

KETERANGAN
KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN
DALAM PERKARA NO. 83/PUU-XVII/2019
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

**Pengujian Pasal 54 Ayat (1) Huruf a dan Huruf b, Pasal 82 Huruf a dan Pasal 85 Huruf
a Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran
Indonesia terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945**

Oleh:
Komisi Nasional anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan)
Jakarta 2020

Jakarta, 26 Agustus 2020

Kepada Yth.

Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia

di

Jakarta

Perihal: Keterangan Komnas Perempuan

Dengan hormat,

Pertama-tama, kami menyampaikan penghargaan dan apresiasi setinggi-tingginya terhadap Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang telah menerima dan memeriksa perkara ini, demikian halnya kepada para pemohon, termohon, pihak terkait dan kuasanya dalam perkara uji materi uji Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b, dan Pasal 82 huruf a, serta Pasal 85 huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pihak Terkait yaitu Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) melalui surat No 091/SP/DPN-SBMI/VII/2020 tanggal 1 Juli 2020 perihal Permohonan Menjadi Ahli Pihak Terkait (Serikat Buruh Migran Indonesia) pada Perkara Nomor 83/PUU-XVII/2019 di Mahkamah Konstitusi, telah mengajukan permohonan kepada Komnas Perempuan untuk memberikan Keterangan Ahli dalam persidangan a quo, terkait kepentingan pekerja migran, khususnya pekerja migran perempuan.

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan adalah lembaga hak asasi manusia nasional yang independen untuk penegakan hak asasi manusia perempuan Indonesia. Komnas Perempuan dibentuk pada 9 Oktober 1998 melalui Keputusan Presiden No. 181 Tahun 1998, yang diperkuat dengan Peraturan Presiden No. 65 Tahun 2005 dengan tujuan untuk mengembangkan kondisi yang kondusif bagi penghapusan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan, dan meningkatkan upaya pencegahan dan penanggulangan segala

bentuk kekerasan terhadap perempuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia perempuan.

Komnas Perempuan diberikan mandat dan tugas, dua diantaranya: (1) Melaksanakan pemantauan, termasuk pencarian fakta dan pendokumentasian kekerasan terhadap perempuan dan pelanggaran HAM perempuan, serta penyebarluasan hasil pemantauan kepada publik dan pengambilan langkah-langkah yang mendorong pertanggungjawaban dan penanganan. (2) Memberi saran dan pertimbangan kepada pemerintah, lembaga legislatif, dan yudikatif, serta organisasi-organisasi masyarakat guna mendorong penyusunan dan pengesahan kerangka hukum dan kebijakan yang mendukung upaya-upaya pencegahan dan penanggulangan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan, serta perlindungan HAM penegakan dan pemajuan hak-hak asasi perempuan.

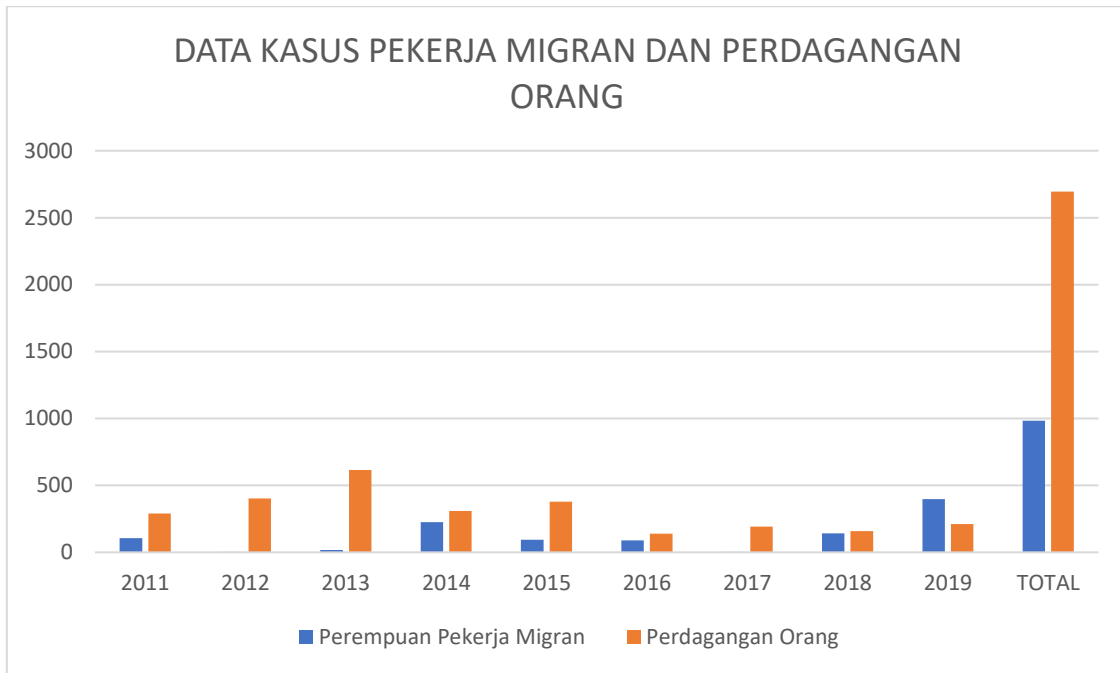
Maka dalam rangka memenuhi mandat tersebut, perkenankan kami menyampaikan Keterangan Ahli Komnas Perempuan sebagai berikut.

A. Pendahuluan

1. Komnas Perempuan memberi perhatian khusus pada kondisi dan situasi perempuan pekerja migran dengan pertimbangan secara kuantitatif jumlah pekerja migran perempuan mendominasi keseluruhan jumlah pekerja migran Indonesia, dan secara kualitatif pekerja migran perempuan memiliki kerentanan untuk mendapatkan berbagai bentuk kekerasan berbasis gender dan pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan. Untuk itu, pada tahun 2008 Komnas Perempuan melalui Surat Keputusan Ketua Komnas Perempuan Nomor 738/KNAKTP-KC/SK/XI/08 mendirikan unit kerja Gugus Kerja Pekerja Migran yang secara khusus menjalankan mandat untuk persoalan pekerja migran perempuan. Selanjutnya, sebagian kerja-kerja GKPM dilanjutkan oleh unit kerja Perempuan Pekerja pada periode 2020-2024.

2. Melalui unit Gugus Kerja Pekerja Migran (GKPM), antara lain bersama dengan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) telah melakukan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Pemantauan situasi dan kondisi penegakan dan pemenuhan HAM pekerja migran Indonesia;
 - b. Pemantauan repatriasi pekerja migran tidak berdokumen dari Malaysia dan Arab Saudi;
 - c. Pemantauan mengenai dampak hukuman mati terhadap pekerja migran perempuan dan anggota keluarganya;
 - d. Memberikan rekomendasi kebijakan untuk ratifikasi Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Seluruh Pekerja Migran dan Anggota keluarganya yang kemudian diratifikasi melalui Undang-Undang 6 tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota keluarganya.
 - e. Memberikan rekomendasi dalam pembahasan perubahan UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri (PPTKILN) menjadi UU No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI).
 - f. Memberikan dukungan dan rekomendasi terkait penyelesaian sejumlah kasus-kasus pekerja migran yang diadukan.

3. Selain GKPM -kini Tim Pekerja Perempuan- sejak 2005 KP telah membentuk Unit Pengaduan untuk Rujukan (UPR) sebagai respons terhadap pengaduan kasus Kekerasan Terhadap Perempuan. UPR berfungsi untuk mendokumentasikan kasus, mengidentifikasi kebutuhan korban, dan merujuk korban ke lembaga layanan. Komnas Perempuan melalui data lembaga layanan, menemukan bentuk dan jenis kekerasan terhadap perempuan di ranah komunitas. Ranah komunitas biasanya adalah di lingkungan kerja, bermasyarakat, bertetangga, ataupun lembaga pendidikan atau sekolah. Pada ranah komunitas ada kategori khusus pekerja migran dan perdagangan orang, sepanjang 2011- 2019 Komnas Perempuan mencatat 983 kasus kekerasan yang dialami oleh perempuan pekerja migran dan 2694 kasus perdagangan orang yang sebagian besar bersinggungan dengan migrasi tenaga kerja.



