Rapid Study on The Effectiveness of Social Security Implementation for Indonesian Migrant Workers (PMI) and their Families and its Impact during the COVID-19 Pandemic

17 Desember 2021

FINAL REPORT for GIZ-DJSN

Disiapkan oleh

Sugeng Bahagijo – Team Leader

Sri Aryani - Peneliti

Dengan dukungan Tim kerja yang terdiri dari: : Yanu Endar Prasetyo (Jakarta. Metodologi, Pengolahan Data dan Desk Review),
Tanti Budi Suryani (Jakarta. Wawancara dan FGD)
Benu Hidayat (Semarang. Wawancara)
Antik Pristi Kuswoyo (Malang. Wawancara)
Hariyanto (Bojonegoro. Wawancara

FINAL REPORT for GIZ-DJSN

Version 17/12/2021

Rapid Study on The Effectiveness of Social Security Implementation for Indonesian Migrant Workers (PMI) and their Families and its Impact during the COVID-19 Pandemic

Disiapkan oleh Sugeng Bahagijo – Team Leader dan Sri Aryani - Peneliti.
Dengan dukungan Tim kerja yang terdiri dari : Yanu Endar Prasetyo (Jakarta. Metodologi, Pengolahan Data dan *Desk Review*), Tanti Budi Suryani (Jakarta. Wawancara dan FGD), Benu Hidayat (Semarang. Wawancara), Antik Pristi Kuswoyo (Malang. Wawancara), dan Hariyanto (Bojonegoro. Wawancara).

17 Desember - 2021

DAFTAR ISI

DAFTAR ISTILAH iv
DAFTAR GAMBAR v
DAFTAR TABEL vi
RINGKASAN EKSEKUTIF vii
I. **PENDAHULUAN** 1
1. LATAR BELAKANG 1
1.1. Situasi Pekerja Migran Indonesia (PMI) 2
1.2. Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia (PMI) 6
1.3. Perlindungan Bagi Pekerja Migran di Luar Negeri 11
2. PERTANYAAN PENELITIAN 13
II. **METODOLOGI** 14
1. KERANGKA KONSEPTUAL: *NON-TAKE UP (NTU)* 14
2. TEKNIK PENGUMPULAN DATA 16
III. **TEMUAN DAN PEMBAHASAN** 18
1. DAMPAK PANDEMI TERHADAP PMI 18
2. KEPESERTAAN PMI DALAM JAMSOSTEK 26
2.1. Kepesertaan Pra-Keberangkatan (Sebelum Bekerja) 26
2.2. Kepesertaan PMI di Luar Negeri (Selama Bekerja) 32
3. PERSEPSI DAN PENGALAMAN PMI TERKAIT BPJAMSOSTEK 35
4. STUDI KASUS (KLAIM JAMSOS PMI) 39
1.1. Klaim Gagal Penempatan (Berhasil Sebagian) 39
1.2. Pengalaman SBMI Banyuwangi Klaim Meninggal Dunia dan PHK Sepihak 40

1.3. Kasus PHK/Gagal Ditempatkan (Tidak dapat melakukan klaim) 41
1.4. Pengalaman SBMI Indramayu melakukan Klaim BPJS 42
1.5. Kepersertaan PMI yang Cuti Di Dalam Negeri....42
1.6. Pekerja Migran Terpaksa Membayar Biaya Sakit diluar negeri....42
1.7. Kasus Klaim BPJS Calon PMI gagal berangkat ke Kuwait....43
1.8. Gagal Klaim PHK Sepihak PMI Arab Saudi 43
1.9. Kasus Pemulangan 72 PMI Malaysia 44
1.10. Kasus PMI Meninggal tanpa kompensasi....44
1.11. Memiliki Kartu BPJS namun tidak terdaftar di SISKOP2MI....44
5. TIPOLOGI NON-TAKE UP (NTU) 44
6. PELUANG-PELUANG BAGI BPJAMSOSTEK 49
7. REVISI PERMENAKER NO 18/2018....55
IV. **KESIMPULAN & REKOMENDASI**....56
LAMPIRAN xi
DAFTAR PUSTAKA....xxvii

DAFTAR ISTILAH

ASPATAKI	: Asosiasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia
BNP2TKI	: Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BP2MI	: Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
BPJamsostek	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja
BP3TKI	: Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI
BSU	: Bantuan Subsidi Upah
CSOs	: *Civil Society Organizations*
GCN	: *Global Compact for Safe, Orderly & Regularly Migration*
DJSN	: Dewan Jaminan Sosial Nasional
ILO	: *International Labor Organization*
JKN	: Jaminan Kesehatan Nasional
JHT	: Jaminan Hari Tua
JKK	: Jaminan Kecelakaan Kerja
JKM	: Jaminan Kematian
JKP	: Jaminan Kehilangan Pekerjaan
Kemnaker	: Kementerian Ketenagakerjaan
LTSA	: Layanan Terpadu Satu Atap
MRC	: *Migrant Worker Resource Center*
NGOs	: *Non-Government Organizations*
NTU	: *Non-take up*
PJTKI	: Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia
PPTKIS	: Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta
PPMI	: Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
P3MI	: Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
PMI	: Pekerja Migran Indonesia
RAN	: Rencana Aksi Nasional
SBMI	: Serikat Buruh Migran Indonesia
WICA	: *Work Injury Compensation Act*

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Peralihan perlindungan PMI dari Konsorsium Asuransi TKI kepada BPJS 7

Gambar 2. Penempatan PMI berdasarkan gender (2018-2020) 10

Gambar 3. Non-take up (NTU) dalam program Jaminan Sosial 15

Gambar 4. Dampak Pandemi bagi Pekerja migran (Hidayah, 2021) 19

Gambar 5. Persepsi PMI terhadap Jaminan Sosial (Jamsos) 36

Gambar 6. Pengetahuan dan kepesertaanresponden terkait Jamsos PMI BPJamsostek 37

Gambar 7. Persepsi responden terhadap cara pendaftaran dan manfaat Jamsos PMI 37

Gambar 8. Ketertarikan PMI terhadap program JHT 38

Gambar 9. Estimasi kasar Non-take up (NTU) rate dalam Jamsos PMI 46

Gambar 10. Penempatan PMI berdasarkan status (2018-2020) xii

Gambar 11. Penempatan PMI berdasarkan asal kabupaten/kota (2018-2020) xiii

Gambar 12. Penempatan PMI berdasarkan negara (2018-2020) xiii

Gambar 13. Besaran iuran BPJS Ketenagakerjaan xxv

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rentang gaji Pekerja Migran Indonesia (PMI) di luar negeri 3

Tabel 2. Kerentanan Pekerja Migran Perempuan pada seluruh tahapan migrasi 4

Tabel 3. Permasalahan PMI di Eropa 5

Tabel 4. Jumlah kasus dan pembayaran manfaat CPMI/PMI (Agustus 2017 s.d. November 2021) 24

Tabel 5. Perbandingan Manfaat antara Konsorsium Asuransi dan BPJS Ketenagakerjaan 27

Tabel 6. Total peserta PMI BPJS Ketenagakerjaan (2017 – 2021) 33

Tabel 7. Regulasi moratorium PMI selama masa pandemi COVID-19 (2020-2021) 34

Tabel 8. Jumlah Kasus dan klaim pembayaran PMI (2017-2021) 35

Tabel 9. Tipologi Non-take up (NTU) dalam Jamsos PMI 47

Tabel 10. Matriks Rekomendasi dan Tindak Lanjut 60

Tabel 11. Informan PMI menurut negara penempatan xiv

Tabel 12. Informan PMI menurut daerah/provinsi asal xiv

Tabel 13. Informan CSOs & Institusi Lainnya* xiv

Tabel 14. Peserta FGD (Peserta Migran) xv

Tabel 15. Peserta FGD Experts xv

Tabel 16. Ragam program jaminan sosial untuk PMI xvi

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pandemi COVID-19 berdampak luas terhadap semua lini ekonomi, jenis profesi dan lapangan kerja, termasuk kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI). Selama pandemi, banyak ditemukan kasus dimana PMI gagal berangkat, sakit di negara penempatan, hingga di PHK atau dipulangkan karena majikan di negara penempatan juga kehilangan pekerjaan. Untuk mengurangi dampak krisis dan memberikan perlindungan sosial kepada warga negara, Pemerintah Indonesia telah melansir berbagai kebijakan jaminan sosial dan bantuan sosial. Sayangnya, PMI belum termasuk sebagai kelompok prioritas penerima manfaat dari kebijakan dan program penanggulangan dampak Pandemi tersebut. Sebagai contoh, PMI tidak termasuk sebagai penerima program Kartu Pra-Kerja maupun Bantuan Subsidi Upah (BSU).

Penelitian ini berjudul *Rapid Study on The Effectiveness of Social Security Implementation for Indonesian Migrant Workers (PMI) and thei* dan dilaksanakan untuk Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) sebagai bagian dari mandat DJSN untuk mengawasi dan meningkatkan kinerja lembaga lembaga Jaminan Sosial (Jamsos), termasuk BPJamsostek. Penelitian dilaksanakan selama bulan November 2021 hingga Desember 2021 dan didukung pendanaan oleh lembaga mitra pembangunan GIZ Program Migrasi dan Diaspora.

Penelitian menggunakan *Non-take up* (NTU) sebagai konsep untuk mengukur derajat kepesertaan dan manfaat jaminan sosial yang diterima oleh PMI serta menjelaskan aspek-aspek dan kendala-kendala yang dialami PMI untuk mengakses atau menikmati layanan Jamsos PMI dari BPJamsostek. Penelitian ini mengajukan beberapa pertanyaan kunci yaitu : (1) Jenis jaminan sosial apa yang paling penting dan dibutuhkan oleh PMI? (2) Sejauh mana informasi dan layanan yang telah diberikan oleh BPJamsostek, dan apa yang telah dilakukan BPJamsostek serta pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan partisipasi PMI? (3) Bagaimana situasi objektif layanan dan sistem pendukung BPJamsostek bagi PMI di luar negeri? (4) Apa saja tantangan dan peluang BPJamsostek dalam upaya memperluas partisipasi atau kepesertaan PMI?

Rapid study ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan beragam teknik pengumpulan data mulai dari *desk review*, wawancara (38 informan kunci), diskusi kelompok terfokus, *survey online* secara purposif kepada jejaring PMI di luar negeri (65 orang), serta *Background Paper* yang ditulis oleh praktisi dan aktivis PMI (3 dokumen). Laporan Penelitian ini memuat dan memetakan berbagai temuan berdasarkan pengalaman nyata PMI baik yang masih aktif maupun yang purna serta mencakup negara-negara penempatan PMI seperti Singapura, Hongkong, Taiwan, Malaysia, Kore Selatan, Saudi Arabia, Kanada dan Eropa. Laporan ini memuat 11 studi kasus dan 5 tipologi umum *Non-take up (NTU) – primary, secondary, dan tertiary* - yang menjadi sebab dan kendala mengapa PMI tidak melakukan klaim Jaminan Sosial PMI dari BPJamsostek.

Temuan utama penelitian ini antara lain:

Pertama, studi ini menemukan kesenjangan yang lebar dalam hal kepesertaan Jamsos PMI. Non take up rate dalam Jamsos PMI mencapai 67,7% (6,09 juta PMI). Potensi penerima manfaat Jamsos

PMI mencapai 9 juta jiwa dan 6,46 juta jiwa (71,78%) atau disebut sebagai potensi PMI yang eligible. Namun demikian, estimasi ini bersifat indikatif. Studi juga ini menemukan lima tipologi *Non-take up* (NTU) di kalangan PMI yang sebagian besar masuk dalam kategori *primary NTU*, yakni PMI yang tidak melakukan klaim atas hak-hak mereka, baik secara sengaja maupun tidak, karena PMI tidak mendapatkan informasi yang lengkap terkait BPJS, PMI menerima informasi namun tidak mendapatkan akses (kanal pendaftaran dan pembayaran di luar negeri), dan PMI sudah memiliki asuransi lain di negara penempatan yang biasanya disediakan oleh majikan. Dalam kasus *secondary NTU*, banyak PMI yang kesulitan untuk melengkapi aplikasi permohonan klaimnya atau gagal dalam melakukan klaim manfaat. Sedangkan tipologi *tertiary NTU*, yakni ketika PMI yang mestinya mendapat perlindungan atau jaminan sosial tetapi tidak dapat mengakses jaminan tersebut karena dianggap tidak memenuhi syarat (*eligibility rules*), seperti kepemilikan dokumen sah kependudukan (KTP atau Paspor).

Kedua, terdapat kesenjangan sangat lebar antara kebutuhan PMI dengan akses layanan serta kinerja BPJamsostek dan BPJS Kesehatan, termasuk kebutuhan akan perluasan manfaat Jamsos PMI, perluasan layanan sehingga accessible di luar negeri serta perbaikan mekanisme klaim serta kebutuhan akan skema Jamsos khusus bagi ABK. Kesenjangan tersebut meliputi kesenjangan kebijakan, kesenjangan kelembagaan/institusi dan kesenjangan operasional/administratif. Hal ini tampak pada fakta terlalu banyak PMI yang belum menjadi peserta Jamsos PMI serta banyak kasus PMI peserta Jamsos PMI yang kesulitan atau gagal melakukan klaim manfaat karena berbagai alasan.

Ketiga, BPJamsostek dan BPJS Kesehatan belum memiliki kantor atau kanal layanan dan pendaftaran untuk PMI yang bekerja di luar negeri. Jamsos PMI memang tidak diwajibkan bagi pekerja Indonesia yang sudah berada di luar negeri, namun Jamsos PMI dapat menjadi perlindungan tambahan bagi pekerja migran Indonesia yang berada di luar negeri. Selama 5 tahun terakhir belum ada upaya yang sistematis untuk hadir dan melakukan sosialisasi kepada PMI, termasuk membuat kanal-kanal informasi *online* yang dapat diakses dan menjangkau PMI di luar negeri secara praktis dan mudah. Hal ini menjadi tugas dan tanggung jawab BPJamsostek dan BPJS Kesehatan untuk menjaring kepesertaan aktif. Faktanya, hal ini belum terlaksana dengan baik dan menyebabkan hambatan akses yang sistemik kepada PMI di hampir semua negara penempatan

*Keeempat, p*enelitian ini menemukan bahwa persepsi PMI maupun para pendamping PMI bahwa Jaminan Sosial yang dikelola oleh BPJS tidak lebih baik (atau bahkan lebih buruk) dari skema asuransi TKI yang sebelumnya digulirkan pemerintah. Terutama dalam aspek-aspek (i) kecocokan program; (ii) tata kelola program dan (iii) kemudahan akses informasi dan layanan program. BPJamsostek belum berorietasi pada perlindungan pekerja migran dan terkesan hanya mementingkan premi dari pekerja migran. Hal ini dapat dilihat dari manfaat dan risiko pertanggungan yang lebih sedikit dibanding Asuransi TKI serta proses klaim yang juga tidak lebih mudah daripada asuransi TKI

Kelima, penelitian ini menemukan bahwa PMI yang sudah berada di luar negeri, dan kemudian melakukan pembaruan kontrak kerja, tidak ada kewajiban untuk mengikuti BPJamsostek dan BPJS Kesehatan. Upaya untuk mendorong hal perluasan kepersertaan sebenarnya sudah ada. Di Taiwan, sebagai contoh, KDEI menyediakan mekanisme yang memungkinkan pekerja migran untuk mendaftar, meski pembayaran tetap dilakukan di dalam negeri (oleh keluarganya). Di Malaysia,

kerjasama dengan SOCSO akan mendorong perluasan manfaat dan kepersertaan bagi pekerja migran. Namun, inisiatif serupa ini belum ditemukan di negara-negara lainnya.

