisi gender; jumlah PMI perempuan jauh melebihi jumlah PMI laki-laki, yakni mencapai 69% dari seluruh PMI yang

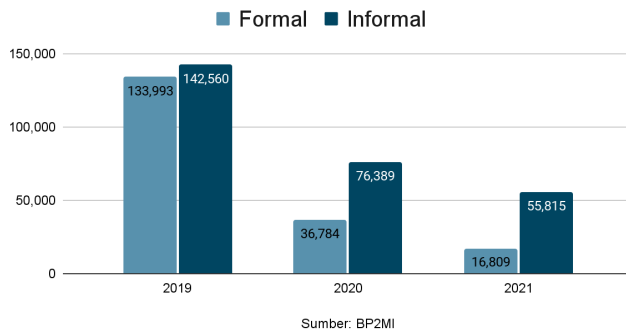
ditempatkan di luar negeri pada 2019. Persentase ini kemudian naik menjadi 80% pada 2020 dan meningkat hingga mencapai 88% pada 2021. Dengan kata lain, hampir 9 dari 10 PMI yang ditempatkan di luar negeri pada 2021 merupakan pekerja perempuan.

Migrasi pekerja dari Indonesia tidak hanya didominasi oleh pekerja perempuan, tetapi juga semakin bercorak informal. Data dari BP2MI menunjukkan bahwa dari 142.560 PMI yang ditempatkan pada 2019, lebih dari setengah (51%) bekerja di sektor-sektor informal yang didominasi oleh sektor rumah tangga. Persentase penempatan di sektor informal ini meningkat menjadi 67% pada 2020, dan kemudian meningkat lagi mencapai 77% pada 2021. Mayoritas PMI tersebut memiliki riwayat pendidikan terakhir setingkat SMP dan SD. Jika kedua kategori riwayat pendidikan tersebut disatukan, jumlah PMI dengan ijazah SD dan SMP mencapai 68% pada 2019 dan 63% pada 2021. Fakta bahwa mayoritas PMI adalah pekerja perempuan yang bekerja di sektor-sektor informal perlu mendapatkan sorotan karena sektor-sektor tersebut cenderung tidak diregulasi secara memadai dan rentan terhadap pelanggaran HAM. Selain itu, fakta ini juga perlu mendapatkan sorotan khusus karena bahkan Prinsip-Prinsip Umum dan Pedoman Operasional ILO terkait Rekrutmen yang Adil⁶ dan Standar Perekrutan Internasional yang Berintegritas (IRIS) IOM⁷ pun tidak memuat prinsip maupun panduan apa pun yang secara eksplisit membahas ketimpangan gender dan kekerasan berbasis gender (GBV). Mempromosikan rekrutmen yang adil merupakan agenda yang penting karena seperti yang tertera pada Gambar 3, rekrutmen pekerja migran di Indonesia berangsur-angsur telah kembali normal, dan migrasi tersebut didominasi oleh pekerja perempuan yang ditempatkan di sektor-sektor informal dan rentan.

⁶ Baca di sini: <https://bit.ly/3AMhBV8>

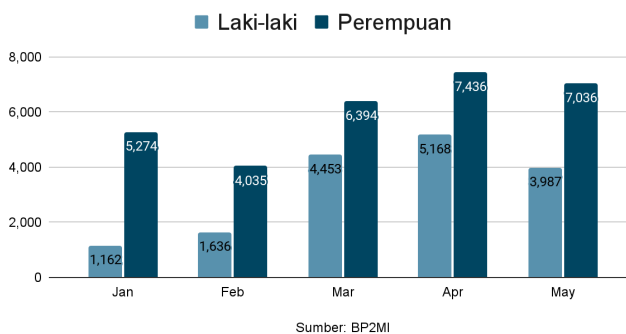
⁷ Baca di sini: <https://bit.ly/3P649jh>

Gambar 2: Penempatan PMI berdasarkan sektor



meningkat dalam beberapa tahun ke depan. Hal ini karena Pemerintah Jepang telah berencana untuk mendatangkan 500.000 pekerja migran melalui skema *Specified Skilled Workers* (Pekerja Berketerampilan Khusus) yang secara spesifik menargetkan negara-negara di kawasan Asia Tenggara.⁹

Gambar 3: Penempatan PMI selama 2022



Arab, dan Korea Selatan (lihat Tabel 1 pada halaman berikutnya) pada 2021. Namun karena Pemerintah Indonesia masih belum memiliki nota kesepahaman dengan pemerintah-pemerintah negara Eropa tersebut, jalur migrasi menuju Eropa cenderung rentan bagi PMI. Terdapat beberapa kasus yang mana PMI menjadi korban penipuan kerja ke Eropa. Misalnya, 16 pencari kerja di Bojonegoro, Jawa Tengah, ditipu oleh agen ilegal dan diminta untuk membayar biaya rekrutmen sejumlah Rp15 juta hingga Rp30 juta dengan diiming-imingi pekerjaan di Polandia.¹⁰ Kasus serupa

Data BP2MI juga menunjukkan perkembangan pola migrasi. Misalnya, beberapa negara dalam koridor migrasi lama tetap menjadi tujuan favorit PMI, misalnya Singapura, Malaysia, Brunei Darussalam, Arab Saudi, Uni Emirat Arab, dan Qatar.⁸ Beberapa negara lain dalam koridor Asia Timur, seperti Korea Selatan dan Jepang, bukanlah negara tujuan baru; tetapi arus migrasi melalui koridor ini diperkirakan akan

Perlu dicatat bahwa terdapat koridor migrasi yang semakin banyak diminati oleh PMI, yakni ke beberapa negara di Eropa. Data dari BP2MI menunjukkan bahwa penempatan PMI di Italia, Polandia, dan Turki mengalami peningkatan yang pesat selama tiga tahun terakhir, bahkan hingga melebihi jumlah penempatan ke negara-negara yang secara historis lebih populer seperti Arab Saudi, Uni Emirat

⁸ BP2MI. (2022). *Data Pekerja Migran Indonesia Periode 2022*. <https://bit.ly/3auTS1c>

⁹ Rebekah S dan Vukovic A. (2019). *How Can Japan Meet Its Goal of 500,000 Foreign Workers by 2025? By Contracting Out Labor Mobility Programs*. <https://bit.ly/3z8OQ41>

¹⁰ Radar Bojonegoro. (20 April 2022). *16 Warga Bojonegoro Jadi Korban Tertipu Kerja di Polandia*. <https://bit.ly/3IyWjMx>

terjadi terhadap 53 calon PMI asal Nusa Tenggara Barat.¹¹ Beberapa kasus ini hanya menunjukkan sebagian kecil dari banyak sekali pelanggaran yang terjadi pada PMI—sebuah konsekuensi dari keterbatasan akses informasi, lemahnya kerangka perlindungan, dan buruknya penertiban agen perekrut oleh pemerintah.

Tabel 1:
Jumlah penempatan PMI berdasarkan negara tujuan

Negara	2019	2020	2021
Italia	1.349	411	3.225
Polandia	430	837	1.195
Turki	730	47	874
Singapura	19.356	4.481	3.217
Malaysia	79.659	14.742	563
Brunei	5.639	1.202	N/A
Hong Kong	71.779	53.178	52.278
Taiwan	79.573	34.287	7.789
Korea Selatan	6.207	641	174
Jepang	486	753	359
Uni Emirat Arab	579	117	437
Arab Saudi	7.018	1.926	747

Sumber: BP2MI

1.1 Kerangka regulasi terkait rekrutmen PMI di Indonesia

Sampai sekarang belum ada definisi tunggal yang disepakati secara global untuk rekrutmen yang adil. Walaupun begitu, praktik-praktik rekrutmen yang adil dapat diukur berdasarkan tingkat kepatuhan terhadap Prinsip-Prinsip Umum dan Pedoman Operasional ILO terkait Rekrutmen yang Adil dan Standar Perekrutan Internasional yang Berintegritas (IRIS) IOM. Kedua dokumen ini, serta instrumen lain seperti Prinsip-prinsip Panduan mengenai Bisnis dan

Hak Asasi Manusia, menjadi standar patokan untuk mewujudkan rekrutmen yang adil. Beberapa indikator rekrutmen yang adil yang diatur dalam dokumen-dokumen tersebut meliputi prinsip penempatan bebas biaya (*zero cost placement*), kebebasan bergerak dan kembali ke negara asal, penghormatan atas prinsip transparansi kontrak kerja, kerahasiaan dan perlindungan data, serta akses keadilan/ganti rugi. Namun penting untuk digarisbawahi bahwa Prinsip-Prinsip Umum dan Pedoman Operasional ILO terkait Rekrutmen yang Adil tidak memuat panduan operasional untuk keterlibatan masyarakat sipil dalam mewujudkan rekrutmen yang adil. Selain itu, Prinsip-Prinsip Umum dan Pedoman Operasional ILO terkait Rekrutmen yang Adil dan Standard IRIS tidak memuat ketentuan yang secara spesifik berkaitan dengan penanganan kekerasan berbasis gender dalam proses rekrutmen. Hal ini amat disayangkan, mengingat bahwa migrasi pekerja dari Indonesia didominasi oleh pekerja perempuan yang sering mengalami kekerasan berbasis gender dalam proses rekrutmen. Misalnya, terdapat banyak kasus pemaksaan kontrasepsi terhadap calon PMI perempuan dalam bentuk pil, suntikan, maupun IUD (*intra-uterine devices*) sebelum keberangkatan, bahkan terkadang tanpa

¹¹ Kompas TV. (3 Juni 2022). *Dijanjakan Kerja di Polandia, 53 Pekerja Asal NTB Tertipu Rp 15 Juta*. <https://bit.ly/3PmF8jt>

sepengetahuan calon PMI tersebut.¹² Praktik-praktik pemaksaan alat kontrasepsi ini berakar dari kebijakan migrasi yang diskriminatif—yakni melarang kehamilan dan mendeportasi pekerja migran yang ditemukan hamil. Kebijakan tersebut bertujuan untuk mengontrol reproduksi dan memastikan agar pekerja migran tidak menetap di negara tujuan.

Disahkan ketika migrasi aman dan rekrutmen yang adil menjadi perbincangan hangat di tingkat global, UU No. 18/2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia membawa rezim tata kelola migrasi yang baru di Indonesia. UU ini meluruskan beberapa inkonsistensi dalam UU sebelumnya (UU No. 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia) dengan menetapkan peran dan tanggung jawab pemerintah pusat, provinsi, kabupaten/kota, dan desa. Di bawah UU No. 18/2017, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) bertindak sebagai badan pembuat peraturan yang bertanggung jawab atas penerbitan dan pencabutan SIP3MI (Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia), membangun sistem informasi terintegrasi, menunjuk atase ketenagakerjaan, dan membuat peraturan/kebijakan terkait pelindungan PMI; sementara itu, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) bertindak sebagai badan yang bertanggung jawab untuk pelaksanaan peraturan dan mengurus penempatan PMI melalui skema antar-pemerintah (G-to-G) ke Jepang dan Korea Selatan.

Walaupun pemerintah pusat memiliki kuasa untuk menerbitkan maupun mencabut SIP3MI, pemerintah provinsi juga dapat menerbitkan izin usaha kepada perusahaan perekrut yang berniat untuk membuka kantor cabang di provinsi lain. Pemerintah provinsi juga mendapatkan mandat untuk membentuk layanan terpadu satu atap (LTSA) untuk PMI, memberikan pelatihan kerja melalui lembaga-lembaga pelatihan milik pemerintah atau swasta yang terakreditasi, dan memfasilitasi repatriasi PMI yang menghadapi masalah sesuai lingkup kerjanya. Namun, proses repatriasi ini bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah provinsi. Di bawah UU No. 18/2017, pemerintah pusat dan daerah sama-sama bertanggung jawab terhadap repatriasi sesuai dengan kewenangan masing-masing. Peran yang sering tumpang tindih ini terkadang menyulut ketegangan antar-lembaga pemerintahan, terutama menyangkut pendanaan.

UU No. 18/2017 turut mengatur bahwa pemerintah daerah bertanggung jawab atas sosialisasi informasi terkait kesempatan kerja, membangun basis data PMI, mengevaluasi kinerja agen perekrut, memberikan pelatihan keterampilan, mengawasi lembaga pelatihan, memfasilitasi reintegrasi sosial dan ekonomi. Pemerintah daerah (kabupaten) juga dapat membentuk LTSA sebagai pusat informasi tentang migrasi dan pusat pengurusan dokumen-dokumen yang diperlukan untuk bermigrasi. Sementara itu, pemerintah desa bertugas melakukan sosialisasi informasi dan kesempatan kerja, serta melakukan verifikasi dan memfasilitasi pengurusan dokumen PMI.