Jenis-jenis kasus perempuan pekerja migran yang terdokumentasi terjadi hampir di setiap tahapan migrasi; persiapan migrasi, masa bekerja dan saat kembali ke daerah asal. Adapun jenis-jenis kasus tersebut antara lain; kekerasan fisik, psikis dan seksual, penyalahgunaan, penipuan dan gagal berangkat, perdagangan orang, gaji tidak dibayar, pemerasan oleh agen dan P3MI, PHK sepihak, hilang kontak, masalah pencairan hak asuransi, penahanan dokumen, hukuman mati, eksploitasi di penampungan di dalam negeri dan di luar negeri, larangan beribadah dan berkomunikasi dengan keluarga.

4. Asosiasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (ASPATAKI) mengajukan permohonan uji materiil terhadap Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b, Pasal 82 huruf a, dan Pasal 85 huruf a Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerjaan Migran. ASPATAKI mengajukan permohonan agar Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menyatakan norma Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b, dan Pasal 82 huruf a, serta Pasal 85 huruf a Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerjaan Migran bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), Pasal 27 ayat (2) Pasal 28D ayat (1) Pasal 28D ayat (2), Pasal 33 ayat (1), Pasal 33 ayat (2), Pasal 33 ayat (3), Pasal 33 ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan

karenanya tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Terhadap permohonan tersebut, sesuai mandat maka Komnas Perempuan memiliki kepentingan untuk menyampaikan kepentingan hak konstitusional perempuan, khususnya perempuan pekerja migran.

B. PERSPEKTIF HAK ASASI PEREMPUAN DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Migrasi Tenaga Kerja Indonesia Berwajah Perempuan

5. Bahwa Komnas Perempuan bekerja berlandaskan kepada UUD 1945, UU No. 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Wanita, UU No. 5 tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Hukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi, dan Merendahkan Martabat Manusia, serta kebijakan terkait hak asasi manusia lainnya. Karenanya keterangan Komnas Perempuan mengacu kepada kerangka kerja tersebut dan berdasarkan pengalaman perempuan pekerja migran.
6. Bahwa menurut data Badan Nasional Penempatan TKI (BNP2TKI) yang sudah bermetamorfosis menjadi Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), jumlah pekerja migran Indonesia di luar negeri diperkirakan mencapai lebih dari 4,6 juta orang. Angka tersebut didominasi oleh pekerja migran perempuan yang bekerja di sektor domestik. Pada 2014 tercatat 429.874 orang, sementara pada 2018 turun menjadi 283.640 orang. Pada kurun waktu tersebut, persentase PMI perempuan meningkat drastis dari 57% pada 2014 menjadi 70% pada 2018 (Puslitfo BNP2TKI, 2019).
7. Bahwa selain migrasi menghadirkan peluang baru bagi perempuan dan sarana untuk memperbaiki kehidupan ekonomi mereka melalui partisipasi yang lebih luas dalam dunia kerja, migrasi juga menempatkan hak asasi manusia dan keamanan perempuan dalam risiko. Pelanggaran terhadap hak asasi perempuan pekerja migran terjadi di negara asal, negara transit dan negara tujuan. Komite CEDAW dalam rekomendasi

umum no. 26 tentang Perempuan Pekerja Migran mengidentifikasi pelanggaran hak pekerja migran perempuan sebagai berikut:

- a. **Di negara asal sebelum keberangkatan;** Perempuan pekerja migran mendapatkan kesulitan terkait dengan: (a) larangan atau pembatasan total terhadap migrasi keluar perempuan berdasarkan jenis kelamin atau jenis kelamin yang dikombinasikan dengan usia, status perkawinan, status kehamilan atau bersalin; (b) pembatasan atau persyaratan khusus pekerjaan bahwa perempuan harus memiliki izin tertulis dari kerabat laki-laki untuk mendapatkan paspor untuk bepergian atau bermigrasi; (c) Perempuan kadang-kadang ditahan oleh agen perekrut untuk pelatihan persiapan keberangkatan, selama waktu itu mereka mungkin mengalami pelecehan finansial, fisik, seksual atau psikologis; (d) Perempuan juga dapat menderita konsekuensi dari terbatasnya akses ke pendidikan, pelatihan dan informasi yang dapat diandalkan tentang migrasi, yang dapat menyebabkan peningkatan kerentanan dalam kaitannya dengan pemberi kerja. (e) Biaya tinggi mungkin dibebankan oleh agen tenaga kerja, yang kadang-kadang menyebabkan perempuan, yang umumnya memiliki aset lebih sedikit daripada laki-laki, menderita kesulitan keuangan yang lebih besar dan membuat mereka lebih tergantung, misalnya, jika mereka perlu meminjam dari keluarga, teman, atau rentenir.
- b. **Di negara asal saat kembali;** Perempuan pekerja migran dapat menghadapi diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan gender, termasuk tes wajib HIV dan AIDS, moral “rehabilitasi” untuk perempuan muda yang kembali dan peningkatan biaya pribadi dan sosial yang tinggi. Misalnya, laki-laki dapat kembali ke situasi keluarga yang stabil, sedangkan perempuan dapat menemukan disintegrasi keluarga pada saat mereka kembali, dengan ketidakhadiran mereka dari rumah dianggap sebagai penyebab disintegrasi keluarga.
- c. **Di negara transit;** Saat bepergian dengan agen atau pendamping, perempuan pekerja migran dapat ditinggalkan jika agen tersebut menemui masalah dalam perjalanan atau setibanya di negara tujuan. Perempuan juga rentan terhadap pelecehan seksual dan fisik oleh agen dan petugas saat bepergian di negara transit.

- d. **Di negara tujuan;** Begitu mereka mencapai tujuan mereka, pekerja migran perempuan dapat menghadapi berbagai bentuk diskriminasi de jure dan de facto. Ada negara-negara yang pemerintahnya terkadang memberlakukan pembatasan atau larangan terhadap pekerjaan perempuan di sektor-sektor tertentu. Apa pun situasinya, pekerja migran perempuan menghadapi tambahan bahaya dibandingkan dengan laki-laki karena lingkungan yang tidak peka gender yang tidak memungkinkan mobilitas bagi perempuan, dan yang memberi mereka sedikit akses ke informasi yang relevan tentang hak-hak mereka. Peran gender tentang pekerjaan yang sesuai untuk perempuan menghasilkan peluang kerja yang mencerminkan fungsi keluarga dan layanan perawatan atau yang berada di sektor informal.
8. Selain persoalan jumlah pekerja migran yang didominasi oleh perempuan, secara kualitatif pekerja migran perempuan mengalami kerentanan spesifik dan berlapis yang berbeda dibanding pekerja migran laki-laki karena peran jendernya. Berdasarkan laporan Pemantauan HAM Pekerja Migran dan Mekanisme Penanganan Korban (Komnas Perempuan, 2013), Komnas Perempuan mengidentifikasi faktor yang membuat pekerja migran perempuan lebih rentan terhadap kekerasan dan diskriminasi yaitu berdasarkan perbedaan jenis kelamin dan jenis pekerjaan. Status migrasi tidak berdokumen memperparah kerentanan perempuan pekerja migran.

| Berdasarkan Jenis Kelamin | Berdasarkan Jenis Pekerjaan |
|---|--|
| Perbedaan upah antara pekerja migran laki-laki dan perempuan | Perbedaan hak pekerja migran perempuan yang mayoritas bekerja sebagai PRT tidak boleh memegang paspor sendiri, upah lebih rendah, tidak ada libur (di beberapa negara), tidak boleh keluar rumah pemberi kerja/majikan. |

| | |
|---|--|
| Perbedaan perlakuan dan resiko pekerja migran perempuan karena mayoritas pekerja migran perempuan bekerja pada sektor informal | Biaya penempatan sebagai PRT lebih tinggi daripada jenis pekerjaan yang diampu oleh pekerja migran laki-laki |
| Pemaksaan penggunaan alat kontrasepsi saat proses persiapan keberangkatan untuk pekerja migran perempuan | Larangan hamil saat bekerja sebagai PRT |
| Terbatasnya akses keadilan untuk kasus kekerasan berbasis gender yang dialami oleh pekerja migran perempuan | Rentan kekerasan seksual karena bekerja di ruang privat |