Keenam, Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) atas dasar UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No. 37 Tahun 2021, tidak memberikan akses kepada PMI untuk mendapatkan manfaat JKP. Program JKP hanya diberikan kepada pekerja formal saja, dan menutup akses PMI untuk mendapatkannya. Jika perlindungan sosial melalui kepesertaan dalam Jamsos PMI ini tidak segera diperbaiki, maka PMI Indonesia yang telah berjasa dalam menggerakan ekonomi Indonesia (mengirim dana remitansi diatas 180 triliun pada tahun 2016) akan tersingkir secara sistematis dari program Jamsos lainnya dari pemerintah, seperti program JKP ini yang mensyaratkan penerima haruslah sebagai peserta program Jamsos BPJamsostek.

Padahal amanat Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 dengan sangat jelas menyatakan negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Sejak UU SJSN 2004 dan UU BPJS 2011, semua warga negara Indonesia termasuk PMI wajib dilayani oleh institusi sistem Jaminan sosial. **Karena** Jaminan sosial sosial dipandang oleh Indonesia sebagai aset dan investasi bukan beban. Pemerintah Indonesia melihat Jaminan sosial sebagai investasi masa kini dan masa depan. Rencana jangka panjang Indonesia menjadi negara maju pada tahun 2045 akan sulit dicapai jika sistem jaminan sosial bersifat terbatas, parsial dan ekslusif (meninggalkan banyak kelompok warga).

Atas dasar temuan temuan dan dalam rangka perbaikan akses dan layanan Jamsos PMI, penelitian ini mengajukan beberapa rekomendasi antara lain: (1) Perlunya **perbaikan kebijakan** terpadu agar program-program Jamsos PMI lebih cocok dan sesuai dengan kebutuhan nyata PMI. Perubahan kebijakan, misal melalui revisi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, mendesak untuk dilakukan. Revisi Permenaker ini perlu mendekatkan program-program Jamsos kepada PMI, termasuk program Jaminan Hari Tua (JHT). (2) **Revisi Permenaker terbaru** yang sedang disiapkan Kemnaker diharapkan mampu untuk *closing the gap* Jamsos PMI selama ini. Pokok-pokok perbaikan oleh Kemnaker untuk merevisi Permenaker 18/2018 seharusnya dapat menutup kesenjangan yang ada selama ini.

(3)Perlunya mengintegrasikan upaya-upaya memperluas jaminan sosial dalam Rencana Aksi Implementasi *Global Compact for Safe, Orderly, Regular Migration* (GCM), yang saat ini sedang disusun oleh Kementrian Luar Negeri. (4) Perlunya **perbaikan institusional** dan **operasional** terpadu oleh BPJamsostek agar lebih proaktif dalam bekerja menjangkau PMI di luar negeri, baik dengan cara mengadakan atau memperluas kanal-kanal layanan *online* maupun *offline;* termasuk bekerjasama dengan bank Bank-bank Himbara yang sudah beroperasi di negara-negara penempatan PMI.

(5) BPJamsostek dan BPJS Kesehatan harus memperluas **unit pelayanan/kantor cabang** di negara-negara utama seperti Hongkong, Korea, Taiwan, dan Malaysia. Bisa dengan cara kerjasama dengan Bank bank Himbara yang sudah beroerasi di sana ataupun dengan membuka cabang mandiri. (6) BPJamsostek perlu **melakukan sosialisasi promosi** termasuk bekerjasama dengan serikat pekerja dan simpul simpul PMI untuk bisa menjangkau semua PMI.

(7) Peningkatan Kepesertaan PMI perlu **menjadi indikator kinerja utama** BPJamsostek dan BPJS Kesehatan. DJSN dan Kemnaker perlu menetapkan agar dalam kurun waktu **3 tahun ke depan**, semua atau setidaknya 80-90 persen PMI sudah menjadi peserta BPJamsostek dan BPJS Kesehatan. (8) BPJamsostek perlu melakukan **pendataan dan survei** untuk memiliki data terkini dan faktual mengenai kemampuan dan daya beli PMI dan kebutuhan Jamsos PMI, setidaknya di 5 negara sebagai pilot : PMI di Arab Saudi (bergaji rendah-sedang), PMI di Malaysia dan Singapura (bergaji sedang-tinggi) dan PMI di Taiwan/Hongkong dan Korea (bergaji sedang-tinggi).

(9) DJSN dan Kemnaker perlu menetapkan **Laporan Tahunan oleh BPJamsostek** dan BPJS Kesehatan tentang langkah-langkah yang telah dilakukan dan kemajuan yang sudah dicapai oleh BPJamsostek dalam upaya memperluas cakupan pelayanan PMI untuk mencapai target coverage cakupan Jamsos PMI 80-90 persen. (10). DJSN-Kemnaker-BP2MI-BPJamsostek dan BPJS Kesehatan perlu melakukan **kajian lapangan lanjutan** sebagian bagian dari Monev untuk secara empiris memastikan kelayakan (*feasibility*) skema kerjasama dan skema portabilitas dengan lembaga-lembaga Jamsos dan mengecek peluang dan kendala perluasan Jamsos PMI di setidaknya 3 negara penempatan yaitu, Hongkong, Arab Saudi dan Korea.

I. PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Migrasi ekonomi sering digambarkan sebagai perpindahan penduduk dari daerah dengan pertumbuhan ekonomi rendah ke tinggi, karena pertumbuhan ekonomi yang tinggi memberikan kesempatan kerja yang lebih tinggi bagi angkatan kerja (Wijayanti & Turgel, 2021). Migrasi dipengaruhi oleh faktor pendorong dari daerah asal, seperti pengurangan sumber kehidupan, menurunnya kesempatan kerja, faktor politik, konflik dan pelanggaran hak asasi manusia, bencana alam dan lain-lain. Di sisi lain, faktor penarik daerah tujuan juga berpengaruh, seperti harapan akan kesempatan untuk meningkatkan taraf hidup dan pendidikan yang lebih baik, lingkungan hidup yang nyaman, gaji yang lebih tinggi, dan kehidupan di kota besar.

Istilah 'pekerja migran' didefinisikan dengan cara yang berbeda dalam konteks yang berbeda. Migran umumnya dipahami sebagai mereka yang melakukan perjalanan melintasi perbatasan negara untuk mencari pekerjaan. Definisi 'pekerja migran' yang paling otoritatif adalah yang diberikan dalam Konvensi Internasional Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Keluarganya Pasal 2(1) sebagai *'seseorang yang akan, sedang, atau telah telah terlibat dalam kegiatan yang menguntungkan di negara di mana dia bukan warga negaranya."* Definisi pekerja migran biasanya mengecualikan pejabat diplomatik atau negara yang ditempatkan di negara lain, pengungsi/orang tanpa kewarganegaraan dan bahkan pelaut (Hall, 2012). Berdasarkan Pasal 3 Konsensus ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak Pekerja Migran, pekerja migran adalah *orang yang bekerja di luar negeri dan dibayar di negara tempat mereka bekerja.*

Dari tahun 1980 hingga 2019, jumlah pekerja migran global meningkat lebih dari dua kali lipat dari 101 juta menjadi 272 juta (IOM, 2021). Saat ini, perempuan merupakan hampir setengah dari semua migran internasional. Di Indonesia, terhitung hampir 68-78 persen migran adalah perempuan dan 90 persen adalah pekerja rumah tangga (*domestic workers*) di rumah-rumah pribadi (Pasadilla & Abella, 2012). Satu dari lima keluarga di Singapura, sebagai contoh, memiliki pekerja rumah tangga yang merupakan pekerja migran dari negara-negara seperti Indonesia, Myanmar, dan Filipina (Yeoh et al., 2020). Hampir satu dari lima pekerja rumah tangga di seluruh dunia adalah migran, dengan porsi yang meningkat menjadi 83 persen dari semua pekerja rumah tangga di negara-negara Arab, 71 persen di Amerika Utara, dan 55 persen di Eropa Barat, Selatan, dan Utara (ILO 2016).

Migrasi tenaga kerja ini, baik regular maupun irregular, pekerja rumah tangga maupun yang lainnya, memiliki efek remitansi dalam pembangunan. Meskipun kontroversial, namun banyak penelitian melihat efek positif dari remitansi pekerja migran ini. Di beberapa negara berkembang, remitansi mencapai lebih dari 10% dari PDB. Namun demikian, selama pandemi, Bank Dunia melaporkan bahwa remitansi pekerja migran turun sekitar 14% pada tahun 2021

ini dibanding dengan periode yang sama di tahun 2019[1]. Pengiriman uang terbesar di dunia adalah dari Amerika Serikat ke Meksiko. Aliran besar lainnya dapat dilihat dari Arab Saudi ke negara-negara Asia dan Arab, dan dari Amerika Serikat ke negara-negara asal komunitas imigran besar seperti Cina, Filipina, India dan Vietnam. Negara-negara dengan aliran remitansi terbesar adalah Meksiko, India, Spanyol, Pakistan, dan Portugal diikuti oleh Bangladesh, Cina, Guatemala, Nigeria, Sri Lanka, dan Indonesia (Mafruhah, 2017)

Bank Dunia (2017) memperkirakan devisa yang dihasilkan melalui remitansi mencapai USD 10,9 milyar pada tahun 2018. Nilai ini tumbuh 25% dibandingkan tahun sebelumnya. Remitansi adalah penerimaan devisa terbesar keempat di Indonesia, setelah ekspor non migas, ekspor migas dan pariwisata. Meski demikian, jika dibandingkan dengan negara lain, nilai remitansi Indonesia masih terbilang rendah. Jumlah penerimaan remintansi di tahun 2018 misalnya, hanya sepertiga dari penerimaan remitansi Filipina (USD33,7 miliar) dan masih lebih rendah dari Vietnam (USD15,9 miliar).[2].

Remitansi juga berpengaruh signifikan terhadap PMI dan keluarganya serta negara tujuan. Remitansi mengurangi kemiskinan melalui peningkatan pendapatan, investasi yang lebih tinggi dalam aset fisik, pendidikan dan kesehatan, dan akses yang lebih luas ke pengetahuan. Di rumah tangga miskin, remitansi cenderung lebih banyak dihabiskan untuk makanan dan barang tahan lama, sementara rumah tangga kaya akan menggunakan uangnya untuk investasi dalam bisnis atau modal manusia. Penemuan penting lainnya adalah pergeseran mobilitas sosial dan kekuasaan pengambilan keputusan oleh perempuan dalam rumah tangga.

Namun demikian, pekerja migran secara global, terutama pekerja tidak resmi atau tidak berdokumen, menghadapi tantangan yang signifikan dalam mengakses perlindungan sosial sebelum, selama dan setelah periode migrasi (Hall, 2012). Hak atas akses jaminan sosial bagi pekerja migran yang tertuang dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menunjukkan bahwa kepesertaan jaminan sosial bagi pekerja migran adalah penting dan tidak dapat diabaikan. Perlindungan hak-hak pekerja migran, termasuk hak menjadi peserta jaminan sosial, dapat diberikan baik dalam bentuk upaya nasional (perundang-undangan) maupun kerjasama internasional (bilateral dan multilateral) (Hidayah, 2020).

1.1. Situasi Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Bank Dunia (2017) memperkirakan jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) di luar negeri mencapai 9 juta orang.[3] Dari jumlah tersebut, pekerja migran perempuan mendominasi. Laporan BP2MI menunjukkan bahwa pada tahun 2020, 79% pekerja migran yang ditempatkan bekerja di luar negeri adalah perempuan, naik dari tahun sebelumnya yang mencapai 69%.[4]. Selain perempuan, pekerja di sektor informal juga

[1] https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2020/10/29/COVID-19-remittance-flows-to-shrink-14-by-2021
[2] https://www.bankmandiri.co.id/documents/20143/0/20191108+-+DER+-+Cadangan+Devisa+Oktober+Tertinggi+dalam+19+Bulan+Terakhir.pdf/1754ece9-c2c3-be52-c053-ef4136b2dc0b,diakses 3 Oktober 2021.
[3] World Bank, Indonesia Global Workers, Juggling Opportunities & Risk, 2017.
[4] BP2MI, Data Penempatan dan Perlindungan PMI Periode Tahun 2018, 2019 & 2020

mendominasi. Pemerintah Indonesia mengkategorikan pekerja informal sebagai pekerja yang bekerja pada majikan individu (misalnya, pekerja domestik, *caregiver*, tukang kebun, dll). Sedangkan Pekerja formal adalah pekerja yang bekerja pada majikan berbadan usaha (perusahaan/organisasi). Pada tahun 2020, 67% pekerja yang dikirim ke luar negeri adalah pekerja informal, naik dari tahun sebelumya yang hanya sebesar 51%[5]. Namun demikian, baik PMI informal maupun formal, keduanya memiliki gaji atau pendapatan yang relatif rutin dengan besaran yang jauh lebih baik jika dibandingkan dengan profesi serupa di dalam negeri.

Tabel 1. Rentang gaji Pekerja Migran Indonesia (PMI) di luar negeri

No	Negara	Formal	Informal
1	Singapura	N/A	Gaji minimum (pekerja migran baru): SGD 689 (6,89 juta) – 9 juta (untuk yang lama)
2	Hong Kong	N/A	Minimum salary: HKD 4,630 (8,52 juta) On average: HKD 5,144 (9,5 juta) Selama pandemic mengalami kenaikan HKD 7000-9000 (12,8-16,5 juta)
3	Taiwan	NT 22,000 (11,3 juta) – NT 24,000 (12,36 juta)	NT 18,000 (9,2 juta) – NT 20,000 (10,3 juta)
4	Korea Selatan	15 juta – 30 juta (termasuk lembur)	NA
5	Malaysia	RM 1498 (upah minimum) (5 juta)	RM 1200 (4 juta)
6	Saudi Arabia	N/A	Riyal 1000-1500 (3,8-5,7) juta

Sumber: diolah dari berbagai sumber

Meski selama pandemi COVID-19 ini pengiriman PMI dilaporkan mengalami tren penurunan, PMI yang sudah ada di luar negeri tetap menghadapi beberapa resiko ketika bekerja[6], seperti (1) Gaji dibawah ketentuan (*underpaid*), (2) Gaji terlambat dibayar, (3) Gaji ditahan, (4) Tidak mendapat lembur atau tunjangan sesuai ketentuan, (5) Jam kerja yang panjang, (6) Kekerasan fisik, (7) Kekerasan seksual, (8) Kekerasan psikologis dan lain sebagainya. Laporan dari ILO[7] terkait dengan kondisi pekerja migran di ASEAN, termasuk pekerja migran Indonesia, pada masa pandemi memperlihatkan bahwa di dalam situasi pandemi PMI mengalami berbagai situasi kekerasan, yang berpotensi menempatkan pekerja migran dalam situasi kerja paksa. Secara umum, studi ini menunjukkan beberapa problem spesifik yang dialami pekerja migran, seperti: (a) Pengakhiran kontrak, atau ancaman untuk diberhentikan (b) Dipaksa untuk bekerja di luar keinginan mereka (c) Diwajibkan untuk mengambil cuti/cuti sakit yang tidak dibayar (d) Ketidakmampuan untuk menolak pekerjaan selama *lockdown* (e) Pengurangan hari kerja dan pembayaran upah, atau ketidakpastian pembayaran upah berikutnya (f) Ancaman, pelecehan, atau kekerasan dari majikan (g) Paspor atau dokumen hukum lainnya dipegang oleh majikan.

