

KERTAS KERJA

Dampak Aturan Pelaksanaan

UU No. 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Terhadap Situasi Pelindungan Perempuan Pekerja Migran Indonesia



KERTAS KERJA

**Dampak Aturan Pelaksanaan
UU No. 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan
Pemerintah (PP) No. 5 Tahun 2021 tentang
Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko
Terhadap Situasi Pelindungan Perempuan
Pekerja Migran Indonesia**

Kertas Kerja Dampak Aturan Pelaksanaan UU No. 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 5 Tahun 2021 Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Terhadap Situasi Pelindungan Perempuan Pekerja Migran Indonesia

©Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan), 2022

Tim Penulis:

Tiasri Wiandani, Satyawanti Mashudi, Yuni Asriyanti, Fitri Lestari

Kajian dan Kertas Kerja ini ditulis dalam bahasa Indonesia. Komnas Perempuan adalah pemegang tunggal hak cipta atas dokumen ini dan seluruh isi menjadi tanggung jawab Komnas Perempuan. Dipersilakan menggandakan sebagian atau seluruh isi dokumen untuk kepentingan pendidikan publik atau advokasi kebijakan demi pemenuhan dan pemajuan hak-hak perempuan korban kekerasan, upaya menghapuskan diskriminasi dan demi terlembagakannya pengetahuan dari perempuan. Pengutipan diwajibkan mencantumkan sumber Komnas Perempuan (2022)

NATIONAL COMMISSION ON
VIOLENCE AGAINST WOMEN **KOMNAS PEREMPUAN**
KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN

Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan

Jl. Latuharhary No.4B, Jakarta Pusat

Tel. +62 21 390 3963

Fax. +62 21 390 3911

Email: mail@komnasperempuan.go.id

Website: <https://komnasperempuan.go.id>

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Pengantar	2
B. Tujuan	3
C. Metode	3
D. Tahapan Kajian	4
BAB II SITUASI UMUM PERLINDUNGAN PEREMPUAN PMI	5
A. Situasi Umum	6
B. Situasi Kekerasan terhadap Perempuan Pekerja Migran	8
C. Situasi Pekerja Migran terutama Perempuan Pekerja Migran dalam Badai COVID-19	10
D. Peran dan Posisi Perusahaan Penempatan PMI dalam Migrasi Tenaga Kerja Indonesia	14
BAB III KERANGKA HAK KONSTITUSIONAL DAN HAK ASASI MANUSIA PERLINDUNGAN PMI	17
A. Kerangka Hak Konstitusional	18
B. Instrumen Hak Asasi Manusia Internasional	18
BAB IV PEMETAAN DAN PERBANDINGAN ATURAN TURUNAN UU CIPTA KERJA DAN UU PPMI	25
A. Pengantar	26
B. Perizinan Usaha Berbasis Risiko Sektor Pekerja Migran dalam PP 5 tahun 2021 Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko	27
C. Perbandingan Perizinan Pendirian P3MI dalam UU PPMI dan PP Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko	28
C.1. Perizinan P3MI Berbasis Lisensi dalam UU PPMI	28
C.2. Sanksi untuk P3MI dalam UU PPMI	30
C.3. Perizinan P3MI Berbasis Resiko dalam PP 51 tahun 2021	33
C.4. Sanksi untuk P3MI dalam PP 5 tahun 2021	33
D. Tabel Perbandingan Perizinan P3MI Berbasis Lisensi <i>versus</i> Berbasis Risiko	38

BAB V ANALISIS DAMPAK PERIZINAN P3MI BERBASIS RESIKO DALAM PP 5 TAHUN 2021	41
A. Pengantar.....	42
B. Potensial Dampak Perizinan Usaha Berbasis Risiko P3MI	42
1. Fleksibilitas Syarat Perizinan Usaha.....	42
2. Pelanggaran Impunitas P3MI	44
3. Mengesampingkan Standar Bisnis dan HAM	45
4. Potensi Meningkatnya Kasus Tindak Pidana Perdagangan Orang	45
5. Redaksi Penulisan Tidak Cermat	46
BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	49
A. Kesimpulan	50
B. Rekomendasi	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	55

BAB I
PENDAHULUAN

A. Pengantar

Di tengah gelombang krisis kesehatan Pandemi COVID-19 Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) RI mengesahkan *Omnibus Law* Undang-Undang Cipta Kerja menjadi UU 11 Tahun 2020 yang telah dicatatkan dalam Lembaran Negara. Dampak sosial dan ekonomi yang menyertai krisis kesehatan ini menyapu hampir seluruh lapisan masyarakat dari berbagai sektor. Namun, UU Cipta Kerja tetap saja dibahas dan disahkan dengan cepat oleh DPR dan Pemerintah.

Isu pekerja migran merupakan salah satu isu yang tiba-tiba muncul dan disahkan dalam UU Cipta Kerja sebagai bagian dari kluster ketenagakerjaan. Padahal sebelumnya, isu ini tidak masuk di dalam draft RUU yang dibahas oleh DPR. UU Cipta Kerja setidaknya mengganti dan menambahi 5 Pasal dalam UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dua isu krusial dalam UU PPMI yang diubah yaitu perihal syarat dan mekanisme perizinan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI).

Sebelumnya, UU Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) mengamanatkan setidaknya 28 aturan turunan yang seharusnya diterbitkan dalam kurun waktu dua tahun sejak disahkannya UU tersebut. Pada perkembangannya, dari 28 aturan turunan akan dipadatkan menjadi 13 regulasi. Namun, hingga saat ini baru sekitar 10 aturan turunan UU PPMI yang telah diterbitkan, antara lain:

Peraturan Pemerintah (PP)	
1.	Peraturan Pemerintah Nomor 59 tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
2.	Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2020 Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI
Peraturan Presiden	
3.	Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BPPI)
Peraturan Menteri	
4.	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 7 tahun 2020 Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif dalam Pelaksanaan Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
5.	6.Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2019 Penghentian dan Pelarangan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
6.	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
7.	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia
8.	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia

Peraturan Kepala BP2MI

9. Peraturan Kepala BP2MI Nomor 01 tahun 2021 Perubahan atas Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia
10. Peraturan Kepala BP2MI Nomor 9 tahun 2021 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Selepas pengesahan UU Cipta Kerja, dalam tempo tiga bulan, terhitung per 21 Februari 2021, pemerintah telah menerbitkan 49 peraturan pelaksana UU Cipta Kerja, terdiri dari 45 Peraturan Pemerintah (PP) dan 4 Peraturan Presiden (Perpres).

Komnas Perempuan melakukan kajian terkait syarat dan tata cara perizinan usaha penempatan PMI yang diatur dalam UU Cipta Kerja dan aturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah No.5 tahun 2021 tentang Perizinan Berusaha Berbasis Risiko. PP ini secara spesifik mengatur perizinan usaha sektor Ketenagakerjaan termasuk di dalamnya izin usaha terkait pekerja migran.

Sektor swasta dalam hal ini perusahaan perekrutan dan penempatan PMI mengambil peran signifikan dalam mengelola migrasi tenaga kerja di Indonesia. Dari sejumlah kajian, pemantauan HAM mengenai situasi PMI serta konsultasi yang dilakukan oleh Komnas Perempuan, perusahaan penempatan menjadi salah satu aktor pelaku kekerasan dan diskriminasi terhadap PMI. Oleh karena itu, pengaturan dan pengawasan terhadap mereka merupakan keniscayaan yang harus dilakukan. Kajian ini akan mengaji secara kritis sejauh mana pengaturan dan pengawasan perusahaan penempatan PMI diatur dalam UU Cipta Kerja dan aturan turunannya. Kajian ini membatasi diri pada dampak PP 5 tahun 2021 terhadap tata kelola perijinan dan pendirian usaha sektor ketenagakerjaan yaitu pekerja migran.

B. Tujuan

- a. Menelaah dan mengaji aturan turunan UU Cipta Kerja khususnya Peraturan Pemerintah No. 5 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dalam hubungannya dengan perizinan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)
- b. Mengaji sejauh mana dampak PP 5 tahun 2021 terhadap peran P3MI dalam tata kelola migrasi yang memberikan perlindungan komprehensif kepada PMI.
- c. Menyusun rekomendasi untuk perbaikan kebijakan dan perlindungan PMI terutama terkait peran dan tanggung jawab P3MI kepada para pihak terkait

C. Metode

Kajian ini menggunakan pendekatan hukum normatif, yaitu pendekatan yang mempergunakan sumber data pustaka atau data sekunder untuk menganalisa peraturan perundang-undangan¹. Penelitian dilakukan dengan menelaah dan membandingkan substansi hukum

¹ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat, PT. Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2003, hal. 13.

perlindungan PMI yang tercakup dalam UU PPMI, UU Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan, dan PP 5 tahun 2021 tentang Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, khususnya pada sektor Ketenagakerjaan. Selanjutnya, sejumlah pasal tersebut akan dianalisis dengan kerangka hukum hak asasi manusia.

D. Tahapan Kajian

Proses kajian ini meliputi setidaknya empat tahapan:

1. Penyusunan desain kajian
2. Pemetaan dan analisis awal aturan turunan UU Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan sektor pekerja migran
3. Konsultasi dengan ahli dan jaringan masyarakat sipil
4. Penyusunan laporan kajian
5. Konsultasi hasil penyusunan laporan dan finalisasi laporan
6. Penyampaian hasil kajian dan rekomendasi pada para pihak terkait

BAB II
SITUASI UMUM PERLINDUNGAN
PEREMPUAN PMI

A. Situasi Umum

Jumlah pekerja migran cenderung meningkat setiap tahunnya. Peningkatan drastis terjadi pada tahun 1997-1998 seiring dengan terjadinya krisis ekonomi di Indonesia. Sejak tahun 1998, sekitar 400.000 orang Indonesia tercatat bermigrasi secara legal ke negara lain setiap tahunnya. Diperkirakan jumlah sebenarnya jauh lebih besar karena banyak yang bermigrasi secara ilegal sehingga tidak tercatat. Penurunan yang cukup signifikan terjadi pada tahun 2001 dan 2003 karena adanya penutupan sementara penempatan tenaga kerja ke Timur Tengah dan Taiwan, diperketatnya persyaratan pengiriman tenaga kerja, berjangkitnya wabah SARS di sejumlah negara tujuan penempatan di Asia Pasifik, dan terjadinya perang di Timur Tengah.

Tahun 2004, walaupun persentase pekerja migran perempuan menurun menjadi 82,8%, namun jumlah mereka masih jauh lebih banyak dibandingkan jumlah pekerja migran laki-laki. Jumlah pekerja migran Indonesia yang tercatat berangkat ke luar negeri adalah 380.688 orang. Dari jumlah tersebut, 83% diantaranya adalah perempuan. Lebih dari 90% pekerja migran perempuan tersebut bekerja di sektor informal sebagai pekerja rumah tangga, sisanya bekerja di sektor perkebunan dan perindustrian sebagai pekerja kasar, penjaga orang tua, pelayan toko dan restoran.

Laporan World Bank pada tahun 2016 memperkirakan ada sekitar 9 juta PMI di luar negeri dengan 3/4 diantaranya merupakan pekerja berketerampilan rendah pada 2016. dari 9 juta pekerja migran tersebut sekitar 32% bekerja sebagai pekerja rumah tangga atau pengasuh anak, pekerja pertanian 19%, pekerja konstruksi 18%, pekerja pabrik 8%, perawat lansia 6%, pekerja toko/restoran/hotel, supir 2%, dan 0,5% pekerja kapal pesiar.²

BP2MI (2019) mencatat bahwa jumlah perempuan yang terlibat dalam migrasi sebesar 68% sedangkan laki-laki sebesar 32%. Meski demikian, dari segi penempatan, data menunjukkan adanya penurunan dan peningkatan data penempatan dari tahun ke tahun. Misalnya, pada 2014 tercatat 429.874 PI telah ditempatkan, 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). Pada tahun 2019, BP2MI mencatat jumlah penempatan PMI sebanyak 276.553 orang dan dari jumlah tersebut 191.237 orang adalah perempuan³. Data ini juga menunjukkan adanya feminisasi migrasi sekaligus pasar kerja yang tergenderisasi pada konteks PPMI.

Pada masa pandemi Covid-19, data Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) menunjukkan, penempatan pekerja migran Indonesia sepanjang 2020 sebesar 113.175 orang. Jumlah ini menurun 62% jika dibandingkan pada 2019 yang sebesar 276.553 orang⁴. Penempatan pekerja migran Indonesia pada tahun lalu menurun lantaran adanya pandemi virus corona Covid-19. Banyak negara yang masih membatasi kedatangan pekerja migran, termasuk dari Indonesia, demi memutus rantai penyebaran corona. Tabel 1 memperlihatkan penempatan PMI sektor

2 "SURVEI WORLD BANK: 9 Juta Pekerja Indonesia di Luar Negeri", diunduh dari: <https://ekonomi.bisnis.com/read/20171128/12/713425/survei-world-bank-9-juta-pekerja-indonesia-di-luar-negeri>.