¹²Anis Hidayah dalam *The New Humanitarian*. (24 Oktober 2017). *Indonesia Ban Hasn't Stopped Horrors of Migrant Work in the Gulf*. <https://bit.ly/3yBI3hv>

UU No. 18/2017 memuat ketentuan yang mewajibkan perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia (P3MI) untuk mematuhi prinsip-prinsip rekrutmen yang adil. Sebagai contoh, sebagai salah satu syarat penerbitan SIP3MI, P3MI wajib menyetorkan deposito sejumlah Rp5 miliar serta deposito tambahan sebesar Rp1,5 milyar yang diletakkan di bank BUMN. Deposito sejumlah Rp1,5 milyar tersebut dapat ditarik oleh pihak yang telah diberi wewenang¹³ untuk biaya pemulihan PMI jika P3MI dianggap gagal bertanggung jawab atas perlindungan PMI yang mereka tempatkan. Selain itu, P3MI juga dilarang membebankan biaya rekrutmen kepada calon PMI.¹⁴ P3MI juga wajib “menyelesaikan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan” dan “memulangkan Pekerja Migran Indonesia dalam hal berakhirnya Perjanjian Kerja, pemutusan hubungan kerja, meninggal dunia, mengalami kecelakaan kerja, dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan, dan/atau sebab lain yang menimbulkan kerugian Pekerja Migran Indonesia.”¹⁵ Namun penerapan pasal tersebut menghadapi beberapa tantangan. Dalam praktiknya, banyak P3MI beroperasi dengan nama samaran dan melakukan rekrutmen secara ilegal. Mereka membebankan biaya rekrutmen dalam jumlah yang besar dan menempatkan PMI tanpa pelatihan dan dokumen yang memadai. Dalam banyak kasus, praktik seperti ini berujung pada pelanggaran hak PMI. Berbagai inisiatif telah dibentuk untuk memudahkan proses rekrutmen dan membuat migrasi lebih aman untuk PMI, salah satunya adalah Migrant Recruitment Advisor (MRA).¹⁶

Sebagai sebuah platform berbagi informasi, MRA memungkinkan pekerja migran untuk memberikan rating terhadap agen perekrut dan membagikan pengalaman migrasi mereka. Rating dan kisah-kisah migrasi ini diharapkan dapat membantu calon pekerja migran lain menghindari agen-agen perekrut yang bermasalah dan mengidentifikasi agen perekrut yang mendukung rekrutmen yang adil. Dengan tujuan akhir untuk menghapus kerja paksa, MRA juga turut memuat informasi terkait hak-hak dasar pekerja migran, masalah-masalah yang umum dihadapi oleh pekerja migran di negara penempatan, tips untuk calon PMI, serta informasi tentang UU dan konvensi berlaku di negara penempatan. Selain itu, pekerja migran juga dapat melaporkan keluhan melalui mekanisme keluhan bernama HAMSA, yang dikembangkan secara bersama-sama oleh Migrant Forum in Asia (MFA) dan HURIDOCS.

¹³ Menteri Ketenagakerjaan

¹⁴ Pasal 30 UU No. 18/2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. <https://bit.ly/3uSjYCd>

¹⁵ Pasal 86, Bab V, Peraturan Pemerintah No. 59/2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. <https://bit.ly/3PbBvNP>

¹⁶ MRA dibentuk oleh International Trade Union Confederation dengan dukungan dari ILO Fair Recruitment Initiative. Informasi lebih lanjut: www.recruitmentadvisor.org

1.2 Metodologi

Kajian ini berusaha untuk mengidentifikasi sejauh mana prinsip-prinsip rekrutmen yang adil telah diimplementasikan di Indonesia. Analisis dalam kajian ini didasarkan pada data survei dari 1.152 responden PMI. Survei tersebut dihimpun dalam rentang waktu 2018-2021 melalui MRA. Kuesioner dalam survei memuat pertanyaan seputar pengalaman dan evaluasi PMI terkait orientasi pra-keberangkatan, kontrak kerja, biaya rekrutmen, dan hak-hak ketenagakerjaan lain yang telah diatur dalam norma-norma internasional. Responden dalam kajian ini mencakup a) PMI yang telah menggunakan layanan P3MI tetapi masih menunggu proses penempatan, b) PMI yang tengah aktif bekerja di negara penempatan, dan c) PMI yang telah kembali ke Indonesia setelah bekerja di negara penempatan. Data yang dihimpun melalui survei kemudian dianalisis dan divisualisasikan dalam bentuk gambar dan tabel.

Selain itu, laporan ini juga turut memuat studi literatur berdasarkan berbagai pedoman dan konvensi internasional, undang-undang nasional, karya ilmiah, dan publikasi non-ilmiah dari lembaga-lembaga pemerintahan dan non-pemerintahan yang berkaitan dengan rekrutmen yang adil. Data primer kualitatif dihimpun melalui wawancara mendalam dengan tiga mantan PMI dan satu perwakilan LTSA. Data dari wawancara tersebut kemudian dianalisis untuk memperdalam pemahaman tentang praktik rekrutmen yang adil di Indonesia.

1.2.1 Sistem penilaian untuk rating

Dalam survei kajian ini, PMI diminta untuk memberikan rating terhadap kinerja P3MI dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan terkait tingkat kepatuhan P3MI terhadap prinsip-prinsip rekrutmen yang adil. Setiap pertanyaan memiliki skor/nilai yang telah ditetapkan sebelumnya. Di akhir survei, nilai total dari seluruh jawaban untuk pertanyaan survei kemudian dikalkulasi untuk menunjukkan rating P3MI dalam skala 1-5. Skala tersebut menunjukkan tingkat kepatuhan P3MI terhadap prinsip-prinsip rekrutmen yang adil. Informasi lebih lanjut terkait sistem penilaian ini dapat dilihat pada Lampiran 1.

1.2.2 Keterbatasan

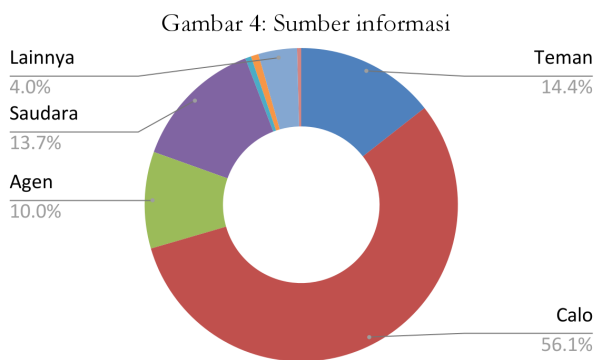
Laporan ini menyajikan temuan terkait implementasi rekrutmen yang adil. Namun, kajian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, data survei diambil dalam rentang waktu 2018 hingga 2021, yakni periode sebelum COVID-19 dan periode ketika COVID-19 mencapai puncak transmisi. Dengan kata lain, survei tidak mencakup periode ketika pandemi mereda dan rekrutmen mulai berangsur-angsur kembali normal. Untuk menjelaskan tren rekrutmen pada era normal baru, kajian ini menggunakan data-data sekunder. Selain itu, penting untuk dicatat bahwa banyak dari pertanyaan dalam kuesioner tidak dijawab oleh responden, seperti pertanyaan mengenai kategori gender, sektor

pekerjaan, pendidikan formal, negara tujuan penempatan, dan durasi kerja. Keterbatasan data tersebut menyulitkan analisis multivariabel—yakni untuk melihat bagaimana tren pelanggaran terhadap prinsip rekrutmen yang adil terhadap kategori gender, sektor, atau negara tujuan tertentu.

2. Temuan inti

2.1 Akses informasi

Beberapa kajian telah menunjukkan bahwa minimnya akses informasi terkait kesempatan kerja di luar negeri meningkatkan kerentanan PMI terhadap migrasi ireguler dan pelanggaran hak.¹⁷ Di Indonesia, akses informasi terkait kesempatan kerja di luar negeri seringkali terhambat oleh ketimpangan dalam distribusi sambungan internet. Sebuah survei yang dilakukan oleh Asosiasi Penyedia Jasa Internet Indonesia menunjukkan bahwa walaupun terdapat peningkatan jumlah pengguna internet, yakni dari 64,8% pada 2018 menjadi 73,7% pada 2020, sambungan internet masih terpusat di wilayah perkotaan Jawa.¹⁸ Sementara itu, wilayah pedesaan di Indonesia, tempat mayoritas PMI berasal, memiliki sambungan internet yang terbatas. Nyatanya, hampir 80% penduduk Indonesia yang tidak memiliki sambungan internet tinggal di daerah pedesaan di Sumatera, Jawa, dan Bali. Sementara itu, 60-70% masyarakat yang tinggal di wilayah Indonesia timur tidak memiliki jaringan internet yang memadai.¹⁹



Di wilayah-wilayah tanpa sambungan internet yang memadai inilah para calo kemudian memainkan peranan penting dalam proses penyebaran informasi mengenai kesempatan kerja di luar negeri. Mereka menghubungkan para calon PMI dengan agen-agen perekrut yang beroperasi di wilayah perkotaan. Relasi perantara (*intermediation*) ini

memberikan keamanan kepada agen perekrut karena menyembunyikan mereka dari

¹⁷ Human Rights Working Group. (2018). *Migrant Workers' Rights in ASEAN Region: A Baseline Study*. Jakarta: Human Rights Working Group.

¹⁸ The Jakarta Post. (11 November 2020). *Indonesian internet users hit 196 million, still concentrated in Java: APJII survey*. <https://bit.ly/3I70HTI>

¹⁹ World Bank. (13 Mei 2022). *How to bridge the gap in Indonesia's inequality in internet access*. <https://bit.ly/3B89L8r>

pandangan publik secara langsung. Penggunaan calo sebagai perantara juga memberikan wajah manusia terhadap industri migrasi untuk menarik minat calon PMI.²⁰

Data yang dihimpun dalam kajian ini menunjukkan bahwa PMI bergantung pada aktor-aktor non-pemerintah untuk mendapatkan informasi terkait kesempatan kerja di luar negeri—dalam hal ini, calo/broker menjadi sumber informasi paling dominan (56,1%). Sementara itu, beberapa sumber informasi utama lainnya meliputi teman (14,4%), saudara (13,7), dan agen perekrut (10%). Temuan ini menunjukkan bahwa informasi mengenai kesempatan kerja di luar negeri masih berada dalam genggaman aktor swasta. Ini menempatkan calon PMI pada posisi rentan. Sebuah wawancara dengan Dwi,²¹ seorang PMI yang bekerja di sebuah kapal pesiar milik Amerika Serikat, menunjukkan beberapa tantangan yang dihadapi dalam hal akses informasi walaupun memiliki sambungan internet yang stabil.