[5] Ibid.
[6] World Bank. Ibid.
[7] Experiences of ASEAN migrant workers during COVID-19: Rights at work, migration during the pandemic, and remigration plans (Second assessment), ILO in Asia and Pacific, https://www.ilo.org/asia/publications/issue-briefs/WCMS_816428/lang--fr/index.htm

Tabel 2. Kerentanan Pekerja Migran Perempuan pada seluruh tahapan migrasi

Bentuk Kekerasan berbasis gender selama bekerja	Pelaku kekerasan	Lokus Kekerasan	Dampak
1. Perkosaan 2. Pelecehan seksual 3. Penganiayaan 4. Jam kerja lebih dari 8 jam (sampai 18 jam) 5. Tidak ada kamar tidur (tidur di kamar mandi, tidur di ruang tamu) 6. Pembatasan akses komunikasi 7. Tidak boleh keluar rumah 8. Tidak ada hari libur 9. Pengusiran 10. Pemaksaan bekerja di beberapa rumah 11. Penahanan dokumen 12. Hukuman mati	1. Agency di dalam negeri 2. Agency di luar negeri 3. Majikan 4. Keluarga majikan 5. Orang tidak dikenal 6. Oknum pemerintah, polisi 7. Petugas di penjara 8. Petugas di bandara 9. Driver angkutan ke rumah 10. Petugas tahanan imigrasi	1. Penampungan 2. Daerah/kota/negara transit 3. Rumah majikan 4. Rumah keluarga majikan 5. Rumah aman 6. Penjara 7. Kantor polisi 8. Tahanan imigrasi 9. Di jalan saat melarikan diri 10. Perjalanan 11. Bandara	1. Difabel/luka permanen 2. Hamil 3. Memiliki anak 4. Depresi 5. Anacaman jika melapor 6. Hilang ingatan 7. Terlantar 8. Mengalami kriminalisasi 9. Kehilangan fungsi salah satu anggota tubuh 10. Kehilangan fungsi reproduksi perempuan 11. Trauma menahun 12. Meninggal dunia 13. Kehilangan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan baru 14. Kehilangan kesempatan untuk berkembang (skill, pengetahuan, dll) 15. Stigma sosial 16. Tidak diterima oleh keluarga, lingkungan sosial 17. Hilang kontak

Sumber: Hidayah (Migrant Care, 2021)

Fenomena feminisasi migrasi juga masih terjadi di lapangan. Feminisasi migrasi ini tidak hanya ditunjukkan oleh tingginya arus migrasi pekerja migran perempuan, namun juga ditunjukkan dengan berbagai kerentanan berbasis gender (Tittensor & Mansouri, 2017). Studi yang dilakukan UN Women[8] pada pekerja migran perempuan di ASEAN menunjukkan fakta-fakta sebagai berikut: (1) Biaya migrasi yang mahal akibat biaya administrasi dan perantara membuat perempuan pekerja migran tidak tertarik menggunakan jalur prosedural untuk bermigrasi keluar negeri. Pekerja migran juga berpotensi terjebak pada kondisi jeratan hutang. (2) Perempuan pekerja migran di Asean mendominasi pekerja berketerampilan rendah.(3) Perlindungan sosial yang terbatas di negara-negara ASEAN bagi pekerja migran perempuan.(4) Perempuan pekerja migran lebih banyak bekerja di sektor informal. Disisi lain perempuan pekerja migran kerap terpaksa menjadi 'tidak berdokumen' karena pengaturan visa di negara tujuan yang melekat pada majikan. Ketika pekerja migran mengalami kekerasan di tempat kerja, melarikan diri, maka visanya otomatis dibatalkan. Hal ini sangat umum terjadi di Malaysia. (5) Informasi yang terbatas membuat pekerja migran tidak terlindungi dan tidak memiliki akses yang memadai kepada bantuan untuk pemenuhan hak-hak pekerja migran.

Meski Asia Pasifik masih menjadi tujuan utama pekerja migran Indonesia, Eropa juga menjadi *emerging destination* bagi pekerja migran Indonesia. Italia misalnya menjadi

[8] UN Women, Women Migrant Workers in The ASEAN Community, NA

negara tujuan penempatan ketiga pada semester pertama di tahun 2021.[9] Pekerja migran Indonesia di Italia umumnya bekerja sebagai Anak Buah Kapal (ABK), baik kapal pesiar maupun nelayan, di Italia, Malta, Siprus dan San Marino. ABK, utamanya mereka yang bekerja di kapal nelayan juga kerap mendapatkan masalah ketenagakerjaan, dari mulai permasalahan kontrak kerja, ketidaksesuaian gaji dengan beban kerja, kondisi kerja yang tidak kondusif, hingga dugaan tindak kekerasan fisik atau verbal.[10]

Selain Italia, Polandia juga menjadi salah satu negara tujuan calon pekerja mgran Indonesia. Ada permintaan lebih dari 400 ribu pekerjaan di sektor formal dari Polandia. Karena ketiadaan aturan mengenai biaya penempatan, calon pekerja migran diminta membayar uang pemberangkatan yang cukup besar kepada calo, dan kerap kali diberangkatkan tidak melalui agen ketenagakerjaan resmi.[11] Calon pekerja migran juga kerap mengalami problem gagal berangkat, meskipun sudah membayar biaya penempatan.[12] Akibat pandemi dan menurunnya aktivitas ekonomi, pekerja migran Indonesia juga ada yang harus dipulangkan ke Indonesia.[13]

Populasi yang menua (*aging country*) membuat Belanda membuka peluang penempatan pekerja migran Indonesia untuk bekerja sebagai perawat atau caregiver.[14] Selain itu pekerja Indonesia juga banyak bekerja tanpa dokumen di Belanda sebagai pekerja rumah tangga.[15] Problem populasi yang menua juga dialami oleh Jerman, yang membutuhkan pekerja migran untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam negeri.[16] Pemerintah Indonesia sendiri saat ini sedang menginisiasi program G to G (*government to government*) untuk penempatan perawat ke Jerman. Persiapan penempatan yang membutuhkan waktu 9 bulan membuat calon pekerja migran tidak sepenuhnya tercakup oleh manfaat asuransi pra penempatan yang hanya mencakup periode 5 bulan. Matrix Permasalahan Pekerja Migran di Beberapa Negara Eropa dan Potensi Pemulihan (Remedies) melalui Jamsos dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Permasalahan PMI di Eropa

Negara	Permasalahan	Potensi Pemulihan Jamsos
Italia	kontrak kerja	NA
	Ketidaksesuaian gaji dengan beban kerja	NA
	Kondisi Kerja yang Buruk	NA
	Tindakan Kekerasan	JKK (dikategorikan kecelakaan kerja)
	Dipulangkan karena mengalami permasalahan	JKK (santunan uang bagi pekerja yang mengalami masalah)

[9] https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/07/27/indonesia-tempatkan-362-ribu-pekerja-migran-pada-semester-i-2021
[10] https://kemlu.go.id/rome/id/news/7910/upaya-kbri-roma-dalam-menyelesaikan-permasalahan-pekerja-migran-indonesia-di-negara-akreditasi
[11] https://bp2mi.go.id/berita-detail/bersama-kementerian-dan-perwakilan-bp2mi-bahas-penempatan-dan-pelindungan-pmi-ke-polandia
[12] https://lombokpost.jawapos.com/selong/05/03/2021/bayar-rp-35-juta-empat-calon-tki-asal-lotim-gagal-berangkat-ke-polandia/
[13] https://kemlu.go.id/portal/id/list/view/86/tiga-kbri-di-eropa-fasilitasi-kepulangan-18-wni-dari-polandia
[14] https://katadata.co.id/maesaroh/berita/6177c6f745ade/peluang-pekerja-migran-belanda-butuh-80-ribu-perawat-gaji-rp57-juta
[15] http://majalahsedane.org/migran-indonesia-di-belanda/
[16] https://www.dw.com/id/penelitian-jerman-perlu-260-ribu-pekerja-migran-per-tahun/a-47474041

		JHT
Polandia	Dipulangkan (karena pandemi)	JKK (santunan uang bagi pekerja yang mengalami masalah)
		JHT
Belanda	Overstay	NA
Jerma	Persiapan pemberangkatan 9 bulan, lebih pajang dari cakupan Jamsos pra pemberangkatan yang 5 bulan	Jamsos PMI (pra keberangkatan)

Sumber: Data Lapangan & Studi Meja

Secara umum, penelitian ini menemukan bukti-bukti empiris kerentanan pekerja migran adalah beberapa resiko kerja yang tidak berbeda dengan sektor industri formal lainnya; sakit di luar negeri, PHK dan gagal berangkat, serta gagal penempatan. Gagal berangkat menjadi problem umum yang banyak ditemui pada masa pandemi. Negara yang dikategorikan paling rentan adalah Malaysia dan Saudi. Sementara negara-negara Asia Pasifik lainnya relatif memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja migran Indonesia.

Sayangnya, dimensi gender dan kerentanan berbasis gender di atas belumlah cukup diakomodir dalam skema Jaminan Sosial PMI. Dalam skema Asuransi TKI yang lama (konsorium), pernah memasukkan secara spesifik kekerasan fisik dan kekerasan seksual dalam risiko yang ditanggung. Kedua kekerasan ini dipisahkan dari kategori kecelakaan kerja, sehingga lebih sensitif gender. Bahkan, risiko gangguan jiwa pun dimasukkan sebagai risiko yang dapat ditanggung. Sementara itu, dalam skema BPJamsostek saat ini, risiko kekerasan seksual dimasukkan dalam Jaminan Kecelakaan kerja (JKK) termasuk tanggungan perawatannya. Namun hal ini dirasa belum memadai. *"Ada kaitannya persoalan asuransi itu dengan sektor kerja dan jenis kelamin karena PRT perempuan tinggi mengalami Pelecehan seksual sampai ke perkosaan. Beda banget sama asuransi konsorsium TKI yang dulu sebelum 2017, masalah ini masih bisa dicover dan klaimnya juga lebih mudah. Sehingga kalo ada korban perkosaan masih mendapatkan kompensasi untuk pemulihan dan akibat yang ditimbulkan. Arab Saudi dan Malaysia, modusnya pelaku bukan hanya majikan juga sesama pekerja migran, yang pura-pura menolong. Sedari awal tidak ada bpjs, atau kalopun adaa BPJS tidak masuk komponen yang dicover." (Interview, Kholili, 2021)*

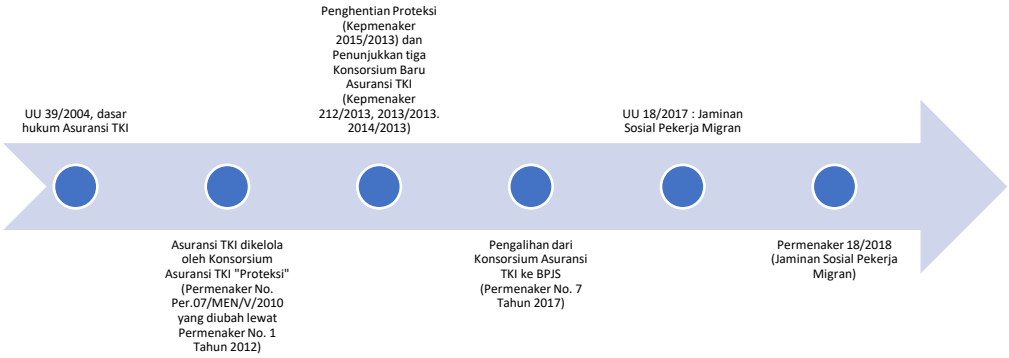
1.2. Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara[17]. Secara khusus, Jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia merupakan bentuk perlindungan yang di peruntukan bagi warga Indonesia yang bekerja di luar Negeri dengan tujuan menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia; dan menjamin pelindungan hukum,

[17] https://www.djsn.go.id/sjsn/asas-tujuan-dan-prinsip-sjsn

ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya. UU 39/2004 menetapkan bahwa pekerja migran wajib ikut serta dalam program Asuransi TKI,[18] dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses penempatan.[19] UU ini bahkan menetapkan sanksi pidana bagi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) (atau sekarang disebut P3MI) yang tidak mengikutsertakan pekerja yang ditempatkannya dalam asuransi TKI.[20] Pemerintah, pada tahun 2010 menetapkan cakupan pertanggungan Asuransi TKI sekaligus menetapkan konsorsium asuransi TKI, yang disebut "Proteksi", yang terdiri dari 48 perusahaan asuransi dan 8 pialang, sebagai pelaksana asuransi. Hasil audit BPK menunjukkan pengelolaan asuransi TKI tidak efektif.[21]

Untuk memperbaiki layanan asuransi TKI, pada tahun 2013 pemerintah menghentikan Asuransi Proteksi[22] dan memenetapkan tiga konsorisum asuransi baru : Mitra TKI[23], Astindo[24] dan Jasindo[25]. Pada tahun 2015, BPK merekomendasi agar Asuransi TKI dievaluasi.[26] Selain problem layanan dan pemenuhan hak pekerja migran, secara mendasar asuransi TKI dianggap sebagai salah satu bentuk 'swastanisasi" perlindungan bagi pekerja migran yang seharusnya menjadi tanggung jawab negara.[27] Guna memastikan negara hadir dalam melindungi pekerja migran dan keluarganya, pemerintah pada tahun 2017, menghentikan program asuransi TKI yang dikelola oleh swasta dan kemudian digantikan oleh program Jaminan Sosial Pekerja Migran yang dikelola oleh (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).[28]



Gambar 1. Peralihan perlindungan PMI dari Konsorsium Asuransi TKI kepada BPJS

[18] Pasal 68
[19] Pasal 63
[20]Pasal 102
[21] Factsheet BPK RI, https://www.bpk.go.id/assets/files/storage/2013/12/file_storage_1386764964.pdf, diakses pada 10 October 2021.
[22] Kepmenaker No 215 tahun 2013.
[23] Kepmenaker No 214 tahun 2013
[24] Kepmenaker No 213 tahun 2013 dengan perubahan Kepmenaker 20/2014
[25] Kepmenaker No.212 tahun 2013
[26] https://jdih.bpk.go.id/wp-content/uploads/2015/05/BPK-Pemerintah-harus-evaluasi-asuransi-TKI.pdf, diakses pada 10 October 2021
[27] Rieke Dyah Pitaloka misalnya menyatakan bahwa "... tugas dari pelatihan dan perlindungan TKI yang selama ini menjadi tugas swasta, harus beralih menjadi tugas negara sesuai dengan konstitusi,"
(Kompas.co, 29 November 2011)
[28] Permenaker 7/2017

Beberapa peraturan kebijakan yang di keluarkan pemerintah dalam rangka perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara umum tertuang dalam UU No 18 tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya, dan lebih kongkrit tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 18 tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan ini menggantikan Peranturan Menteri Nomor 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia (Adha dkk, 2020). Indonesia, seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal[29].