3 Atnike Nova Sigiro, Perempuan Pekerja Migran, Jurnal Perempuan, Vol.25 No.3, Agustus 2020, hal. 4.

4 <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/02/15/penempatan-pekerja-migran-indonesia-turun-62-pada-2020>

Informal sebanyak 76.389 PMI dan sektor formal sebanyak 36.784 PMI dengan penempatan terbanyak adalah ke Negara Hongkong sebanyak 53.206 PMI.

Tabel 1: Rekap Data Penempatan PMI Berdasarkan Negara Dan Sektor, Tahun 2020

No	Negara	2020		
		Formal	Informal	Total
1	Albania	3	0	3
2	Bahrain	12	0	12
3	Brazil	1	0	1
4	Brunai Darussalam	802	400	400
5	Cambodia	2	0	2
6	Cameroon	2	0	2
7	China	2	0	2
8	Congo	15	0	15
9	Cyprus	3	0	3
10	Czech Republic	1	0	1
11	Gabon	15	0	15
12	Haiti	1	0	1
13	Hongkong	0	53.206	53.206
14	Hungary	33	0	33
15	Iraq	1	0	1
16	Itali	411	0	411
17.	Japan	749	0	749
18.	Jordan	2	0	2
19.	Kazakhstan	1	0	1
21.	Kuwait	73	0	73
22.	Laos	1	0	1
23.	Macao SAR	2	0	2

No	Negara	2020		
		Formal	Informal	Total
24.	Madagaskar	1	0	1
25.	Malaysia	12.713	1.917	14.630
26.	Maldives	73	0	73
27.	Malta	2	0	2
28.	Mauritius	2	0	2
29.	Moldova ¹	1	0	1
30.	Moroco	1	0	1
	Jumlah	36.784	76.389	113.175

Sumber: Data BP2MI (2020)

Sementara dari segi remitansi, menurut laporan Bank Dunia dan Australian Government, pada tahun 2016, para PPMI mengirim remitansi ke Indonesia sebesar IDR 118 triliun (US \$ 8.9 billion) yang menopang sekitar 28% keluarga miskin di Indonesia⁵. Sedangkan data World Migration Report (2020), Indonesia merupakan 1 dari 10 besar negara di Asia penerima remitansi dari pekerja migrannya. Remitansi yang diperoleh dari Pekerja Migran Indonesia pada tahun 2017 mencapai US \$ 8.78 miliar dan pada tahun 2018 meningkat menjadi US \$ 10.97 miliar – atau setara dengan 6.91% dari pendapatan APBN 2019. Meningkatnya remitansi ini berbanding lurus dengan pertumbuhan jumlah PMI sejak 2013 hingga 2019, ketika proporsi pertumbuhan PMI perempuan Indonesia lebih tinggi dari PMI laki-laki. Dengan demikian dapat dikatakan PPMI adalah penyumbang remitansi terbesar bagi Indonesia.⁶

B. Situasi Kekerasan terhadap Perempuan Pekerja Migran

Meski perempuan pekerja migran mendominasi pasar tenaga kerja migran dan berkontribusi pada ekonomi rumah tangga dan negara, namun demikian situasi perlindungan belum membaik. Perempuan PMI masih berada dalam posisi rentan dan kondisi kerja yang buruk. Sedari awal posisi tawar perempuan PMI rendah, dihadapkan pada pilihan kerja terbatas dan syarat kerja yang tidak berpihak kepada mereka. Situasi ini juga didukung oleh latar belakang PPMI yang kebanyakan merupakan kelompok marginal. Studi yang dilakukan Bank Dunia pada 2017 menyatakan sekitar 72% berasal dari perdesaan dan 78% persen diantaranya tidak mengenyam pendidikan tingkat atas (SMA).⁷ Studi ini juga menunjukkan bahwa mayoritas perempuan pekerja migran bekerja di sektor domestik, sebagai PRT.

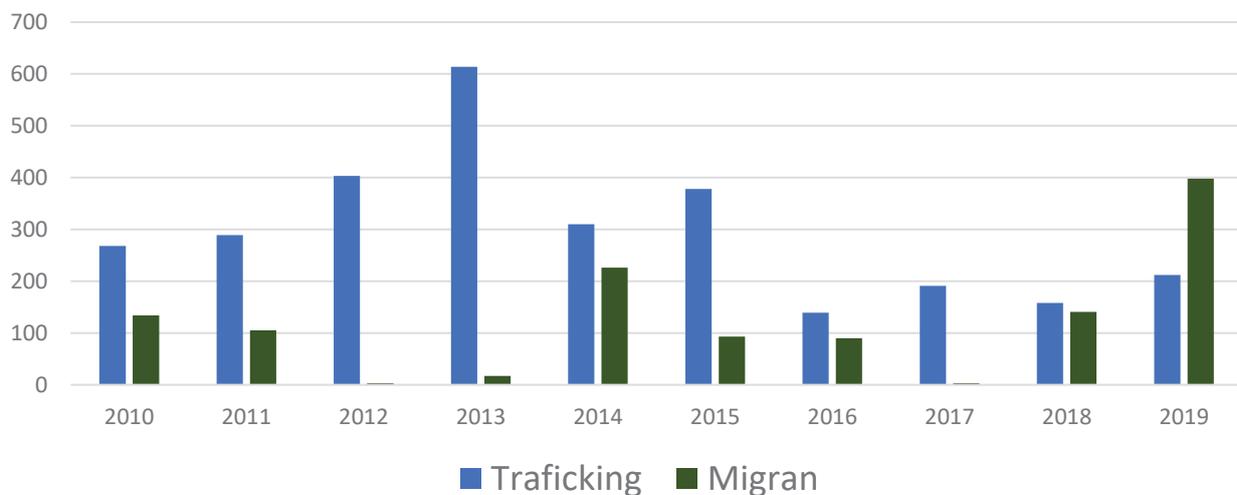
5 Sulistyowati Irianto, Perlindungan Perempuan Pekerja Migran: Pembaruan Hukum yang Tertunda, Jurnal Perempuan, Vol.25 No.3, Agustus 2020, hal. 37

6 Atnike Nova Sigi, Perempuan Pekerja Migran, Jurnal Perempuan, Vol.25 No.3, Agustus 2020, hal. 4.

7 Yovi Arista dkk, Dimensi Kerentanan Perempuan Pekerja Migran di tengah Disrupsi Perkembangan Industri dan Pandemi, Jurnal Perempuan, Vol.25 No.3, Agustus 2020. hal. 12.

Konsekuensi dari situasi rentan dan eksploitatif adalah tingginya angka kekerasan terhadap perempuan pekerja migran dalam berbagai jenisnya. Komnas Perempuan mencatat sebanyak 983 kasus kekerasan, sepanjang 2011- 2019, yang dialami oleh perempuan pekerja migran dan 2694 kasus perdagangan orang yang sebagian besar bersinggungan dengan migrasi tenaga kerja. Grafik 1 di bawah ini menggambarkan data situasi perempuan pekerja migran yang diadukan ke Komnas Perempuan.

Grafik 1: Kasus Trafficking dan Migran , 2010-2019
(sumber: pengaduan ke Komnas Perempuan)



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, peniksaan, 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.

Berdasarkan laporan Pemantauan HAM Pekerja Migran dan Mekanisme Penanganan Korban⁸ (Komnas Perempuan, 2013), Komnas Perempuan mengidentifikasi diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan PMI setidaknya didasarkan pada perbedaan jenis kelamin, jenis pekerjaan dan status migrasi. Perempuan PMI yang mendominasi jenis pekerjaan rumah tangga dan sektor informal lainnya lebih rentan dibandingkan dengan PMI laki-laki. Status migrasi yang tidak regular atau tidak berdokumen memperburuk kerentanan tersebut. Tidak jarang kerentanan menyebabkan kematian yang terus berulang.

Sebagai contoh, pada tahun 2019, sejumlah 119 pekerja migran asal NTT meninggal di luar negeri. Dari jumlah tersebut, 117 merupakan pekerja migran ireguler (tidak berdokumen) yang berarti hanya dua (2) yang merupakan pekerja migran berdokumen. Masing-masing satu pekerja meninggal di Singapura dan Senegal, sedangkan sisanya meninggal dunia di Malaysia. Dari jumlah

⁸ Komnas Perempuan, Laporan Pemantauan HAM Pekerja Migran dan Mekanisme Penanganan Korban, Jakarta 2013

tersebut 112 jenazah telah dipulangkan ke tanah air, 6 jenazah dimakamkan di Malaysia sedangkan satu jenazah sedang dalam proses pemulangan. Jumlah ini meningkat dari tahun-tahun sebelumnya yaitu 105 orang pada 2017 dan 115 orang pada 2018. Dengan tingginya jumlah pekerja migran tidak berdokumen yang kembali dalam keadaan tidak bernyawa, besar kemungkinan jumlah keseluruhan pekerja migran yang tidak berdokumen cukup banyak termasuk mereka yang merupakan korban tindak pidana perdagangan orang. Status irregular migrant meningkatkan kerentanan untuk menghadapi kekerasan dan diskriminasi berlapis mulai kondisi kerja yang tidak layak hingga kematian.

C. Situasi Pekerja Migran terutama Perempuan Pekerja Migran dalam Badai COVID-19

Selama masa pandemi COVID-19 ini pekerja migran merupakan bagian dari pekerja esensial yang berada di garis depan dengan mengampu sejumlah sektor penting yaitu pekerja kesehatan, perawat lansia dan anak, pekerja rumah tangga, petugas kebersihan, pelayan toko dan anak buah kapal. Jenis-jenis pekerjaan tersebut masuk dalam kategori resiko tinggi terpapar virus COVID-19. Jenis-jenis pekerjaan tersebut masuk dalam kategori sektor informal, yang di banyak negara tujuan kerja belum mendapat pengakuan dan perlindungan yang memadai, bahkan dieksklusi dari sistem perlindungan sosial dan ekonomi⁹.

Komnas Perempuan (2020) melaporkan dalam hasil kajian dampak Covid-19 terhadap PMI bahwa berdasarkan data Kementerian Luar Negeri per 13 Juli 2020, setidaknya ada 1,175 orang WNI di luar negeri terinfeksi COVID-19; 313 orang masih dalam perawatan, 772 orang dinyatakan sembuh dan 90 orang meninggal dunia. Selama pandemi COVID-19 pada Januari – April 2020, Kementerian Luar Negeri juga mencatat sebanyak 146,471 kasus yang dialami oleh WNI di luar negeri yang meliputi kasus repatriasi anak buah kapal dan pekerja migran lainnya, jamaah tabligh dan WNI dari episentrum COVID-19. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya jumlah tersebut meningkat drastis. Sepanjang 2019 Kementerian Luar Negeri juga menangani 28,000 kasus dari sejumlah negara, antara lain tindak pidana perdagangan orang, pelanggaran izin tinggal, hukuman mati, dan evakuasi dari wilayah konflik.

Pada akhirnya, pandemi Covid-19 telah menyebabkan kerentanan perempuan pekerja migran semakin dalam dan terbatas mobilitasnya, baik dalam mengakses kebutuhan sehari-hari maupun pendampingan dan bantuan hukum ketika mengalami kasus. Berdasarkan temuan kajian dampak sosial ekonomi yang dilakukan Komnas Perempuan pada 2020¹⁰, teridentifikasi 6 isu krusial yang dianggap menambah kerentanan situasi perempuan pekerja migran yaitu:

9 UN Women, *Guidance Note: Addressing the Impacts of the Covid-19 Pandemic on Women Migrant Workers, 2020*, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/guidance-note-impacts-of-the-covid-19-pandemic-on-women-migrant-workers-en.pdf?la=en&vs=227>,

10 Kelompok diskusi terbatas dilakukan tanggal 13 Juli 2020 dengan peserta dari Jaringan Buruh Migran, Human Rights Working Group-HRWG dan Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) mengenai dampak keamanan, sosial dan ekonomi terhadap pekerja migran Indonesia selama pandemi COVID-19 yang menjangkau pekerja migran di Lima negara tujuan kerja yaitu Singapura, Kerajaan Saudi Arabia, Malaysia, Hongkong dan Taiwan.

a. Sulitnya mengakses layanan kesehatan

Pekerja migran kesulitan mengakses layanan kesehatan, utamanya mereka yang tidak berdokumen (*irregular migrant*) di Malaysia dan Kerajaan Saudi Arabia. Sedangkan pekerja migran yang berdokumen terhambat aksesnya akibat kebijakan pembatasan sosial dan larangan dari majikan/pemberi kerja untuk keluar rumah¹¹.