“Saya dengar tentang pekerjaan ini dari seorang dosen dan alumni kampus yang dulu pernah bekerja di kapal pesiar; tapi informasinya terbatas, jadi saya *cari-cari* di internet. Saya *nemu* artikel-artikel yang ditulis orang-orang yang pernah bekerja di kapal pesiar. Saya bingung karena terlalu banyak informasi yang berbeda. Satu artikel bilang ini, artikel lain bilang itu. Proses rekrutmen berbeda dari satu agen ke agen lain, dan saya tidak tahu mana yang benar. Saya tidak menemukan informasi dari situs web pemerintah. Informasi tentang biaya rekrutmen sangat terbatas. Setelah akhirnya bekerja di kapal, saya baru tahu bahwa agen tidak memungut biaya apa pun dari calon PMI. Tapi ada banyak calo yang menipu. Mereka bilang, “Kamu harus bayar sekian kalau ingin berangkat,” dan banyak teman saya tertipu. Mereka diminta membayar Rp15 juta sampai Rp30 juta, padahal agen perekrut itu sendiri membebaskan biaya perekrutan.” (Dwi, wawancara online, 21 Juli 2022)

Kasus Dwi menunjukkan pentingnya sumber informasi yang akurat dan valid untuk memperkecil kemungkinan penipuan selama proses rekrutmen. Pemerintah telah mengambil langkah-langkah untuk menyediakan informasi yang akurat tentang migrasi pekerja. Misalnya, Pasal 38, 40, dan 41 dalam UU No. 18/2017 memandatkan pemerintah untuk membangun LTSA sebagai pusat informasi terpercaya tentang proses bermigrasi secara aman. Per 2021, telah dibangun sejumlah 45 unit LTSA di seluruh wilayah Indonesia. Namun penting untuk digarisbawahi bahwa implementasi di lapangan menghadapi banyak kendala. Sebagai contoh,

²⁰ Azis, A., Ariefiansyah, R., Utami, N.S. (2020). *Precarity, Migration and Brokerage in Indonesia: Insights from Ethnographic Research in Indramayu* dalam : Baas, M. (eds) *The Migration Industry in Asia*. Palgrave Pivot, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-9694-6_2

²¹ Seluruh nama informan disamarkan untuk melindungi privasi.

sebuah survei yang dilakukan oleh Jaringan Buruh Migran (JBM) terhadap 209 responden menemukan bahwa mayoritas PMI (79,4%) tidak mengetahui keberadaan LTSA. Sementara itu, PMI lain mengetahui keberadaan LTSA dari kelompok-kelompok migran dan, ironisnya, P3MI.²² Kajian tersebut juga menemukan bahwa secara umum, LTSA cenderung tidak banyak digunakan oleh PMI karena terletak di pusat-pusat kota dan jauh dari tempat tinggal sebagian PMI. Faktanya, sebagian PMI harus menghabiskan waktu 2-3 jam perjalanan untuk dapat sampai ke LTSA. Temuan lain dalam kajian tersebut menunjukkan bahwa sebagian PMI cenderung enggan mengakses layanan LTSA karena khawatir akan dibebani biaya administrasi tambahan.²³ Berbagai tantangan ini perlu diatasi untuk memastikan bahwa LTSA dapat berfungsi secara optimal dalam memberikan layanan informasi dan administrasi untuk calon PMI.

2.2 Biaya rekrutmen

ILO mendefinisikan biaya rekrutmen sebagai “biaya-biaya dalam proses rekrutmen yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan atau penempatan, terlepas dari cara, waktu, atau lokasi pembebanan biaya tersebut.” Sementara itu, ongkos-ongkos rekrutmen didefinisikan sebagai “ongkos-ongkos yang berkaitan atau tidak dapat dipisahkan dari proses rekrutmen dan penempatan, baik di dalam maupun di luar batas negara.”²⁴

Komitmen Pemerintah Indonesia terhadap prinsip pembebasan biaya rekrutmen (*zero cost placement*) termuat dalam Pasal 30 UU No. 18/2017, yang melarang pembebanan biaya rekrutmen pada calon PMI. Komitmen ini kemudian diejawantahkan dalam Peraturan BP2MI No. 9/2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan PMI. Peraturan tersebut menjelaskan bahwa PMI dibebaskan dari pembayaran biaya dan ongkos berikut: a) tiket keberangkatan, b) tiket kepulangan, c) visa kerja, d) legalisasi perjanjian kerja, e) akomodasi, f) transportasi dari daerah asal ke titik pemberangkatan internasional, g) jasa perusahaan, h) penggantian paspor, i) surat keterangan catatan kepolisian, j) Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, k) pemeriksaan kesehatan dan psikologi di dalam negeri, l) pemeriksaan kesehatan tambahan jika diperlukan di negara tujuan, m) pelatihan kerja, dan n) sertifikasi kompetensi kerja. Item biaya a-l wajib ditanggung oleh calon pemberi kerja, sementara itu item biaya m dan n menjadi tanggung jawab pemerintah daerah.

Walaupun UU No. 18/2017 telah dengan jelas menetapkan bahwa pemerintah provinsi dan kabupaten/kota wajib menyelenggarakan pelatihan dan sertifikasi keterampilan

²² Jaringan Buruh Migran. (2021). *Tinjauan Pelindungan PMI Melalui Layanan Terpadu Satu Atap yang Berperspektif HAM dan Gender*. Jakarta: Jaringan Buruh Migran.

²³ Ibid.

²⁴ *Tripartite Meeting of Experts on Defining Recruitment Fees and Related Costs*. <https://bit.ly/3cExNxB>

untuk PMI secara bebas biaya, tetapi pelaksanaan di lapangan menemui banyak kendala. Hal ini umumnya disebabkan oleh keterbatasan dana dan lemahnya koordinasi antar-lembaga. Keengganan pemerintah untuk merealisasikan komitmen terhadap *zero cost placement* terlihat jelas ketika program Kredit Usaha Rakyat (KUR)²⁵ disahkan; sebuah program yang memungkinkan PMI melakukan pinjaman dengan bunga rendah untuk membiayai proses rekrutmen. Kebijakan pemerintah menuai banyak kecaman karena secara langsung berlawanan dengan komitmen terhadap *zero cost placement* itu sendiri. Kebijakan ini menunjukkan bahwa pemerintah berusaha untuk mendelegasikan kewajiban pembiayaan rekrutmen kepada bank. Untuk menghindari kecaman publik atas kegagalan merealisasikan komitmennya, pemerintah sering mencitrakan KUR sebagai program yang ‘luhur’ karena ditujukan untuk membantu PMI menghindari rentenir.

Inkonsistensi peraturan ini memberikan tantangan besar dalam pelaksanaan prinsip rekrutmen bebas biaya dan menciptakan kebingungan bagi PMI. Alhasil, PMI masih harus menanggung biaya rekrutmen. Kajian ini menemukan bahwa walaupun telah terdapat peraturan terkait pembebasan biaya rekrutmen, PMI masih terus menanggung biaya tersebut, seperti yang dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah.

Tabel 2:
Biaya dan ongkos rekrutmen yang dibayarkan oleh responden

Deskripsi	%
Biaya rekrutmen (pembayaran ke agen untuk jasa pengiklanan, wawancara kerja, pengumpulan dokumen, dan biaya penempatan)	100
Ongkos kesehatan (pembayaran untuk pemeriksaan kesehatan, tes, dan vaksin)	84
Ongkos asuransi (ongkos untuk asuransi jiwa, kesehatan, dan keselamatan kerja)	87
Ongkos untuk orientasi (ongkos untuk orientasi pra-pemberangkatan dan pasca-kedatangan)	81
Ongkos peralatan (ongkos untuk peralatan kerja, seragam, perangkat pengaman kerja, dan hal-hal lain untuk keselamatan kerja)	80
Ongkos administrasi (ongkos untuk pemrosesan kontrak kerja, paspor, visa, izin kerja, dan izin tinggal)	91
Ongkos perjalanan dan akomodasi (ongkos untuk perjalanan, akomodasi, dan konsumsi di dalam maupun di luar negeri, termasuk untuk keperluan pelatihan, wawancara, pertemuan dengan konsuler, relokasi, repatriasi, atau kembali ke negara asal)	83
Ongkos untuk pelatihan dan tes keterampilan (ongkos untuk tes bahasa dan keterampilan)	79

²⁵ Peraturan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian No. 1/2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Kredit Usaha Rakyat. Peraturan ini diejawantahkan dalam Keputusan Kepala BP2MI No. 72/2022 tentang Petunjuk Teknis Kredit Usaha Rakyat Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Deskripsi	%
Biaya rekrutmen (pembayaran ke agen untuk jasa pengiklanan, wawancara kerja, pengumpulan dokumen, dan biaya penempatan)	100
Ongkos kesehatan (pembayaran untuk pemeriksaan kesehatan, tes, dan vaksin)	84
Ongkos asuransi (ongkos untuk asuransi jiwa, kesehatan, dan keselamatan kerja)	87
Ongkos untuk pelatihan keterampilan khusus	75
Tidak membayar biaya atau ongkos apa pun	0
Lainnya	6

N=1.082

Data yang dihimpun dari 1.082 responden (94% dari total responden) dalam kajian ini menunjukkan beberapa pola yang menarik. Pertama, seluruh 1.082 responden menyatakan bahwa mereka harus membayar biaya rekrutmen, dan mayoritas dari mereka juga diminta membayar berbagai biaya dan ongkos yang seharusnya dibayarkan oleh pemberi kerja dan pemerintah. Ongkos tersebut meliputi ongkos administrasi (91%), ongkos asuransi (87%), ongkos medis (84%), ongkos perjalanan dan akomodasi (83%), ongkos orientasi (81%), dan ongkos pelatihan dan sertifikasi (79%). Fakta bahwa banyak responden masih harus membayar biaya pelatihan dan sertifikasi perlu mendapatkan perhatian khusus. Ini karena pelatihan dan sertifikasi tidak hanya merupakan komponen yang paling mahal dari seluruh struktur pembiayaan,²⁶ tetapi juga paling sering digunakan sebagai alat penipuan terhadap calon PMI. Misalnya, kajian yang dilaksanakan oleh Human Rights Working Group menemukan bahwa dalam banyak kasus, calon PMI dibebani biaya pelatihan dalam jumlah besar mulai dari Rp5 juta hingga Rp30 juta untuk pelatihan bahasa Jepang berdurasi 3-6 bulan.²⁷ Biaya ini jauh di atas biaya yang dipatok oleh lembaga keterampilan bahasa pada umumnya, yang hanya berkisar Rp1,5 juta. Fakta bahwa PMI masih harus membiayai proses rekrutmen sendiri, walaupun UU No. 18/2017 telah beroperasi selama sekitar lima tahun, menunjukkan bahwa diskursus tentang penempatan bebas biaya hanyalah gimik belaka.

²⁶ Berdasarkan Keputusan Kepala BP2MI No. 214/2021 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia. <https://bit.ly/3Ban6gG>

²⁷ Human Rights Working Group. (2020). *Shifting the Paradigm of Indonesia-Japan Labour Migration Cooperation*. Jakarta: Human Rights Working Group. <https://bit.ly/3otZlZy>

2.3 Pelatihan dan orientasi pra-pemberangkatan

Pelatihan keterampilan dan bahasa pada tahap pra-keberangkatan sangat penting untuk mewujudkan migrasi aman karena pelatihan tersebut meminimalisir konflik yang dapat timbul akibat ketidaksesuaian keterampilan dan kesalahpahaman dalam berbahasa. Namun, kajian ini menemukan bahwa dalam banyak kasus, pelatihan justru menumbuhkan rasa inferioritas pada PMI, utamanya mereka yang bekerja di sektor rumah tangga. Beberapa responden dalam kajian ini mengungkapkan bahwa pelatihan kerja menyiapkan mereka untuk menjadi pekerja yang diam, menurut, dan selalu siap mengerjakan instruksi pemberi kerja tanpa mengeluh. Pengaturan seperti ini melanggengkan relasi kuasa yang sudah timpang antara pekerja dan pemberi kerja. Selain itu, kondisi tersebut juga menumbuhkan perasaan inferioritas pada PMI—terkadang hingga memaklumkan pelanggaran hak atas mereka sendiri seolah-olah pelanggaran tersebut merupakan bagian dari pekerjaan di sektor rumah tangga. Beberapa responden juga membagikan kisah yang mana pelatihan cenderung terlihat seperti kerja tak berbayar (*unpaid labor*); mereka diminta untuk mengerjakan pekerjaan rumah tanpa mendapatkan pengawasan, evaluasi, dan sertifikasi keterampilan.

Kajian ini menemukan beberapa kasus yang mana pelatihan pra-keberangkatan dianggap tidak memadai atau tidak relevan, seperti yang dapat dilihat pada kasus Rani berikut ini.²⁸

“Ketika mendaftarkan diri di sebuah agen perekrut, saya mendapatkan pelatihan. Namun saya dilatih untuk mengerjakan pekerjaan kantor, bukan pekerjaan rumah tangga. Saya tidak bertanya banyak hal karena waktu itu, satu-satunya harapan saya adalah pergi dari Indonesia secepat mungkin. Saya melarikan diri dari perjodohan yang diatur orang tua saya. Agen di Indonesia memberikan pelatihan bahasa selama dua minggu, tapi pelatihan itu tidak cukup. Ketika tiba di Hong Kong, saya mengalami kendala dalam berkomunikasi dengan pemberi kerja dan anak mereka. Sulit, karena tugas utama saya adalah merawat anak mereka, dan kita tahu sendiri, anak-anak *tuh* cerewet [tertawa].” (Rani, wawancara online, 20 Juli 2022).