9. Namun demikian, meskipun pekerja migran perempuan menghadapi kerentanan berlapis, hal tersebut tidak boleh menghambat mereka untuk bekerja ke luar negeri. Konstitusi Negara Kesatuan RI khususnya pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945 telah menyatakan bahwa hak untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah hak konstitusional bagi setiap warganegara Indonesia. Oleh karenanya, pemastian agar setiap warga negara dapat mengakses pekerjaan dan penghidupan yang layak harus dijalankan.
10. Di tingkat global, kerentanan pekerja migran perempuan juga telah diidentifikasi dan diakui Komite Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW Committee) Perserikatan Bangsa-Bangsa yang secara khusus menerbitkan Rekomendasi Umum Nomor 26 tahun 2008 tentang Perempuan Pekerja Migran pada 5 Desember 2008 (CEDAW/C/2009/WP.1/R). Komite mengingatkan bahwa negara pihak berhak untuk mengontrol dan mengatur migrasi, negara harus melakukannya dengan kepatuhan penuh pada kewajiban sebagai pihak dalam perjanjian hak asasi manusia yang telah diratifikasi atau aksesinya. Itu termasuk promosi prosedur migrasi yang aman

dan kewajiban untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak asasi perempuan selama siklus migrasi. Kewajiban itu harus dilakukan sebagai pengakuan atas kontribusi sosial dan ekonomi perempuan pekerja migran ke negara mereka sendiri dan negara tujuan, termasuk melalui pengasuhan dan pekerjaan rumah tangga (paragraf 3).

11. Komite CEDAW dalam Rekomendasi Umum 26 tentang Perempuan Pekerja Migran memberikan rekomendasi umum dan khusus kepada negara pihak, baik negara asal dan tujuan kerja pada paragraf 23 dan 24 yaitu:

(23) Tanggung jawab bersama negara asal dan negara pihak antara lain adalah:

- a. Merumuskan kebijakan komprehensif yang peka gender berlandaskan hak: Negara Peserta hendaknya menggunakan Konvensi dan rekomendasi-rekomendasi umum untuk merumuskan kebijakan komprehensif peka gender berlandaskan hak atas dasar kesetaraan dan non diskriminasi untuk mengatur dan mengurus seluruh aspek dan tahapan migrasi, untuk membantu memudahkan perempuan pekerja migran mendapatkan peluang kerja di luar negeri, meningkatkan keselamatan dan keamanan migrasi serta memastikan perlindungan hak perempuan pekerja migran (pasal 2 (a) dan 3);
- b. Keterlibatan aktif perempuan pekerja migran dan organisasi non pemerintah yang relevan: Negara Peserta hendaknya meminta keterlibatan aktif perempuan pekerja migran dan organisasi non pemerintah yang relevan dalam perumusan kebijakan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi (pasal 7 (b)) ;
- c. Riset, pengumpulan data dan analisa: Negara Peserta hendaknya melakukan dan mendukung riset kuantitatif dan kualitatif, pengumpulan data dan analisa untuk mengenali masalah dan kebutuhan yang dihadapi oleh perempuan pekerja migran di setiap tahap proses migrasi untuk meningkatkan hak perempuan pekerja migran dan merumuskan kebijakan yang relevan (pasal 3).

(24) Tanggung jawab khusus negara asal pekerja migran mengenai kontrak dan sanksi pada huruf (c) dan huruf (f):

- c. Negara Peserta hendaknya menetapkan peraturan dan merancang sistem pemantauan guna memastikan bahwa pelaksana penempatan dan perusahaan penempatan tenaga kerja menghormati seluruh hak perempuan pekerja migran. Negara Peserta hendaknya memasukkan ke dalam peraturan perundang-undangan masing-masing defisiensi yang lengkap dan menyeluruh tentang apa yang dimaksud dengan penempatan tenaga kerja secara tidak bertanggung jawab (*irregular recruitment*) bersama dengan ketentuan tentang sanksi hukum atas pelanggaran hukum oleh perusahaan penempatan tenaga kerja (pasal 2 (e)).
- c. Bantuan hukum dan administrasi: Negara Peserta hendaknya memastikan ketersediaan bantuan hukum sehubungan dengan migrasi untuk bekerja. Misalnya, tinjauan hukum hendaknya tersedia guna memastikan keabsahan kontrak kerja dan untuk melindungi hak-hak perempuan atas dasar kesetaraan dengan laki-laki (pasal 3 dan 11).

Secara khusus negara asal memastikan ketersediaan bantuan hukum dan administrasi sehubungan dengan migrasi untuk bekerja, misalnya tinjauan hukum harus tersedia untuk memastikan bahwa kontrak kerja valid dan melindungi hak-hak perempuan berdasarkan kesetaraan dengan laki-laki. Juga mengadopsi peraturan dan merancang sistem pemantauan untuk memastikan bahwa agen perekrut dan agen tenaga kerja menghormati hak-hak semua pekerja migran perempuan, termasuk ketentuan mengenai sanksi hukum untuk pelanggaran hukum yang dilakukan oleh agen perekrutan.

- 12. Bahwa negara Indonesia selain terikat dengan Konvensi PBB tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) juga terikat kepatuhan pada Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (*International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families-ICMW*) yang telah disahkan melalui UU Nomor 6 tahun 2012. Di dalam komentar umum Komite ICWM Nomor 1 tentang

Pekerja Migran Domestik disebutkan ketentuan spesifik mengenai “agen tenaga kerja dan kondisi kerja (*recruitment agencies and condition of work*)” yaitu:

a. Mengenai Agen Perekrut Tenaga Kerja

(33) Sesuai dengan pasal 66, Negara Pihak memiliki kewajiban untuk secara efektif mengatur dan memantau perantara tenaga kerja, agen perekrutan dan perantara lainnya untuk memastikan bahwa mereka menghormati hak-hak pekerja rumah tangga.

(34) Agen yang terlibat dalam pergerakan pekerja rumah tangga migran, baik di negara asal, transit atau pekerjaan, harus tunduk pada otorisasi, persetujuan dan pengawasan oleh otoritas publik. Ini bisa dalam bentuk formal, reguler, transparan dan diatur oleh Negara:

(a) Perizinan, kemungkinan melibatkan proses akreditasi dan pembaruan berkala;

(b) Pemantauan, inspeksi dan evaluasi;

(c) Sanksi dan denda;

(d) Sistem pencatatan dan pelaporan, termasuk format berbasis web yang secara luas dan mudah diakses oleh publik, dengan perhatian khusus pada contoh pengaduan dan perselisihan yang melibatkan pekerja.

(35) Negara-negara pihak harus menetapkan kriteria khusus yang berkaitan dengan hak-hak pekerja rumah tangga migran dan memastikan bahwa hanya agen yang memenuhi kriteria dan kode ini yang dapat terus beroperasi.

(36) Selain itu, Negara Pihak didorong untuk mengadopsi kode etik dalam perekrutan pekerja rumah tangga migran, termasuk aturan khusus yang mengatur biaya dan pemotongan gaji, dan untuk memberikan hukuman dan sanksi yang sesuai untuk menegakkannya. Negara pihak harus melarang biaya perekrutan yang dibebankan kepada pekerja rumah tangga, termasuk melalui pemotongan gaji.

b. Perihal kondisi Kerja

(40) Negara pihak didorong untuk memastikan bahwa pekerja rumah tangga migran memiliki persyaratan kerja tertulis yang eksplisit, dalam bahasa yang dapat mereka pahami, yang menguraikan tugas, jam, upah, hari istirahat, dan kondisi kerja lainnya yang spesifik, dalam kontrak yang gratis, adil dan sepenuhnya setuju. Secara khusus, Negara Pihak mungkin ingin mempertimbangkan untuk mengembangkan model atau ketentuan standar untuk tujuan ini.