Sementara itu pekerja migran di Hongkong mengeluhkan keterbatasan alat pelindung diri untuk pencegahan paparan virus seperti masker dan sabun pencuci tangan di tempat kerja. Pekerja migran harus membeli sendiri alat-alat tersebut, meskipun dengan harga tinggi khususnya pada awal masa pandemi di mana terjadi kesenjangan permintaan dan ketersediaan barang.¹² Kebutuhan pekerja migran khususnya pekerja rumah tangga atas alat pelindung seperti masker dan pencuci tangan dibutuhkan utamanya karena pekerjaan mereka yang mengharuskan untuk belanja harian di pasar dan mengantar anak-anak majikan ke sekolah. Sebagian besar pekerja migran harus membeli sendiri alat tersebut yang artinya menambah beban pengeluaran bulanan mereka. Bagi mereka yang kesulitan mendapatkan alat pelindung tersebut, resiko terpapar virus makin tinggi. Selain itu demi mencegah terpaparnya virus ke dalam rumah dan memastikan kebersihan, PRT migran diharuskan untuk menggunakan pembersih dari bahan-bahan kimia berbahaya secara berlebihan tanpa pengaman yang memadai.

b. Buruknya kondisi kerja selama pandemi

Teridentifikasi meningkatnya beban kerja terutama pekerja rumah tangga migran. Kebijakan pembatasan sosial di berbagai negara tujuan kerja meningkatkan beban kerja PRT migran, anggota keluarga yang pada siang hari biasanya berada di luar rumah, selama masa pembatasan sosial berada di rumah termasuk anak-anak yang belajar dari rumah. Jam kerja bertambah panjang sekitar 12-18 jam per hari karena beban tugas harian rumah tangga seperti memasak dan menjaga anak bertambah. Hal ini berdampak pada berkurangnya jam istirahat dan bahkan sejumlah PRT migran kehilangan hak atas libur mingguan akibat kebijakan pembatasan sosial yang mengakibatkan pengucilan sosial terhadap PRT migran.

Temuan ini mengkonfirmasi hasil survei online Komnas Perempuan yang melibatkan 2.285 responden yang hampir 90% menyatakan meningkatnya beban kerja terutama bagi perempuan pada masa pandemi. Peningkatan beban kerja ini ternyata juga berimplikasi pada munculnya kekerasan pada kelompok berpenghasilan di bawah IDR 5 juta per bulan yaitu sekitar 80%.

Sejumlah pekerja migran juga mengalami penahanan pembayaran upah karena dampak ekonomi yang dirasakan oleh pemberi kerja/majikan dengan janji bahwa upah akan dibayarkan

11 Rilis Survei Dampak COVID-19 terhadap PMI Indonesia: Keamanan, Kesehatan dan Ekonomi, Human Rights Working Group, Serikat Buruh Migran Indonesia, Jaringan Buruh Migran, 2020.

12 Hasil survei online yang dilakukan oleh Badan Koordinasi Migran Asia (Asian Migrants Coordinating Body - AMCB) yang didukung oleh Misi untuk PMI (Mission for Migrant Workers - MFMW) dan Misi Pasifik untuk Migran Asia (Asia Pacific Mission for Migrants - APMM) mengenai dampak pandemi COVID-19 terhadap situasi pekerja rumah tangga (PRT) migran di Hongkong.

saat krisis kesehatan ini berlalu. Jaringan Buruh Migran Indonesia juga mencatat PRT migran di Hongkong, Singapura dan Taiwan mengalami pembatasan untuk mengambil cuti dan libur.

c. Buruknya kondisi kehidupan PMI

Kelaparan dan pengucilan sosial merupakan persoalan nyata yang dialami oleh pekerja migran di negara tujuan selama pandemi COVID-19. Di tengah masa pembatasan sosial, pengetatan keamanan dilakukan di berbagai negara tujuan kerja, akibatnya selain kehilangan pekerjaan juga terbatas akses untuk mendapatkan kebutuhan dasar sehari-hari bagi pekerja tidak berdokumen, karena resiko tertangkap dan dideportasi¹³.

Penerapan kebijakan pembatasan sosial selama pandemi yang dijadikan alasan pemberi kerja/majikan untuk memberikan libur mingguan kepada PRT memperparah situasi pengucilan dan isolasi sosial utamanya bagi PRT migran yang sebelum pandemi sudah mengalami hal tersebut. Situasi ini kemudian berdampak pada kondisi kesehatan mental mereka terutama bagi pekerja migran yang tidak berdokumen. Hal serupa dialami oleh pekerja migran yang dirumahkan sementara namun tidak bisa kembali ke tanah air misalnya di Arab Saudi. Di Macau, pekerja migran yang mayoritas bekerja pada sektor *hospitality* di restaurant, hotel dan casino, sebagian mengalami pemutusan hubungan kerja dan sebagian lagi dirumahkan akibat kebijakan pembatasan sosial. Akibatnya, banyak pekerja migran yang kehilangan tempat tinggal karena tidak bisa membayar uang sewa dan terancam kelaparan juga meskipun status mereka adalah pekerja berdokumen.

Bantuan penyediaan sembako dan masker yang disediakan pemerintah belum semuanya menjangkau pekerja migran. Demikian pula shelter untuk menampung sementara pekerja migran yang kehilangan tempat tinggal atau masa menanti untuk repatriasi ke tanah air, sangat terbatas dan tidak mudah diakses oleh pekerja migran.

Pembatasan sosial selama pandemi COVID-19 menimbulkan hambatan pengiriman uang / remitansi ke daerah asal karena larangan untuk keluar rumah. Lebih jauh lagi, hal ini berakibat pada kesejahteraan keluarga pekerja migran di daerah asal.

d. Lemahnya layanan penanganan kasus dan respon pandemi oleh pemerintah

Peningkatan kasus ternyata tidak dibarengi dengan layanan cepat dan tanggap terhadap berbagai pengaduan pekerja migran baik di dalam maupun di negara tujuan. Di Cilacap misalnya, layanan pengaduan kasus tidak bisa dilakukan baik secara luring dan daring. Pengaduan kasus secara daring bisa dilakukan tapi merujuk pada layanan BP2MI di pusat, sedangkan layanan di daerah tidak bisa dilakukan. Akibatnya, pengaduan dan penanganan kasus berjalan lambat dan bahkan terhambat karena kantor penyedia layanan di daerah tutup

13 Rilis Survei Dampak COVID-19 terhadap PMI Indonesia: Keamanan, Kesehatan dan Ekonomi, Human Rights Working Group, Serikat Buruh Migran Indonesia, Jaringan Buruh Migran, 2020.

selama masa pembatasan sosial. Sedangkan layanan pengaduan hotline BP2MI melalui Halo TKI di nomor 0800 1000 belum diketahui secara luas hingga ke daerah-daerah asal pekerja migran.

e. Munculnya rekrutmen ilegal dan masalah keimigrasian

Meskipun Pemerintah telah menerbitkan larangan penempatan pekerja migran ke luar negeri namun perekrutan masih terjadi dengan modus. Migrant Care dan Kabarbumi pada masa pandemi menerima pengaduan penipuan perekrutan pekerja migran untuk tujuan kerja di New Zealand dan negara lainnya. Minimnya diseminasi Peraturan mengenai larangan penempatan pekerja migran hingga ke daerah-daerah kantong pekerja migran disinyalir menjadi penyebab masih terjadinya perekrutan selama masa Pandemi COVID-19. Selain itu tindak pidana perdagangan orang juga dikuatirkan muncul.

Pekerja migran juga berpotensi menjadi pekerja *overstay* dan bahkan tidak berdokumen akibat pandemi COVID-19 yang menghambat proses pengurusan perpanjangan visa dan syarat-syarat keimigrasian lainnya. Namun, pada saat yang sama pekerja yang memiliki dokumen keimigrasian lengkap tapi terhambat untuk kembali bekerja selama pandemi ini. Kebijakan pengetatan perbatasan untuk mobilitas orang dalam satu negara meresikokan pekerja migran untuk diputus kontrak secara sepihak oleh pemberi kerja dan tidak bisa masuk kembali ke negara tujuan kerja. Bagi mereka yang bisa kembali ke negara tujuan, kebijakan isolasi mandiri oleh otoritas setempat tidak didukung oleh pemberi kerja/majikan sehingga pekerja migran harus mengupayakan dan membiayai sendiri untuk isolasi mandiri. Bagi PRT migran yang mayoritas tinggal di rumah majikan, hal ini merupakan persoalan tersendiri yang menghambat PRT migran untuk kembali bekerja.

Contoh lain, terjadi kasus penahanan melebihi batas waktu di Pusat Tahanan Sementara Tawau (PTS), Sabah, yang biasa disebut Rumah Merah dan dikenal dikalangan buruh sebagai tempat penyiksaan sebanyak 10%. Angka yang tinggi ini berkaitan erat dengan penundaan deportasi akibat ketidaksiapan pemerintah untuk memfasilitasi kepulangan PMI dalam situasi pandemi Covid-19.¹⁴

f. Ancaman Diskriminasi, Xenofobia dan Stigma

Sebelum pandemi COVID-19, pekerja migran utamanya PRT migran sudah menghadapi diskriminasi berdasarkan jenis pekerjaan yang mereka ampu di negara tujuan kerja. Selama pandemi, kondisi tersebut makin parah. Di banyak negara tujuan kerja, PRT dikecualikan dari standar perlindungan pekerja. Di Hongkong seorang PRT yang sekali terdaftar sebagai PRT migran maka dilarang untuk berganti profesi ke pekerjaan lain dan tidak diperbolehkan menjadi permanen residen meskipun telah tinggal dan berkontribusi pada perekonomian setempat lebih dari 7 tahun.

¹⁴ <http://www.solidaritasperempuan.org/potret-kebijakan-dan-pelanggaran-ham-terhadap-pekerja-migran-indonesia-sepanjang-2020/>

Pada masa pandemi ini, perbedaan perlakuan terhadap PRT migran makin menguat. Ditambah lagi dengan stigma yang dilekatkan pada pekerja migran sebagai pembawa virus. Survei membuktikan adanya kekhawatiran pekerja migran terhadap stigma pembawa virus baik di negara tujuan kerja maupun saat kembali ke daerah asal.

g. Terbatasnya akses pekerja migran terhadap Program Jaring Pengaman Sosial

Meski ada pekerja migran yang mendapatkan bantuan sosial dari Pemerintah¹⁵ namun distribusi bantuan dan penerima program pengaman sosial masa pandemic belum merata. Untuk bantuan sosial, Kementerian Sosial telah menyusun 10 kriteria penerima bantuan, di daerah kantong pekerja migran namun sejumlah kriteria itu dilematis misalnya kriteria rumah yang lantainya harus tanah dan dindingnya tidak permanen, padahal kebanyakan pekerja migran memiliki rumah yang cukup bagus dan bahkan megah tapi kondisi ekonomi rumah tangganya kolaps akibat krisis kesehatan ini karena pencari nafkah utama kehilangan pekerjaan.

Demikian pula akses terhadap kartu pra-kerja yang memang difokuskan untuk pekerja korban PHK dan secara spesifik tidak disebut menyoar pekerja migran sebagai penerima manfaat dari program ini. Selain itu, akses untuk mendapatkan kartu pra-kerja yang mensyaratkan sistem daring, kurang familiar dengan masyarakat yang tinggal di daerah dan tidak memiliki alat komunikasi dan koneksi internet yang stabil. Sejauh ini, belum ada mantan pekerja migran yang bisa mengakses kartu pra-kerja dan BLT.

Terkait dengan bantuan sosial dalam bentuk sembako dan masker di negara tujuan kerja, survei yang dilakukan SBMI dan laporan dari JBMI menyebutkan bahwa distribusi bantuan belum merata dan hanya disediakan oleh pemerintah pada masa awal pandemi tapi kemudian terhenti.

D. Peran dan Posisi Perusahaan Penempatan PMI dalam Migrasi Tenaga Kerja Indonesia

Peran sektor swasta dalam tata kelola migrasi tenaga kerja di Indonesia bukan hal baru. Sebelum kehadiran UU PPMI, peran sektor swasta dalam hal ini P3MI dalam proses migrasi sangat dominan, mulai dari soal penyebaran informasi, perekrutan, pendidikan dan pelatihan, asuransi, pemberangkatan dan pemastian PMI bekerja di rumah pemberi kerja/majikan. Dalam Naskah akademik RUU PPMI disebut bahwa dominasi peran swasta yang membawa mereka menjadi salah satu sumber masalah dalam tata kelola migrasi. Migrasi tenaga kerja cenderung berorientasi pada bisnis dan mengabaikan kepentingan subyek utamanya yaitu pekerja migran itu sendiri¹⁶. Oleh karena itu, pengaturan dan pengawasan pemerintah terkait dengan keterlibatan pihak swasta dalam tata kelola migrasi merupakan keniscayaan.

15 Sejumlah pekerja migran yang didampingi oleh Migrant Care mendapat akses bantuan sosial yang disalurkan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak melalui program Desbumi di tingkat desa. Selain itu, pekerja migran yang kembali ke tanah air karena pandemi melalui Desbumi diberdayakan dengan pembuatan APD yang bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja di daerah yaitu di Jawa Tengah, NTB dan Jawa Timur.

16 Naskah Akademik RUU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, DPR RI 2017, diakses pada 24 Maret 2021 di <http://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/RJ1-20150921-113032-5531.pdf>,

Kehadiran Undang-Undang 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang merupakan pengganti dari UU 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKILN), diharapkan mampu mengatur dan mengontrol keterlibatan dan posisi P3MI dalam tata kelola migrasi tenaga kerja di Indonesia. Salah satu hal progresif dalam UU PPMI terkait pengaturan keterlibatan P3MI dalam tata kelola migrasi adalah pengetatan peran, persyaratan dan izin pendirian P3MI serta pembedaan terhadap P3MI yang melakukan pelanggaran. UU PPMI pada Pasal 52 Ayat (1) memandatkan peran dan tanggung jawab P3MI dalam 3 aspek yaitu a) mencari peluang kerja; b) menempatkan Pekerja Migran Indonesia; dan c.) menyelesaikan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkannya.