Kasus yang dialami Rani bukanlah sebuah kebetulan tunggal; kasus ini mewakili banyak sekali kisah-kisah serupa, yang mana PMI—utamanya PMI perempuan—terpaksa untuk meninggalkan kampung halaman untuk mencari rasa aman dan kebebasan dari perjodohan. Pada saat yang sama, mereka menghadapi berbagai bentuk kerentanan dalam seluruh tahapan migrasi. Dalam banyak kasus, migrasi yang dilakukan secara spontan seperti dalam kasus Rani cenderung berakhir dalam migrasi ireguler karena jalur tersebut dianggap lebih cepat, lebih

²⁸ Seluruh nama informan dalam kajian ini disamarkan.

terjangkau, dan tidak rumit. Namun masalahnya adalah mereka yang bermigrasi melalui jalur ireguler cenderung melewati tahap orientasi pra-pemberangkatan, dan hal tersebut membuat PMI semakin rentan. Nyatanya, sebuah survei terhadap PMI yang berada di rumah-rumah aman di Riyadh dan Jeddah menemukan bahwa PMI yang mengikuti orientasi pra-pemberangkatan (OPP) memiliki angka pelanggaran hak lebih rendah (40%) daripada yang tidak mengikuti OPP.²⁹

Berbeda dari UU sebelumnya, UU No. 18/2017 tidak memuat ketentuan terkait pelaksanaan OPP. Seluruh ketentuan mengenai pelaksanaan OPP diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 10/2020 tentang Prosedur Orientasi Pra-Pemberangkatan oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran (BP2MI).³⁰ Sebagai badan pelaksana peraturan, BP2MI bertanggung jawab atas pelaksanaan OPP, yang dilaksanakan dalam durasi 10 jam dan membahas berbagai macam topik, seperti kontrak kerja, undang-undang yang berlaku di negara penempatan, adat dan istiadat, kesiapan psikologis, dan potensi bahaya seperti HIV, penyalahgunaan obat, dan tindak pidana perdagangan orang (TPPO).

Tabel 3:

Informasi yang diperoleh responden selama orientasi pra-keberangkatan

Informasi	%
Informasi tentang hak dan kewajiban saya	97
Informasi tentang nomor kontak dan layanan penting di negara tujuan	37
Informasi tentang cara melaporkan keluhan	37
Saya tidak mendapatkan orientasi pra-pemberangkatan	0
Lainnya	4
N=888	

Survei dalam kajian ini berusaha menggali informasi yang didapatkan selama OPP; data survei menunjukkan beberapa temuan menarik. Pertama, mayoritas (97%) responden mengaku memperoleh informasi mengenai hak dan kewajiban mereka. Namun, hanya 37% dari responden yang mendapatkan informasi mengenai nomor kontak dan layanan penting di negara tujuan. Sementara itu, jumlah responden yang sama (37%) melaporkan bahwa mereka mendapatkan informasi tentang cara melaporkan keluhan. Walaupun mayoritas responden

²⁹ Sumas, S. (2020). *Evaluasi Pembekalan Akhir Pemberangkatan bagi Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*. *Jurnal Widyaiswara Indonesia* Vol. 1, No. 3, hal. 130-139

³⁰ Lihat dokumen di sini: <https://bit.ly/3PXTmrh>

mengaku mendapatkan informasi tentang hak dan kewajiban, kajian ini menemukan berbagai bentuk pelanggaran terhadap hak pekerja. Nyatanya, 45,1% dari responden tidak mendapatkan gaji sejumlah yang dijanjikan, dan 33,7% dari responden melaporkan adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dijanjikan dan pekerjaan yang mereka kerjakan. Selain itu, 77,6% dari responden melaporkan terjadinya perampasan dokumen identitas oleh pemberi kerja dan/atau agen perekrut. Kontradiksi ini mengisyaratkan adanya sebuah sistem kontrol yang lebih besar—sebuah sistem yang membuat PMI tidak berdaya walaupun memahami hak dan kewajiban mereka (akan didiskusikan lebih lanjut pada bagian 2.5 tentang kebebasan bergerak). Penting untuk dicatat bahwa pertanyaan tentang OPP hanya dijawab oleh 888 dari 1.152 total responden. Dengan kata lain, sekitar 264 (atau 23%) responden mungkin tidak mengikuti OPP sama sekali, baik karena gagal berangkat ataupun memilih berangkat melalui jalur ireguler.

Salah satu tantangan dalam memastikan keikutsertaan PMI dalam OPP terletak pada perbedaan pengakuan terhadap skema rekrutmen antara Indonesia dan negara tujuan. Misalnya, di Indonesia hanya P3MI atau BP2MI saja yang diizinkan melaksanakan perekrutan PMI untuk ditempatkan di luar negeri, yang mewajibkan keikutsertaan calon PMI dalam OPP. Namun, di beberapa negara penempatan, skema perekrutan langsung atau *direct hiring* dianggap legal. Salah satu contohnya adalah Singapura. Pemerintah Singapura mengizinkan calon pemberi kerja untuk merekrut PRT migran (baik untuk pertama kali atau mereka yang pernah bekerja di Singapura sebelumnya) dari negara asal. Di bawah skema ini, calon pemberi kerja dapat mengirimkan aplikasi agar Kementerian Ketenagakerjaan Singapura menerbitkan *In-Principle Approval* (IPA), sebuah dokumen yang dapat digunakan oleh calon pekerja migran untuk memasuki wilayah Singapura dengan menggunakan visa turis.³¹ IPA ini kemudian akan dikonversi menjadi izin kerja, yang memperbolehkan pekerja migran untuk tinggal dan bekerja di Singapura.

Skema perekrutan langsung yang digunakan oleh Singapura juga menuntut kita untuk memikirkan ulang konsep iregularitas; yakni: mereka yang memasuki wilayah Singapura menggunakan visa turis untuk tujuan akhir mendapatkan pekerjaan mungkin dilihat sebagai PMI non-prosedural oleh Pemerintah Indonesia. Namun, PMI tersebut dianggap sebagai pekerja prosedural oleh Pemerintah Singapura. Adanya skema perekrutan langsung seperti yang digunakan oleh Singapura memberikan tantangan terhadap pelaksanaan OPP. Untuk mengatasi tantangan tersebut, pemerintah Indonesia dan pemerintah negara tujuan perlu duduk bersama dan mengharmonisasi berbagai skema rekrutmen yang ada untuk memastikan agar PMI mendapatkan bekal yang diperlukan sebelum berangkat ke negara tujuan.

³¹ Kementerian Ketenagakerjaan Singapura. *Apply for a Work Permit for migrant domestic workers*. <https://bit.ly/3PC3hTS>

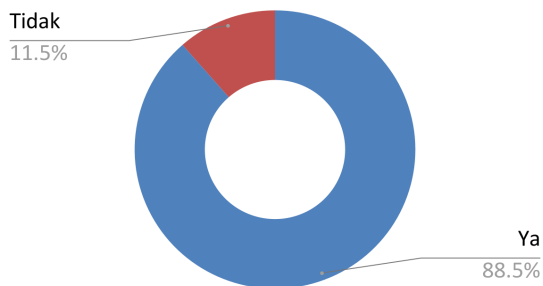
1.4 Kontrak kerja

UU No. 18/2017 menetapkan bahwa kontrak kerja harus ditandatangani selama Orientasi Pra-Keberangkatan (OPP), yang juga menyisipkan sesi khusus terkait syarat dan ketentuan kerja. Alasan mewajibkan penandatanganan kontrak kerja saat OPP adalah untuk memastikan calon PMI memiliki pemahaman yang memadai tentang kontrak sebelum menandatangani, dan karena BP2MI turut ikut serta dalam OPP, kewajiban penandatanganan kontrak OPP ditujukan untuk meminimalisir risiko penipuan dan pemaksaan oleh P3MI selama proses penandatanganan. Namun, terdapat beberapa kasus yang mana P3MI tidak menyediakan kontrak kerja kepada PMI sebelum keberangkatan, seperti yang dapat dilihat dalam kasus Rani di bawah:

“Saya tidak tahu [tentang kontrak kerja]. Saya tidak menandatangani apa pun di Indonesia, tapi pada hari kedua setelah sampai di Hong Kong, saya dibawa ke kantor. Saya diminta menandatangani sebuah lembaran kertas tentang uang pinjaman, tapi saya tidak tahu untuk apa dan berapa uang pinjaman tersebut. Saya tidak pernah tahu bagaimana bentuk kontrak kerja. Saya baru tahu ketika saya transfer ke pemberi kerja kedua. Saya *mikir*, ‘Oh, jadi ini yang disebut kontrak kerja.’” (Rani, wawancara online, 20 Juli 2022)

Cerita seperti yang dialami oleh Rani bukanlah hal yang jarang terjadi. Kajian ini menemukan bahwa 11,5% dari responden berangkat ke negara tujuan tanpa menandatangani kontrak kerja terlebih dahulu. Persentase ini mungkin akan jauh lebih besar jika mempertimbangkan jumlah PMI yang berangkat melalui skema *direct hiring* dan jalur ireguler. Sementara itu, 88,5% dari responden mengaku menandatangani kontrak kerja pada tahap pra-pemberangkatan. Namun perlu dicatat bahwa menandatangani kontrak kerja sebelum

Gambar 5: Menerima kontrak sebelum keberangkatan



pemberangkatan tidak serta merta melindungi PMI dari pelanggaran. Nyatanya, sebuah laporan yang disusun oleh LSM berbasis di Singapura, Humanitarian Organization for Migration Economics (HOME) dan Transient Workers Count Too (TWC2), menjelaskan bahwa dalam banyak kasus, PMI dipaksa untuk menandatangani kontrak baru dengan ketentuan kerja yang lebih berat saat

tiba di Singapura.³² Beberapa responden turut melaporkan bahwa mereka diminta

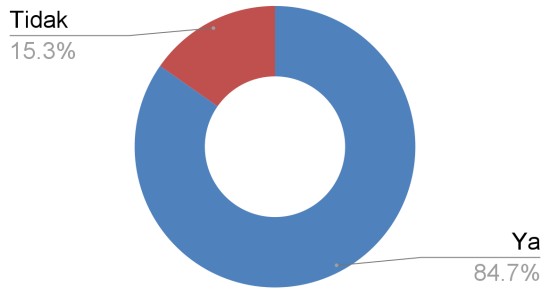
³² HOME dan TWC2. (2017). *A Submission for the 27th Session of the UN Committee of Migrant Workers*. <https://bit.ly/3Q2tf2N>

menandatangani kontrak tanpa diizinkan untuk membacanya, sementara responden lain diminta menandatangani kontrak kosong.

Masalah lain dalam hal kontrak berkaitan dengan bahasa. Dalam beberapa kasus, kontrak kerja ditulis dalam bahasa asing atau penuh dengan istilah-istilah teknis hingga sulit dipahami oleh calon PMI. Kajian ini menemukan bahwa 15,3% dari responden mengalami kesulitan dalam memahami kontrak kerja mereka. Terkadang PMI dihalang-halangi agar tidak menegosiasikan ketentuan kerja. Sebagai contoh, HOME dan TWC2 mengutip beberapa

kasus yang mana ketika ditanya terkait hak hari libur, agen perekrut menjawab, “Kamu ingin kerja atau liburan?”³³

Gambar 6: Bahasa kontrak mudah dipahami



Pemerintah Indonesia telah mengambil langkah untuk menetapkan ketentuan kerja minimum untuk melindungi PMI. Namun seperti yang dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah, tidak banyak perubahan yang dapat

dilihat antara UU No. 39/2004 dan UU No. 18/2017 terkait ketentuan kerja. Nyatanya, hanya terdapat satu tambahan ketentuan kerja (poin f) pada UU No. 18/2017. Ketentuan kerja minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah Indonesia ini tidak memuat banyak standar perburuhan internasional. Tidak terdapat ketentuan mengenai deskripsi kerja, tempat kerja, frekuensi pembayaran, pembayaran upah lembur, standar akomodasi, tunjangan cuti dan hari libur, tunjangan kerja, rincian transportasi dari dan ke negara tujuan, rincian makanan, ketentuan mengenai pemberhentian kontrak, dan hak berserikat.