Dalam program Jaminan Sosial untuk Pekerja Migran, pekerja migran yang akan berangkat ke luar negeri wajib terdaftar sebagai peserta Jaminan Sosial PMI.[30] Jaminan Sosial ini rerdiri atas Jaminana Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) yang wajib sifatnya[31] serta Jaminan Hari Tua (JHT) yang sifatnya sukarela[32]. PMI sebagai peserta program jaminan sosial ini terdiri atas : (a) PMI yang ditempatkan oleh **Pelaksana Penempatan** yang membayar iuran untuk mendapatkan pelindungan pada saat sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja, dan (b) PMI **Perseorangan** yang membayar iuran untuk mendapatkan pelindungan pada saat selama bekerja dan setelah bekerja.

Perlindungan sebelum bekerja bagi PMI dapat dilihat dari segi administratif serta adanya perlindungan yang bersifat teknis, paling sedikit meliputi: pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi, peningkatan kualitas calon melalui pendidikan dan pelatihan kerja, jaminan sosial, fasilitas pemenuhan hak calon pekerja migran Indonesia, penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja, pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia, serta pembinaan dan pengawasan. Hal yang perlu diperhatikan adalah permintaan pekerja migran Indonesia tersebut harus berasal dari perwakilan Indonesia di negara tujuan penempatan atau mitra usaha di negara tujuan penempatan dan/atau calon pemberi kerja, baik perseorangan maupun badan usaha asing di negara tujuan penempatan. Di samping itu, informasi tersebut harus diverifikasi oleh atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk (Widodo & Belgradoputra, 2019).

Perlindungan selama bekerja meliputi: adanya pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk, pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, memfasilitasi pemenuhan hak pekerja migran Indonesia, memfasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan, juga pemberian layanan jasa ke konsuler, pendampingan mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa pemberian fasilitas jasa advokat oleh pemerintah pusat dan/atau perwakilan Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat, dan memfasilitasi repatriasi. Tentu saja perlindungan dimaksud dilakukan dengan tidak

[29] https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/pekerja-migran-indonesia.html
[30] Pasal 5, UU 18/2017
[31] Pasal 3 (1), Permenaker 18/2018
[32] Pasal 3 (2), Permenaker 18/2018

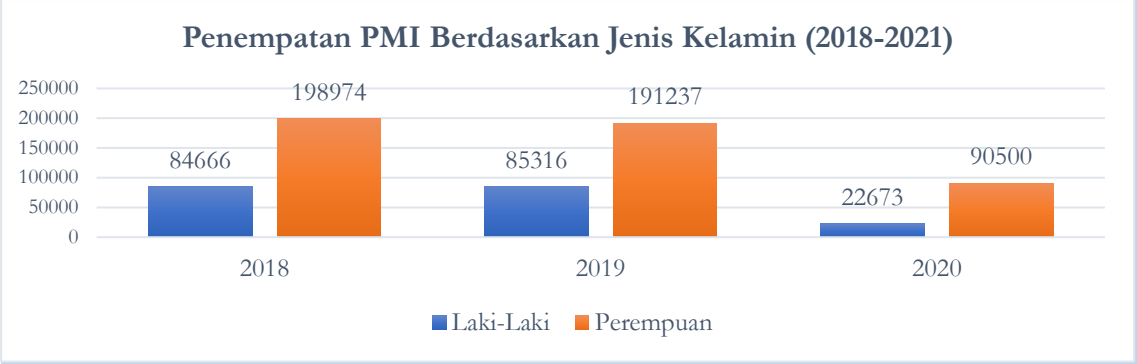
mengambil alih tanggung jawab pidana dan/atau perdata pekerja migran Indonesia dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.

Perlindungan setelah bekerja meliputi: fasilitas kepulangan sampai daerah asal, penyelesaian hak pekerja migran Indonesia yang belum terpenuhi, fasilitas pengurusan pekerja migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia, rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial dan pemberdayaan pekerja migran Indonesia dan keluarganya. Perlindungan terakhir ini dilakukan oleh pihak pemerintah pusat bersama-sama dengan pemerintah daerah. Kepulangan pekerja migran Indonesia dapat terjadi karena berakhirnya perjanjian kerja, cuti, pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir, mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaan lagi, mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lainnya, terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan penempatan, deportasi oleh pemerintah negara tujuan penempatan, meninggal dunia di negara tujuan penempatan, dan/atau sebab lain yang menimbulkan kerugian pekerja migran Indonesia.

Seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4, mayoritas pekerja migran asal Indonesia adalah perempuan. Kecenderungan ini sejalan dengan tren global yang menunjukkan peningkatan perempuan yang bermigrasi - atau dikenal dengan *feminization of migration* - juga menjadi salah satu kecenderungan yang mewarnai migrasi di abad 21 ini (Castles& Miller, 2003). Munculnya *feminization of migration* ini tidak bisa dilepaskan dari adanya re-organisasi kerja di kota-kota besar di negara-negara maju yang mengubah peran perempuan di sektor publik, dan kecenderungan *aging country*, terutama di kawasan Asia Pasfik dan Eropa, yang membuka peluang berkembangan *care industry* yang diisi oleh pekerja migran perempuan.

Dari negara pengirim, ada beberapa faktor yang menyebabkan tingginya partisipasi perempuan sebagai pekerja migran, seperti pendapatan suami yang tidak cukup untuk menghidupi keluarga; Tekanan keluarga, terhadap anak perempuan, misalnya, yang dianggap sebagai sumber pendapatan yang dapat diandalkan bagi keluarga melalui kiriman wesel (*remittances*); Perempuan dipersiapkan untuk menjadi pekerja migran, menyusul ketiadaan peran alternatif yang mungkin di kampungnya, kecuali di wilayah perkotaan sebagai pekerja rumah tangga; Perempuan kepala keluarga, atau perempuan yang hidup/tinggal sendirian yang memiliki peluang ekonomi yang terbatas di kampungnya; dan Migrasi merupakan substitusi perceraian di masyarakat yang melarang atau tidak menerima perceraian (Setiawan, 2017).

Feminisasi migrasi ini tidak hanya menisyaratkan jumlah pekerja migran yang besar, tapi kerentanan yang juga tinggi yang mungkin dialami oleh pekerja migran perempuan. Selain perempuan pekerja migran, pekerja perkebunan dan ABK (anak buah kapal) juga termasuk dalam kategori pekerja rentang yang bekerja di sektor yang berbahaya.



Sumber: Diolah dari data BP2MI (2020)

Gambar 2. Penempatan PMI berdasarkan gender (2018-2020)

Perlindungan pekerja migran Indonesia dalam uraian di atas masih terdapat kekurangan terutama pada penegakan hukumnya. Walaupun ketentuan perundang-undangan telah disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, tetapi sudah dapat dibaca bahwa persoalan mendasar tidak adanya konsekuensi dalam penegakan hukum, sehingga rasa keadilan masih belum terasa. Selain itu, Kementerian Ketenagakerjaan mencatat setidaknya terdapat 6 (enam) masalah besar terkait tata kelola implementasi jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia (PMI)[33].

Pertama, belum tercakupnya perlindungan bagi PMI yang mengalami kecelakaan kerja dan membutuhkan perawatan di negara penempatan. Kedua, manfaat JKK dan JKM yang belum sejalan dengan PP 82 Tahun 2019 tentang perubahan atas PP No 44 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program JKK dan JKM. Padahal sudah jelas dalam PP 82 Tahun 2019, menghimpun terkait manfaat program JKK sebelum dan setelah bekerja, perlindungan atas risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya.

Ketiga, adanya persyaratan lain dalam pengajuan klaim di luar persyaratan yang sudah diatur dalam Permenaker 18 tahun 2018 tentang Jamsostek PMI. *Keempat,* belum adanya bantuan bagi anak PMI yang belum memasuki jenjang pendidikan, dan orang tuanya apabila mengalami cacat total atau meninggal dunia. *Kelima*, terbatasnya akses bagi PMI yang akan melakukan perpanjangan kepesertaan dari negara penempatan dalam pembayaran iuran. *Keenam*, pengajuan klaim masih bersifat manual sehingga kesulitan dalam mengetahui kemajuan klaim penerima manfaat. Keenam permasalahan diatas juga ditemukan dan dikonfirmasi oleh temuan-temuan dalam penelitian ini.

Untuk menyelesaikan 6 permasalahan tata kelola tersebut, Kemnaker mengaku telah menyiapkan dua hal. Pertama, mendorong Pelaksanaan Pasal 29 ayat (4) Undang

[33] https://www.liputan6.com/news/read/4566325/deretan-masalah-pekerja-migran-dan-penyelesaiannya-dari-menaker

undang Nomor 18 tahun 2017 mengenai Kerjasama antar BPJS Ketenagakerjaan dengan Lembaga Pemerintah dan/atau Swasta untuk mengcover risiko yang belum/tidak bisa dicakup oleh BPJS Ketenagakerjaan. Kedua, mendorong BPJS Ketenagakerjaan untuk menyusun *action plan* dalam menerapkan peraturan menteri ketenagakerjaan tentang jaminan sosial bagi PMI, serta Pelaksanaan Pelaporan sesuai Pasal 38 Permenaker No. 18 Tahun 2018, sebagai dasar Evaluasi pelaksanaan Jaminan sosial bagi PMI.

1.3. Perlindungan Bagi Pekerja Migran di Luar Negeri

Secara umum negara-negara di Asia Pasifik memberikan jaminan sosial yang beragam bagi pekerja migran, meskipun dalam banyak hal masih belum dirasa memadai.[34] Jaminan sosial yang tersedia di negara tujuan, mendorong munculnya kebutuhan untuk memperluas manfaat dan memberlakukan prinsip portability.[35] Disisi lain, tidak semua negara memiliki kebijakan yang memungkinkan **prinsip portability** diterapkan, seperti yang terjadi pada Singapura.

1.3.1. **Singapura.** Pemerintah Singapura mewajibkan majikan membeli asuransi bagi pekerja migran yang dipekerjakannnya. Asuransi ini menjadi syarat dari pemberian visa kerja (working permit) bagi pekerja migran. Pertanggungan asuransi paling sedikit mencapai SGD 15,000 (atau sekitar 150 juta rupiah) per tahun, yang mencakup perawatan rumah sakit dan operasi, termasuk untuk sakit yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.[36]. Selain asuransi, pekerja juga dapat melakukan klaim *Work Injury Compensation Act* (WICA), dimana pekerja dapat melakukan klaim atas kecelakaan kerja yang muncul, meskipun WICA ini belum dapat diberlakukan untuk pekerja rumah tangga[37]. Pemerintah Singapura sendiri tidak bersedia melakukan perjanjian bilateral terkait dengan ketenagakerjaan termasuk dengan Indonesia.[38] Pemerintah Singapura berencana untuk meluncurkan sistem perlindungan Kesehatan bagi pekerja migran untuk menangani wabah penyakit, seperti COVID-19 pada akhir tahun 2021[39].

1.3.2. **Malaysia**. Sejak tahun 2019, Malaysia menetapkan bahwa pekerja migran di Malaysia harus berpartisipasi dalam skema jaminan sosial (SOCSO) yang sebelum hanya diberikan khusus

---

[34] Lihat, Yeoh, B. S., Goh, C., & Wee, K. (2020). Social protection for migrant domestic workers in Singapore: International conventions, the law, and civil society action. *American Behavioral Scientist*, *64*(6), 841-858.

[35] ILO Multilateral Framework (2006, hal. 8) tentang Labour Migration menghimbau agar negara mempertimbangkan kerjasama bilateral, regional atau multilateral untuk menyediakan cakupan dan manfaat jaminan sosial, serta menerapkan portabilitas hak jaminan sosial gai pekerja migran regular, dan jika memungkinkan bagi pekerja migran irregular.

[36] https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/sector-specific-rules/work-permit-conditions

[37] Justice Without Borders, A Practitioner's Manual for Migrant Workers: Pursuing Civil Claims in Singapore and from Abroad, 2016

[38] Ibid, baca juga: Charmian Goh, Kellynn Wee, Brenda S.A. Yeoh, Migration governance and the migration industry in Asia: moving domestic workers from Indonesia to Singapore, *International Relations of the Asia-Pacific*, Volume 17, Issue 3, September 2017, Pages 401–433, https://doi.org/10.1093/irap/lcx010

[39] https://economictimes.indiatimes.com/news/international/singapore-to-roll-out-new-healthcare-system-for-foreign-workers/articleshow/83980818.cms, diakses pada November 1, 2021

bagi warga negara Malaysia. Pengaturan SKEMA ini sekaligus mengakhiri kewajiban asuransi Kesehatan wajib bagi pekerja migran (SPIKPA) dan *Foreign Workers Compensation Scheme* (FWCS) yang sebelumnya diberlakukan. Perlindungan SOCSO termasuk penyediaan layanan Kesehatan untuk kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaa, termasuk pengobatan gratis di klinik dan rumah sakit pemerintah.[40] SOCSO juga memberikan layanan bagi pekerja yang terkena Covid di tempat kerja.[41]

1.3.3. **Taiwan**. Seluruh warga negara dan orang asing yang berada di Taiwan lebih dari enam bulan, termasuk pekerja migran, wajib ikut serta dalam skema National Health Insurance (NHI) yang dikelola oleh *National Health Insurance Administrative* (NHIA). Pekerja migran di Taiwan wajib membayar 30% dari total iuran, sementara majikan menanggung 60% dan pemerintah Taiwan menanggung 10% iuran premi. Manfaat termasuk layanan preventif, primer, spesialis, rumah sakit dan layanan Kesehatan jiwa.[42] Baru-baru ini pemerintah Taiwan mewajibkan seluruh pekerja migran untuk menjadi peserta Asuransi Covid, yang harus dimiliki sebelum pekerja migran masuk ke Taiwan. Asuransi Covid bagi pekerja migran ini dikelola oleh swasta, dan akan menanggung risiko pengobatan dan biaya perawatan rumah sakit jika mereka didiagnosis atau mengidap COVID-19 dalam periode 30 hari sejak mereka tiba di Taiwan[43]. Secara umum, memang akses pekerja migran pada *healthcare* di Taiwan lebih baik dan lebih terjangkay dibandingkan negara-negara Asean lainnya (Weng et al., 2021).

1.3.4. **Hong Kong**. *Employment Ordinance* (EO) di Hong Kong, mengatur semua hubungan kerja antara pekerja dan majikan, termasuk pekerja rumah tangga migran. Pekerja migran berhak atas hak ketenagakerjaan yang sama, termasuk asuransi Kesehatan dan kecelakaan kerja. Pemerintah Hong Kong memberlakukan kontrak standar, termasuk untuk pekerja rumah tangga migran. Di dalam kontrak tersebut tercantum kewajiban majikan untuk mengasuransikan pekerjanya dengan asuransi Kesehatan dan kecelakaan kerja, dan kewajiban majikan untuk membayar biaya pengobatan pekerja rumah tangga yang sakit yang tidak ditanggung oleh asuransi.[44] Seperti halnya di Singapura, penyedia asuransi Kesehatan dan kecelakaan kerja adalah entitas swasta.