Perbandingan lebih jauh mengenai peran dan syarat perizinan P3MI akan dielaborasi pada BAB V kajian ini.

BAB III
KERANGKA HAK KONSTITUSIONAL
DAN HAK ASASI MANUSIA
PERLINDUNGAN PMI

A. Kerangka Hak Konstitusional

Migrasi tenaga kerja merupakan salah satu peluang dan sarana bagi perempuan untuk memperbaiki kehidupan ekonomi mereka melalui partisipasi yang lebih luas dalam dunia kerja. Namun demikian pada saat yang sama, migrasi dapat didorong dari situasi yang terpaksa dan darurat misalnya situasi kemiskinan, konflik, pengalaman kekerasan dalam rumah tangga, baik sebagai anak dan istri serta alasan lainnya. Pada situasi tersebut, perempuan tidak memiliki banyak pilihan. Migrasi juga menempatkan hak asasi manusia dan keamanan perempuan dalam risiko.

Konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menjamin perlindungan dan hak warga negara termasuk di dalamnya adalah perempuan PMI untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak secara aman, hak-hak konstitusional yang dijamin antara lain:

- 1) Hak atas kedudukan yang sama di mata hukum dan pemerintahan (pasal 27 Ayat (1));
- 1) Hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum (pasal 28D Ayat (1)),
- 2) Hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Pasal 28D Ayat (2)),
- 3) 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));
- 4) Hak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu (Pasal 28I Ayat (2))

Hak-hak konstitusional tersebut kemudian diejawantahkan dalam sejumlah Undang-Undang Nasional yaitu Undang-Undang PPMI, Undang-Undang No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Perdagangan Orang dan yang terbaru adalah UU Cipta Kerja.

B. Instrumen Hak Asasi Manusia Internasional

Indonesia merupakan negara anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa yang paling banyak meratifikasi berbagai Konvensi dan Kovenan Internasional Hak Asasi Manusia. Sejumlah instrumen hak asasi manusia internasional yang terkait dengan perlindungan PMI yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia antara lain:

1. Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (*International Convention on the Protection of the rights of all migrant workers and their families/ICMW*) yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 6 tahun 2012

Konvensi ini mengatur secara komprehensif dan menyeluruh pemajuan dan perlindungan HAM, baik hak sipil dan politik serta hak ekonomi, sosial dan budaya yang harus diberikan kepada pekerja migran dan anggota keluarganya dalam seluruh tahap migrasi, mulai dari negara asal, negara transit, negara tujuan penempatan hingga saat pemulangan di negara asal.

Terkait dengan perusahaan perekrutan dan penempatan pekerja migran, Komite ICWM secara khusus menerbitkan Komentar Umum Nomor 1 tentang Pekerja Migran Domestik disebutkan ketentuan spesifik mengenai “agen tenaga kerja dan kondisi kerja (*recruitment agencies and condition of work*)”,¹⁷ antara lain:

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

¹⁷ 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,

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.

2. Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/CEDAW*) yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984

Konvensi CEDAW memandatkan negara pihak untuk menjamin sejumlah hak dasar pekeraya yaitu hak untuk bekerja, hak untuk mendapatkan upah layak, hak untuk mendapatkan kondisi kerja yang aman, hak atas hari libur dan cuti serta perlindungan maternitas. Hal tersebut setidaknya termaktub dalam pasal Pasal 11 Ayat (1):

(1) Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan guna menjamin hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya:

- a. Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia;
- b. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
- c. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk dipromosikan, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejuruan lanjutan dan pelatihan ulang lanjutan;
- d. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidak mampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar;

Selain itu, Komite CEDAW telah menerbitkan Rekomendasi Umum Nomor 26 tentang Perempuan Pekerja Migran¹⁸. Rekomendasi Umum ini secara khusus mengakui kerentanan spesifik yang dialami oleh perempuan pekerja migran dan menegaskan pentingnya pelaksanaan kewajiban negara dalam melindungi, menghormati dan memenuhi hak perempuan

¹⁸ 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>,

pekerja migran. Salah satu kewajiban negara pihak adalah menetapkan peraturan dan pemantauan terhadap perusahaan perekrutan dan penempatan pekerja migran.

1. Paragraf 23 tentang 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).

2. Paragraf 24 tentang kewajiban negara asal pekerja migran, huruf C:

- (i) 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 definisi yang lengkap dan menyeluruh
- (ii) Negara Peserta hendaknya juga melaksanakan program akreditasi guna memastikan praktik yang baik di antara perusahaan-perusahaan penempatan tenaga kerja

3. Panduan tentang bisnis dan hak asasi manusia (*Guiding Principle on Business and Human Right Implementing the United nation "Protect, Respect and Remedy" Framework*)

PBB 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 manusia¹⁹ 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

Pada tingkat operasional panduan PBB diturunkan menjadi prinsip-prinsip yang diterapkan pada tiga ranah yaitu pemerintah, perusahaan dan pelaksanaan pemulihan oleh dua aktor tersebut²⁰.

- a. Kewajiban korporasi (sektor swasta) dalam bisnis dan HAM antara lain:
 - i. 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.
 - ii. Kewajibannya korporasi dalam menjalankan harus memiliki kebijakan untuk mengukur efek yang ditimbulkan oleh operasinya ataupun yang berhubungan aktivitasnya, dalam berbagai skala, dengan cara identifikasi, mencegah, mengurangi dan memulihkan berbagai pelanggaran HAM dan tindakan yang merugikan dan dapat mempertanggung jawabkannya.
 - iii. 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 mempertanggungjawabkan 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.
 - iv. Keterlibatan dengan kelompok-kelompok yang berpotensi terkena dampak dan para pemangku kepentingan terkait lainnya, sesuai dengan ukuran, sifat dan konteks operasional.
 - v. Guna mempertanggungjawabkan kinerja hak asasi manusia, Korporasi harus terbuka untuk komplain atau suara kekhawatiran dari masyarakat yang potensial terkena dampak. Begitu pula memberi laporan secara berkala atas operasi yang dilakukan khususnya berkaitan dengan resiko.

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

20 UN Guiding Principles on Business and Human Rights for States, business, civil society, and other relevant stakeholders, OHCHR, 2014 https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf,

- b. Kewajiban Negara dalam pengaturan korporasi atau pihak swasta untuk menghormati HAM terdapat dalam dokumen yang sama yaitu:
 - i. 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;
 - ii. 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;
 - iii. 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.

- c. 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:
 - i. Negara harus memastikan efektivitas mekanisme yudisial domestik termasuk mengurangi hambatan legal, praktikal atau jenis hambatan lain yang dapat menghambat akses pemulihan.
 - ii. Negara harus memikirkan cara memfasilitasi mekanisme penanganan pengaduan non-negara yang efektif berkaitan dengan pelanggaran HAM.
 - iii. 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.
 - iv. Industri, para pemangku kepentingan dan inisiatif kolaborasi lainnya yang didasarkan pada penghormatan terhadap HAM harus memastikan tersedia mekanisme keluhan yang efektif.

- v. 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.

4. Konvensi ILO 181 tentang Penyalur Tenaga Kerja Swasta

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) juga sudah menerbitkan standar dan prinsip yang harus dijalankan oleh perusahaan penyalur tenaga kerja melalui Konvensi ILO 181.

Pasal 1:

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.

Pasal 12:

Negara anggota harus menentukan dan menyediakan, sesuai dengan undang-undang dan ketentuan umum di negaranya, masing masing tanggung jawab 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;
- a. Upah minimum
- b. Jam kerja dan kondisi kerja lainnya;
- c. Jaminan sosial berdasarkan undang-undang;
- d. Akses ke pelatihan;
- e. Perlindungan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja;
- a. Ganti rugi bila terjadi kecelakaan atau penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan;
- b. Ganti rugi bila terjadi ketidakmampuan pemberi kerja untuk membayar upah serta perlindungan atas tuntutan para pekerja;
- c. Perlindungan serta jaminan, terhadap pekerja perempuan yang hamil, serta perlindungan dan jaminan mengasuh bayi.

BAB IV
PEMETAAN DAN PERBANDINGAN
ATURAN TURUNAN UU CIPTA
KERJA DAN UU PPMI

A. Pengantar

UU Cipta Kerja mengoreksi 1.203 pasal dari 79 Undang-Undang terkait dengan metode Omnibus Law. Metode legislasi Omnibus Law sebelumnya tidak dikenali dalam sistem hukum di Indonesia yang menganut sistem Civil Law. Metode ini diterapkan di negara-negara penganut Common Law. Omnibus Law adalah sebuah metode atau teknik perumusan peraturan perundang-undangan yang kekhasannya antara lain: 1) Terdiri dari banyak muatan sektor dengan tema yang sama; 2) Memiliki banyak Pasal lantaran banyak sektor dan kepentingan yang dicakup; 3) Terdiri dari banyak peraturan perundang-undangan yang dikumpulkan dalam satu peraturan perundang-undangan baru; 4) Mandiri atau berdiri sendiri, tanpa terikat atau minimum terikat dengan peraturan lain; 5) Bisa menegasikan/ mencabut sebagian dan/atau keseluruhan peraturan lain.

Sistematika UU Cipta Kerja terdiri dari 15 BAB dan 185 Pasal dengan urutan sebagai berikut: Bab I : Ketentuan Umum; Bab II : Asas, Tujuan, dan Ruang Lingkup; Bab III : Peningkatan Ekosistem Investasi dan Kegiatan Berusaha; Bab IV : Ketenagakerjaan; Bab V : Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi, Usaha Mikro Kecil, dan Menengah; Bab VI : Kemudahan Berusaha; Bab VII : Dukungan Riset dan Inovasi; Bab VIII : Pengadaan Tanah; Bab IX : Kawasan Ekonomi; Bab X : Investasi Pemerintah Pusat dan Proyek Strategis Nasional; Bab XI : Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan untuk Mendukung Cipta Kerja; Bab XII : Pengawasan dan Pembinaan; Bab XIII : Ketentuan Lain-Lain; Bab XIV : Ketentuan Peralihan; Bab XV : Ketentuan Penutup.

Untuk Klaster Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja menyorot perubahan pada Empat Undang-Undang yaitu:

- a. UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. UU No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN);
- c. UU No.24 Tahun 2011 tentang BPJS;
- d. UU No.18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI)

Berdasarkan hal tersebut, setidaknya terdapat Empat peraturan turunan UU Cipta Kerja yang terkait dengan isu Ketenagakerjaan termasuk Pekerja Migran, yaitu:

1. PP Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko
2. PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
3. PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
4. PP No 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Penyelenggaraan perizinan berbasis risiko meliputi sektor kelautan dan perikanan; pertanian; lingkungan hidup dan kehutanan; energi dan sumber daya mineral; ketenaganukliran; perindustrian; perdagangan; pekerjaan umum dan perumahan rakyat; transportasi; kesehatan, obat, dan

makanan; pendidikan dan kebudayaan; pariwisata; keagamaan; pos, telekomunikasi, penyiaran, dan sistem dan transaksi elektronik; pertahanan dan keamanan; dan ketenagakerjaan. Pada bagian ini lah perizinan pendirian usaha perekrutan dan penempatan PMI diatur.

B. Perizinan Usaha Berbasis Risiko Sektor Pekerja Migran dalam PP 5 tahun 2021 Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko

Melalui UU Cipta Kerja, pemerintah mengubah pendekatan perizinan dari berbasis izin (*license-based approach*) ke perizinan berbasis risiko (*risk based*). Perizinan berusaha berbasis risiko sebagaimana dijelaskan dalam ketentuan umum PP 5 tahun 2021 Pasal 1 Angka (1) dan (2) adalah legalitas yang diberikan kepada pelaku usaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan/atau kegiatannya berdasarkan tingkat potensi terjadinya cedera atau kerugian dari suatu bahaya atau kombinasi kemungkinan dan akibat bahaya. PP ini mengganti PP 24/2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik.

Sebagaimana dinyatakan dalam Naskah Akademik UU Cipta Kerja, perizinan berbasis risiko bertujuan untuk mewujudkan sasaran pembentukan UU Cipta Kerja²¹ antara lain:

1. Melaksanakan reformasi regulasi dalam rangka penciptaan lapangan kerja yang mampu menyerap tingginya pertumbuhan penduduk Indonesia dengan: (1) mendorong peningkatan investasi di Indonesia; dan (b) mengembangkan sektor UMKM melalui dukungan riset dan inovasi sehingga UMKM dapat berkembang dan mampu bersaing di dunia usaha; (c) mendorong percepatan dan kelancaran Investasi Pemerintah dan Proyek Pemerintah yang menjadi sumber penciptaan lapangan kerja.
2. Meningkatkan laju pertumbuhan produksi nasional sehingga berimplikasi signifikan pada pertumbuhan ekonomi.