Tabel 4:

Ketentuan minimum dalam kontrak kerja

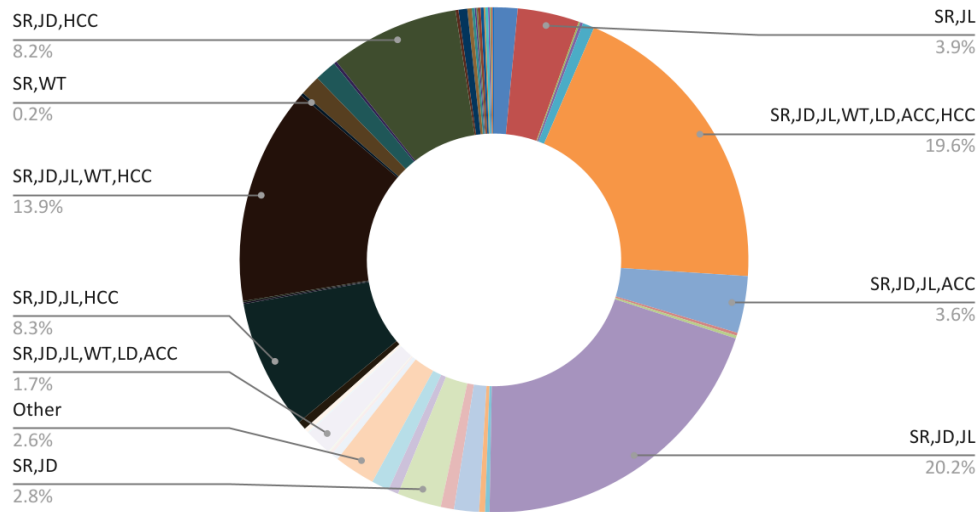
UU No. 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan PMI	UU No. 18/2017 tentang Pelindungan PMI	Standar Rekrutmen yang Etis IRIS IOM
Pasal 55: a. Nama dan alamat pemberi kerja b. Nama dan alamat pekerja c. Jabatan dan jenis pekerjaan d. Hak dan kewajiban pekerja	Pasal 15: a. Nama, profil, dan alamat lengkap pemberi kerja b. Nama dan alamat lengkap pekerja c. Jabatan dan jenis pekerjaan	Prinsip 3: a. Nama dan alamat pemberi kerja b. Deskripsi, jabatan, dan lokasi pekerjaan c. Gaji, frekuensi pembayaran,

³³ Ibid.

<p>dan pemberi kerja</p> <p>e. Syarat dan ketentuan pekerjaan, termasuk jam, gaji, cara pembayaran, cuti, fasilitas, dan jaminan sosial</p> <p>f. Durasi kontrak</p>	<p>d. Syarat dan ketentuan pekerjaan, termasuk jam, gaji, cara pembayaran, cuti, jam istirahat, fasilitas, dan jaminan sosial/asuransi.</p> <p>e. Durasi kontrak</p> <p>f. Jaminan keamanan dan keselamatan selama masa kerja</p>	<p>upah lembur</p> <p>d. Jam kerja dan istirahat</p> <p>e. Tunjangan hari libur dan cuti</p> <p>f. Tunjangan pekerjaan</p> <p>g. Durasi kontrak</p> <p>h. Detil transportasi ke dan dari negara tujuan</p> <p>i. Detil akomodasi dan makanan</p> <p>j. Syarat pemutusan hubungan kerja</p> <p>k. Serikat pekerja</p>
--	---	--

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa 88,5% dari responden dalam kajian ini menandatangani kontrak sebelum pemberangkatan. Namun, perlu dicatat bahwa rincian informasi terkait ketentuan kerja dalam kontrak tersebut sangat bervariasi dari satu orang ke orang lain (lihat Gambar 5 di bawah). Sebagai contoh, banyak (20,2%) dari kontrak PMI tersebut yang hanya mengatur tentang gaji, deskripsi kerja, dan lokasi kerja *saja*. Data dari kajian ini menunjukkan bahwa hanya 19,6% dari responden menandatangani kontrak kerja yang memuat ketentuan-ketentuan kerja yang mencerminkan beberapa standar perburuhan internasional, yakni memuat informasi tentang gaji, deskripsi kerja, lokasi kerja, jam kerja, hak cuti, akomodasi, dan asuransi kesehatan. Namun kita perlu memberikan perhatian khusus pada sebagian besar responden (60,2%) yang kontrak kerjanya hanya memuat ketentuan kerja yang terbatas (lihat Gambar 7). Temuan ini menekankan pentingnya kontrak kerja berstandar untuk seluruh negara tujuan dan sektor pekerjaan.

Gambar 7: Rincian informasi dalam kontrak

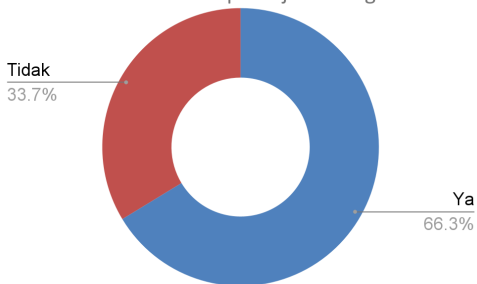


Deskripsi:

SR : gaji JD : deskripsi kerja JL : lokasi kerja
 WT : waktu kerja LD : hak cuti AD : akomodasi
 HCC : asuransi kesehatan

Walaupun PMI menandatangani kontrak yang menjelaskan batasan tugas dan tanggung jawab, kajian ini menemukan banyak kasus penipuan, utamanya terhadap PMI di sektor rumah tangga. Data survei menunjukkan bahwa 33,7% dari responden tidak mendapatkan pekerjaan yang dijanjikan saat masa pra-pemberangkatan.

Gambar 8: Kesesuaian pekerjaan dengan kontrak

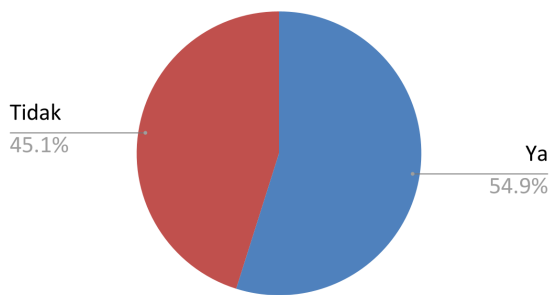


Terdapat banyak kasus yang mana pekerja migran mengalami penipuan tentang pekerjaan, misalnya harus merawat lansia tanpa adanya perjanjian di awal, bekerja untuk lebih banyak individu daripada yang disebutkan dalam kontrak, bekerja dalam durasi lebih panjang dan dengan beban lebih berat tanpa memperoleh

upah lembur, dan bekerja untuk keluarga lain.³⁴ Beberapa responden dalam kajian ini juga menjelaskan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara perjanjian dan realita tentang akomodasi dan makanan. Sebagian responden *dipaksa* untuk tidak menggunakan hak hari libur dengan ganti kompensasi uang.

³⁴ HOME. n.d. *Trafficking into Domestic Servitude in Singapore*. <https://bit.ly/3Oxnrgo>

Gambar 9: Kesesuaian gaji dengan kontrak



Masalah dalam hal kontrak lainnya berkaitan dengan gaji. Beberapa kajian sebelumnya telah menemukan bahwa penipuan dalam hal gaji jamak terjadi pada pekerja migran,³⁵ dan masalah ini cenderung diperparah oleh pandemi COVID-19. Data survei dalam kajian ini menunjukkan bahwa 45,1% dari responden tidak mendapatkan gaji yang dijanjikan. Temuan ini selaras dengan temuan kajian yang dilakukan oleh Serikat Buruh Migran Indonesia terhadap 148 responden, yang menunjukkan bahwa pencurian upah (*wage theft*) jamak terjadi pada PMI. Nyatanya, 41% dari responden SBMI melaporkan kasus upah yang tidak dibayar dan pemotongan upah secara ilegal.³⁶

2.5 Hak atas kebebasan bergerak dan mengundurkan diri dari pekerjaan

Tri³⁷ baru lulus dari sebuah Sekolah Menengah Atas di Magelang, Jawa Tengah. Seperti banyak teman sebayanya yang berasal dari keluarga kurang mampu, Tri tidak dapat melanjutkan pendidikan dan memutuskan untuk mencari pekerjaan. Ia mengirimkan banyak lamaran pekerjaan, tetapi tidak satu pun lamaran tersebut membuahkan hasil. Hingga suatu hari, Tri mendapatkan panggilan wawancara kerja dan dinyatakan lulus dalam seleksi wawancara tersebut. Pada tahap akhir proses seleksi, Tri menjalani pemeriksaan tinggi badan dan dinyatakan gagal. Tinggi badan Tri mencapai 152 cm, terpaut 3 cm dari tinggi badan minimal yang ditetapkan untuk pelamar perempuan untuk banyak pekerjaan pabrik di Indonesia. Kegagalan ini membuat Tri terpuruk, tetapi setelah mendengar adanya kesempatan kerja di sebuah pabrik di Malaysia, harapan Tri berangsur pulih. Tri memutuskan untuk mencoba mengirim lamaran untuk pekerjaan yang tidak menetapkan tinggi badan minimal tersebut.

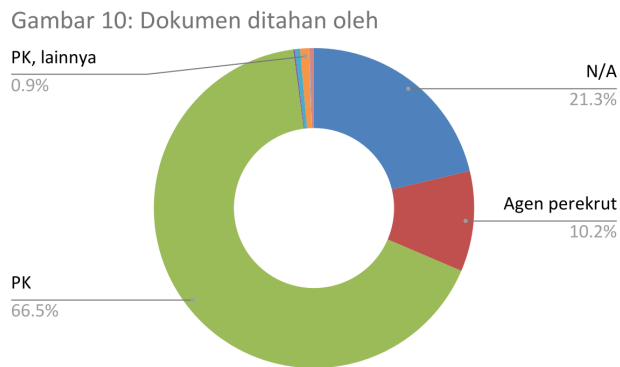
Proses rekrutmen yang dilalui Tri cukup cepat. Ia hanya memerlukan waktu dua bulan untuk mengurus seluruh keperluan dokumen sebelum diterbangkan ke Kuala Lumpur, tempat pabriknya beroperasi. Namun, Tri mencium gelagat aneh. Saat tiba di asrama pabrik di Kuala Lumpur, seluruh identitas pribadi milik Tri disita, dan sebagai gantinya ia diberi sebuah

³⁵ Ibid.

³⁶ Serikat Buruh Migran Indonesia. (2021). *Evaluasi Respons dan Tanggung Jawab Perwakilan RI dalam Melindungi Pekerja Migran Indonesia dari Dampak Pandemi COVID-19*. <https://bit.ly/3IroLA7>

³⁷ Nama samaran.

kartu identitas yang hanya dapat digunakan untuk berpergian dalam radius jarak tertentu. Jika berpergian melebihi jarak yang telah ditentukan, Tri dan pekerja lain dapat ditangkap oleh polisi dan dideportasi.³⁸ Kisah serupa disampaikan oleh Rani, yang mana paspor dan visanya disita oleh agen perekrut setelah ia keluar dari Bandara Internasional Hong Kong.



Kasus yang dialami oleh Rani dan Tri jamak terhadap pada PMI. Kajian ini menemukan bahwa 77,6% dari responden mengaku bahwa mereka mengalami penyitaan dokumen identitas—66,5% di antaranya dilakukan oleh pemberi kerja, 10,2% oleh P3MI, dan 0,9% oleh keduanya. Sementara itu, hanya 21,3% dari responden menyimpan dokumen pribadi mereka

sendiri. Dokumen identitas tersebut meliputi paspor, visa, kartu tanda penduduk, akta kelahiran, dan ijazah. Terlepas dari jenis dokumen yang disita, penyitaan dokumen identitas seperti ini memiliki motif yang sama, yakni untuk membatasi mobilitas PMI dan mengontrol kehidupan mereka. Hal tersebut bertentangan secara langsung dengan Prinsip 2 dari Prinsip-Prinsip Umum dan Pedoman Operasional tentang Rekrutmen yang Adil oleh ILO.