Berdasarkan komentar umum Komite ICMW tersebut, agen-agen yang terlibat dalam pergerakan pekerja rumah tangga migran, baik di negara asal, transit atau pekerjaan, harus tunduk pada otorisasi, persetujuan dan pengawasan oleh otoritas public (negara), diantaranya: (a) Perizinan, termasuk proses akreditasi dan pembaruan berkala; (b) pemantauan, inspeksi dan evaluasi; (c) Sanksi dan denda; dan (d) Sistem pencatatan dan pelaporan.

13. Komnas Perempuan memandang bahwa perubahan UU PPTKILN menjadi UU PPMI harus dipandang sebagai penerjemahan dari pengakuan dan perlindungan hukum negara terhadap hak konstitusional warga negara dan komitmen serta kewajiban Indonesia sebagai negara pihak yang telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan dan Konvensi Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran dan Keluarganya. Termasuk untuk membuka akses dan menyelenggarakan kesempatan kerja dan mendapatkan penghidupan yang layak melalui kerja ke luar negeri, secara bersamaan menjamin perlindungan bagi warga negara yang menjadi pekerja migran.

Peran dan Tanggung Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam Tata Kelola Migrasi Tenaga Kerja

14. Peran sektor swasta dalam tata kelola migrasi tenaga kerja bukan hal baru. Sebelum kehadiran UU PPMI, peran sektor swasta dalam hal ini P3MI dalam proses migrasi

tenaga kerja Indonesia ke luar negeri sangat dominan, mulai dari soal penyebaran informasi, perekrutan, pendidikan dan pelatihan, hingga pemberangkatan dan pemastian PMI bekerja di rumah pemberi kerja/majikan. Dalam Naskah akademik RUU PPMI disebutkan dominasi peran swasta ini yang menjadi salah satu sumber masalah, tata kelola migrasi pada saat itu cenderung berorientasi pada bisnis dan mengabaikan kepentingan subyek utamanya yaitu pekerja migran itu sendiri (NA RUU PPMI, 2017). Oleh karena itu, Pemerintah berkewajiban untuk melakukan pengaturan dan pengawasan terkait dengan keterlibatan pihak swasta dalam tata kelola migrasi.

15. Perserikatan Bangsa-Bangsa telah membuat panduan bagaimana bisnis dan hak asasi manusia (*Guiding Principle on Business and Human Right Implementing the United nation "Protect, Respect and Remedy" Framework*). Prinsip-prinsip dasar dalam panduan tersebut kemudian diadopsi oleh Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) dalam Rencana Aksi Nasional HAM Bisnis dan Hak Asasi manusia yang telah dicatatkan dalam lembaran negara nomor 856. Tiga pilar utama bisnis dan hak asasi manusia (Komnas HAM dan ELSAM, 2017), yaitu:

- a. Prinsip perlindungan yaitu kewajiban negara untuk melindungi HAM, di mana pemerintah harus melindungi individu dari pelanggaran HAM oleh pihak ketiga, termasuk bisnis melalui kebijakan-kebijakan, peraturan dan pengadilan yang memadai;
- b. Prinsip penghormatan yaitu tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM yang berarti tidak melanggar HAM yang diakui secara internasional dengan menghindari, mengurangi, atau mencegah dampak negatif dari operasional perusahaan;
- c. Prinsip pemulihan korban yaitu perluasan akses bagi korban mendapatkan pemulihan yang efektif, baik melalui mekanisme yudisial maupun non-yudisial (Komnas HAM dan ELSAM:2017:7).

Pada tingkat operasional panduan PBB diturunkan menjadi prinsip-prinsip yang diterapkan pada tiga ranah yaitu pemerintah, perusahaan dan pelaksanaan pemulihan oleh dua aktor tersebut (OHCHR, 2014).

16. Kewajiban korporasi (sektor swasta) dalam bisnis dan HAM antara lain:

- a. Setiap tindakan korporasi untuk mencegah, mengukur dampak dan menghormati Hak Asasi Manusia harus sesuai dengan standar hukum Hak Asasi Manusia Internasional, dan diterapkan secara internal dalam semua struktur korporasi.
- b. Kewajibannya korporasi dalam menjalankan harus memiliki kebijakan untuk mengukur efek yang ditimbulkan oleh operasinya ataupun yang berhubungan aktifitasnya, dalam berbagai skala, dengan cara identifikasi, mencegah, mengurangi dan memulihkan berbagai pelanggaran HAM dan tindakan yang merugikan dan dapat mempertanggung jawabkannya.
- c. Kegiatan mengidentifikasi, mencegah dan mengurangi dampak yang merugikan hak asasi manusia, Korporasi melakukan proses *due diligence* yang harus mencakup penilaian aktual dan potensial akan dampak hak asasi manusia, menanggapi sesegera mungkin atas temuan dan memepertanggungjawabkan kinerjanya. Penilaian aktual ini harus disadari terus menerus karena kondisi hak asasi manusia juga dapat berubah, dan juga harus diintegrasikan dalam upaya pemulihan dan operasional korporasi.
- d. Keterlibatan dengan kelompok-kelompok yang berpotensi terkena dampak dan para pemangku kepentingan terkait lainnya, sesuai dengan ukuran, sifat dan konteks operasional.
- e. Guna mempertanggungjawabkan kinerja hak asasi manusia, Korporasi harus terbuka untuk kompalin atau suara kekhawatiran dari masyarakat yang potensial terkena dampak. Begitu pula memberi laporan secara berkala atas operasi yang dilakukan khususnya berkaitan dengan resiko.

17. Kewajiban Negara dalam pengaturan korporasi atau pihak swasta untuk menghormati HAM terdapat dalam dokumen yang sama yaitu:

- a. Negara harus melindungi dari bisnis yang berhubungan dengan pelanggaran hak asasi manusia di dalam wilayah mereka dan/atau yurisdiksi dengan mengambil langkah yang tepat untuk mencegah, menyelidiki, menghukum dan ganti rugi atas pelanggaran tersebut melalui kebijakan yang efektif, regulasi, dan adjudikasi;
- b. Negara seharusnya mendorong perusahaan bisnis yang berdomisili di wilayah mereka dan/atau yurisdiksi mereka untuk menghormati hak asasi manusia di seluruh operasi global mereka, termasuk yang dilakukan oleh anak perusahaan dan badan hukum lainnya yang terkait;
- c. Sebagai bagian dari fungsi kebijakan dan regulasi, Negara harus mengatur dengan jelas harapan mereka untuk semua bisnis perusahaan yang beroperasi atau berdomisili di wilayah mereka dan/atau yurisdiksi untuk menghormati hak asasi manusia, dan mengambil langkah yang diperlukan untuk mendukung, mendorong dan jika perlu meminta mereka untuk melakukan, termasuk upaya: (i) Menegakkan hukum yang mengharuskan perusahaan bisnis untuk menghormati hak asasi manusia; (ii) Memastikan bahwa hukum dan kebijakan yang mengatur pembentukan perusahaan bisnis baru maupun yang sedang berjalan, seperti hukum perusahaan, tidak membatasi tetapi memungkinkan bisnis untuk menghormati hak asasi manusia; (iii) Memberikan bimbingan yang efektif untuk perusahaan bisnis tentang bagaimana menghormati hak asasi manusia; (iv) Mendorong, dan bila dibutuhkan, perusahaan bisnis untuk menyediakan komunikasi yang memadai terhadap kinerja hak asasi manusia mereka.

18. Pelaksanaan pemulihan sebagai bagian dari kewajiban melindungi HAM, negara harus mengambil langkah nyata untuk memastikan pemulihan yang efektif baik melalui sarana hukum, administrasi, legislatif atau sarana lain.

- a. Negara harus memastikan efektivitas mekanisme yudisial domestik termasuk mengurangi hambatan legal, praktikal atau jenis hambatan lain yang dapat menghambat akses pemulihan.
- b. Negara harus memikirkan cara memfasilitasi mekanisme penanganan pengaduan non-negara yang efektif berkaitan dengan pelanggaran HAM.