Lebih jauh Pasal 3 PP 5 tahun 2021 secara tegas menyebutkan bahwa penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 bertujuan untuk meningkatkan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha, melalui:

- a. Pelaksanaan penerbitan Perizinan Berusaha secara lebih efektif dan sederhana; dan
- a. Pengawasan kegiatan usaha yang transparan, terstruktur, dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Perizinan Berusaha Berbasis Risiko meliputi kesesuaian kegiatan pemanfaatan ruang, persetujuan lingkungan, persetujuan bangunan gedung, dan sertifikat laik fungsi. Penetapan kebijakan penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko menjadi tanggung jawab pemerintah pusat. Adapun resiko yang dimaksud, diuraikan pada Pasal 1 ayat (2) dan (3) yaitu: Risiko adalah potensi terjadinya cedera atau kerugian dari suatu bahaya atau kombinasi kemungkinan dan akibat bahaya, dan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko adalah Perizinan Berusaha berdasarkan tingkat risiko kegiatan usaha.

21 NA RUU Cipta Lapangan Kerja, Hal. 1915, BPHN 20 Januari 2020 BPHN.

C. Perbandingan Perizinan Pendirian P3MI dalam UU PPMI dan PP Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko

UU PPMI menggunakan pendekatan berbasis lisensi dalam mengatur izin usaha penempatan PMI, pendekatan ini yang dikoreksi dengan UU Cipta Kerja dan aturan turunannya yaitu PP 5 tahun 2021 menjadi perizinan berbasis risiko.

Ketika UU PPMI disahkan, dasar hukum baru untuk pengaturan dan pengawasan peran perusahaan perekrutan dan penempatan swasta PMI lebih kuat dan mengikat. Tata kelola migrasi cenderung berorientasi pada bisnis dan mengabaikan PMI dapat diubah dengan hadirnya UU tersebut. Dalam UU PPMI Peran P3MI dibatasi hanya pada penyedia informasi kerja, penempatan dan penyelesaian perse-lisihan. Berbeda dengan sebelumnya, P3MI tidak diperbolehkan lagi merekrut karena sistem yang baru adalah mendaftar, mengurus dokumen, menampung dan menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan PMI.

UU PPMI mengamanatkan peran dan tanggung jawab lebih luas atas hal-hal tersebut di atas pada pemerintah daerah hingga pemerintah desa, tidak lagi didominasi berpusat pada pemerintah nasional. Terkait dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, UU PPMI memberikan ruang keterlibatan pihak swasta, namun demikian tetap di bawah pengawasan dan akreditasi dari Pemerintah. Oleh karena itu, pada banyak aspek semangat UU PPMI tidak lagi sentralistik. Terkait tata cara perizinan dan tanggung jawab P3MI

C.1. Perizinan P3MI Berbasis Lisensi dalam UU PPMI

Perizinan berbasis lisensi sebenarnya tidak berbeda dengan apa yang diatur dalam UU PPTKILN. Namun demikian terdapat perbedaan dalam hal syarat besaran modal penyertaan dan deposit yang jauh lebih tinggi. Perizinan usaha P3MI setidaknya diatur dalam 3 Pasal yaitu:

- Pasal 51 Ayat (1) dan (2) yang berbunyi:
 - (1) Perusahaan yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri.
 - (2) SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan dan dipindahtangankan kepada pihak lain.
- Pasal 54 Ayat (1), (2) dan (3) yang berbunyi:
 - (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 Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);

- b. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (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.
- (3) Sesuai dengan perkembangan keadaan, besarnya modal disetor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan jaminan dalam bentuk deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dapat ditinjau kembali dan diubah dengan Peraturan Menteri.
- Pasal 55 Ayat (1) - (2)
 - (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia jika deposito yang digunakan tidak mencukupi.
 - (2) Menteri mengembalikan deposito kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia apabila masa berlaku SIP3MI telah berakhir, tidak diperpanjang, atau dicabut setelah perusahaan menyelesaikan seluruh kewajibannya.
 - Pasal 57 Ayat (1) - (4)
 - (1) SIP3MI diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali setelah mendapat rekomendasi dari Badan.
 - (2) Selain harus memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1), perpanjangan SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan memenuhi persyaratan paling sedikit:
 - 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 telah melaporkan dan menyerahkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) untuk divalidasi ulang.

- (3) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data dan menyelesaikan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja.
 - (4) Dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak menyerahkan pembaruan data sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diizinkan untuk memperbarui SIP3MI paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja dengan membayar denda keterlambatan.
- Pasal 59 Ayat (1) – (4)
 - (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang akan melaksanakan penempatan wajib memiliki SIP2MI.
 - (2) SIP2MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan dan dipindahtangankan kepada pihak lain.
 - (3) SIP2MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mencantumkan negara tujuan penempatan.
 - (4) Untuk mendapatkan SIP2MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memiliki dokumen:
 - a. Perjanjian Kerja Sama penempatan;
 - b. surat permintaan Pekerja Migran Indonesia dari Pemberi Kerja;
 - c. rancangan Perjanjian Penempatan; dan
 - d. rancangan Perjanjian Kerja.

C.2. Sanksi untuk P3MI dalam UU PPMI

Perizinan usaha penempatan dan perekrutan PMI berbasis lisensi yang diatur dalam UU PPMI juga mengatur perihal sanksi pidana terhadap P3MI yang melakukan pelanggaran. Hal ini dianggap sebagai sebuah kemajuan, lantaran pada UU PPTKILN hal tersebut tidak diatur secara tegas. Konsekuensi dari tidak diaturnya sanksi kepada P3MI adalah berulangnya kasus-kasus pelanggaran tanpa proses hukum dan keadilan untuk PMI, sekaligus impunitas atau kekebalan hukum P3MI. Sanksi berupa sanksi administratif dan pidana. Hal tersebut setidaknya diatur dalam sejumlah pasal antara lain:

1. Sanksi Administratif

- Pasal 56

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia jika deposito yang digunakan tidak mencukupi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) huruf b dikenai sanksi administratif.

- Pasal 58

- (1) Menteri mencabut SIP3MI jika Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia:
 - a. tidak lagi memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1); atau
 - b. tidak melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dan/atau melanggar larangan dalam penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang ini.
- (2) Pencabutan SIP3MI oleh Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mengurangi tanggung jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia terhadap Pekerja Migran Indonesia yang telah ditempatkan dan masih berada di luar negeri.

- Pasal 62

Perusahaan yang tidak bertanggung jawab terhadap pelindungan pekerjanya yang ditempatkan ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (2) dikenai sanksi administratif.

2. Sanksi Pidana

- 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 83

Setiap Orang yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 yang dengan sengaja melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun atau denda paling banyak Rp 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

- Pasal 84

- (1) Setiap pejabat yang dengan sengaja memberangkatkan Pekerja Migran Indonesia yang tidak memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

- 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.

- Pasal 86

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap Orang yang:

- a. membebankan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon Pemberi Kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf a;
- b. menempatkan calon Pekerja Migran Indonesia ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf b;
- c. menempatkan Pekerja Migran Indonesia tanpa SIP2MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf c; atau
- d. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf d.

- Pasal 87

- (1) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65, Pasal 66, Pasal 67, Pasal 68, Pasal 71, dan Pasal 72 dilakukan oleh atau atas nama suatu korporasi, tuntutan dan penjatuhan pidana dapat dilakukan terhadap korporasi dan/atau pengurusnya.
- (2) Pidana pokok yang dapat dijatuhkan terhadap korporasi hanya pidana denda, dengan ketentuan maksimum pidana ditambah 1/3 (satu pertiga) dari masing-masing ancaman pidana denda.
- (3) Selain pidana pokok, korporasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikenai hukuman tambahan berupa pencabutan izin.

C.3. Perizinan P3MI Berbasis Risiko dalam PP 51 tahun 2021

Komponen perizinan berbasis risiko sebagaimana diuraikan pada Pasal 3 PP 5 tahun 2021 meliputi:

- a. Pengaturan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko;
- b. Norma, standar, prosedur, dan kriteria Perizinan Berusaha Berbasis Risiko;
- c. Perizinan Berusaha Berbasis Risiko melalui layanan Sistem OSS;
- d. Tata cara Pengawasan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko;
- e. Evaluasi dan reformasi kebijakan perizinan Berusaha Berbasis Risiko;
- f. Pendanaan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko;
- g. Penyelesaian permasalahan dan hambatan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko; dan sanksi.

Adapun perizinan berusaha berbasis risiko pada sektor Ketenagakerjaan dimaksud dalam PP ini diatur pada 2 Pasal yaitu:

1. Pasal 164 Ayat (1): Perizinan berusaha sektor ketenagakerjaan, dalam hal ini yang terkait dengan PMI, yang ditetapkan berdasarkan hasil analisis risiko kegiatan usaha terdiri atas:
 - a. Pelatihan kerja;
 - d. Peralur pekerja rumah tangga;
 - f. Aktivitas penyeleksian dan penempatan tenaga kerja luar negeri/ pekerja migran Indonesia.
2. Pasal 165 huruf (d): Perizinan Berusaha Untuk Menunjang Kegiatan Usaha pada sektor ketenagakerjaan meliputi: d. izin kantor cabang perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia.

Sementara itu terkait dengan penetapan dan pembagian risiko sektor usaha didasarkan pada kode Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI), yaitu kode klasifikasi resmi untuk mengklasifikasikan jenis bidang usaha perusahaan di Indonesia, diatur dalam lampiran diatur dalam Lampiran I dan Lampiran II PP 5 tahun 2021. Lampiran I terbagi menjadi dua bagian yaitu (i) bagian A yang berisikan informasi nomor KBLI dan perizinan yang dibutuhkan nomor KBLI berdasarkan tingkat risiko; (ii) bagian B yang berisikan daftar perizinan penunjang yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan usaha. Sedangkan Lampiran II terbagi menjadi dua bagian, yaitu (i) bagian A yang berisikan persyaratan dan/atau kewajiban untuk mendapatkan perizinan yang diperlukan, dan (ii) bagian B yang berisikan persyaratan dan/atau kewajiban untuk mendapatkan perizinan penunjang yang diperlukan.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA
I.16.A.8

No.	Bidang Usaha			Risiko			Perizinan Berusaha	Jangka Waktu	Masa Berlaku	Kewenangan Pemerintah	
	Kode KBLI	Judul KBLI	Ruang Lingkup Kegiatan	Parameter Risiko		Tingkat Risiko				Parameter	Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota
				Skala Usaha	Luas Lahan						
26.	78300	Penyediaan Sumber Daya Manusia dan Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia	Seluruh	Seluruh	NA	Rendah	NIB	NA	Selama Pelaku Usaha menjalankan kegiatan usaha	Seluruh	Menteri
27.	78104	Aktivitas Penempatan Tenaga Kerja Daring (<i>Job Portal</i>)	Seluruh	Seluruh	NA	Mene-ngh Tinggi	NIB dan Sertifikat Standar	5 Hari	Selama Pelaku Usaha menjalankan kegiatan usaha	Seluruh	Menteri
28.	78103	Aktivitas Penempatan Pekerja Rumah Tangga	Seluruh	Seluruh	NA	Mene-ngh Tinggi	NIB dan Sertifikat Standar	5 Hari	Selama Pelaku Usaha menjalankan kegiatan usaha	Seluruh	Menteri

SK No 041834 C

Figure 1 Perizinan Berusaha Sektor Ketenagakerjaan



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA
I.16.A.9

No.	Bidang Usaha			Risiko			Perizinan Berusaha	Jangka Waktu	Masa Berlaku	Kewenangan Pemerintah	
	Kode KBLI	Judul KBLI	Ruang Lingkup Kegiatan	Parameter Risiko		Tingkat Risiko				Parameter	Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota
				Skala Usaha	Luas Lahan						
29.	78101	Aktivitas Penyeleksian dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri	Seluruh	Seluruh	NA	Mene-ngh Tinggi	NIB dan Sertifikat Standar	5 Hari	Selama Pelaku Usaha menjalankan kegiatan usaha	Seluruh	Menteri
30.	78102	Aktivitas Penyeleksian dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri	Seluruh	Seluruh	NA	Tinggi	NIB, Izin dan Sertifikat Standar	7 Hari	Selama Pelaku Usaha menjalankan kegiatan usaha	Seluruh	Menteri
31.	71203	Jasa Inspeksi Periodik	Pemeriksaan dan Pengujian K3	Seluruh	NA	Mene-ngh Tinggi	NIB dan Sertifikat Standar	5 Hari	Selama Pelaku Usaha menjalankan kegiatan usaha	Seluruh	Menteri
32.	71201	Jasa Sertifikasi	Lembaga Audit SMK3	Seluruh	NA	Mene-ngh Tinggi	NIB dan Sertifikat Standar	5 Hari	Selama Pelaku Usaha menjalankan kegiatan usaha	Seluruh	Menteri

SK No 041833 C

Figure 2 Perizinan Berusaha Sektor Ketenagakerjaan

Berdasarkan lampiran tersebut KBLI Aktivitas Penyeleksian dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri masuk dalam kategori jenis usaha resiko tinggi yang izin usaha mensyaratkan adanya:

1. Nomor Induk Berusaha (NIB) yaitu identitas pelaku usaha yang diterbitkan BKPM yang didaftarkan melalui oleh Lembaga OSS (Online Single Submission),
2. Izin yaitu persetujuan Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah untuk pelaksanaan kegiatan usaha yang wajib dipenuhi oleh Pelaku Usaha sebelum melaksanakan kegiatan usahanya.
3. Sertifikat Standar pernyataan dan/atau bukti pemenuhan standar pelaksanaan kegiatan usaha.