Penting untuk dicatat bahwa bentuk kontrol seperti ini lebih rumit daripada kelihatannya. Sistem kontrol tersebut berakar dari kebijakan-kebijakan migrasi yang sejak awal memang didesain untuk ‘menyaring’ kelompok migran berdasarkan sejauh mana mereka dianggap menguntungkan untuk negara tujuan. Pekerja migran di sektor-sektor bergaji rendah seringkali dianggap sebagai pekerja berketerampilan rendah, dan mereka umumnya dipaksa untuk meninggalkan negara penempatan jika tenaga mereka sudah tidak diinginkan lagi. Dengan kata lain, pekerja migran di sektor-sektor tersebut hanya diizinkan untuk tinggal dan bekerja dengan sementara tanpa memiliki kesempatan untuk menjadi penduduk tetap, membawa anggota keluarga ke negara penempatan, maupun melakukan mobilitas karier (berpindah ke sektor lain). Sebagai contoh, sebelum mempekerjakan PRT migran, seluruh calon pemberi kerja di Singapura diwajibkan untuk menyetorkan *security bond* sejumlah \$5.000 kepada Kementerian Ketenagakerjaan Singapura.³⁹ Uang ini akan hangus jika terjadi pelanggaran terhadap *Employment of Foreign Manpower Act (EFMA)*, sebuah undang-undang perburuhan yang secara khusus mengatur PRT migran. Namun masalahnya, UU tersebut

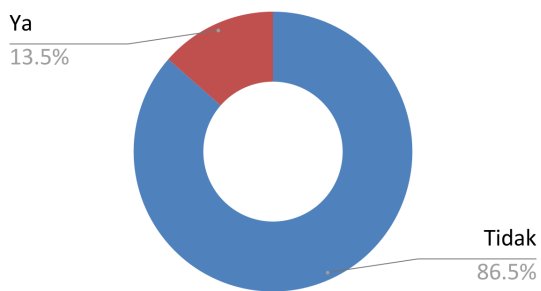
³⁸ Kisah ini dituturkan oleh informan dalam wawancara online yang diselenggarakan pada 20 Juli 2022.

³⁹ Kementerian Ketenagakerjaan Singapura. *Security bond requirements for migrant domestic workers*.

<https://bit.ly/318GwEF>

memuat ketentuan-ketentuan yang bersifat diskriminatif terhadap PRT migran dengan menyebutkan bahwa mereka tidak diizinkan “hamil atau melahirkan di Singapura selama atau setelah masa berlaku visa kerja,” dan mereka “tidak diizinkan terlibat dalam kegiatan ilegal, amoral, dan tidak patut, termasuk merusak keutuhan keluarga pemberi kerja di Singapura.”⁴⁰ Mempertaruhkan uang sejumlah \$5.000, sebagian pemberi kerja kemudian merasa berhak untuk mendisiplinkan pekerja migran dengan membatasi kebebasan bergerak. Dengan kata lain, pemerintah secara terencana mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada pemberi kerja untuk membantu mereka menertibkan dan mengontrol pekerja migran.

Gambar 11: Fleksibilitas mengundurkan diri



Salah satu mekanisme kontrol lainnya terlihat dari cara-cara yang digunakan oleh pemerintah untuk mempersulit proses berpindah pekerjaan (*job hopping*). Di Singapura, sebagai contoh, pekerja migran harus memberikan surat pemberitahuan satu bulan sebelum pengunduran diri jika ingin berpindah ke pemberi kerja lain. Jika gagal memberikan surat pemberitahuan satu bulan

sebelum pengunduran diri, pekerja migran wajib membayar uang ganti rugi sejumlah satu bulan gaji kepada pemberi kerja.⁴¹

Dalam skenario yang lebih buruk, pekerja migran tidak dapat mengundurkan diri dari pekerjaan walaupun dengan surat pemberitahuan. Sebagai contoh, pada Desember 2021, sebanyak 1.748 aplikasi visa yang diajukan oleh PRT migran ditolak oleh Pemerintah Kong Kong atas dugaan *job hopping*, yakni “ketika PRT menghentikan kontrak secara dini atau secara sengaja memperburuk kinerja agar pemberi kerja menghentikan kontrak mereka,” tutur Departemen Keimigrasian Hong Kong.⁴² Angka ini jauh lebih besar daripada jumlah penolakan aplikasi visa kerja pada tahun sebelumnya yang mencapai 319.⁴³ Data survei dalam kajian ini turut mengonfirmasi tren tersebut, yang mana mayoritas responden (86,5%) melaporkan bahwa mereka tidak dapat mengundurkan diri dari pekerjaan walaupun dengan pemberitahuan awal, sementara hanya 13,5% mengklaim dapat mengundurkan diri.

⁴⁰ Employment of Foreign Manpower Act (Chapter 91A). <https://sso.agc.gov.sg/Act/EFMA1990>

⁴¹ Kementerian Ketenagakerjaan Singapura. *Transfer a migrant domestic worker (MDW) directly to a new employer*. <https://bit.ly/2R6pP1k>

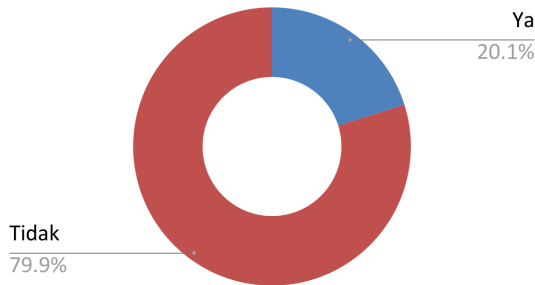
⁴² Hamlett, Tim. (12 Desember 2021). *Hong Kong’s domestic workers are job-hopping – what is wrong with that?*. Hong Kong Free Press. <https://bit.ly/3cIoEnU>

⁴³ Ibid.

2.6 Hak berserikat

Organisasi dan serikat pekerja migran sangat penting untuk memastikan kesejahteraan mereka karena organisasi/serikat membantu negosiasi peningkatan kondisi kerja. Peran penting serikat pekerja terlihat utamanya dalam krisis pandemi COVID-19. Serikat pekerja membantu Perwakilan RI dalam memitigasi dampak COVID-19 terhadap pekerja migran dengan mendistribusikan paket-paket bantuan dan informasi kepada pekerja migran yang ‘tidak terjangkau radar’, yakni pekerja migran non-prosedural, tidak memiliki alat komunikasi, tidak mendapatkan hak hari libur dan oleh sebab itu tidak dapat mengambil paket bantuan di titik-titik pengambilan, serta mereka yang bekerja di daerah-daerah terpelosok dan terisolir.⁴⁴ Dengan kata lain, serikat pekerja lah yang membantu menutup kesenjangan-kesenjangan dalam kerangka perlindungan yang ada.

Gambar 12: Akses serikat pekerja



Namun terlepas dari peran penting serikat pekerja migran, hak berserikat masih belum dipenuhi oleh banyak negara tujuan. Di Malaysia, yang merupakan negara tujuan PMI terbesar, kebebasan untuk bergabung atau membangun serikat pekerja masih terbatas, utamanya untuk pekerja migran di sektor rumah tangga (PRT). Beberapa upaya yang telah dilakukan untuk membentuk serikat PRT migran gagal karena Kementerian Dalam Negeri Malaysia menolak pengajuan tersebut.⁴⁵ Di Arab Saudi, yang merupakan negara tujuan terbesar kedua bagi PMI, kebebasan untuk membentuk atau bergabung dalam serikat pekerja tidak ada—bagi penduduk lokal maupun pekerja migran. Setiap pekerja yang bersikeras membentuk serikat pekerja akan diberhentikan dari pekerjaan atau dipenjara, dan dalam kasus pekerja migran, dideportasi. Larangan berserikat ini tidak hanya terjadi di Arab Saudi atau Malaysia saja; larangan seperti itu dapat ditemui di negara-negara tujuan lainnya, seperti Singapura. Tren tersebut dikonfirmasi oleh kajian ini, yang menemukan bahwa 8 dari 10 pekerja migran tidak mengetahui dan tidak memiliki akses terhadap serikat pekerja (lihat Gambar 12).

Hak berserikat telah diatur dalam berbagai norma internasional. Beberapa norma tersebut dimuat dalam Tujuan 6 Kesepakatan Global untuk Migrasi yang Aman, Tertib, dan Teratur; Pasal 26 Bagian III dan Pasal 40 Bagian IV dalam Konvensi PBB tentang Pelindungan

⁴⁴ Serikat Buruh Migran Indonesia. (2021). *Evaluasi Respons dan Tanggung Jawab Perwakilan RI dalam Melindungi Pekerja Migran Indonesia dari Dampak Pandemi COVID-19*. <https://bit.ly/3IroLA7>

⁴⁵ ITUC. (2021). *Spotlight interview with Pari Mose*. <https://bit.ly/3iOAOVi>

Hak Seluruh Pekerja Migran dan Keluarga Mereka; Kriteria A. 4 dalam Standar IRIS IOM; Prinsip-prinsip Umum dan Pedoman Operasional terkait Rekrutmen yang Adil ILO; Tujuan 8 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs); Konvensi ILO No. 189 tentang Kerja Layak untuk Pekerja Rumah Tangga; dan Bab IV No. 2 dalam Konsensus ASEAN tentang Pelindungan dan Pemajuan Hak Pekerja Migran. Mengingat peran penting serikat pekerja, pemerintah harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan kebebasan berserikat, sebagaimana telah diatur dalam berbagai norma di atas.

2.7 Rekrutmen yang kurang inklusif

2.7.1 Rekrutmen yang responsif gender

Salah satu aspek yang tidak banyak mendapatkan perhatian dalam diskusi tentang rekrutmen yang adil adalah pentingnya prinsip kesetaraan dan responsif gender.⁴⁶ Nyatanya, bahkan Prinsip-Prinsip Umum dan Pedoman Operasional tentang Rekrutmen yang Adil dari ILO dan Standard IRIS dari IOM pun tidak memuat ketentuan yang secara eksplisit mengatasi isu ketimpangan gender dalam proses rekrutmen. Sebaliknya, prinsip-prinsip kesetaraan gender diadopsi dari beberapa dokumen lainnya, yakni Rekomendasi Umum CEDAW No. 26 tentang Pekerja Migran Perempuan, Konvensi ILO No. 189 tentang Kerja Layak untuk Pekerja Rumah Tangga, dan Kontrak Kerja Berstandar dari UN Women.

PMI perempuan mengalami berbagai bentuk kerentanan dalam proses rekrutmen. Sebagai contoh, pada 2018 Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menemukan bahwa mayoritas (70%) kasus tindak pidana perdagangan orang (TPPO) dialami oleh perempuan dan 6% di antaranya melibatkan anak perempuan.⁴⁷ Ini bukanlah sebuah kebetulan; nyatanya, kasus TPPO meningkat tajam sebanyak 62,5% dari total kasus pada tahun sebelumnya, dan korban TPPO didominasi oleh perempuan dan anak-anak perempuan.⁴⁸ Dominasi jumlah korban perempuan dalam kasus TPPO tersebut menyulut pertanyaan: mengapa perempuan lebih rentan terhadap TPPO?

Akan sulit memahami masalah di atas tanpa menganalisis konteks sosial yang menempatkan perempuan pada posisi rentan. Dalam banyak kelompok budaya di Indonesia, kontrol terhadap (anak) perempuan acapkali berada pada ayah atau anggota keluarga laki-laki dalam keluarga besar. Mereka memiliki kuasa untuk menentukan hal-hal penting dalam

⁴⁶ Responsif gender secara umum diartikan sebagai upaya aktif dalam merespons kebutuhan khusus/khas yang dimiliki oleh kelompok-kelompok gender yang secara historis mengalami marginalisasi.

⁴⁷ Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2019). *Sinergi seluruh elemen untuk bersama berantas TPPO*. <https://bit.ly/3OIYQoT>

⁴⁸ Wahidin, KP. (2021). *Perdagangan orang dalam angka*. <https://bit.ly/3OK5YI5>

kehidupan perempuan, misalnya terkait dengan pendidikan, pernikahan, dan migrasi. Tanggung jawab ayah/wali tersebut kemudian akan digeser kepada suami ketika perempuan tersebut menikah—proses ini biasanya ditandai oleh pembayaran mahar, yang dalam beberapa budaya disebut sebagai *belis*, oleh calon suami dan/atau keluarga calon suami. Pembayaran mahar atau *belis* tersebut menandai ‘transfer kekuasaan’, yang mana setelah itu banyak hal dalam kehidupan perempuan memerlukan izin dari suami. Konteks sosial-budaya inilah yang melatarbelakangi Pasal 13 dalam UU No. 18/2017 yang mewajibkan PMI untuk mendapatkan izin dari pasangan sebelum bermigrasi, yang kemudian akan diverifikasi oleh kepala desa. Dengan kata lain, perempuan cenderung memiliki kekuasaan yang amat terbatas terhadap pilihan hidup mereka sendiri.