- c. Untuk memungkinkan pengaduan direspons dengan cepat dan pemulihan ditangani, perusahaan harus membangun atau berpartisipasi dalam mekanisme pengaduan pada level operasional baik bagi individu maupun komunitas yang terdampak.
- d. Industri, para pemangku kepentingan dan inisiatif kolaborasi lainnya yang didasarkan pada penghormatan terhadap HAM harus memastikan tersedia mekanisme keluhan yang efektif.
- e. Untuk memastikan efektivitas mekanisme tersebut, mekanisme pengaduan non-yudisial, baik yang berbasis negara maupun tidak, harus antara lain mempunyai legitimasi, dapat diakses, dapat diprediksi, adil, dan transparan.

19. Selain panduan bisnis dan hak asasi manusia tersebut di atas, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) juga sudah menerbitkan standar dan prinsip yang harus dijalankan oleh perusahaan penyalur tenaga kerja melalui Konvensi ILO 181. Dalam Pasal 1 Konvensi ini, istilah “penyalur tenaga kerja swasta” berarti perorangan atau badan hukum, tidak terikat dengan pemerintah, yang menyediakan atau lebih jasa pasar tenaga kerja sebagai berikut:

- a. Jasa untuk memenuhi tawaran dan pelamaran pekerjaan, tanpa badan penyalur tenaga kerja swasta menjadi satu pihak dalam hubungan kerja yang dapat timbul darinya;
- b. Jasa yang terdiri dari menerima pekerja dengan tujuan untuk menawarkan mereka kepada pihak ketiga, yang dapat berupa perorangan atau badan hukum (yang selanjutnya disebut sebagai “perusahaan pemakai”) yang menetapkan tugas mereka dan mengawasi pelaksanaan tugas ini;
- c. Jasa lainnya yang menyangkut pencarian pekerjaan, yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang setelah berkonsultasi dengan sebagian besar organisasi pemberi kerja dan organisasi pekerja, seperti penyediaan informasi, yang tidak menjanjikan untuk memenuhi penawaran tertentu dan pelamaran pekerjaan.

20. Pasal 12 Konvensi ILO 181 memandatkan negara anggota harus menentukan dan menyediakan, sesuai dengan undang-undang dan ketentuan umum di negaranya,

masing masing bertanggungjawab dari para badan penyalur tenaga kerja swasta yang memberikan jasa-jasa sebagaimana dijelaskan dalam ayat 1 (b) Pasal 1 dan perusahaan pemakai dalam hal: a. Perundingan kesepakatan kerja bersama; b. Upah minimum c. Jam kerja dan kondisi kerja lainnya; d. Jaminan sosial berdasarkan undang-undang; e. Akses ke pelatihan; f. Perlindungan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja; g. Ganti rugi bila terjadi kecelakaan atau penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan; h. Ganti rugi bila terjadi ketidakmampuan pemberi kerja untuk membayar upah serta perlindungan atas tuntutan para pekerja; i. Perlindungan serta jaminan, terhadap pekerja perempuan yang hamil, serta perlindungan dan jaminan mengasuh bayi.

Dari uraian diatas maka pengaturan dan pengawasan keterlibatan sektor swasta dalam tata kelola migrasi harus merujuk kepada nilai-nilai universal hak asasi manusia.

C. UU PPMI SEBAGAI PERLINDUNGAN HAK WARGA NEGARA

21. Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) merupakan pengganti dari Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKILN). Perubahan UU PPTKILN dilakukan setelah disahkannya Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak-Hak seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya. Komnas Perempuan mencatat sejumlah tantangan dan kelemahan UU PPTKILN sehingga perubahan atas UU tersebut harus dilakukan antara lain:

- a. Lemahnya standar hak dasar pekerja migran dan keluarganya yang dijamin dan diatur dalam UU PPTILN;
- b. Lemahnya perlindungan kepada pekerja migran Indonesia pada setiap tahapan migrasi (persiapan migrasi, saat bekerja dan kembali) akibat dari ketidakjelasan kewenangan baik pemerintah maupun sektor swasta dan masyarakat, serta lemahnya pengawasan terhadap pengelolaan migrasi;
- c. Lemahnya kepastian hukum yang berimbas pada langgengnya praktik impunitas terhadap pelaku kekerasan dan pelanggaran terhadap pekerja migran, baik yang

dilakukan oleh orang per-orang dan badan hukum, yang bersifat publik dan swasta. Praktik impunitas merupakan salah satu persoalan serius yang mengakibatkan berulangnya kasus-kasus yang dialami oleh pekerja migran;

- d. Tidak memberikan perhatian khusus pada pekerja migran perempuan dan bidang kerja yang diampu oleh mereka, padahal penempatan pekerja migran didominasi oleh perempuan;
- e. Kuatnya orientasi bisnis dalam tata kelola migrasi tenaga kerja dalam bentuk dominasi peran swasta dalam perekrutan dan penempatan pekerja migran.

22. Kelemahan-kelemahan sebagaimana disampaikan dalam angka 3 menyebabkan UU PPTKILN tidak mampu melindungi Pekerja Migran Indonesia dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

23. Komnas Perempuan memberikan rekomendasi kepada DPR RI terkait pembahasan RUU PPMI menekankan pada kewajiban perlindungan dan pemenuhan hak pekerja migran dan anggota keluarganya sebagai tugas utama pemerintah. Untuk beberapa bidang dapat melibatkan atau didelegasikan pada pihak swasta dan masyarakat. Dengan demikian tidak semua bagian dalam tata kelola migrasi dan perlindungan pekerja migran dapat didelegasikan pada pihak swasta. Komnas Perempuan merekomendasikan pembagian peran sebagai berikut:

| Pemerintah | Sektor Swasta | Kelompok Masyarakat Warga |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan & Pelatihan • Informasi & Pendaftaran • Penempatan • Asuransi dan Jaminan Sosial • Pengawasan Internal • Pemenuhan Hak Korban | <ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan & Pelatihan • Transportasi & Akomodasi • Asuransi (<i>optional</i>) • Pemulihan Korban dalam Makna Luas | <ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan (<i>Check & Balance</i>) • Pendidikan & Pelatihan oleh CSO/TU • Pemulihan Korban dalam Makna luas |

Pada tatanan ideal, Komnas Perempuan mengusulkan informasi, pendaftaran dan penempatan menjadi tugas Pemerintah dan bukan didelegasikan kepada swasta.

24. Walau pembagian peran pemerintah, swasta dan masyarakat tidak diakomodir, namun dalam perubahannya menjadi UU PPMI sejumlah kemajuan sudah diakomodasi antara lain:

- a. Perfektif perlindungan dan non-diskriminasi terhadap pekerja migran dan keluarganya, terlihat pada pasal mengenai perlindungan hukum, sosial dan ekonomi pada tiap tahapan migrasi yaitu persiapan, masa bekerja dan kepulangan;
- b. Pendidikan dan pelatihan serta proses persiapan pemberangkatan diselenggarakan tanpa ada kewajiban pekerja migran untuk menanti di penampungan.
- c. Penyediaan layanan terpadu satu atap dan pelibatan pemerintah daerah.
- d. Pembagian kewenangan dan tanggung jawab antar kementerian/lembaga lebih jelas.
- e. Pengaturan dan komposisi pembiayaan (*cost structure*) lebih jelas.
- f. Pengakuan pentingnya perlindungan bagi anggota keluarga pekerja migran
- g. Kepastian hukum untuk memutus mata rantai impunitas bagi pelaku kekerasan dan pelanggaran terhadap pekerja migran melalui pemidanaaan
- h. Pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan, termasuk kontrol terhadap peran swasta dalam tata kelola migrasi tenaga kerja ke luar negeri melalui

pengetatan persyaratan pendirian dan skema perlindungan untuk akses ganti rugi bagi pekerja migran yang mengalami perselisihan.