1.3.5. **Saudi Arabia.** Saudi mewajibkan majikan yang memperkerjakan pekerja asing untuk mendaftarkan pekerja asing dan keluarganya dalam skema asuransi Kesehatan, yang terhubung dengan system pembaruan visa kerja bagi pekerja asing,[45] namun aturan ini tidak menyebutkan kewajiban serupa bagi majikan yang memperkerjakan pekerja rumah tangga migran. UU No. 310 tahun 2013 (UU Pekerja rumah tangga Migran), mewajibkan majikan untuk menanggung biaya pengobatan dari pekerja migran yang sakit. Saudi Arabia

[40] , akses 15 Oktober 2021
[41] https://www.perkeso.gov.my/tuntutan-faedah-berkaitan-COVID-19.html
[42] https://www.commonwealthfund.org/international-health-policy-center/countries/taiwan, diakses pada 20 October 2021
[43] https://focustaiwan.tw/business/202111160029, diakses 25 November 2021
[44] https://www.immd.gov.hk/eng/forms/forms/fdhcontractterms.html, diakses 25 Oktober 2021
[45] https://gulfbusiness.com/saudi-warns-fines-suspension-firms-fail-provide-health-insurance/

menyediakan *screening* dan layanan Kesehatan gratis bagi seluruh warga negara Saudi dan pekerja migran asing yang bekerja di Saudi.[46]

2. PERTANYAAN PENELITIAN

Setelah melihat berbagai latar belakang di atas, penelitian ini hendak menjawab beberapa pertanyaan sebagai berikut: (1) Jenis tunjangan jaminan sosial apa yang paling penting dan dibutuhkan oleh PMI? (2) Sejauh mana informasi dan layanan yang telah diberikan oleh BPJamsostek, dan apa yang telah dilakukan BPJamsostek dan pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan partisipasi PMI?(3) Bagaimana situasi objektif layanan dan sistem pendukung BPJamsostek bagi PMI di luar negeri? (4) Apa saja tantangan dan peluang BPJamsostek dalam upaya memperluas partisipasi atau kepesertaan PMI?

[46] Ali MA; Al-Khani AM; Sidahmed LA. Migrant health in Saudi Arabia during the COVID-19 pandemic. East Mediterr Health J. 2020;26(8):879–880. https://doi.org/10.26719/emhj.20.094, dapat diakses di http://www.emro.who.int/emhj-volume-26-2020/volume-26-issue-8/migrant-health-in-saudi-arabia-during-the-COVID-19-pandemic.html, diakses pada 25 Oktober 2021.

II. METODOLOGI

1. KERANGKA KONSEPTUAL: *NON-TAKE UP (NTU)*

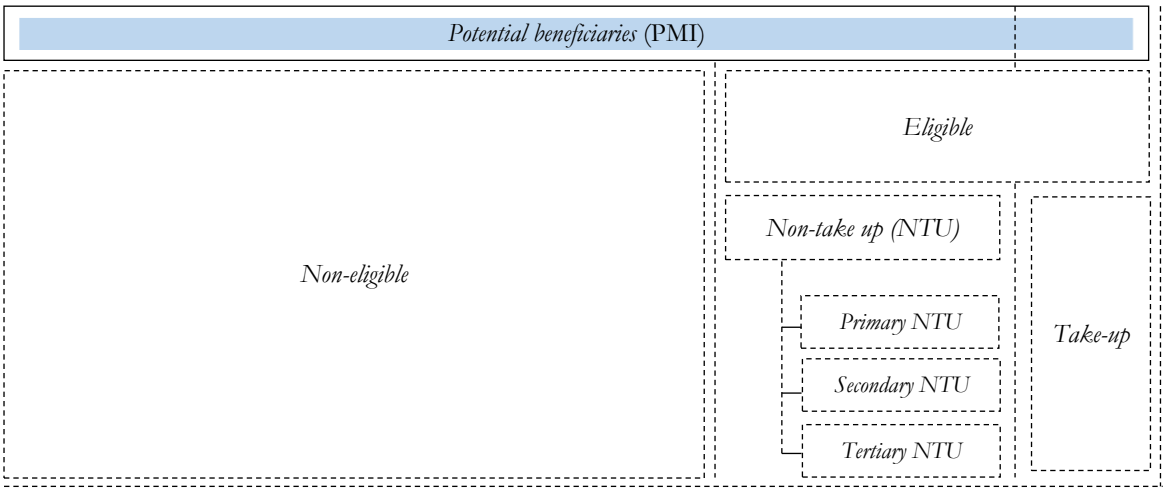
Upaya untuk memberikan manfaat Jaminan Sosial kepada mereka yang masuk dalam target atau sasaran tentu tidaklah mudah. Ada banyak peluang terjadinya kesalahan *(error)* atau ketidaktepatan (*mistargeted*) dalam prosesnya. Sebagai contoh adalah kesalahan dalam bentuk berbentuk 'pembayaran lebih' dari besaran tunjangan yang semestinya diterima oleh penerima manfaat. Di sisi lain, manfaat sosial mungkin saja tidak bisa mencapai atau menjangkau mereka yang memenuhi syarat untuk itu. Kasus kedua ini adalah contoh kasus *non-take up*, yang didefinisikan sebagai sejauh mana individu gagal menerima manfaat sosial yang sebenarnya mereka berhak dapatkan. Kondisi dimana individu atau rumah tangga – dalam konteks ini adalah PMI – tidak dapat menerima manfaat penuh dari jaminan sosial yang menjadi haknya inilah yang disebut sebagai *Non-take up* (NTU) (van Oorschot, 1991).

Kedua jenis kesalahan di atas memiliki implikasi serius, yakni dapat membatasi efektivitas kebijakan sosial. Kesalahan tersebut bisa jadi akan menunjukkan perbedaan perlakuan antar individu yang seharusnya diperlakukan sama secara *ex-ante*. Selain itu, *error* tersebut juga akan membuat hasil dari kebijakan sulit diprediksi. Secara alami, efek 'pembayaran lebih' berbeda secara diametral dengan efek *non-take up*, dimana sebenarnya ia "menghemat" uang publik. Menurut Oorschot (2002), persoalan *non-take up* ini menjadi jarang dikaji atau *underrated* karena adanya asumsi yang kuat di tengah masyarakat bahwa individu-individu memiliki kecenderungan untuk berlomba-lomba mengambil hak-nya (*over consumption of social rights*), padahal dalam kenyataan tidaklah demikian (Matsaganis, 2010). Banyak pertanyaan terkait dengan apakah manfaat kebijakan tersebut benar-benar sampai kepada mereka yang berhak mendapatkannya.

Tingginya tingkat NTU ini dapat dianggap bermasalah karena beberapa alasan (Fuchs, 2007). *Pertama*, tujuan dan manfaat program untuk mencapai kesejahteraan menjadi tidak sepenuhnya tercapai. Dengan kata lain, terjadi kegagalan dalam penyediaan jaring pengaman bagi mereka yang membutuhkan (karena manfaat yang ditargetkan seringkali tidak mencapai target kelompok) dan dalam mengurangi kemiskinan. Ketepatan dan efektivitas jaminan sosial sebagai instrumen negara kesejahteraan menjadi patut dipertanyakan. *Kedua*, NTU menyebabkan disparitas yang tidak dapat dibenarkan di antara klien yang memenuhi syarat. Terlebih jika "ketidaksengajaan" ini berlangsung secara sistemik dan merugikan banyak penerima manfaat. *Ketiga,* NTU mengurangi kapasitas untuk mengantisipasi dampak sosial dan keuangan dari kebijakan tersebut, sehingga jaminan sosial yang sedang berjalan tidak dapat dianggap sebagai indikator yang dapat diandalkan, termasuk sulit untuk melihat apakah peningkatan jumlah peserta disebabkan oleh meningkatnya kebutuhan atau hanya karena tingkat *take-up* yang lebih tinggi.

Dari ketiga permasalahan di atas, maka penelitan ini menggunakan NTU sebagai kerangka acuan (*framework*) sekaligus pendekatan untuk menganalisis cakupan Jamsos PMI.

Alasan penggunaan NTU ini setidaknya ada tiga. *Pertama*, NTU sebagai sebuah *framework* masih sangat jarang digunakan dalam kajian dan penelitian terkait partisipasi jaminan sosial, terutama di Indonesia. *Kedua*, NTU dapat memberikan gambaran yang lebih jelas terkait sampai tidaknya manfaat sosial dari Jamsos PMI kepada mereka yang berhak. Jika hanya menggunakan data kepesertaan dan non-kepesertaan saja, maka tidak akan mampu memotret ragam alasan mengapa PMI tidak mengambil manfaat yang seharusnya mereka terima. *Ketiga*, NTU sebagai alat metodologis dapat membantu peneliti untuk memilah dan membangun berbagai tipologi sesuai dengan level dan ragam permasalahan yang dihadapi penerima manfaat dalam mengakses manfaat Jaminan Sosial (Kaiser & Frick, 2000)



Gambar 3. *Non-take up* (NTU) dalam program Jaminan Sosial

Dalam kasus rendahnya partisipasi dan kepesertaan Jaminan Sosial, biasanya ada indikasi permasalahan di tiga level: peserta (*client*), operasional/administrasi (*administration*), dan desain kebijakan (*policy design*) (Mechelen & Janssens, 2017). Ketiga level masalah ini melahirkan tiga tipologi umum dalam NTU dalam jaminan sosial. Pertama adalah *primary non-take up*, dimana penerima manfaat potensial – dalam hal ini PMI – tidak melakukan klaim atas hak-hak mereka, baik secara sengaja maupun tidak. Kedua, *secondary NTU,* yakni ketika penerima manfaat melakukan klaim atas hak-haknya namun ditolak karena alasan/kesalahan administratif. Dalam kasus *secondary NTU* ini, biasanya terkait langsung dengan berbagai persayaratan administratif yang menghambat atau menyulitkan PMI untuk melengkapi aplikasi permohonan klaimnya. Kesalahan juga bisa terjadi karena kesalahan dalam prosedur evaluasi. Ketiga, *tertiary NTU*, yakni ketika kelompok rentan yang mestinya mendapat perlindungan atau jaminan sosial tetapi tidak dapat mengakses jaminan tersebut karena dianggap tidak memenuhi syarat (*eligibility rules*).

2. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini merupakan studi cepat (*rapid study*) yang memadukan beragam teknik pengumpulan data dan informasi guna menyajikan sebuah sintesis terkait permasalahan yang menjadi pokok penelitian dalam waktu yang relatif singkat. Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain wawancara mendalam, *online survey*, diskusi kelompok terfokus, *background paper*, hingga *expert peer review*. Data dan informasi dari hasil pengumpulan data kemudian diintegrasikan dan dianalisis secara tematik.

2.1. *In-depth interview* . Wawancara mendalam dilakukan secara khusus kepada informan kunci 27 Calon Pekerja Migran (CPMI), PMI yang sedang bekerja di luar negeri, dan PMI yang sudah kembali. Disamping itu, penelitian ini juga mewawancarai 11 pendamping pekerja migran dari organisasi migran yang mendampingi pekerja migran di dalam dan luar negeri. Peneliti juga secara terpisah mewawancarai BPJamsostek. Penelitian ini juga melakukan wawancara berkelompok kepada tiga orang perwakilan organisasi pekerja migran yang ada di Jakarta. Wawancara dilakukan secara tatap muka maupun virtual (*zoom*).

2.2. *Online survey (Qualtric).* Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner *online* juga dilakukan untuk menjangkau PMI di luar negeri secara cepat. *Software* yang digunakan untuk pengumpulan data online ini adalah *Qualtric*. Kuisioner terdiri dari 31 pertanyaan terbuka dan tertutup yang ditujukan untuk menggali beberapa informasi atau variabel, seperti karakteristik demografi PMI, Pengetahuan tentang Jamsos PMI, Kepesertaan Jamsos PMI, Pengalaman klaim Jamsos PMI, Perlindungan sosial PMI di luar negeri, persepsi dan sikap PMI, potensi *non-take up*, dll. Distribusi kuisioner dilakukan melalui jejaring PMI di dalam dan luar negeri. Hasil analisis dan visualisasi data survey dalam laporan ini menggunakan visme.co.

Sebanyak 114 responden PMI dari berbagai negara telah menerima link survey ini. Dari jumlah tersebut, sebanyak 65 PMI berpartisipasi dalam rapid survey ini (*response rate* 57,02%). Dari total partisipan, sebanyak 64,62% (42) telah melengkapi seluruh pertanyaan dalam kuisioner secara lengkap. Dari hasil survey online ini tercatat mayoritas responden yang telah menyelesaikan survey adalah PMI perempuan (90,5%), sebagian besar sudah menikah (47,6%) dan pernah menikah (42,9%). Responden survey online paling banyak berasal dari provinsi Jawa Tengah (35,7%), dan Jawa Timur (33,3%), lalu disusul daerah lain seperti Jawa Barat (11,9%), Lampung (7,1%), DKI Jakarta (4,7%), dan lain-lain. Sebagian besar responden adalah PMI yang ditempatkan oleh pelaksana penempatan (54,8%) dan PMI Perseorangan (28,6%). Sedangkan lokasi negara penempatan responden paling banyak adalah di Singapura (42,9%), Hong Kong (26,2%), dan Malaysia (21,42%).

2.3. *Focus Group Discussion* (FGD). Diskusi kelompok terfokus juga telah dilakukan untuk menggali informasi lebih luas terkait pengetahuan (*knowledge*) dan pengalaman (*experiences*) PMI terhadapa jaminan sosial PMI. Diskusi dilakukan dua kali

secara khusus terhadap PMI dan kepada para pemangku kepentingan lainnya, seperti BPJamsostek, DJSN, Kemnaker, BP2MI, Kementerian Luar Negeri, dan lain-lain. FGD pertama dilakukan secara online melalui aplikasi *google meet* pada tanggal 21 November 2021 dari pukul 18.00 WIB s.d. 20.00 WIB dan telah dihadiri oleh 16 PMI yang berada di luar negeri maupun yang telah kembali ke tanah air. FGD tatap muka digelar pada hari Rabu tanggal 24 November 2021. FGD juga dibagi antara kelompok perwakilan pemerintah, PMI, dan kelompok CSOs/NGOs.

2.4. *Background paper*. Studi ini juga melibatkan para praktisi dan pemerhati perlindungan sosial PMI untuk turut menuangkan gagasan serta rekomendasi untuk peningkatan kualitas jaminan sosial PMI. Di dalam background paper tersebut, akan menjawab lima pertanyaan kunci, antara lain; (1) Dampak Pandemi kepada PMI: (2) Cakupan Kepesertaan PMI dalam BPJamsostek sebelum dan selama Pandemi: (3) Kendala kendala yang ada dan dihadapi di lapangan: (4) Kebutuhan Jamsos PMI yang perlu disediakan oleh Penyedia (BPJamsostek): (5) Potensi perluasan Pelayanan dan Sosialisasi yang perlu dilakukan oleh Penyedia (BPJamsostek). Beberapa praktisi atau pemerhati tersebut berasal dari Perwakilan Buruh Migran, Migrant-Care, Aktivis Buruh Migran, dan BPJS Watch.

III. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. DAMPAK PANDEMI TERHADAP PMI

Persoalan pekerja migran Indonesia tentu sangatlah kompleks di lapangan, terutama ketika pandemi COVID-19 melanda dunia. Pembatasan sosial COVID-19 yang terjadi dari tahun 2020 hingga 2021 ini tentu memiliki efek yang bervariasi pada pekerja migran. Tren bekerja dari rumah (*work from home*) dan banyaknya orang yang kehilangan pekerjaan juga dapat mengurangi keinginan rumah tangga untuk mempekerjakan atau mempertahankan pekerja migran rumah tangga, misalnya. *Lockdown* juga dapat menambah beban pekerjaan perawatan yang harus dilakukan dalam rumah tangga. Intensitas kerja beberapa pekerja migran rumah tangga yang tinggal di dalam rumah meningkat, begitu pula ketergantungan mereka pada majikan.[47] Bagi yang tidak tinggal dengan majikan mereka, *lockdown* juga dapat berarti hambatan untuk bekerja dan bahkan dapat menyebabkan kehilangan pekerjaan dan pendapatan. Pekerja migran juga rentan mendapatkan perlakukan diskriminasi, mendapatkan stigma dan *stereotype* dalam situasi pandemik.[48] Keputusan pemerintah untuk menghentikan penempatan pekerja migran membuat puluhan ribu pekerja migran gagal berangkat.[49] Hal ini membuat pekerja migran berisiko terjebak dalam jeratan hutan (*debt-bondage*) karena tuntutan pengembalian biaya migrasi yang sudah digunakan. Ini hanya beberapa contoh dampak pandemi terhadap pekerja migran rumah tangga. Selain itu adalah dampak pembatasan perjalanan internasional terhadap semua pekerja migran menjadi masalah yang dialami hampir seluruh negara (Rao et al., 2021).

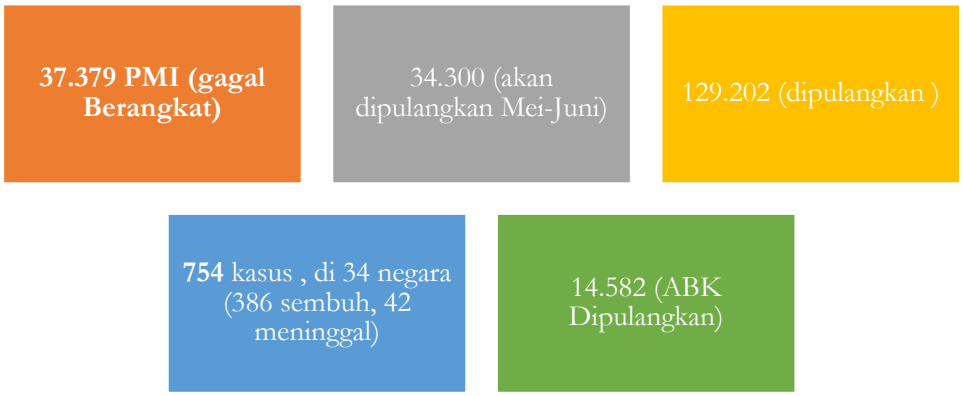
Selama pandemi, kelangsungan hidup para Pekerja Migran Indonesia (PMI) juga terancam oleh PHK, kehilangan pendapatan, tertundanya pemberangkatan ke berbagai negara tujuan, bekerja di negara penempatan namun upah tidak penuh, hingga ada juga yang terpaksa bertahan dengan tanpa pekerjaan di negara penempatan (Mustiko et al., 2019). Kebijakan pembatasan sosial yang diterapkan baik di negara asal maupun negara tempat pekerja migran Indonesia makin menghambat akses terhadap kesejahteraan ekonomi. Ditambah, keluarga pekerja migran pada umumnya merupakan warga yang berada pada kelas sosial menengah ke bawah dan sangat bergantung pada keluarga mereka yang bekerja sebagai pekerja migran untuk bertahan hidup. Sehingga, saat PMI mengalami kendala atau permasalahan akibat dampak Pandemi COVID-19, para keluarga pekerja migran pun juga terkena dampaknya secara langsung.

---

[47] Ingrid D. Lui, Nimisha Vandan, Sara E. Davies, Sophie Harman, Rosemary Morgan, Julia Smith, Clare Wenham, Karen Ann Grépin, "We also deserve help during the pandemic": The effect of the COVID-19 pandemic on foreign domestic workers in Hong Kong, Journal of Migration and Health, Volume 3, 2021, https://doi.org/10.1016/j.jmh.2021.100037.
(https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666623521000040)

[48] https://www.ihrb.org/focus-areas/COVID-19/COVID-19-migrant-workers-discrimination, diakses 10 Oktober 2021

[49] Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 151 Tahun 2020 tentang Penghentian Sementara Penempatan PMI; Surat Edaran Kepala BP2MI Nomor 4 Tahun 2020 tentang Penghentian Sementara Layanan Penempatan PMI dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19



Gambar 4. Dampak Pandemi bagi Pekerja migran (Hidayah, 2021)

Pemerintah sebenarnya telah melakukan beberapa langkah untuk mengatasi problem ini. Di Malaysia, pemerintah mendistribusikan paket bantuan logistik di Malaysia. Pemerintah juga menyediakan transportasi kepulangan PMI ke daerah asal.[50] Pemerintah juga menyesuaikan jangka waktu jaminan sosial pra keberangkatan bagi pekerja migran yang terkena dampak keputusan penempatan, dengan memperpanjang jangka waktu manfaat pelindungan sebelum bekerja untuk program JKK dan JKM selama 3 bulan.[51] Jamsos PMI sebenarnya memiliki peluang besar untuk memberikan perlindungan lebih kepada pekerja migran., khususnya untuk risiko gagal berangkat dan gagal penempatan. Namun penelitian ini menemukan pekerja migran juga enggan melakukan klaim karena dengan demikian ia akan dinyatakan keluar dari P3MI tempat dia terdaftar, dan jika ingin pergi keluar negeri harus memulai prosesnya dari awal. Banyak pekerja migran kemudian memilih menunggu dalam ketidakpastian.

Salah satu kisah dampak pandemi ini dialami purna PMI asal kabupaten Bojonegoro, sebut saja Namanya Mahmud Anwar. Sebagai anak pertama dari dua saudara, Mahmud ingin membantu pemenuhan kebutuhan keluarga dan menyekolahkan adik dengan menjadi pekerja migran ke Nagara Arab Saudi. Ia berangkat dari tahun 2018-2020. Pada awal Pandemi COVID-19, menyisakan cerita tersendiri baginya. Enam bulan di negara penempatan ia lalui hanya dengan bertahan hidup secukupnya makan dari persediaan bahan pokok seadanya yang ada di penampungan. Ia tidak bisa bekerja sebagai akibat dari *lock down* di tempat kerja, sehingga gaji dari hasil kerja yang biasanya dalam satu tahun bisa dua kali kirim ke keluarga di Indonesia, kini hanya mampu mengirim satu kali. Itu pun saat Ia akan, pulang gaji yang di berikan baru tiga bulan, dan sisa tiga bulan setelah sampai di Indonesia. Namun hingga saat ini, persoalan sisa gaji ini tak kunjung selesai.

[50] Surat Edaran Kepala BP2MI: B.103/KA/IV/2020 tanggal 29 April 2020
[51] Permenaker 10/2020

Demikian pula pengalaman PMI di negara Malaysia. Sebut saja Namanya Sunardi. Selama pandemic, Malaysia mengeluarkan aturan pembatasan sosial selama pandemi yang berakibat penghentian pekerjaan di sektor kontruksi, Sekitar lima bulan ia lewati dari tahun 2020 lalu, dengan makan dari persediaan sembako oleh perusahaan yang dia tempati. HIngga tahun 2021, masih terjadi pembatasan soasial tahap dua selama tiga bulan. Untuk keperluan keluarga di rumah, Sunardi menyampaikan bahwa dia harus gali lubang dan tutup lubang untuk pengeluaran kebutuhan selama masa itu. Sedangkan untuk keperluan anak sekolah dan biaya berobat/kontrol orang tuanya, ia meminjam uang kepada majikan, termasuk untuk kebutuhan pokok sehari-hari keluarga di rumah. Belum lagi Ia juga harus membantu pengeluaran biaya produksi pertanian orang tuanya yang tahun 2021 lalu sempat mengalami kerugian yang cukup besar.

Hal tersebut juga di alami oleh Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dengan tujuan negara Hongkong (Mamik Kurniawati) juga negara penempatan Korea (Mulyono). Moratorium penempatan PMI ke Hongkong dan Korea akibat Pandemi COVID-19 sangat dirasakan dampaknya oleh Mamik kurniawati. Pada tahun 2010-2012 ia pernah menjadi PMI di Singapura dan sudah dua kali ke negara penempatan Hongkong dari tahun 2014-2019. Ibu satu anak dari empat saudara ini tak mengenal lelah dengan niat yang kuat untuk membantu orang tua dan menyekolahkan anak. Ia pun bertekad akan berangkat kembali ke Hongkong sebagai PMI. Namun, akibat dampak COVID-19, Hongkong masih belum menerima PMI.

Sembari menunggu, ia pun bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT) sambil mengurus anak sekolah. Ibu satu anak ini pun harus berjuang sendiri setelah bercerai dengan suaminya sejak tahun 2014 lalu. Senada dengan itu, Mulyono, CPMI Korea Selatan ini tahun 2020 lalu pernah tes seleksi administrasi, uji kompetensi, hingga pengiriman berkas sudah ia lalui dan memperoleh sertifikat kelulusan. Ia khawatir untuk sertifikat kelulusan ini berlaku hanya satu tahun (hampir kadaluwarsa). Dia pun masih bersabar untuk menunggu adanya penempatan PMI ke Korea Selatan. Sambil menunggu, ia bekerja membantu orang tua beserta adik-adiknya menggarap lahan pertanian yang ia peroleh dari hasil pembelian kontrak pertama dari negara penempatan korea dulu. Sayangnya, hasil dari bertani ini belumlah menguntungkan. Biaya produksi yang di keluarkan tak sebanding dari hasil panen yang diperoleh. Ditambah dengan akibat cuaca buruk beserta harga saat panen raya yang anjlok seiring dengan efek Pandemi COVID-19. Para pembeli pun sangat sedikit dan hanya bergantung pada pembeli lokal. Baik Mamik maupun Mulyanto sangat berharap pandemic segera berlalu dan negara-negara kembali membuka pintunya bagi para pekerja migran, terutama dari Indonesia.

Eni Widiarti, seorang purna PMI asal kabupaten Bojonegoro, juga terpakasa harus kehilangan pekerjaannya di Singapura pada awal pandemi kemarin. Perempuan berusia 34 tahun dan memiliki dua anak ini pun harus kembali ke tanah air. Suami Eni adalah seorang pria kelahiran Malaysia dan kini masih bertahan di negara penempatan untuk menunggu kondisi normal kembali. Eni sendiri memilih untuk pulang kampung ke kota Bojonegoro, bersama dua anaknya, dengan merintis usaha sembako ala kadarnya demi mencukupi

kebutuhan sekolah anaknya, dan membantu kegiatan ekonomi orang tua sebagai buruh tani. Eni mencoba bertahan di kampung dengan putaran ekonomi seadanya.

Hal serupa juga dialami oleh purna migran asal penempatan Hongkong (2014), Yuli, yang berasal dari kecamatan Dander, kabupaten Bojonegoro. Yuli adalah seorang ibu rumah tangga dengan dua anak. Ia pun memulai usaha salon dan rias manten sejak tahun 2017. Sebelum pandemi, usahanya berjalan dengan baik karena banyak orang yang mengadakan pesta pernikahan. Pemasukan juga datang dari anak-anak sekolah yang memiliki kegiatan tari. Salon yang dirintisnya itu juga tiap hari ramai pelanggan. Namun ketika pandemi COVID-19 melanda, usahanya pun ikut sepi karena ada kebijakan PPKM dan larangan untuk pesta dan hajatan. Sekolah juga diliburkan sehingga semua pemasukan dari merias penari sekolah tidak ada. Ia pun terpaksa harus menjual semua peralatan salonnya untuk bertahan hidup. Meski usahanya bangkrut, Ia mengaku tidak pernah mendapat bantuan apapun dari pemerintah selama pandemi ini.

Tak hanya Yuli, purna PMI lain, Budi Mulyono, juga mengalami hal serupa. Purna PMI dari negara penempatan Korea Selatan (2017) ini menggunakan hasil kerjanya di luar negeri untuk membuka usaha produksi Genteng cor. Selama tiga tahun, usahanya berjalan normal dan ia memiliki pelanggan toko galangan (toko material) dan bisa mencukupi kebutuhan tiga kecamatan, antara lain, kecamatan Kedungadem, Baureno, dan Kepohbaru. Ia juga bisa memasok kebutuhan pengembang perumahan (*developer*). Namun sejak awal pandemi pada tahun 2020, terjadi penurunan yang sangat signifikan. Para PMI, yang menjadi pelanggan setianya, mengurangi pengiriman uang untuk keluarga mereka di rumah. Toko material pun terimbas menjadi sepi karena masyarakat dan keluarga PMI sedikit yang membangun rumah dan renovasi. Pertengahan tahun 2020 produksi genteng cor-nya masih berproduksi walaupun sudah mulai menurun. Seiring dengan kompetisi produk genteng pabrikan yang beraneka ragam dan bersaing harga, pada akhir 2020, produksi genteng cor Budi Mulyono pun berhenti total. Semua peralatan dan gudang produksi yang dibangun dari bahan kayu jati itu pun ludes terjual.

Salah satu purna PMI Korea Selatan, Andi Sudarwanto (29 tahun), memilih membuka usaha warung kopi dan menabung hasil kerjanya untuk menunggu stabilnya kegiatan ekonomi. Pria asal kecamatan Kedungadem, Bojonegoro ini habis kontrak di tahun 2021 dan pulang ke daerah asalnya di desa Sidorejo. Pria yang masih lajang ini merintis usaha warung kopi di pusat kota Bojonegoro, dengan tempat sewa ruko dua lantai. Ia ingin menggunakan uang hasil kerjanya di luar negeri ini agar dapat dikembangkan ke arah yang lebih produktif dan tidak pasif. Andi berharap Pandemi COVID-19 segera teratasi agar para purna PMI dan keluarganya dapat mengerakkan uang kiriman dari luar negeri (*remittances*) secara lebih luas dan dapat membuka kesempatan kerja atau investasi di daerahnya, seperti membangun rumah, membeli lahan pertanian, dan membuka usaha-usaha lainnya.