Pengaturan sosial seperti ini problematis, utamanya ketika banyak calo menyalahgunakan praktik-praktik budaya untuk memikat calon PMI. Untuk memahami tren ini, mari kita lihat praktik budaya *oko mama*, sebuah bentuk kearifan lokal di Nusa Tenggara Timur. Secara harfiah, *oko mama* berarti ‘tempat atau wadah’ untuk sirih pinang. *Oko mama* memiliki signifikansi budaya yang besar dalam masyarakat Nusa Tenggara Timur karena sering digunakan dalam acara-acara budaya seperti pertunangan, pernikahan, dan resolusi konflik. *Oko mama* biasa dihidangkan kepada tamu sebagai simbol keakraban dan penghormatan.⁴⁹ Sebaliknya, tamu seringkali menghadihkan *oko mama* kepada tuan rumah sebagai bentuk rasa hormat dan kesopanan. Makna budaya inilah yang disalahgunakan oleh calo untuk memikat calon PMI. Terdapat banyak kasus yang mana calo memberikan *oko mama* dan sejumlah uang kepada orang tua/wali agar mereka mengizinkan anak perempuan mereka pergi bekerja di luar negeri. Relasi kuasa antara anak perempuan/istri dan ayah/suami yang timpang tidak memberikan ruang kepada perempuan untuk menentukan pilihan mereka sendiri. Seringkali mereka patuh terhadap keputusan yang diambil oleh orang tua/suami.

Rekrutmen ilegal seperti ini menempatkan perempuan pada posisi rentan bahkan sebelum mereka memulai proses migrasi. Banyak PMI kemudian menjadi korban TPPO dan berbagai macam bentuk kekerasan berbasis gender, seperti pemaksaan alat kontrasepsi. Namun hingga sekarang, belum ada upaya signifikan untuk menangani kekerasan berbasis gender dalam proses rekrutmen. Mekanisme keluhan, kerangka acuan, maupun mekanisme rujukan masih sangat terbatas atau belum ada.

⁴⁹ Kamengon DG, Engel, JD, and Kristinawati W. (2020). *Oko Mama: Tanda pemaafan yang berbasis kearifan lokal Timor*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol 9 No. 2. DOI: <https://doi.org/10.23887/jjsh-undiksha.v9i2.22331>

2.7.2 Rekrutmen dan hak disabilitas

Isu lain yang hampir sama sekali tidak dibahas, baik dalam diskusi tentang rekrutmen yang adil maupun migrasi pekerja secara umum, adalah hak disabilitas. Di Indonesia, persilangan antara hak disabilitas dan hak bermigrasi masih jarang diangkat dalam diskusi publik. Wacana tentang disabilitas dan migrasi seringkali hanya berkutat pada disabilitas pasca-migrasi, yakni disabilitas yang disebabkan oleh kecelakaan kerja selama masa kerja di luar negeri.⁵⁰ Namun, pembahasan tersebut jarang diarahkan pada berbagai tantangan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas dalam mengakses pasar tenaga kerja internasional. Misalnya, Pasal UU No. 18/2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menetapkan persyaratan kerja di luar negeri, yang mana salah satunya berbunyi “sehat jasmani dan rohani.” Pasal ini memberikan halangan bagi penyandang disabilitas karena “sehat jasmani dan rohani” seringkali diterjemahkan sebagai “tidak menyandang disabilitas”. Syarat kerja seperti ini tidak hanya berlaku dalam penempatan di luar negeri, tetapi juga dalam pasar tenaga kerja di dalam negeri. Selain itu, penting untuk dicatat bahwa hingga saat ini Pemerintah Indonesia tidak melakukan pencatatan yang terkoordinir terkait jumlah PMI yang menjadi penyandang disabilitas serta jenis-jenis disabilitas.⁵¹

Diskriminasi berdasarkan disabilitas tersebut melanggar komitmen Pemerintah Indonesia dan banyak negara penempatan. Hal ini karena Konvensi PBB terkait Hak-hak Penyandang Disabilitas (UN-CRPD) telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dan banyak negara tujuan yang menjadi tujuan populer untuk PMI, seperti Singapura (2013), Malaysia (2010), Korea Selatan (2008), Jepang (2014), Arab Saudi (2008), Brunei Darussalam (2016), Qatar (2008), Hong Kong (2008), Makau (2008), Uni Emirat Arab (2010), Polandia (2012), Turki (2009), Jerman (2009), dan Kuwait (2013).⁵² Dalam UN-CRPD, isu ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan disabilitas dibahas secara khusus. Terkait rekrutmen yang adil, Pasal 27 UN-CRPD memuat ketentuan-ketentuan berikut:

- “Melarang diskriminasi berdasarkan disabilitas dalam seluruh hal yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk ketentuan rekrutmen, pekerjaan, karier, dan kondisi kerja yang sehat dan aman;
- Memungkinkan penyandang disabilitas memiliki akses terhadap panduan, program, pelatihan, dan penempatan vokasi;

⁵⁰ Migrant CARE. (2021). *Intersectionality Study on the Protection of Indonesian Migrant Workers and the Rights of Persons with Disabilities*. <https://bit.ly/3BneMdD>

⁵¹ Dibagikan oleh peserta lokakarya yang diselenggarakan pada 4 Agustus 2022 di Jakarta.

⁵² OHCHR. *Ratification status by country*. <https://bit.ly/3OGNzpl>

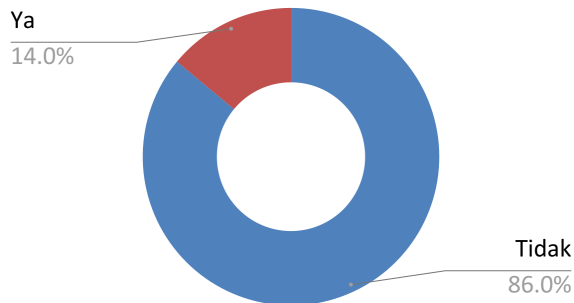
- Memastikan bahwa penyandang disabilitas dapat mengakses pekerjaan melalui kebijakan dan langkah-langkah lain, termasuk program afirmasi dan insentif.”⁵³

Konvensi ini mendorong negara anggota untuk mengambil langkah-langkah afirmatif sebagai upaya untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas dapat mengakses pasar kerja. Pemerintah Indonesia dan pemerintah negara-negara tujuan perlu bekerja sama untuk menghapus segala bentuk hambatan yang membuat penyandang disabilitas kesulitan mengakses lapangan pekerjaan—sesuai dengan komitmen yang telah tertuang dalam UN-CRPD.

2.8 Rating agen perekrutan

Dalam survei, responden diberikan beberapa pertanyaan terkait kesediaan mereka menggunakan jasa P3MI yang sama. Mayoritas responden (86%) mengaku enggan menggunakan jasa P3MI yang sama. Jika melihat berbagai bentuk pelanggaran yang telah

Gambar 13: Akan menggunakan agensi yang sama



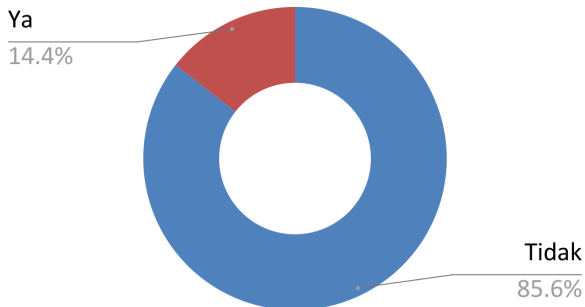
diidentifikasi dalam kajian ini, utamanya perampasan dokumen oleh agen, respons tersebut tidak mengejutkan. Komentar tambahan yang diberikan oleh responden juga menunjukkan beberapa praktik ilegal lain yang sering dilakukan oleh P3MI, yakni pembebanan biaya rekrutmen dalam jumlah besar (*overcharging*), pemotongan gaji dalam durasi yang lama, dan sikap tidak tanggung jawab ketika terjadi pelanggaran

hak terhadap PMI. Namun penting juga untuk dicatat bahwa beberapa responden memberikan komentar yang cukup positif. Nyatanya, 14% dari responden menyatakan bahwa mereka tidak keberatan menggunakan jasa P3MI yang sama. Komentar tambahan dari responden menjelaskan bahwa terdapat praktik baik yang dilaksanakan oleh beberapa P3MI, seperti menyediakan akomodasi secara cuma-cuma kepada PMI selama proses pengurusan visa, membantu PMI yang bermasalah, dan menghapuskan potongan gaji. Beberapa praktik baik ini perlu dipromosikan dan diarusutamakan, dan untuk tujuan tersebut, penelitian yang lebih komprehensif perlu dilakukan untuk memahami bagaimana prinsip-prinsip perekrutan yang adil dapat mendukung keberlanjutan bisnis dalam konteks Indonesia.

⁵³ *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch_IV_15.pdf

Selain itu, mayoritas PMI (85,6%) menyatakan bahwa mereka enggan kembali bekerja untuk pemberi kerja yang sama. Hal ini dapat disebabkan oleh maraknya praktik penipuan oleh pemberi kerja terhadap PMI. Pada kenyataannya, 33,7% dari responden melaporkan ketidaksesuaian antara pekerjaan yang tertera dalam kontrak dan pekerjaan yang harus mereka lakukan, sementara 45,1% dari responden mengaku mendapatkan gaji yang lebih rendah daripada yang dijanjikan saat proses rekrutmen. Alasan lain mungkin menyebabkan PMI

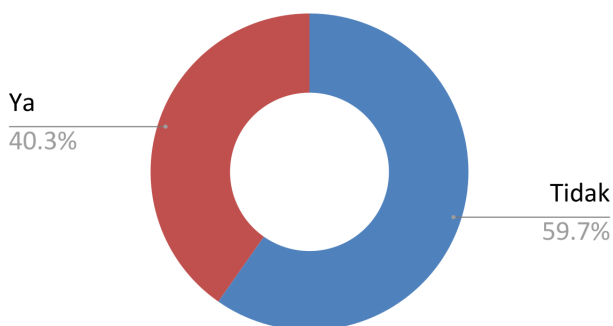
Gambar 14: Akan kembali ke pemberi kerja yang sama



enggan kembali ke pemberi kerja yang sama adalah infleksibilitas dalam mengundurkan diri. Kajian ini menemukan bahwa 85,5% dari responden mengaku tidak dapat mengundurkan diri dari pekerjaan sebelum masa kontrak selesai, dan sebagian besar dari mereka tidak dapat mengakses hak untuk bergerak atau melakukan mobilitas (termasuk pulang ke Indonesia selama

durasi kontrak). Komentar tambahan yang diberikan oleh responden menunjukkan bahwa terdapat beberapa kasus yang mana PMI tidak diizinkan untuk pulang dan menghadiri pemakaman saudara. Sebagian responden turut dilarang melakukan komunikasi dengan anak dan anggota keluarga mereka; akses komunikasi yang terbatas ini acapkali menciptakan konflik dalam keluarga. Secara umum, dapat disimpulkan bahwa praktik rekrutmen yang tidak adil di Indonesia turut berkontribusi terhadap pengalaman migrasi yang negatif akibat perlakuan tidak adil dari pemberi kerja.

Gambar 15: Akan kembali ke negara yang sama



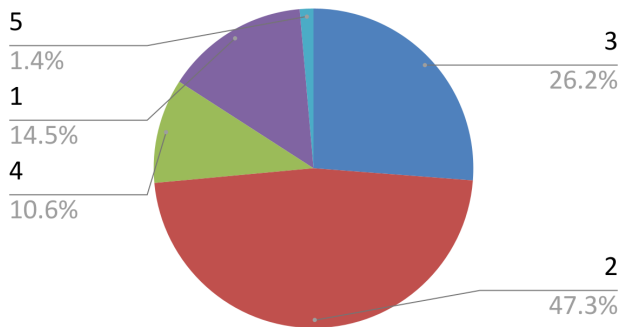
Menariknya, walaupun banyak dari responden yang enggan untuk kembali ke P3MI dan pemberi kerja yang sama, sebagian (40,3%) mengungkapkan ketertarikan untuk kembali ke negara tujuan yang sama. Namun, perlu dicatat bahwa terdapat inkonsistensi dalam jawaban yang diberikan oleh responden. Sebagai contoh, beberapa responden

mengalami penipuan terkait tanggung jawab pekerjaan dan gaji tetapi mengatakan bahwa mereka ingin kembali ke P3MI dan pemberi kerja yang sama. Sebaliknya, beberapa responden lainnya mengungkapkan pengalaman migrasi yang positif pada P3MI, pemberi kerja dan

negara penempatan, tetapi mereka tidak ingin kembali ke negara P3MI, pemberi kerja, atau negara penempatan yang sama. Walaupun berjumlah kecil, inkonsistensi dalam jawaban yang diberikan oleh responden tersebut mengindikasikan kompleksitas migrasi yang tidak dapat ditangkap secara memadai oleh survei kajian ini. Hal tersebut menunjukkan pentingnya kajian kualitatif yang lebih mendalam untuk memahami fenomena tersebut.