Dengan demikian, melalui UU PPMI ini negara mengambil peran untuk ikut campur tangan di dalam pelaksanaan pengaturan dan perlindungan, khususnya terhadap tenaga kerja migran. Hal ini untuk menyetarakan posisi pekerja migran yang tidak memiliki kuasa dihadapan agen penyalur maupun negara penempatan.

25. UU PPMI memandatkan 28 peraturan pelaksanaan. Terdiri dari 11 Peraturan Pemerintah, 2 Peraturan Presiden, 11 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, dan 3 Peraturan Kepala Badan Nasional Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BNP2MI). Pasal 90 UU PPMI memandatkan peraturan pelaksanaan harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun sejak diundangkan, yaitu 22 November 2019.

Rincian mengenai jumlah dan jenis peraturan serta pasal-pasal UU PPMI yang memandatkan peraturan pelaksanaan dapat dilihat pada tabel berikut:

| No | Jumlah dan Jenis Peraturan | Pasal dalam Undang-Undang |
|----|----------------------------|---|
| 1 | 11 Peraturan Pemerintah | <ol style="list-style-type: none">1. Pasal 20 tata cara pemberian perlindungan sebelum bekerja2. Pasal 23 tata cara pemberian perlindungan selama bekerja3. Pasal 28 tata cara pemberian perlindungan setelah bekerja4. Pasal 36 perlindungan hukum, perlindungan sosial, dan perlindungan ekonomi5. Pasal 38 Layanan Terpadu Satu Atap6. Pasal 43 tugas dan tanggung jawab Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah |

| | | |
|---|----------------------|---|
| | | <ol style="list-style-type: none"> 7. Pasal 50 tata cara penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan 8. Pasal 51 tugas dan tanggung jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia 9. Pasal 64 penempatan dan perlindungan pelaut awak kapal 10. Pasal 75 pembinaan 11. Pasal 76 pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia |
| 2 | 2 Peraturan Presiden | <p>Pasal 48 pembentukan, fungsi, tugas, struktur organisasi, dan tata kerja Badan</p> <p>Pasal 22 tentang tugas dan wewenang Atase ketenagakerjaan</p> |
| 3 | 12 Peraturan Menteri | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pasal 29 Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia 2. Pasal 32 penghentian dan pelarangan penempatan Pekerja Migran Indonesia 3. Pasal 37 tata cara pengenaan sanksi administratif 4. Pasal 51 izin tertulis berupa SIP3MI 5. Pasal 53 tata cara pembentukan kantor cabang P3MI 6. Pasal 54 jaminan dalam bentuk deposito 7. Pasal 55 penyeteroran, penggunaan, pencairan, dan pengembalian deposito 8. Pasal 57 Perpanjangan ijin dan denda keterlambatan 9. Pasal 60 penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Perusahaan Penempatan 10. Pasal 61 penempatan pekerja oleh perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri 11. Pasal 63 Pekerja Migran Indonesia Perseorangan |

| | | |
|---|---------------|--|
| | | 12. Pasal 74 tata cara pengenaan sanksi administrative |
| 4 | 3 Perka Badan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pasal 12 proses dan syarat calon pekerja migran 2. Pasal 15 ketentuan tentang standar Perjanjian Kerja 3. Pasal 30 ketentuan biaya penempatan |

Komnas Perempuan menaruh perhatian serius atas lambatnya penerbitan berbagai aturan turunan yang dimandatkan UU PPMI, yang berdampak pada lemahnya pelaksanaan Undang-Undang Ini. Dari sebelas Peraturan Pemerintah (PP) yang dimandatkan UU PPMI, hanya tiga PP yang diagendakan dalam Program Penyusunan Peraturan Pemerintah Tahun 2019, yaitu PP tentang Pelindungan, PP tentang Tata Cara Penempatan melalui Badan, dan PP tentang Penempatan dan Pelindungan Pelaut Awak Kapal. Setelah lebih dari dua tahun UU PPMI disahkan, hanya dua peraturan pelaksana yang berhasil terbit, yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

D. Tentang Kedudukan Hukum: Tidak ada Kerugian Konstitusional yang dialami Pemohon Uji Materi

26. Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi ditentukan sebagai berikut:

(1) Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya. Dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia;

- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara.

(2) Pemohon wajib menguraikan dengan jelas dalam permohonannya tentang hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

27. Berdasarkan Pasal 51 UU MK jelas dinyatakan “pemohon adalah pihak yang menganggap hak atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang”, maka Pemohon baru memiliki hak untuk mengajukan pengujian undang-undang apabila telah dirugikan atas pengaturan Pasal 54 Ayat (1) Huruf a dan Huruf b, Pasal 82 Huruf a dan Pasal 85 Huruf a Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
28. Bahwa jika mengacu pada Putusan MK Nomor 006/PUU-III/2005 dan Nomor 11/PUU/V/2007, maka pengertian dan batasan kerugian konstitusional mensyaratkan:
- a. Adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. Hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut dianggap telah dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. Adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak lagi terjadi;

29. Bahwa berdasarkan Putusan MK tersebut dengan mengandaikan setiap warga negara memiliki hak konstitusional, maka untuk menguji apakah Pemohon uji materi memiliki kerugian konstitusional, harus terlebih dulu dibuktikan:
- a. Apakah kerugian yang spesifik yang dialami Pemohon secara aktual akibat pasal Pengujian Pasal 54 Ayat (1) Huruf a dan Huruf b, Pasal 82 Huruf a dan Pasal 85 Huruf a Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menurut penalaran yang wajar dapat terjadi;
 - b. Apakah kerugian yang spesifik yang dialami Pemohon secara potensial Pengujian Pasal 54 Ayat (1) Huruf a dan Huruf b, Pasal 82 Huruf a dan Pasal 85 Huruf a Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menurut penalaran yang wajar dapat terjadi.
 - c. Adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan pasal Pengujian Pasal 54 Ayat (1) Huruf a dan Huruf b, Pasal 82 Huruf a dan Pasal 85 Huruf a Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
 - d. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak lagi terjadi.
30. Bahwa tidak ada satu bukti pun yang bisa menunjukkan kerugian hak konstitusional pemohon karena keberadaan Pasal 54 Ayat (1) Huruf a dan Huruf b, Pasal 82 Huruf a dan Pasal 85 Huruf a Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- a. Pada dasarnya pasal *a quo* mengatur mengenai persyaratan bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang ingin memperoleh Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI)
 - b. Mengatur mengenai sanksi pidana bagi setiap orang yang dengan sengaja menempatkan calon pekerja migran Indonesia pada jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, mengatur mengenai sanksi pidana bagi setiap orang yang menempatkan pekerja migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditandatangani

pekerja migran Indonesia, yang dalam hal ini sama sekali tidak ada keterkaitan atau kausalitas dengan Pemohon sebagai sebuah badan hukum perkumpulan.

31. Bahwa dengan demikian, Pemohon tidak dapat membuktikan kerugian konstitusionalnya sebagai sebuah badan hukum perkumpulan, yaitu kerugian yang spesifik, actual, atau potensial, yang menurut penalaran yang wajar dapat terjadi. Juga tidak terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional. Demikian pula dengan kemungkinan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak lagi terjadi;

E. Pendapat terhadap Permohonan Provisi:

32. Bahwa Pemohon mengajukan permohonan provisi untuk: “Menyatakan Norma Pasal 54 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) dan Pasal 82 huruf (a) serta Pasal 85 huruf (a) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia ditunda berlakunya sampai dengan perkara ini telah diputuskan Mahkamah Konstitusi.”