Dari berbagai kisah lapangan di atas, terlihat jelas bawah usaha milik PMI maupun purna PMI tersebut sangat terpukul oleh dampak pandemi COVID-19. Selama pandemi, kerentanan PMI bertambah karena risiko gagal berangkat atau gagal ditempatkan menjadi

semakin besar. Banyak pula PMI yang sakit atau haru mengalami proses karantina yang membuat biaya atau pengeluaran semakin membengkak. Sementara itu, bagi PMI yang sudah berada di luar negeri juga mengalami risiko seperti PHK sepihak, gaji tidak dibayar, sakit, dan repatriasi. Dalam krisis akibat pandemi ini, Jamsos PMI belum dapat berperan maksimal, karena terbatasnya cakupan manfaat yang disediakan. *"Jaminan terkait proses penempatan karena pandemi kerentanan gagal berangkat, mengalami sakit dan terinfeksi covid yang tidak tercover, harusnya bisa masuk di ketenagakerjaan." (Interview, Ag, SBMI Banyuwangi). "Masa pandemi, semua tidak berjalan seperti biasanya. Penutupan dimana-mana, kasus satu 2 tahun ini data kita kering: hanya soal sakit, mati, atau beban biaya lebih. Semua proses pembiayaan dimasa pandemi menjadi biaya lebih bagi PMI: keluar harus PCR, di negara tujuan karantina, mungkin juga ditanggung sama negara setempat tapi ada mafia sehingga tidak mendapatkan haknya. Jika mau pulang, karantina masih kena pungli. Di Jatim relatif kuat. Karena satgas juga melibatkan serikat dan NGO. Di Jakarta kepulangan masih menjadi persoalan pungli yang tinggi. Dan juga kabupaten, apalagi kalau tidak ada serikat dan NGO." (Interview, Kl, Migrant Aid)*

JBM menyoroti perlakukan diskriminatif BPJamsostek terhadap pekerja migran, terhadap beberapa manfaat yang diberikan, termasuk dalam konteks pandemi. *"Covid tidak discover---beda sama dalam negeri." (Interview, Sv, JBM)*

Peran pemerintah daerah mestinya bisa lebih signifikan dalam membantu mengatasi problem pekerja migran di masa pandemi—khusunya terkait dengan pemulangan pekerja migran. Akan tetapi hal ini sangat tergantung dari inisiatif pemerintah daerah setempat. Di Jawa Timur misalnya, semua biaya terkait dengan COVID-19 dan pekerja migran ditanggung oleh pemerintah daerah, mulai dari tes kedatangan, karantina, penjemputan, pengantaran kabupaten kota, karantina kabupaten kota, hingga fasilitas pengantaran sampai rumah. Inisiatif seperti ini dirasa sangat membantu meringankan beban PMI. *"Advokasi kebijakan di Jatim, semua terkait dengan PMI dicover pemerintah, tes kedatangan, karantina, penjemputan, pengantaran kabupaten kota, karantina, dan fasilitas pengantaran sampai rumah. Ini sangat membantu kurangi beban PMI. BP2MI dan Kemenaker tidak bantu, ini anggaran pemprov" (Interview, Kl, Migrant Aid)*

Selama pandemi, besar harapan bahwa berbagai regulasi terkait perlindungan PMI dapat memiliki peran yang signifikan dalam melindungi PMI. Namun sayangnya, kehadiran UU No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) beserta regulasi turunannya belum sepenuhnya mampu melindungi PMI. Hadirnya Permenaker No. 10 tahun 2020 terkait penyesuaian jangka waktu manfaat perlindungan jaminan sosial sebelum bekerja bagi calon PMI selama bencana non-alam penyebaran COVID-19[52], Keputusan Menteri Ketenagakerjaan (Kepmenaker) no. 151 tahun 2020 tentang penghentian sementara penempata PMI[53] dan Kepmenaker no. 294 tahun 2020 tentang pelaksanaan penempatan PMI pada masa adaptasi kebiasaan baru[54] juga ternyata belum mampu sepenuhnya melindungi PMI secara signifikan.

[52] berlaku mulai 8 Juli 2020
[53] berlaku sejak 20 Maret 2020
[54] berlaku sejak 29 Juli 2020

Berbagai persoalan yang terjadi di masa lalu, juga masih terjadi di masa kini. Terlihat dari masih banyaknya masalah yang dialami PMI saat pulang kembali di tanah air. Kementerian Ketenagakerjaan[55] mencatat ada 52.599 PMI yang pulang di tahun 2020 dan 7.598 PMI yang pulang di tahun 2021 (hingga akhir Juli 2021). Para PMI yang pulang tersebut memang terdampak pandemi COVID-19, dan banyak dari mereka yang pulang dalam kondisi bermasalah. Jumlah PMI yang pulang dalam kondisi sakit sebanyak 1.105 orang, yaitu sebanyak 500 orang pada tahun 2020 dan 605 orang pada tahun 2021. Ketika para PMI ini pulang dalam kondisi sakit, program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) belum secara otomatis menjamin biaya sakit atau perawatan mereka. Program JKN tidak menjamin PMI ketika bekerja di luar negeri dan selama bekerja status kepesertaan cenderung nonaktif karena iuran tidak dibayar. Akibatnya, ketika mereka pulang dalam kondisi sakit, para PMI ini tidak otomatis dijamin dan harus memproses ulang kepesertaan di JKN.

Tak hanya jumlah PMI yang sakit, mereka yang pulang dalam kondisi meninggal pun masih banyak jumlahnya. Pada periode Januari 2020 hingga Juli 2021, sebanyak 841 orang PMI pulang dalam kondisi sudah menjadi jenazah, dengan perincian sebanyak 555 orang (2020) dan 286 orang (2021). Jumlah PMI yang meninggal ini belum seluruhnya dijamin dalam program Jaminan Kematian di BPJS Ketenagakerjaan sehingga ahli waris tidak mendapat manfaat program ini berupa santunan kematian.

Jumlah PMI yang pulang dalam kondisi bermasalah seperti upah tidak dibayar, kontrak diputus sepihak, mengalami pelecehan seksual atau kekerasan fisik, dan lain sebagainya juga masih banyak terjadi. Kurang lebih sekitar 35.401 PMI mengalami hal tersebut, yaitu sebanyak 28.991 orang pada tahun 2020 dan 6.410 orang pada tahun 2021 (s.d. bulan Juli 2021). PMI yang mengalami masalah ini berada dalam posisi sulit untuk menyelesaikan masalahnya mengingat bantuan untuk penanganan masalah hukum, upah tidak dibayar, dipindahkan tidak sesuai perjanjian penempatan tidak masuk dalam skema jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJamsostek.

Jumlah PMI yang pulang ke Indonesia dalam status masih sebagai calon PMI (CPMI) dialami oleh 661 orang (periode Januari 2020 hingga Mei 2021) yakni sebanyak 601 orang pada tahun 2020 dan 60 orang pada tahun 2021. PMI yang gagal bekerja di luar negeri, walaupun sudah berangkat ke negara tujuan penempatan, pun belum mendapatkan skema perlindungan yang nyata dari BPJamsostek. Skema jaminan sosial yang ada hanya melindungi CPMI yang gagal ditempatkan bukan karena kesalahan PMI, dengan mendapatkan bantuan tunai sebesar Rp. 7.500.000,-

[55] Presentasi Ibu Menteri Ketenagakerjaan pada saat RDP dengan Komisi IX DPR RI tanggal 24 Agustus 2021

Tabel 4. Jumlah kasus dan pembayaran manfaat CPMI/PMI (Agustus 2017 s.d. November 2021)

No	Jenis Risiko	Kasus	Nominal
1	Gagal berangkat	76	570,000,000
2	Gagal ditempatkan	8	60,000,000
3	Pemulangan PMI bermasalah	215	742,702,478
4	Kerugian atas tindakan pihak lain	-	-
5	Biaya pengobatan akibat kecelakaan kerja	127	1,422,081,688
6	Santunan cacat	69	1,398,700,000
7	Santunan kematian JKK	59	5,015,000,000
8	Santunan kematian JKM sebelum dan setelah bekerja	63	1,512,000,000
9	Santunan kematian JKM selama bekerja	187	15,895,000,000
10	Beasiswa program JKK bagi PMI	40	236,500,000
11	Beasiswa program JKM bagi PMI	150	188,100,000
12	Bantuan pemulangan akibat kecelakaan kerja	19	118,917,043
13	Bantuan PHK akibat kecelakaan kerja	16	67,000,000
14	Biaya transportasi akibat kecelakaan kerja	17	28,449,969
	Total	**1,046**	**27,254,451,178**

Sumber: Kemnaker RI (2021)

Kementerian Ketenagakerjaan juga mencatat ada 22.850 orang Anak Buah Kapal (ABK) dan keluarga PMI yang bermasalah, yaitu sebanyak 22.553 orang di tahun 2020 dan 297 orang di tahun 2021 (hingga Juli 2021). Skema jaminan sosial pun belum maksimal melindungi ABK. Para PMI yang pulang bermasalah ini, selain kurang terlindungi dalam program jaminan sosial yang ada, mereka juga tidak menjadi bagian yang dilindungi oleh beberap program yang dibuat Pemerintah pada masa pandemi COVID-19 ini.

Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) yang digelontorkan oleh Pemerintah di 2020 dan 2021 juga tidak menyasar PMI yang pulang sebagai pekerja yang berhak mendapatkan manfaat BSU berupa uang tunai Rp. 2,4 juta di 2020 dan Rp. 1 juta di 2021. BSU hanya diberikan kepada pekerja formal yang terdaftar aktif di BPJS Ketenagakerjaan. Terdaftar aktif artinya pekerja formal tersebut masih mendapatkan upah dari perusahaan. *Saya menilai program BSU yang dialokasikan untuk 15,7 juta pekerja formal di 2020 dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 37,6 Triliun, dan untuk 8,8 juta pekerja formal di 2021 dengan alokasi anggaran Rp. 8,8 Triliun seharusnya mencover para PMI kita yang pulang (TS, BPJS Watch)*

Dari data di atas, jumlah PMI yang pulang di 2020 dan 2021 sebanyak 60.197 PMI (52.599 PMI pulang di tahun 2020 dan 7.598 PMI di 2021) ini sangatlah kecil jumlahnya jika dibandingkan dengan pekerja formal yang menjadi sasaran BSU. PMI yang pulang terdampak pandemi tentunya punya masalah dengan ekonominya karena tidak mendapatkan upah lagi dan faktanya banyak PMI pulang dengan bermasalah, dan oleh karenanya justru PMI-lah yang seharusnya diprioritaskan mendapatkan BSU dibandingkan pekerja formal yang masih mendapatkan upah.

Dari target penerima BSU di 2020 sebanyak 15,7 juta pekerja, yang terealisasi sebanyak 12,4 juta pekerja, demikian juga di 2021 hingga saat ini masih ada sisa sekitar 1,2

juta pekerja lagi yang akan diberikan BSU. Membandingkan dengan data PMI yang pulang dan target penerima BSU yang masih ada maka sebenarnya Pemerintah bisa memberikan BSU kepada PMI yang pulang. Tapi hal itu tidak dilakukan Pemerintah. Kebijakan Pemerintah tentang BSU sangat diskriminatif bagi PMI, dan tidak tepat sasaran karena diberikan bagi pekerja formal yang masih mendapat upah.

Demikian juga dengan Program Kartu Pra-Kerja yang mulai dioperasionalkan Pemeritah pada saat Indonesia memasuki pandemi di 2020 lalu, tidak dengan mudah diakses oleh para PMI kita yang pulang. Pendaftaran secara online seharusnya diberikan prioritas kepada para PMI kita yang pulang agar mereka bisa mendapatkan manfaat pelatihan vokasional, informasi pasar kerja, dan bantuan uang tunai Rp. 2,4 juta. Dengan pelatihan vokasional dan informasi pasar kerja, mereka dapat meningkatkan skill dan siap bekerja kembali di Indonesia, dan dengan bantuan Rp. 2,4 juta mereka dapat terbantu konsumsinya.

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang dilegalisasi oleh UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No. 37 Tahun 2021, juga tidak memberikan akses kepada PMI untuk mendapatkan manfaat JKP. Kembali Pemerintah mendiskriminasi PMI dalam program jaminan sosial. Program JKP hanya diberikan kepada pekerja formal saja, dan menutup akses PMI untuk mendapatkannya. Padahal amanat Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 dengan sangat jelas menyatakan negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Kalangan PMI merupakan kelompok masyarakat yang berhak diberdayakan, dan oleh karenanya program JKP seharusnya mengikutsertakan PMI sebagai peserta JKP. Ketika PMI pulang ke Indonesia dan mereka mendapatkan JKP, berarti Pemerintah membuka akses kepada PMI tersebut mendapatkan pelatihan vokasional, informasi pasar kerja dan bantuan tunai maksimal selama 6 bulan, dan ini akan sangat berarti bagi PMI untuk mengembangkan dirinya.

Secara umum penelitian ini menemukan adanya beberapa kebutuhan dan kerentanan pekerja migran yang belum sepenuhnya diakomodir dalam skema Jamsos PMI: Beberapa kebutuhan yang diidentifikasi dan belum diakomodir dalam Jamsos PMI: Terkait dengan layanan untuk JKK: (a) Pekerja migran secara umum melihat bahwa layanan JKK yang lebih berorientasi pada perawatan di dalam negeri tidak cukup banyak membantu, jika pekerja migran mengalami kecelakaan kerja di luar negeri.(b) Reimbursement dianggap tidak cukup membantu, karena tidak semua pekerja migran memiliki uang untuk menalangi biaya perawatan. (c) Diharapkan BPJamsostek mengadakan kerjasama dengan RS di negara tujuan sehingga pekerja migram tidak harus mengeluarkan uang terlebih dahulu untuk perawatan RS di negara tujuan

Terkait Kesehatan/risiko sakit, penelitian ini memperlihatkan adanya kebutuhan untuk menanggung risiko sakit dengan beberapa pengaturan: (i) Ada kerjasama dengan RS setempat di negara penempatan; (ii) Jika negara tujuan sudah mewajibkan asuransi/jaminan sosial, diharapkan Jamsos PMI bisa menambah (top up) plafon atau manfaat yang sudah ada. (iii) Khusus untuk ABK, maka Jamsos PMI secara umum tidak sesuai untuk

diterapkan, karena beberapa hal: (iv) Plafon manfaat Jamsos PMI yang diberikan baik untuk jaminan kecelakaan kerja maupun jaminan kematian sesuai dengan Permen 18/2018, tidak sesuai dengan PP 7 tahun 2000 tentang Kepelautan. (v) Perlu ada kebijakan khusus soal Jamsos PMI bagi pelaut. (vi) Pekerja migran juga menyoroti sistem iuran peserta yang sepenuhnya ditanggung oleh pekerja migran, dan merekomendasikan agar iuran dapat ditanggung oleh pihak lain (majikan dan atau negara), baik sebagian atau seluruhnya. (vi) Hilangnya dimensi gender dalam perlindungan Jamsos PMI. Penelitian ini memperlihatkan kerentanan berbasis gender dalam ketenagakerjaan internasional di Indonesia. Sebenarnya kekerasan seksual sudah diakomodir dalam

2. KEPESERTAAN PMI DALAM JAMSOSTEK

2.1. Kepesertaan Pra-Keberangkatan (Sebelum Bekerja).

Kehadiran UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (UU BPJS) merupakan tindaklanjut dari dimuatnya kata "jaminan sosial" dalam UUD 1945. Pada amanademen UUD 1945 kedua dan keempat, kata "jaminan sosial" eksplisit disebut dalam UUD 1945, yaitu pada Pasal 28 H dan 34 ayat (2). Pasal 28 H UUD 1945 mengamanatkan "*Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagaimana manusia yang bermartabat.*" Dan untuk memastikan seluruh rakyat mendapatkan jaminan sosial maka negara diamanatkan mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 34 ayat (2) UUD 1945.

Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan warga negara Indonesia yang harus dilindungi oleh jaminan sosial, sehingga juga menjadi subyek utama Pasal 28 H dan 34 ayat (2) UUD 1945 tersebut. Namun ketika pembahasan UU SJSN dan UU BPJS, jaminan sosial bagi PMI alfa untuk disebutkan dan diatur sehingga ketika Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP) dioperasionalkan dalam payung hukum UU SJSN dan UU BPJS, PMI tidak menjadi bagian dari UU SJSN dan UU BPJS.