C.4. Sanksi untuk P3MI dalam PP 5 tahun 2021

Berbeda dengan perizinan berbasis lisensi dalam UU PPMI, perizinan usaha berbasis risiko P3MI dalam PP 5 tahun hanya mengatur sanksi administratif bagi pelaku usaha sektor ketenagakerjaan yang tidak mematuhi dan melaksanakan kewajibannya. Hal tersebut diatur dalam sejumlah Pasal, yaitu:

- Pasal 508
 - (1) Pelaku Usaha sektor ketenagakerjaan yang tidak melaksanakan kewajiban dan/ atau persyaratan Perizinan Berusaha dan standar pelaksanaan kegiatan usaha dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. peringatan tertulis;
 - b. penghentian sementara kegiatan;
 - c. pencabutan Perizinan Berusaha; dan atau
 - a. denda administratif.
 - (2) Sanksi administratif berupa peringatan tertulis, penghentian sementara kegiatan, dan/ atau pencabutan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c dikenakan untuk kegiatan usaha:
 - i. penempatan pekerja rumah tangga;
 - ii. penyeleksian dan penempatan tenaga kerja luar negeri (penempatan pekerja migran Indonesia);
 - (3) Sanksi administratif berupa peringatan tertulis, penghentian sementara kegiatan, pencabutan Perizinan Berusaha, dan/atau denda administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan untuk kegiatan usaha penempatan pekerja migran Indonesia.

- Pasal 533
 - (1) Pelaku Usaha yang melakukan kegiatan usaha penempatan pekerja migran Indonesia yang tidak melaksanakan kewajiban Perizinan Berusaha dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. peringatan tertulis;
 - a. penghentian sementara kegiatan;
 - b. pencabutan Perizinan Berusaha; dan/atau
 - c. denda administratif.
 - (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
 - (3) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berdasarkan rekomendasi pimpinan unit yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan, rekomendasi Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, atau laporan atase ketenagakerjaan/ pejabat yang ditunjuk pada perwakilan Republik Indonesia.

- Pasal 535

Penjatuhan sanksi administratif penghentian sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 533 ayat (1) huruf b diberikan dalam hal Pelaku Usaha:

- a. tidak memiliki Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dalam menempatkan calon pekerja migran Indonesia;
- a. tidak melaporkan hasil seleksi calon pekerja migran Indonesia pada Pemerintah Daerah kabupaten/kota;
- b. c. tidak melakukan seleksi pada perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota atau layanan terpadu satu atap pekerja migran Indonesia;
- c. tidak mendaftarkan dan mengikutsertakan calon pekerja migran Indonesia dalam orientasi pra pemberangkatan; e. tidak menempatkan calon pekerja migran Indonesia yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebelum bekerja;

- Pasal 535

Penjatuhan sanksi administratif penghentian sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 533 ayat (1) huruf b diberikan dalam hal Pelaku Usaha:

- a. menempatkan pekerja migran Indonesia tidak sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan
- b. sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja;
- c. g. menempatkan calon pekerja migran Indonesia untuk jabatan yang tidak bertentangan dengan norma kesusilaan dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. menempatkan calon pekerja migran Indonesia pada negara tertentu yang tidak dinyatakan tertutup;
- e. tidak memberitahukan tentang kematian pekerja migran Indonesia kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
- f. tidak mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat
- g. perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga pekerja migran Indonesia yang
- h. bersangkutan;
- i. tidak memulangkan jenazah pekerja migran Indonesia ke tempat asal dengan cara yang
- j. layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai
- k. dengan tata cara agama pekerja migran Indonesia yang bersangkutan;
- l. tidak mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan pekerja migran Indonesia atas
- m. persetujuan pihak keluarga pekerja migran Indonesia atau sesuai dengan ketentuan yang
- n. berlaku di negara yang bersangkutan;

- Pasal 535

Penjatuhan sanksi administratif penghentian sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 533 ayat (1) huruf b diberikan dalam hal Pelaku Usaha:

- a. tidak memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik pekerja migran Indonesia untuk kepentingan keluarganya;
- b. tidak mengurus pemenuhan semua hak pekerja migran Indonesia yang seharusnya diterima;
- c. tidak 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 pekerjaannya, dan/atau sebab lain yang menimbulkan kerugian pekerja migran Indonesia;
- d. tidak menyelesaikan permasalahan pekerja migran Indonesia yang ditempatkan; dan/atau
- e. tidak menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia jika deposito yang digunakan tidak mencukupi.

D. Tabel Perbandingan Perizinan P3MI Berbasis Lisensi *versus* Berbasis Resiko

Perizinan P3MI Berbasis Lisensi UU PPMI		Perizinan P3MI Berbasis Resiko UU Cipta Kerja dan PP 5 tahun 2021	
Syarat dan Tata Cara	Sanksi	Syarat dan Tata Cara	Sanksi
<p>1. Mendapatkan Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3M) dari Menteri Tenaga Kerja</p> <p>2. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);</p> <p>3. Menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;</p>	<p>1. Sanksi Administratif dalam bentuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> peringatan tertulis; penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; atau pencabutan izin <p>2. Sanksi Pidana dalam bentuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> Pidana penjara paling lama 5 (Lima) sampai 10 (sepuluh) tahun Pidana denda antara Rp. 5.000.000,000 - 5.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) tergantung jenis pelanggaran-nya 	<p>1. Nomor Induk Berusaha (NIB) yaitu identitas pelaku usaha yang diterbitkan BKPM yang didaftarkan melalui Lembaga OSS (Online Single Submission),</p> <p>1. Izin yaitu persetujuan Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah untuk pelaksanaan kegiatan usaha yang wajib dipenuhi oleh Pelaku Usaha sebelum melaksanakan kegiatan usahanya.</p> <p>2. Sertifikat Standar pernyataan dan/ atau bukti pemenuhan standar pelaksanaan kegiatan usaha.</p>	<p>1. Sanksi Administratif dalam bentuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> peringatan tertulis; penghentian sementara kegiatan; pencabutan Perizinan Berusaha; dan/atau denda administratif. <p>4. Sanksi Pidana tidak ada</p>

Jenis- Jenis Pelanggaran dan Kekerasan yang diberi sanksi	
Perizinan P3MI Berbasis Lisensi UU PPMI	Perizinan P3MI Berbasis Resiko UU Cipta Kerja /PP 5 tahun 2021
<p>1. Sanksi Administratif</p> <p>a. Pencabutan Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3M), apabila: tidak lagi memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1); atau tidak melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dan/atau melanggar larangan dalam penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang ini.</p> <p>b. tidak bertanggung jawab terhadap pelindungan pekerjanya yang ditempatkan ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat</p>	<p>1. Sanksi Administratif Penghentian sementara usaha</p> <p>Pasal 535</p> <p>a. Tidak memiliki Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dalam menempatkan calon pekerja migran Indonesia;</p> <p>b. Tidak melaporkan hasil seleksi calon pekerja migran Indonesia pada Pemerintah Daerah kabupaten/kota;</p> <p>c. Tidak melakukan seleksi pada perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota atau layanan terpadu satu atap pekerja migran Indonesia;</p> <p>d. Tidak mendaftarkan dan mengikutsertakan calon pekerja migran Indonesia dalam orientasi pra pemberangkatan; e. tidak menempatkan calon pekerja migran Indonesia yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebelum bekerja;</p> <p>e. Menempatkan pekerja migran Indonesia tidak sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja;</p> <p>f. Menempatkan calon pekerja migran Indonesia untuk jabatan yang tidak bertentangan dengan norma kesusilaan dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan;</p> <p>g. Menempatkan calon pekerja migran Indonesia pada negara tertentu yang tidak dinyatakan tertutup;</p> <p>h. Tidak memberitahukan tentang kematian pekerja migran Indonesia kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;</p> <p>i. Tidak mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga pekerja migran Indonesia yang bersangkutan;</p> <p>j. Tidak memulangkan jenazah pekerja migran Indonesia ke tempat asal dengan cara yang</p> <p>k. Layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama pekerja migran Indonesia yang bersangkutan;</p>
<p>2. Sanksi Pidana</p> <p>a. Pasal 82: 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: 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 pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf b</p> <p>b. Pasal 83: Tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 yang dengan sengaja melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun atau denda paling banyak Rp 15. 000. 000.000,00 (lima belas miliar rupiah).</p> <p>c. Pasal 84: Memberangkatkan Pekerja Migran Indonesia yang tidak memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).</p>	

Jenis- Jenis Pelanggaran dan Kekerasan yang diberi sanksi	
Perizinan P3MI Berbasis Lisensi UU PPMI	Perizinan P3MI Berbasis Resiko UU Cipta Kerja /PP 5 tahun 2021
<p>d. Pasal 85: 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; menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf b; mengalihkan atau memindahtangankan SIP3MI kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf c; atau mengalihkan atau memindahtangankan SIP2MI kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf d. Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah)</p> <p>e. Pasal 86: Membebaskan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon Pemberi Kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf a; menempatkan calon Pekerja Migran Indonesia ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf b; menempatkan Pekerja Migran Indonesia tanpa SIP2MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf c; atau menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf d. Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah)</p>	<p>l. Tidak mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan pekerja migran Indonesia atas persetujuan pihak keluarga pekerja migran Indonesia atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;</p> <p>m. Tidak memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik pekerja migran Indonesia untuk kepentingan keluarganya;</p> <p>n. Tidak mengurus pemenuhan semua hak pekerja migran Indonesia yang seharusnya diterima;</p> <p>o. Tidak 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 pekerjaannya, dan/atau sebab lain yang menimbulkan kerugian pekerja migran Indonesia;</p> <p>p. Tidak menyelesaikan permasalahan pekerja migran Indonesia yang ditempatkan; dan/atau</p> <p>q. Tidak menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia jika deposito yang digunakan tidak mencukupi.</p>

BAB V

**ANALISIS DAMPAK PERIZINAN
P3MI BERBASIS RESIKO DALAM
PP 5 TAHUN 2021**

A. Pengantar

Perizinan usaha berbasis risiko yang ditetapkan dalam UU Cipta Kerja dan didetailkan dalam PP 5 tahun 2021, mengubah secara signifikan pendekatan, persyaratan, tata cara perizinan dan sanksi bagi badan usaha yang melakukan pelanggaran. Perizinan P3MI berbasis lisensi yang diatur dalam UU PPMI merupakan salah satu jenis usaha yang perizinannya harus mengikuti ketentuan dalam UU tersebut.

Perizinan usaha berbasis risiko memudahkan izin berusaha dan diharapkan berdampak pada meningkatnya ekosistem investasi dan kegiatan berusaha. Namun demikian, terkait jenis usaha sektor ketenagakerjaan khususnya P3MI, pendekatan perizinan berbasis risiko yang lebih mudah syarat dan tata caranya untuk diakses serta menihilkan pemidanaan bagi pelaku usaha yang melanggar hak PMI, potensial menjadi masalah baru dan mengganggu praktik eksploitasi dan ketidakadilan yang dialami oleh PMI.

B. Potensial Dampak Perizinan Usaha Berbasis Risiko P3MI

1. Fleksibilitas Syarat Perizinan Usaha

Pada PP 5/2021 termuat pasal-pasal yang menyederhanakan pelaksanaan penerbitan perizinan berusaha bagi P3MI. Pasal 1 (14) berpotensi pada tumpang tindih kewenangan terhadap penerbitan izin berusaha, izin diatur sebagai persetujuan Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah. Sedangkan pada peraturan sebelumnya yakni Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) mengatur bahwa Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri, selanjutnya Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) adalah Izin yang diberikan oleh kepala Badan. Bertolak belakang dengan UU PPMI, PP 5/2021 memberikan kesempatan dan kemudahan dalam mendapatkan izin berusaha, bahkan tanpa melalui lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu yakni Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI).

Selanjutnya, meskipun di dalam lampiran PP 5/2021 dijelaskan bahwa bidang usaha aktivitas penyeleksian dan penempatan tenaga kerja luar negeri berada pada tingkat risiko tinggi. Namun PP 5/2021 tidak mengatur secara khusus mengenai persyaratan berusaha bagi P3MI. Syarat perizinan berdasarkan Pasal 15 PP 5/2021 menjelaskan bahwa perizinan berusaha untuk kegiatan usaha dengan tingkat risiko tinggi berupa: Nomor Induk Berusaha, Izin dari pemerintah pusat atau pemerintah daerah untuk pelaksanaan kegiatan usaha, sertifikat standar usaha dan sertifikat standar produk berdasarkan hasil verifikasi pemenuhan standar.