33. Bahwa terhadap permohonan tuntutan provisi penundaan berlakunya Pasal 54 ayat (1) huruf a dan b, Pasal 82 huruf a, dan Pasal 85 huruf a dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 adalah tidak berdasar karena:

a. Tidak ada istilah penundaan berlakunya suatu norma berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (vide Pasal 81, lampiran 2, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, angka 137 huruf d, angka 152, 153, 154, 155, 156, dan 157.

b. Pasal 58 UU Mahkamah Konstitusi yang menyatakan: “Undang-undang yang diuji ke Mahkamah Konstitusi tetap berlaku sebelum ada putusan yang menyatakan bahwa undang-undang tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

34. Bahwa selain tidak memiliki dasar hukum sebagaimana disebut dalam point 33, Komnas Perempuan berpandangan bahwa dikabulkannya permohonan provisi Pemohon dapat berdampak pada penundaan upaya Negara untuk melindungi hak-hak perempuan

termasuk pekerja migran yang bertentangan dengan Rekomendasi Umum CEDAW No 26 tentang Pekerja Migran Perempuan poin 7, yaitu:

7. Perempuan pekerja migran juga berhak mendapatkan perlindungan dari diskriminasi berdasarkan Konvensi, yang mengharuskan Negara Peserta untuk mengambil semua tindakan sebagaimana sepatutnya tanpa penundaan untuk menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan dan untuk memastikan bahwa mereka akan dapat melaksanakan dan menikmati hak de jure dan de facto di segala bidang sama dengan laki-laki.

35. Komnas Perempuan berpendapat bahwa apabila permohonan provisi dikabulkan, maka sama artinya melakukan penundaan untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan yang melalui UU PPMI dipastikan bahwa pekerja migran, khususnya pekerja migran perempuan dapat menikmati hak de jure dan de facto atas dasar kesetaraan dengan laki-laki di semua bidang.

F. PENDAPAT TERHADAP POKOK PERKARA

Pasal 54 UU PPMI: Mekanisme Pemulihan bagi Pekerja Migran Korban

35. Pasal 54 UU PPMI berbunyi sebagai berikut:

- (1) Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:
 - a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);
 - b. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - c. memiliki rencana kerja penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan; dan

d. memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

(2) Deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, hanya dapat dicairkan oleh Menteri apabila Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak memenuhi kewajiban terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

36. Pasal 54 diletakkan dalam Bab VII Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia, yang harus dibaca secara utuh dalam konteks penempatan pekerja migran. Perusahaan yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri. SIP3MI diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali setelah mendapat rekomendasi dari Badan. Perpanjangan SIP3MI dapat dengan memenuhi persyaratan paling sedikit (vide Pasal 57):

- a. telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri;
- b. telah melaksanakan penempatan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIP3MI;
- c. masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;
- d. memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntan publik;
- e. tidak dalam kondisi diskors; dan
- f. telah melaporkan dan menyerahkan persyaratan

Dengan demikian modal disetor dan deposito berlaku baik untuk pengajuan izin baru SIP3MI maupun perpanjangannya.

37. Secara substansi ketentuan dalam pasal 54 UU PPMI bukanlah hal yang baru dalam tata kelola migrasi tenaga kerja di Indonesia, khususnya terkait keterlibatan dan pengaturan terhadap sektor swasta dalam hal ini P3MI. UU PPTKILN juga mengatur hal

serupa pasal 13 huruf (b) dan (c), yang berbeda hanyalah besaran nominal penyertaan modal dan deposito yang harus dipenuhi oleh P3MI. Terkait jumlah nominal besarnya modal disetor dan jaminan dalam bentuk deposito dapat ditinjau kembali dan diubah dengan Peraturan Menteri.

38. Komnas perempuan menilai bahwa pengaturan dan pengetatan persyaratan terkait keterlibatan pihak swasta dalam tata kelola migrasi sebagaimana tercantum pada pasal 54 dan Pasal 57 UU PPMI merupakan bagian dari kewajiban pemerintah sebagai pemangku kewajiban (*duty barrier*) untuk memastikan perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia warganya. Regulasi dan pengawasan terhadap P3MI sebagai badan usaha yang menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia, merupakan alat untuk memastikan bahwa usaha yang dilakukan sungguh-sungguh menjalankan penghormatan dan perlindungan hak asasi manusia pekerja migran. Terkait dengan keberatan mengenai besaran nominal deposito yang harus disetorkan, Komnas Perempuan memandang bahwa perekrutan dan penempatan tenaga kerja ke luar negeri bukan “bisnis” biasa migrasi tenaga kerja terkait dengan pengelolaan manusia dan berbagai dimensinya yang unik dan kompleks, pengelolaan migrasi tenaga kerja tidak bisa dilakukan sebagaimana standar “*bussines as usual*”. Hal tersebut dilakukan untuk mencegah, meminimalisir dan memutus rantai impunitas atas berbagai pelanggaran dan kekerasan yang dialami pekerja migran.
39. Komnas Perempuan berpendapat bahwa pasal 54 Ayat (1) huruf (b) UU PPMI merupakan bentuk pelaksanaan kewajiban pemerintah dalam mengatur dan memastikan perusahaan yang terlibat dalam pengelolaan migrasi tenaga kerja untuk menyediakan mekanisme pemulihan yang efektif bagi pekerja migran yang menjadi korban. Adanya deposito mencerminkan jaminan perlindungan bagi pekerja migran dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Deposito tersebut merupakan jaminan jika P3MI lalai dalam melakukan kewajibannya atau melakukan pelanggaran, sehingga pekerja migran bisa mendapatkan akses pemulihan dalam hal ini ganti rugi melalui

deposito tersebut. Di luar persoalan proses pencairannya, deposito P3MI kepada pemerintah adalah mekanisme pengaman yang harus dipertahankan negara.

Pendapat terhadap Pasal 82 Huruf (a) dan 85 Huruf (b) UU PPMI

40. Pasal 82 UU PPMI menyatakan sebagai berikut:

Pasal 82

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap Orang yang dengan sengaja menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia pada:

- a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a; atau*
- b. pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf b*

Pasal 85 UU PPMI menyatakan sebagai berikut:

Pasal 85

*Pasal 85 Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), **setiap orang** yang:*

- a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a;*
- b. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf b;*
- c. mengalihkan atau memindahtangankan SIP3MI kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf c; atau*

d. *mengalihkan atau memindahtangankan SIP2MI kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf d.*

41. Sepanjang 5 tahun terakhir (2015-2019) terdapat 23.929 kasus yang diadukan kepada BP2MI (Puslitfo BNP2TKI, 2020), yang tingkat penyelesaiannya antara 60-70 % kasus per-tahunnya. Kasus yang diadukan, diantaranya: pelanggaran izin tinggal (*overstay*), sakit, pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelum masa perjanjian kerja berakhir, gaji tidak dibayar, hilang kontak, penipuan peluang kerja dan pekerjaan tidak sesuai Perjanjian Kerja (PK), pemulangan, kekerasan seksual, dan meninggal dunia. Hasil pemantauan Komnas Perempuan atas situasi hak asasi pekerja migran dan penanganan pekerja migran yang menjadi korban menyimpulkan lemahnya penegakan hukum dan pemulihan hak pekerja migran menjadi salah satu factor yang melanggengkan praktik impunitas (Komnas Perempuan: 2013:113). Akibatnya kasus-kasus yang dialami oleh pekerja migran terus berulang.

42. Tahap pengurusan dan penandatanganan perjanjian kerja merupakan tahapan krusial yang menentukan sejauhmana hak-hak pekerja migran diatur dan terlindungi. Pelanggaran atas ketentuan UU PPMI yang mengatur tentang perjanjian kerja, berpotensi menyebabkan PMI menjadi tidak terlindungi dan menghadapi berbagai resiko selama bekerja di luar negeri. Temuan Solidaritas Perempuan (SP) menemukan bahwa perekrutan dan penempatan pekerja migran saat ini mengandung aspek perdagangan manusia. Diantaranya proses penandatanganan perjanjian kerja yang disisipi unsur pemaksaan, seperti pemberian waktu singkat untuk membaca perjanjian atau tidak adanya penjelasan akurat dan rinci atas isi dari perjanjian kerja tersebut. Pemantauan Komnas Perempuan tahun 2013 menemukan kasus PMI yang dipekerjakan tidak sesuai kontrak atau informasi awal, antara lain dipaksa menjadi PSK. Hal sama ditemukan dalam laporan *International Organization of Migration* (IOM) menunjukkan bahwa salah satu bentuk pelanggaran HAM terhadap pekerja migran yang paling umum dilaporkan terkait dengan perusahaan perekrut (beserta sub-agennya) yaitu penipuan tentang syarat dan ketentuan perjanjian kerja yang dapat

menyebabkan pekerja migran terjebak dalam kerja paksa tanpa mampu untuk menyelamatkan diri.