Untuk memahami persepsi responden terkait kepatuhan P3MI pada rekrutmen yang adil, responden diminta untuk memberikan rating dalam skala 1 hingga 5, yang mana 1

Gambar 16: Rating agen rekrutmen



menunjukkan kinerja paling buruk dan 5 kinerja paling baik. Jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas P3MI (47,3%) mendapatkan rating 2, sementara 14,5% dari total P3MI mendapatkan rating 1. Jika 4 digunakan sebagai batas minimum untuk menetapkan sebuah P3MI sebagai agen yang menghormati prinsip-prinsip rekrutmen yang adil,

maka hanya terdapat 12% dari seluruh P3MI yang masuk dalam kategori tersebut. Sementara itu, 88% dari total P3MI dianggap tidak menerapkan prinsip rekrutmen yang adil. Rating yang diberikan oleh responden merefleksikan berbagai praktik pelanggaran yang ditemukan dalam kajian ini.

2.9 Temuan lain

Selain pertanyaan tertutup, kuesioner yang digunakan dalam survei turut memuat pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden untuk memberikan komentar yang lebih rinci. Komentar-komentar deskriptif yang diberikan oleh responden memberikan pengetahuan terkait beberapa masalah yang dialami oleh PMI, yang belum dibahas secara khusus pada bagian diskusi di atas.

Kegagalan pemberangkatan menjadi masalah yang paling banyak diangkat oleh responden. Beberapa responden mengaku telah membayar Rp30-75 juta dengan janji akan ditempatkan di Polandia. Pada kenyataannya, kesempatan kerja tersebut bersifat fiktif belaka. Selain itu, terdapat beberapa kasus yang mana responden gagal berangkat akibat pembatalan/pemutusan kontrak secara sepihak oleh pemberi kerja. Beberapa kasus kegagalan pemberangkatan tersebut turut disebabkan oleh inkonsistensi peraturan terkait *zero cost*

placement, yang menciptakan kebingungan terkait siapa yang sebenarnya bertanggung jawab atas biaya rekrutmen dan penempatan.

Masalah lain yang diangkat oleh responden berkaitan dengan akses komunikasi selama proses rekrutmen. Beberapa responden menyebutkan bahwa penyitaan alat komunikasi umum terjadi di tempat pelatihan; calon PMI hanya diizinkan untuk melakukan panggilan secara singkat di bawah pengawasan petugas P3MI. Pembatasan akses komunikasi tersebut membuat calon PMI sulit mencari bantuan dalam kasus darurat. Hal ini membuat mereka semakin rentan terhadap pelanggaran hak selama proses penempatan.

Kajian ini juga mengidentifikasi masalah kerja tanpa upah (*unpaid work*) yang disamarkan sebagai pelatihan. Beberapa responden menyebutkan contoh-contoh yang mana mereka diminta mengerjakan pekerjaan rumah di rumah staf P3MI tanpa mendapatkan pengawasan, evaluasi, sertifikasi, maupun tunjangan. Beberapa responden lain mengangkat masalah keterbatasan makanan dalam proses rekrutmen.

3. Kesimpulan

Migrasi pekerja dari Indonesia berangsur-angsur kembali meningkat pasca-pandemi COVID-19. Data terkait PMI menunjukkan dua corak khas, yakni dominasi perempuan dan sektor informal dalam beberapa tahun terakhir. Pemerintah Indonesia telah mengambil beberapa langkah untuk melindungi PMI, misalnya dengan membangun LTSA di kantong-kantong PMI. Upaya yang paling signifikan adalah pengesahan UU No. 18/2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai pengganti UU lama yang cenderung bersifat bisnis-sentris. Beberapa pihak berargumen bahwa UU No. 18/2017 bersifat lebih komprehensif dalam hal kerangka pelindungan; pada kenyataannya, UU tersebut mencerminkan beberapa standar perburuhan internasional terkait rekrutmen yang adil. Namun, kajian ini menemukan bahwa terdapat beberapa tantangan yang menghambat pelaksanaan UU tersebut secara efektif, yakni rendahnya kemauan politik dan inkonsistensi peraturan. Keterbatasan kemauan politik dan inkonsistensi peraturan tersebut menciptakan kebingungan, yang berkontribusi terhadap kegagalan dalam mewujudkan rekrutmen yang adil.

Kegagalan Pemerintah Indonesia dalam mewujudkan prinsip rekrutmen yang adil bermanifestasi dalam beberapa bentuk pelanggaran hak asasi manusia. Kajian ini menemukan bahwa informasi terkait kesempatan kerja di luar negeri terbatas dan cenderung terpusat di wilayah perkotaan. Hal ini menyebabkan PMI, yang sebagian besar dari wilayah pedesaan, bergantung pada calo untuk mendapatkan informasi terkait migrasi. Kajian ini turut menemukan bahwa komitmen pemerintah terhadap prinsip *zero cost placement* masih belum diterapkan sebagaimana mestinya karena PMI masih harus menanggung biaya rekrutmen dan penempatan. Selain itu, walaupun mayoritas responden

menandatangani kontrak kerja sebelum pemberangkatan, banyak dari mereka yang melaporkan ketidaksesuaian antara ketentuan yang tertuang dalam kontrak dan realita di lapangan. Hal ini diperparah oleh keterbatasan hak berserikat, bergerak, dan berpindah kerja. Namun, terlepas dari berbagai temuan terkait pelanggaran hak tersebut, beberapa responden membagikan evaluasi yang cenderung positif terkait kinerja P3MI. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami strategi-strategi yang diperlukan untuk mendorong P3MI mengadopsi prinsip-prinsip rekrutmen yang adil dalam model dan perilaku bisnis mereka.

Perlu dicatat bahwa sistem rekrutmen yang berlaku di Indonesia masih belum inklusif, utamanya terhadap penyandang disabilitas. Hal ini terlepas dari komitmen yang telah diikrarkan oleh Indonesia dan banyak negara penempatan terhadap prinsip non-diskriminasi berdasarkan disabilitas, sebagaimana tertuang dalam Konvensi terkait Hak Penyandang Disabilitas (UN-CRPD) yang telah diratifikasi oleh pemerintah negara-negara tersebut. Salah satu langkah lanjut, oleh sebab itu, adalah memastikan penerapan prinsip inklusivitas dalam seluruh sistem rekrutmen untuk memastikan agar pasar tenaga kerja, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, dapat diakses oleh penyandang disabilitas.

Lampiran I - Sistem penilaian atas jawaban responden

Sistem penilaian untuk rating agensi

Sistem penilaian ini berlaku untuk seluruh respons yang diberikan melalui www.recruitmentadvisor.org. Dengan sistem penilaian ini, jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan terkait “tinjauan agensi” akan dikalkulasi berdasarkan nilai yang telah ditetapkan untuk setiap pertanyaan. Di bawah ini tertera rincian terkait sistem penilaian tersebut.

No.	Pertanyaan 1: Biaya dan ongkos rekrutmen	Nilai untuk jawaban ‘Ya’	Nilai untuk jawaban ‘Tidak’
1	<p>Saya membayar biaya dan ongkos berikut selama proses rekrutmen:</p> <p>a) Biaya rekrutmen</p> <p>b) Ongkos medis</p> <p>c) Ongkos asuransi</p> <p>d) Ongkos pelatihan dan tes keterampilan</p> <p>e) Ongkos orientasi</p> <p>f) Ongkos perlengkapan</p> <p>g) Ongkos perjalanan dan akomodasi</p> <p>h) Ongkos administrasi</p> <p>i) Ongkos untuk pelatihan keterampilan khusus</p> <p>j) Sebutkan lainnya: _____</p>	<p>5, dikurangi berdasarkan poin setiap pertanyaan</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>	5
	Nilai total	Jika seluruh poin dipilih = 0	5
	Pertanyaan 2: Orientasi pra-kerja	Nilai untuk jawaban ‘Ya’	Nilai untuk jawaban ‘Tidak’
2	<p>Saya mendapatkan informasi berikut selama orientasi pra-pemberangkatan:</p> <p>a) Informasi tentang hak dan kewajiban</p> <p>b) Informasi tentang cara melaporkan keluhan</p> <p>c) Informasi tentang nomor kontak dan layanan penting di negara penempatan</p> <p>d) Sebutkan lainnya: _____</p>	<p>1,25</p> <p>1,25</p> <p>1,25</p> <p>1,25</p>	0
	Nilai total	Jika seluruh poin dipilih = 5	0
	Pertanyaan 3: Kontrak kerja	Nilai untuk jawaban ‘Ya’	Nilai untuk jawaban ‘Tidak’

3	Saya mendapatkan kontrak sebelum mulai bekerja	1,5	0
4	Kontrak kerja tertulis dalam bahasa yang saya pahami	1,5	0
5	Kontrak kerja memuat informasi yang jelas tentang: a) Gaji b) Deskripsi kerja c) Lokasi kerja d) Waktu kerja e) Hari libur/cuti f) Akomodasi g) Asuransi kesehatan h) Sebutkan lainnya: _____	0,25 0,25 0,25 0,25 0,25 0,25 0,25	0 0 0 0 0 0 0
	Nilai total	5	0
	Pertanyaan 4: Kondisi kerja	Nilai untuk jawaban 'Ya'	Nilai untuk jawaban 'Tidak'
6	Agen mengirim saya untuk bekerja di _____ (nama perusahaan) Paspor dan identitas pribadi saya ditahan oleh: a) P3MI/agen perekrut b) Pemberi kerja c) Sebutkan lainnya: _____	Tidak wajib 0	1
7	Saya mendapatkan pekerjaan yang dijanjikan	1	0
8	Saya mendapatkan gaji yang dijanjikan	1	0
9	Saya dapat mengundurkan diri dengan bebas dengan pemberitahuan	1	0
10	Terdapat serikat pekerja yang dapat saya ikuti	1	0
	Nilai total	5	0
	Pertanyaan 5: Evaluasi dari PMI	Nilai untuk jawaban 'Ya'	Nilai untuk jawaban 'Tidak'
11	Saya akan menggunakan jasa P3MI ini lagi	2	0
12	Saya akan kembali ke pemberi kerja yang sama	2	0
13	Saya akan kembali ke negara penempatan yang sama	1	0
	Nilai total	5	0

Setelah responden mengumpulkan tinjauan/jawaban

Dengan sistem penilaian seperti di atas, rating dan nilai yang telah dikalkulasi akan ditunjukkan seperti di bawah ini:

Rating secara umum	Nilai (total = 25)
★	≤ 5
★★	5,1 – 10
★★★	10,1 – 15
★★★★	15,1 – 20
★★★★★	20,1 – 25

Deskripsi terkait rating agensi pada halaman agensi:

Item sekarang	Diubah menjadi	Definisi
Biaya rekrutmen	Biaya rekrutmen dan ongkos terkait rekrutmen ★★★★★	Rating tinggi menunjukkan bahwa PMI membayar biaya rekrutmen yang lebih rendah atau tidak sama sekali
Orientasi pra-pemberangkatan	Orientasi pra-kerja ★★★★★	Rating tinggi menunjukkan bahwa PMI mendapatkan orientasi yang diperlukan
Kontrak kerja	Kontrak kerja ★★★★★	Rating tinggi menunjukkan bahwa PMI mendapatkan kontrak kerja yang mudah dipahami dan memuat informasi yang jelas tentang hak-hak mereka
Kondisi di negara tujuan	Kondisi kerja ★★★★★	Rating tinggi menunjukkan bahwa PMI mendapatkan hak-hak yang dijanjikan
Terkait pengalaman kembali ke negara asal	Worker's evaluation ★★★★★	Rating tinggi menunjukkan bahwa PMI merasa puas dan berminat kembali menggunakan jasa P3MI tersebut