Sedangkan Pasal 54 UUPPMI dan Pasal 7 Permenaker 10/2019 mengatur secara rigid mengenai persyaratan untuk memperoleh SIP3MI termasuk harus memiliki deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Tiada persyaratan perizinan secara khusus bagi P3MI menunjukkan tidak adanya proses selektif yang sangat ketat terhadap P3MI untuk mendorong proses penempatan yang lebih baik. Justru yang tampak adalah menyamakan penempatan pekerja migran Indonesia dengan bisnis komoditas. Hal ini tentunya mengabaikan masalah riil dan kerentanan berlapis yang dihadapi perempuan pekerja migran Indonesia di berbagai proses migrasi yakni sebelum, selama dan sesudah bekerja. Sebelum bekerja, proses perekrutan kerap kali dilakukan dengan antara lain dan tidak terbatas pada ancaman kekerasan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan posisi rentan, jeratan hutang.

Sedangkan selama bekerja, sering kali pemberi kerja melakukan tindakan yang meliputi tetapi tidak terbatas pada eksploitasi, perbudakan, penindasan, pemanfaatan fisik dan seksual. Selanjutnya setelah bekerja, pekerja migran rentan menanggung stigma, diskriminasi, disharmonisasi keluarga hingga difabilitas. Tak sedikit dari mereka yang menjadi korban tindak pidana perdagangan orang, menghadapi hukuman mati sebab membela diri dari pemberi kerja yang melakukan pemerkosaan, hingga meninggal dunia. Pengabaian terhadap kerentanan perempuan pekerja migran dalam substansi PP 5/2021 sungguh tidak meneguhkan harkat, martabat dan hak asasi manusia perempuan pekerja migran Indonesia.

Tanpa mempertimbangkan kerentanan perempuan pekerja migran, negara memberikan kemudahan P3MI dalam memperoleh perizinan berusaha demi kelancaran ekosistem investasi. Bahkan pada Pasal 540 ayat (1) PP 5/2021 tertuang, “Pelaku Usaha yang telah dijatuhi sanksi administratif pencabutan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 539 dapat mengajukan permohonan Perizinan Berusaha baru setelah melewati tenggang waktu 5 (lima) tahun terhitung sejak tanggal pencabutan”.

Selanjutnya, Pasal 541 PP 5/2021 memberikan kemudahan bagi P3MI untuk menyampaikan pembaruan data di mana hanya meliputi penanggung jawab dan/atau alamat pelaku usaha. Aturan ini berbanding terbalik dengan Pasal 15 Permenaker 7/2020, di mana pembaruan data perpanjangan SIP3MI berupa: laporan secara periodik kepada Menteri; laporan pelaksanaan penempatan yang menunjukkan penempatan paling sedikit 75% dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIP3MI; sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan; laporan neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntan public; pernyataan tidak dalam kondisi diskors; dan surat pernyataan telah divalidasi ulang persyaratan memperoleh SIP3MI.

2. Pelanggaran Impunitas P3MI

Sanksi administratif berulang kali tertuang pada PP 5/2021 dalam kaitannya dengan usaha penyeleksian dan penempatan pekerja migran Indonesia, setidaknya pada: Pasal 508, Pasal 533, Pasal 534, Pasal 535, Pasal 536, Pasal 537, Pasal 539, Pasal 540, Pasal 543, Pasal 544. Sanksi administratif berupa peringatan tertulis, penghentian sementara, pencabutan perizinan, dan/atau denda administratif. Tentu saja, sanksi administratif merupakan sanksi yang sangat ringan. Sangat disesalkan, PP 5/2021 sama sekali tidak mengatur pemberian sanksi yang berat.

Pengenaan sanksi administratif diberikan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau bupati/wali kota sesuai dengan kewenangan masing-masing. Tidak ada rekomendasi sanksi administratif dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) atau laporan Atase Ketenagakerjaan/pejabat yang ditunjuk pada Perwakilan Republik Indonesia sebagaimana diatur pada aturan turunan UU PPMI yakni Permenaker 7/2020. Lebih jauh lagi, tidak ada rekomendasi sanksi administratif dari lembaga nasional hak asasi manusia.

Lampiran PP 5/2021 menyebutkan bahwa bidang usaha aktivitas penyeleksian dan penempatan tenaga kerja luar negeri berada pada tingkat risiko tinggi. Namun PP 5/2021 hanya mengatur mengenai sanksi administratif saja. Berbeda jauh dengan UU PPMI yang mengatur sanksi pidana untuk memberikan efek jera dan menghapus impunitas (kejahatan tanpa penghukuman) yang selama ini secara masif dilakukan oleh P3MI yang tidak bertanggungjawab. Tentu saja, ketiadaan sanksi pidana berpotensi pada pemberian ruang gerak yang luas kepada P3MI yang selama ini kerap merugikan dan menyengsarakan perempuan pekerja migran Indonesia.

Pasal 535 PP 5/2021 mengatur penjatuhan sanksi administratif penghentian sementara kepada pelaku usaha yang melakukan pelanggaran, tertulis pada huruf a hingga huruf q (17 poin pelanggaran). Sementara itu, Pasal 7 Permenaker 7/2020 mengatur dari huruf a sampai huruf h (8 poin pelanggaran). Sehingga dalam PP 5/2021 lebih banyak pelanggaran yang hanya dikenai sanksi administratif.

Diamati lebih lanjut, Pasal 535 huruf f PP 5/2021, sanksi administratif diberikan dalam hal pelaku usaha menempatkan pekerja migran Indonesia tidak sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja. Hal ini kontradiktif dengan Pasal 82 huruf a UU PPMI juncto Pasal 85 huruf a UU PPMI.

Pasal 82 huruf a UU PPMI menyebutkan, “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”.

Sedangkan Pasal 85 huruf a UU PPMI menyebutkan, “Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp5.000.000.000,00 (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”.

Selama ini pekerja migran Indonesia menghadapi permasalahan ketidaksesuaian dengan perjanjian kerja bahkan menjadi korban perdagangan orang. Data BP2MI mengenai penempatan dan perlindungan PMI periode tahun 2020 menunjukkan pekerja migran Indonesia yang mengadukan kasus pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja: tahun 2018 berjumlah 66 pekerja migran, tahun 2019 berjumlah 124 pekerja migran, dan tahun 2020 berjumlah 49 pekerja migran.

Tiada sanksi penghukuman yang berat justru melemahkan tanggung jawab dan peran negara dalam proses pengawasan tata kelola migrasi. Suatu kemunduran terhadap perlindungan dan pemenuhan hak konstitusional dan hak asasi manusia perempuan pekerja migran Indonesia sebab negara justru permisif pada tindakan pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan oleh P3MI.

3. Mengesampingkan Standar Bisnis dan HAM

UU Cipta Kerja dan PP 5/2021 mengabaikan 3 pilar prinsip panduan Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Bisnis dan Hak Asas Manusia, yaitu: *pertama*, pilar perlindungan atau tanggung jawab negara untuk memastikan penikmatan hak asasi manusia dalam pelaksanaan usaha. *Kedua*, pilar penghormatan yaitu kewajiban perusahaan untuk menjunjung tinggi HAM dengan upaya mencegah dan mengurangi risiko pelanggaran HAM di dalam dan akibat pelaksanaan usahanya. *Ketiga*, pilar pemulihan untuk memastikan akses pemulihan yang efektif bagi korban baik yudisial maupun non-yudisial.

Perizinan usaha yang mudah diperoleh, sanksi hukum yang sangat ringan, potensi pelanggaran kejahatan yang berulang menghilangkan substansi terhadap perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia pekerja migran. Selain itu, pada Pasal 537 PP 5/2021 juga menjadi catatan, disebutkan “Pelaku Usaha yang dikenakan sanksi administratif penghentian sementara wajib bertanggung jawab atas pemberangkatan calon pekerja migran Indonesia yang telah menandatangani perjanjian penempatan”. Tentunya hal ini menunjukkan betapa pemerintah berpihak pada pelaku usaha namun tidak memastikan pemenuhan hak asasi manusia dan pencegahan serta pengurangan risiko pelanggaran hak asasi manusia terhadap pekerja migran Indonesia.

4. Potensi Meningkatnya Kasus Tindak Pidana Perdagangan Orang

UU Cipta Kerja dan PP 5/2021 hanya mementingkan kelancaran ekosistem investasi. Oleh karenanya mengabaikan harkat dan martabat manusia perempuan pekerja migran. Dengan fleksibilitas

syarat perizinan berusaha, tanpa peraturan yang rigid dan selektif, peniadaan sanksi pidana terhadap P3MI serta pengabaian prinsip standar bisnis dan HAM menimbulkan potensi menyuburnya praktik perekrutan dan penempatan yang tidak manusiawi dan merebaknya kasus tindak pidana perdagangan orang. UU Cipta Kerja dan PP 5/2021 menafikan jaminan hak-hak atas: pekerjaan dan penghidupan yang layak, perlakuan yang layak dalam hubungan kerja, kepastian hukum yang adil, bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan martabat manusia, bebas dari diskriminasi, bebas dari kekerasan dan eksploitasi sebagaimana dijamin dalam konstitusi. Alhasil, UU Cipta Kerja dan PP 5/2021 menjadi ancaman nyata sebab semakin merugikan, meminggirkan dan merentankan perempuan pekerja migran Indonesia.

5. Redaksi Penulisan Tidak Cermat

Sebagaimana UU Cipta Kerja yang disusun dan disahkan secara tergesa-gesa, tampak pula bahwa PP 5/2021 disusun dengan tidak cermat dan salah ketik. Seperti halnya UU Cipta Kerja, PP 5/2021 juga tidak melibatkan peran partisipatif masyarakat sipil. Pasal 535 PP 5/2021 huruf g dan h berbunyi, “Penjatuhan sanksi administratif penghentian sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 533 ayat (1) huruf b diberikan dalam hal Pelaku Usaha: g. menempatkan calon pekerja migran Indonesia untuk jabatan yang tidak bertentangan dengan norma kesusilaan dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan; h. menempatkan calon pekerja migran Indonesia pada negara tertentu yang tidak dinyatakan tertutup”. Bagaimana mungkin penempatan yang tidak bertentangan dengan norma kesusilaan dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan dikenai sanksi, bukankah itu sebuah keharusan? Lalu bagaimana mungkin penempatan pada negara tertentu yang tidak dinyatakan tertutup dikenai sanksi?

Apabila yang dimaksud oleh Pasal 535 PP 5/2021 huruf g adalah sanksi administratif penghentian sementara terhadap penempatan calon pekerja migran Indonesia untuk jabatan yang bertentangan dengan norma kesusilaan dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan, maka kontradiktif dengan Pasal 82 huruf b UU PPMI yang berbunyi, “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: b. pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf b”.

Lalu apabila yang dimaksud oleh Pasal 535 PP 5/2021 huruf h adalah sanksi administratif penghentian sementara terhadap penempatan calon pekerja migran Indonesia pada negara tertentu yang dinyatakan tertutup, maka kontradiktif pula dengan Pasal 86 huruf b UU PPMI yang berbunyi, “Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap orang yang: b. menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf b”.

Penulisan yang tidak cermat, salah ketik dan terkesan terburu-buru justru menunjukkan bahwa pemerintah mengabaikan substansi perlindungan pekerja migran Indonesia yang diatur pada UU PPMI yang didasari pula dengan ratifikasi Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya melalui UU No. 6 Tahun 2012.