43. Berdasarkan pendokumentasian kasus Komnas Perempuan, kasus PMI dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja merupakan salah satu kasus yang sering dijumpai. Komnas Perempuan mencatat bahwa kasus-kasus yang dialami oleh pekerja migran lebih banyak diselesaikan melalui jalur mediasi, termasuk kasus pidana (mis:kekerasan seksual) dan penipuan peluang kerja dan perjanjian kerja. Penyelesaian secara mediasi, khususnya yang terkait dengan kekerasan berbasis gender, justru memungkinkan terjadinya impunitas terhadap para pelaku dalam hal ini P3MI dan atau orang-per orang yang bekerja di bawah P3MI atau mandiri.
44. Salah satu kasus adalah kasus penganiayaan oleh majikan yang dialami oleh ESN, pekerja migran perempuan yang bekerja sebagai PRT di Hongkong pada 2013. ESN mengalami serangkaian penyiksaan fisik dan psikis dan eksploitasi oleh majikan/pemberi selama 8 bulan. Kasus ESN menjadi perhatian masyarakat internasional karena dampak yang di luar nalar kemanusiaan dan terjadi di Hongkong, di negara tujuan pekerja migran yang dianggap lebih kondusif dalam perlindungan terhadap pekerja migran. Majikan/pemberi kerja ESN oleh Pengadilan Hongkong didakwa dengan 18 jenis dakwaan diantaranya penyiksaan, intimidasi kriminal, dan tidak membayar gaji. Pengadilan memutus bersalah dan menghukum penjara selama 6 tahun dan denda 15.000 Hongkong Dollar.
45. Namun agen (mitra usaha P3MI di luar negeri) dan P3MI yang melakukan perekrutan dan penyaluran tenaga kerja tidak mendapatkan sanksi pidana atas kelalaian dan pembiaran penyiksaan yang dialami ESN. ESN sempat melarikan diri ke agen namun dikembalikan kepada majikan yang menyebabkan ESN mendapatkan penyiksaan dan eksploitasi secara berlanjut. Penyelesaian kasus ESN dilakukan dengan jalur mediasi, P3MI yang merekrut dan menempatkannya di Hongkong hanya dijatuhi hukuman pembekuan operasional sementara selama tiga bulan. Kasus ESN adalah bukti bahwa penyelesaian perselisihan mediasi tidak selalu memadai dan tidak memenuhi rasa

keadilan bagi pekerja migran yang menjadi korban. Karenanya dibutuhkan sanksi pidana yang lebih kuat untuk menjamin pemenuhan hak keadilan, kebenaran dan pemulihan korban.

46. Komnas Perempuan berpendapat pemidanaan dalam UU PPMI, merupakan langkah maju untuk memberikan kepastian hukum dan membuka akses keadilan bagi pekerja migran. Pasal pemidanaan dalam UU PPMI merupakan perwujudan hak konstitusional warga negara dalam hal ini pekerja migran yaitu:
 - a. hak atas kedudukan yang sama di mata hukum dan pemerintahan (pasal 27 Ayat (1)) ;
 - b. hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum (pasal 28D Ayat (1),
 - c. hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Pasal 28D Ayat (2) UUD RI 1945),
 - d. hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak untuk kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun (pasal 28I Ayat (1) dan
 - e. Hak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu (Pasal 28I Ayat (2)

47. Bahwa pemohon berpendapat ketentuan Pasal 54, 82 dan 85 melanggar hak konstitusional pemohon yaitu Pasal 27 Pasal 27 ayat (1), Pasal 27 ayat (2) Pasal 28D ayat (1) Pasal 28D ayat (2), Pasal 33 ayat (1), Pasal 33 ayat (2), Pasal 33 ayat (3), Pasal 33 ayat (4) UUD 1945. Namun sebagaimana diketahui bahwa pemenuhan hak asasi wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dalam hal ini hak pekerja migran. Karenanya negara berwenang untuk melakukan pembatasan dengan ketentuan:
 - a. ditetapkan dengan undang-undang;

- b. untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain;
- c. untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.

Dengan demikian UU PPMI, merupakan bentuk pengaturan dan pembatasan untuk memastikan setiap hak warga negara, khususnya pekerja migran Indonesia. Hal ini dinyatakan dalam pertimbangan UU ini, yaitu:

- a. bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. bahwa negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan;
 - c. bahwa pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia;
 - d. bahwa penempatan pekerja migran Indonesia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional;
 - e. bahwa negara wajib membenahi keseluruhan sistem perlindungan bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
48. Komnas Perempuan berpendapat jika ketentuan Pasal 82 dan 85 UU PPMI dinyatakan bertentangan dengan Pasal 27 dan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 33 Undang-Undang

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memiliki kekuatan hukum mengikat, maka samahalnya negara melanggar hak konstitusional pekerja migran Indonesia.

D. PENUTUP

Berdasarkan alasan-alasan yang telah diuraikan di atas, maka Komnas Perempuan berpendapat dan merekomendasikan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, agar:

1. Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.
2. Menyatakan norma Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b dan Pasal 82 huruf a serta Pasal 85 huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tidak bertentangan dengan Pasal 27 dan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Menyatakan norma Pasal 54 ayat (1) huruf a dan huruf b dan Pasal 82 huruf a serta Pasal 85 huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia memiliki kekuatan hukum mengikat;

Atau apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*) yang mendorong pada upaya penghapusan kekerasan terhadap perempuan. Demikian keterangan Komnas Perempuan disampaikan. Atas perhatian Mahkamah Konstitusi kami ucapkan terimakasih.

Jakarta, 26 Agustus 2020

Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan

Referensi

Farbenblum, Bassina & Paoletti, Sarah & Taylor-Nicholson, Eleanor. *Migrant Workers' Access to Justice at Home: Indonesia*. Jakarta, 2013

Fitriani Sunarto dan Fahd Riyadi, *Prinsip-Prinsip Panduan untuk Bisnis dan Hak Asasi Manusia :Kerangka Perserikatan Bangsa-Bangsa "Perlindungan, Penghormatan, dan Pemulihan"*, Konsili LSM Indonesia, Jakarta, 2018

International Organization for Migration (IOM), *Recruitment Monitoring and Migrant Welfare Assistance*. IOM, Jakarta, 2015

Komnas HAM, *Rencana Aksi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia*, Komnas HAM, Jakarta, 2017

Komnas Perempuan Kertas Posisi Komnas Perempuan terhadap RUU PPMI, Komnas Perempuan, tidak dipublikasikan, Jakarta, 2017

Komnas Perempuan, *Laporan Pemantauan HAM Pekerja Migran dan Mekanisme Penanganan Korban*, Jakarta 2013

Naskah Akademik RUU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, DPR RI, Jakarta, 2017

Solidaritas Perempuan, Usulan & Rekomendasi Solidaritas Perempuan atas Revisi UU No.39 Tahun 2004, Solidaritas Perempuan, Jakarta 2014

Rekomendasi Umum Komite Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan, Nomor 26 tentang Perempuan Pekerja Migran, 2008, diakses pada 9 Agustus 2020, di tautan <https://id.scribd.com/document/364178386/Rekomendasi-Umum-CEDAW-no-26-pdf>,

Undang-Undang No 6 tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional tentang Pengesahan Konvensi Internasional tentang Perlindungan Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.

Komentar Umum Komite Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, diakses pada 10 Agustus 2020, di tautan https://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/cmw_migrant_domestic_workers.html,

Pusat Penelitian, Pengembangan dan Informasi (PUSLITFO) BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia), 2019, <https://bp2mi.go.id/statistik-penempatan>,