BAB VI
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

1. Perizinan usaha berbasis risiko yang diamanatkan dalam UU No. 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 5 Tahun 2021 secara total mengubah Perizinan Berusaha Berbasis Lisensi P3MI yang diatur dalam UU PPMI. Dalam konteks situasi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, perubahan pendekatan ini potensial menurunkan kualitas perlindungan PMI, utamanya sebagai dampak dari pengaturan dan pengelolaan P3MI.
1. Perizinan usaha berbasis risiko P3MI yang tidak dibarengi dengan penegakan hukum yang tegas, sekilas memudahkan berdirinya unit usaha namun berdampak besar pada situasi perlindungan PMI. Lantaran akses keadilan yang ditutup karena izin usaha berbasis risiko tidak mendorong pertanggungjawaban perusahaan atas pelanggaran dan eksploitasi yang dilakukannya.
2. Pengaturan perizinan usaha berbasis risiko P3MI justru berpotensi mengurangi pelaksanaan tanggung jawab negara pada pemenuhan hak-hak konstitusional, terutama pada jaminan atas perlindungan dari segala bentuk diskriminasi, eksploitasi, kekerasan berbasis gender, dan perdagangan orang.
3. Kebijakan ini berpotensi merugikan negara dan menguntungkan sektor usaha saja, karena pada muaranya kasus-kasus pelanggaran dan eksploitasi yang dilakukan P3MI dan menargetkan PMI bermuara pada beban tanggung jawab negara yang seharusnya bisa dikelola dengan mengontrol peran P3MI serta mengatur pertanggungjawaban mereka sebagai aktor yang terlibat dalam tata kelola migrasi.
4. Niat baik penciptaan lapangan pekerjaan yang seluasnya untuk rakyat Indonesia tidak akan bisa tercapai dengan menurunkan standar perlindungan dan mengakomodir lebih luas peran swasta (P3MI) yang berpotensi memperluas celah untuk melakukan diskriminasi, eksploitasi, kekerasan berbasis gender, dan perdagangan orang terhadap perempuan pekerja migran Indonesia.
5. Komnas Perempuan juga menenggarai politik hukum UU Cipta Kerja beserta PP No. 5 Tahun 2021 lebih mengarah pada peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha dengan mempertaruhkan kelayakan hidup, keamanan dan keselamatan serta kepastian perlindungan hukum kaum pekerja migran Indonesia khususnya perempuan. Kehadiran UU Cipta Kerja beserta PP No. 5 Tahun 2021 berpotensi tidak akan berkontribusi pada kesejahteraan perempuan pekerja migran Indonesia bahkan berpeluang menghadapi kemunduran.
6. Dari segi proses pembahasan, prasyarat penerapan teknis Omnibus Law dalam penyusunan UU Cipta Kerja beserta PP No. 5 Tahun 2021 tidak optimal dilakukan, sehingga pembahasan dan pengesahan terkesan sangat terburu-buru, terkurung pada partisipasi prosedural dan pada akhirnya secara substantif mempertaruhkan nasib perempuan pekerja migran Indonesia.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kajian ini untuk menyikapi dampak aturan pelaksanaan UU No. 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2021 Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Terhadap Situasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Komnas Perempuan menyampaikan rekomendasi:

1. Pemerintah tunduk dan patuh menjalankan putusan MK, Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Pokok Perkara: Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap UUD 1945.
2. DPR RI dan Pemerintah untuk meninjau ulang dan mengoreksi UU Cipta Kerja beserta PP yang berpotensi melumpuhkan perlindungan, melanggar impunitas pelaku dan meningkatkan kerentanan perempuan PMI mengalami eksploitasi, kekerasan berbasis gender, perbudakan modern dan perdagangan orang.
3. DPR dan Pemerintah untuk lebih peka terhadap kepentingan dan kesentosaan perempuan pekerja migran Indonesia yang mayoritas bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga Migran, dengan segera membahas dan mengesahkan UU yang secara nyata terkait dengan hal tersebut, antara lain RUU Pelindungan Pekerja Rumah Tangga dan RUU Penghapusan Kekerasan Seksual.
4. Pemerintah, DPR RI, akademisi, serta masyarakat sipil bergotong royong dan dengan semangat konstruktif mengupayakan penguatan pelindungan bagi perempuan pekerja migran Indonesia.
5. Pemerintah Indonesia segera mengoptimalkan pelaksanaan pemenuhan, pelindungan hukum dan pemajuan hak terhadap perempuan pekerja migran Indonesia secara komprehensif dan substansif, diantaranya:
 - a. Pemerintah Indonesia segera menurunkan peraturan pelaksana seperti yang tertuang dalam instrumen ASEAN tentang perdagangan orang, khususnya perempuan dan anak (***The ASEAN Convention Against Trafficking in Persons, Especially Women and Children***).
 - b. Pemerintah Indonesia segera mengesahkan aturan turunan UU PPMI: Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran, serta Rancangan Perpres tentang Tugas dan Wewenang Atase Ketenagakerjaan.
 - c. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) segera mengevaluasi Keputusan Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia No. 214 Tahun 2021 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
 - d. Pemerintah Indonesia segera mengevaluasi pemberlakuan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 260 Tahun 2015 Penghentian Dan Pelarangan Penempatan TKI Pada Pengguna Perseorangan Di Negara-Negara Kawasan Timur Tengah.

- e. Pemerintah segera merampungkan nota kesepahaman (*Memorandum of Understanding*) tentang Rekrutmen dan Penempatan Pekerja Migran Domestik dengan Pemerintah Malaysia.
- f. Pemerintah Pusat dan Daerah untuk mempermudah dan memperluas program jaring pengaman sosial kepada pekerja migran Indonesia dan anggota keluarganya sebab mengalami dampak covid-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Atnike Nova Sigiros, Perempuan Pekerja Migran, Jurnal Perempuan, Vol.25 No.3, Agustus 2020.
- Komnas HAM, Rencana Aksi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia, Komnas HAM, Jakarta, 2017.
- Komnas Perempuan, Laporan Pemantauan HAM Pekerja Migran dan Mekanisme Penanganan Korban, Jakarta 2013.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat, PT. Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2003.
- Sulistiyowati Irianto, Perlindungan Perempuan Pekerja Migran: Pembaruan Hukum yang Tertunda, Jurnal Perempuan, Vol.25 No.3, Agustus 2020, hal. 37.
- Yovi Arista dkk, Dimensi Kerentanan Perempuan Pekerja Migran di tengah Disrupsi Perkembangan Industri dan Pandemi, Jurnal Perempuan, Vol.25 No.3, Agustus 2020. hal. 12.

Daftar Rujukan dari Diskusi

Hasil survei online yang dilakukan oleh Badan Koordinasi Migran Asia (Asian Migrants Coordinating Body - AMCB) yang didukung oleh Misi untuk PMI (Mission for Migrant Workers - MFMW) dan Misi Pasifik untuk Migran Asia (Asia Pacific Mission for Migrants - APMM) mengenai dampak pandemi COVID-19 terhadap situasi pekerja rumah tangga (PRT) migran di Hongkong.

Kelompok diskusi terbatas dilakukan tanggal 13 Juli 2020 dengan peserta dari Jaringan Buruh Migran, Human Rights Working Group-HRWG dan Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) mengenai dampak keamanan, sosial dan ekonomi terhadap pekerja migran Indonesia selama pandemi COVID-19 yang menjangkau pekerja migran di Lima negara tujuan kerja yaitu Singapura, Kerajaan Saudi Arabia, Malaysia, Hongkong dan Taiwan.

Rilis Survei Dampak COVID-19 terhadap PMI Indonesia: Keamanan, Kesehatan dan Ekonomi, Human Rights Working Group, Serikat Buruh Migran Indonesia, Jaringan Buruh Migran, 2020.

Daftar Rujukan Melalui Website

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

Naskah Akademik RUU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, DPR RI 2017, diakses pada 24 Maret 2021 di <http://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/RJ1-20150921-113032-5531.pdf>

- Penempatan Pekerja Migran Indonesia Turun 62% pada 2020 <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/02/15/penempatan-pekerja-migran-indonesia-turun-62-pada-2020>
- Potret Kebijakan dan Pelanggaran HAM terhadap Pekerja Migran Indonesia Sepanjang 2020 <http://www.solidaritasperempuan.org/potret-kebijakan-dan-pelanggaran-ham-terhadap-pekerja-migran-indonesia-sepanjang-2020/>
- 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>
- Survei World Bank 9 Juta Pekerja di Luar Negeri <https://ekonomi.bisnis.com/read/20171128/12/713425/survei-world-bank-9-juta-pekerja-indonesia-di-luar-negeri>
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights for States, business, civil society, and other relevant stakeholders, OHCHR, 2014 https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- UN Women, Guidance Note: Addressing the Impacts of the Covid-19 Pandemic on Women Migrant Workers, 2020, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/guidance-note-impacts-of-the-covid-19-pandemic-on-women-migrant-workers-en.pdf?la=en&vs=227>

LAMPIRAN

Persandingan UU PPMI dan UU Cipta Kerja

No	Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia	UU Cipta Kerja
	<p style="text-align: center;">BAB I KETENTUAN UMUM</p> <p style="text-align: center;">Pasal 1</p>	<p>Pasal 84</p> <p>Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6141) diubah sebagai berikut:</p> <p>1. Ketentuan Pasal 1 angka 9 dan angka 16 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:</p>
1	<p>Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/ kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. 2. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. 3. Keluarga Pekerja Migran Indonesia adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri. 4. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan. 	<p>Pasal 1</p> <p>Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. 2. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia 3. 3. Keluarga Pekerja Migran Indonesia adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri. 4. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan. 5. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.

<ol style="list-style-type: none"> 5. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. 6. Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan. 7. Pelindungan Selama Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri. 8. Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif. 9. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia. 10. Mitra Usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja. 11. Pemberi Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia. 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan. 7. Pelindungan Selama Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri. 8. Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif. 9. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia. 10. Mitra Usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja. 11. Pemberi Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia. 12. Perjanjian Kerjasama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan. 13. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
---	--

<p>12. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.</p> <p>13. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migra Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>14. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>15. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di suatu negara tujuan penempatan yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.</p> <p>16. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.</p>	<p>14. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>15. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di suatu negara tujuan penempatan yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.</p> <p>16. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.</p> <p>17. Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP2MI adalah Izin yang diberikan oleh kepala Badan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.</p> <p>18. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.</p> <p>19. Orang adalah orang perseorangan dan/atau korporasi.</p> <p>20. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang menyelenggarakan program Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.</p> <p>21. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.</p> <p>22. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.</p> <p>23. Pemerintah Desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.</p>
---	--

<p>17. Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP2MI adalah Izin yang diberikan oleh kepala Badan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.</p> <p>18. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk pelindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.</p> <p>19. Orang adalah orang perseorangan dan/atau korporasi.</p> <p>20. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang menyelenggarakan program Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.</p> <p>21. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.</p> <p>22. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.</p> <p>23. Pemerintah Desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.</p> <p>24. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disebut Perwakilan Republik Indonesia adalah perwakilan diplomatik dan perwakilan konsuler Republik Indonesia yang secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan bangsa, negara, dan pemerintah Republik Indonesia secara keseluruhan di negara tujuan penempatan atau pada organisasi internasional.</p>	<p>24. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disebut Perwakilan Republik Indonesia adalah perwakilan diplomatik dan perwakilan konsuler Republik Indonesia yang secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan bangsa, negara, dan pemerintah Republik Indonesia secara keseluruhan di negara tujuan penempatan atau pada organisasi internasional.</p> <p>25. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.</p> <p>26. Badan adalah lembaga pemerintah non-kementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.</p>
---	--

	<p>25. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.</p> <p>26. Badan adalah lembaga pemerintah non-kementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.</p>	
2	Pasal 51	Ketentuan Pasal 51 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
	<p>(1) Perusahaan yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri.</p> <p>(2) SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan dan dipindahtangankan kepada pihak lain.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai izin tertulis berupa SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.</p>	<p>Pasal 51</p> <p>(1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b wajib memiliki izin yang memenuhi Perizinan Berusaha dan diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.</p> <p>(2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan dan dipindahtangankan kepada pihak lain.</p> <p>(3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.</p>
3	Pasal 53	Ketentuan Pasal 53 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
	<p>(1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dapat membentuk kantor cabang di luar wilayah domisili kantor pusatnya.</p> <p>(2) Kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia menjadi tanggung jawab kantor pusat Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.</p> <p>(3) Kantor cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib terdaftar di Pemerintah Daerah provinsi.</p> <p>(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.</p>	<p>Pasal 53</p> <p>(1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dapat membentuk kantor cabang di luar wilayah domisili kantor pusatnya.</p> <p>(2) Kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia menjadi tanggung jawab kantor pusat Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.</p> <p>(3) Kantor cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah provinsi.</p> <p>(4) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.</p>

4	Pasal 57	Ketentuan Pasal 57 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:
	<p>a. SIP3MI diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali setelah mendapat rekomendasi dari Badan.</p> <p>b. Selain harus memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1), perpanjangan SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan memenuhi persyaratan paling sedikit:</p> <p>a. telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri;</p> <p>b. telah melaksanakan penempatan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIP3MI;</p> <p>c. masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;</p> <p>d. memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntan publik;</p> <p>e. tidak dalam kondisi diskors; dan</p> <p>f. telah melaporkan dan menyerahkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) untuk divalidasi ulang.</p> <p>c. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data dan menyelesaikan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja</p>	<p>Pasal 57</p> <p>(1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja.</p> <p>(2) Dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak menyerahkan pembaruan data sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diizinkan untuk memperbarui izin paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja dengan membayar denda keterlambatan.</p> <p>Ketentuan mengenai denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>

	<p>d. Dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak menyerahkan pembaruan data sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diizinkan untuk memperbarui SIP3MI paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja dengan membayar denda keterlambatan.</p> <p>e. Ketentuan lebih lanjut mengenai denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri.</p>	
5		<p>Di antara Pasal 89 dan Pasal 90 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 89A sehingga berbunyi sebagai berikut:</p>
		<p>Pasal 89A</p> <p>Pada saat berlakunya Undang-Undang tentang Cipta Kerja, pengertian atau makna SIP3MI dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyesuaikan dengan ketentuan mengenai Perizinan Berusaha.</p>



PUBLIKASI
KOMNAS
PEREMPUAN

KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN

Jl. Latuharhary No. 4B. Menteng, Jakarta 10310 Indonesia

Telp. +62-21-3903963 Fax. +62-21-3903922

mail@komnasperempuan.go.id, www.komnasperempuan.go.id