Alasan yang dibangun tentang kealfaan ini adalah dalam penjelasan tentang prinsip portabilitas di UU BPJS disebutkan manfaat yang berkelanjutan akan diberikan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Jadi BPJS hanya bisa memberikan manfaat perlindungan di wilayah NKRI. Baru kemudian pada tahun 2017 Pemerintah mulai mengintegrasikan jaminan sosial PMI ke BPJS Ketenagakerjaan, yaitu dengan lahirnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia. Sebelumnya, program perlindungan sosial PMI dikelola oleh konsorsium asuransi swasta dengan mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) no. 1 tahun 2012 junto

Permenakertrans No.PER.07/MEN/V/2010. Pengintegrasikan jaminan sosial PMI ke BPJS Ketenagakerjaan menurut saya adalah baik.

Adapun alasannya adalah, *pertama*, UUD 1945 mengamanatkan jaminan sosial adalah hak seluruh rakyat Indonesia, termasuk PMI. Mengacu pada salah satu prinsip SJSN, yaitu kepesertaan wajib, PMI pun sebagai warga negara Indonesia wajib diikutsertakan ke SJSN. *Kedua*, dengan diintegrasikannya jaminan sosial PMI ke BPJS Ketenagakerjaan maka aspek kegotong-royongnya akan semakin besar, diharapkan manfaat seluruh jaminan sosial bisa dinikmati oleh PMI juga. Dan *ketiga*, ketika jaminan sosial PMI dikelola konsorsium asuransi swasta, pelayanan kepada PMI terus bermasalah, seperti PMI kerap kali tidak mendapatkan hak-haknya dengan berbagai alasan seperti persoalan administratif dokumen. Dengan diserahkannya penyelenggarakan jaminan sosial ke BPJS Ketenagakerjaan diharapkan pengelolaan akan lebih transparan dan akuntabel sesuai prinsip-prinsip SJSN.

Namun ketentuan jaminan sosial PMI yang diatur dalam Permenaker No. 7 Tahun 2017, dan regulasi penggantinya yaitu Permenaker No. 18 tahun 2018 tentang Jaminan Sosial PMI, ternyata tidak diikuti dengan pengaturan perlindungan sosial lainnya seperti yang ada di Permenakertrans no. 1 tahun 2012 junto Permenakertrans No.PER.07/MEN/V/2010 yang dikelola oleh konsorsiaum asuransi swasta, atas resiko yang kerap dialami oleh PMI selama ini. Beberapa perbandingan manfaat antara Permenakertrans no. 1 tahun 2012 dan Permenaker No. 18 tahun 2018 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Perbandingan Manfaat antara Konsorsium Asuransi dan BPJS Ketenagakerjaan

No.	13 Resiko Ditanggung	Konsorsium Asuransi	BPJS Ketenagakerjaan
1.	Meninggal dunia	Rp.80,000,000,-	Rp. 24,000,000 (pra dan purna) Rp. 85,000,000 (Masa)
2.	Sakit	Semua sakit, pengobatan dalam dan luar negeri	Hanya sakit karena kecelakaan kerja, pengobatan di dalam negeri.
3.	Cacat	Full Coverage	Hanya karena kecelakaan kerja
4.	Gagal Berangkat	Maks 110% x Cost Structure (Mis. Gagal berangkat ke Taiwan, 110% x 17,925,400 = Rp. 19,717,940)	Maks Rp. 7,500,000,-
5.	Pelecehan Seksual/Kekerasan Fisik	Rp. 50,000,000,- + biaya berobat dalam dan luar negeri	Biaya berobat dalam negeri
6.	Gagal ditempatkan bukan karena kesalahan PMI	Rp. 25,000,000,-	Rp. 7,500,000,-
7.	PHK	Semua jenis PHK Maks Rp. 7.500.000,-	Hanya karena kecelakaan kerja Rp. 5.000.000,-
8.	Pemulangan PMI Bermasalah	Tiket pesawat kelas ekonomi + biaya dari debarkasi ke daerah asal	Tiket pesawat kelas ekonomi (maksimal Rp. 10.000.000,-)
9.	Hilang Akal Budi	Rp. 25.000.00,-	Harus karena kecelakaan kerja, hanya di dalam negeri.
10.	Kerugian dalam Perjalanan Pulang	Rp. 10.000.000,-	Rp. 10.000.000,-
11.	Gaji Tidak Dibayar	Sebesar upah yang belum dibayar selama masa kerja	**Tidak Ada**
12.	Permasalahan Hukum	Rp. 100.000.000,-	

13.	Dipindahkan Tidak Sesuai Perjanjian Penempatan	Maks. 24 bulan gaji	

Sumber: Bahan Presentasi Ketua BP2MI dalam RDP di Komisi IX DPR RI tanggal 9 Februari 2021

Data diatas memperlihatkan cakupan manfaat yang diatur oleh Permenaker No. 18 tahun 2018 relatif lebih rendah dibandingkan manfaat yang diatur dalam Permenakertrans no. 1 tahun 2012. Pemerintah alfa memasukkan seluruh tanggungan atas resiko-resiko yang selama ini dialami PMI dalam ketentuan baru, yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Bila membandingkan iurannya, tidak berbeda jauh antara iuran yang dibayarkan ke konsorsium asuransi swasta dengan yang dibayarkan ke BPJS Ketenagakerjaan. Besaran iuran program JKK dan JKM untuk PMI adalah sebesar Rp. 370.000 bagi Calon PMI/PMI oleh Pelaksana Penempatan; dan sebesar Rp. 333.000 bagi Calon PMI/PMI perseorangan, sementara iuran di konsorsium asuransi swasta sebesar Rp. 400.000,- Dari perbandingan manfaat di atas memang BPJS Ketenagakerjaan tidak bisa memberikan manfaat seperti manfaat yang diberikan konsorsium asuransi swasta karena program yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk PMI hanya sebatas program JKK, JKm dan JHT, sementara manfaat lainnya seperti perlindungan akibat gaji tidak dibayar, permasalahan hukum, atau dipindahkan tidak sesuai perjanjian penempatan, tidak menjadi tugas yang diemban oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Ketika PMI mengalami sakit atau kecelakaan kerja, baik program JKN yang dikelola BPJS Kesehatan maupun program JKK yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan tidak bisa mencover pembiayaan kuratifnya. Tentunya keterbatasan untuk menjamin biaya kuratif ketika PMI sakit atau mengalami kecelakaan kerja disebabkan oleh ketentuan bahwa BPJS Ketenagakerjaa dan BPJS Kesehatan hanya bisa memberikan manfaat pembiayaan kuratif di dalam negeri saja. *"Menurut saya, sebenarnya tentang pembiayaan kuratif ketika PMI sakit bisa dilakukan BPJS Kesehatan dengan menggunakan analogi Pasal 64 ayat (1) Peraturan Presiden (Perpres) no. 82 tahun 2018 yang menyatakan "dalam hal di suatu daerah belum tersedia fasilitas kesehatan yang memenuhi syarat guna memenuhi kebutuhan medis sejumlah peserta, BPJS Kesehatan wajib memberikan kompensasi" (TS, BPJS Watch)*

Dengan analogi Pasal 64 ayat (1) tersebut, seorang PMI yang sakit di luar negeri tetap bisa dijamin pembiayaan kuratifnya dengan mendapatkan kompensasi senilai biaya INA CBGs (biaya paket) yang ditetapkan Peraturan Menteri Kesehatan. Demikian juga dengan BPJS Ketenagakerjaan juga seharusnya dapat menjamin biaya kuratif PMI yang mengalami kecelakaan kerja dengan menggunakan Pasal 42 Permenaker no. 18 tahun 2018 yang menyatakan "*BPJS Ketenagakerjaan dalam melaksanakan jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia dapat bekerjasama dengan Atase Ketenagakerjaan atau Staf Teknis Ketenagakerjaan serta lembaga jaminan sosial lain di negara tujuan penempatan untuk perluasan kepesertaan dan peningkatan pelayanan kepada Pekerja Migran Indonesia*."

Dengan membangun kerjasama yang diamanatkan Pasal 42 tersebut BPJS Ketenagakerjaan dapat mengcover pembiayaan kuratif PMI yang mengalami kecelakaan

kerja dengan menyalurkan biaya manfaat melalui lembaga-lembaga yang disebut di Pasal 42 tersebut, atau mencover melalui mekanisme kompensasi seperti perlakuan di BPJS Kesehatan. Tentang manfaat lainnya, yang memang bukan menjadi tugas BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, seharusnya Pemerintah dapat memberikan tugas khusus kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan atas resiko-resiko lainnya yang kerap kali dialami PMI ketika bekerja di luar negeri. Seharusnya perlindungan tersebut bisa dimuat dalam Permenaker no. 18 Tahun 2018, dengan konsekuensi adanya penambahan iurannya.

Dengan kondisi covering manfaat yang berbeda tersebut di atas, tentunya ini berpengaruh pada rasio klaim yang dilakukan PMI. Menurut data BP2MI, realisasi klaim yang diberikan konsorsium asuransi swasta kepada PMI dari 2015 – 2017 sebesar Rp 126.312.695.935, dengan total iuran yang diterima sebesar Rp 413.000.000.000 (rasio klaim 30,58%), sementara itu realisasi klaim yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan kepada PMI selama periode 2017 hingga Januari 2021 sebesar Rp 21.099.755.752 dengan total penerimaan iuran Rp 271.264.994.500,- (rasio klaim 7,78%).

Rasio klaim di konsosrsium asuransi swasta jauh lebih besar dibandingkan dengan rasio klaim di BPJS Ketenagakerjaan, dan ini lebih menjelaskan bahwa memang ada penurunan nilai jaminan di BPJS Ketenagakerjaan. Persoalan regulasi sebenarnya tidak hanya pada tataran membandingkan antara manfaat yang diberikan oleh konsorsium asuransi swasta dengan manfaat yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan, tetapi juga bagaimana posisi PMI yang belum mendapatkan jaminan sosial secara utuh yang ada di UU SJSN dan manfaat yang ada di Peraturan Pemerintah (PP) No. 82 tahun 2019 tentang JKK dan JKm.

Peningkatan manfaat JKK dan JKm di PP No. 82 Tahun 2018 tidak secara otomatis diberlakukan untuk PMI sehingga beberapa manfaat yang ada di PP No. 82 tersebut tidak didapat PMI, seperti beasiswa untuk anak ketika peserta meninggal dunia. Demikian juga dengan program JHT yang belum diwajibkan untuk PMI. Banyak PMI yang pulang ke Indonesia, ketika kontrak kerja selesai, tidak memiliki tabungan sehingga kondisi ekonomi PMI terganggu paska tidak bekerja. Demikian juga PMI belum dibolehkan ikut program Jaminan Pensiun. Seharusnya Pemerintah melindungi ekonomi PMI dan keluarganya dengan mewajibkan PMI ikut JHT dan membolehkan PMI ikut Jaminan Pensiun sehingga pada saat PMI bekerja mereka juga menyisihkan upahnya untuk tabungan di JHT dan jaminan pensiun.

Dalam skema Jaminan Sosial bagi pekerja migran Indonesia, komponen jaminan sosial yang diwajibkan adalah: JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) dan JKM (Jaminan Kematian). Jaminan sosial ini meliputi manfaat sebelum, selama, dan setelah bekerja. Jaminan Kecelakaan Kerja mencakup kekerasan (baik fisik maupun mental), gagal berangkat yang bukan karena kesalahan pekerja (sebelum kerja), dan gagal ditempatkan bukan karena kesalahan pekerja (pada saat bekerja), serta kerugian akibat pihak ketiga pada

saat perjalanan kembali pulang[56]. JHT adalah skema jaminan sosial sukarela yang ditawarkan kepada pekerja migran. JHT juga mencakup kompensasi akibat PHK.

Secara umum, penelitian ini menemukan hampir seluruh informan menyatakan Jamsos PMI yang dikelola oleh BPJamsostek, manfaatnya tidak ramah bagi pekerja migran. Hingga saat ini, yang belum tercakup dan diidentifikasi oleh informan diantaranya adalah: PHK, Gaji tidak dibayar, kekerasan seksual di seluruh tahapan migrasi, gagal berangkat dan penempatan yang mengakomodir berbagai variasi kondisi sehingga lebih maksimal dimanfaatkan pekerja migran. Beberapa catatan terkait dengan BPJS dan Asuransi TKI: (i) Secara umum BPJS dianggap lebih transparan dibandingkan asuransi TKI. Manfaat yang ditanggung secara umum ada yang lebih besar dibandingkan asuransi TKI.(ii) Asuransi TKI diatas kertas memberikan perlindungan yang lebih komprehensif karena mengintegrasikan asuransi Kesehatan dengan kecelakaan kerja, dan secara umum berusaha mengatasi kerentanan pekerja migran (misalnya, soal kekerasan berbasis gender atau risiko berhadapan dengan hukum). Meski, dalam pelaksanaannya masih sulit melakukan klaim.(iii) Persyaratan klaim yang kerap kaku/tidak fleksibel, dan tidak mempertimbangkan kondisi pekerja migran di negara tujuan, misalnya; surat PHK mungkin sulit didapat. Pada rejim asuransi TKI bisa diganti dengan surat keterangan dari perwakilan namun agak sulit dilakukan untuk Jamsos PMI. Persyaratan klaim juga dianggap terlalu rumit dan menyulitkan (misalnya harus dokumen asli, dan tidak bisa scan)

Secara umum penelitian ini menemukan bahwa pendamping pekerja migran merasa klaim asuransi TKI lebih mudah dibandingkan dengan klaim Jamsos PMI melalui BPJS. *"Yang nggak tercover: kekerasan seksual, tahapan dari pra penempatan, penempatan, dan pasca penempatan, gagal dari klaim yang dari teman-teman ini termasuk pra-penempatan ada pembatalan bisa oleh majikan dan P3MI harusnya berhak klaim tapi tidak bisa, contoh lain: gaji tidak dibayar, harusnya bisa diklaim." (Interview, Kl, Migrant Aid)*

Mayoritas negara-negara Asia Pasifik memiliki skema asuransi yang wajib diikuti oleh pekerja migran, yang secara umum mencakup asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja: Taiwan, Korea Selatan, Hong Kong, Singapura, Malaysia. Negara-negara Timur Tengah tidak memiliki skema serupa dan situasi ini membuat pekerja migran di Timur Tengah tidak cukup terlindungi. Ada keinginan yang cukup kuat dari PMI agar skema Jamsos dapat menutupi kesenjangan perlindungan di negara tujuan, misalnya jika di Timur Tengah tidak tersedia asuransi kesehatan, maka diharapkan Jamsos dapat mengisi celah ini. Di negara yang sudah tersedia asuransi kesehatan, BPJamsostek diharapkan dapat melakukan *top-up* ketika biaya sudah menyentuh *plafon* yang disediakan. Misalnya di Singapura asuransi kesehatan biasanya hanya dapat mencover hingga SGD 20,000,-, dalam kasus ketika biaya perawatan kesehatan melebihi SGD 20,000,- maka BPJamsostek diharapkan bisa menalangi kekurangannya.

"Kalau ada asuransi di LN, ada maksimal dana, nah itu kenapa nggak ditanggung kekurangannya sama BPJS disana. Misalkan kan ada kayak penyakit yang berat, kronis, itu kan

[56] Permenaker 18/2018

kalau menggunakan asuransi Taiwan belum cukup, masih kurang. Nah kekurangan tersebut harusnya BPJS yang cover, jangan dibebankan ke P3MI, majikan, atau keluarganya/PMI. sehingga (kalau sekarang biaya dibebankan kepada P3MI dan) kadang-kadang P3MI minta keluarga, atau sampai (memotong) gaji. Bisa memperluas manfaat." (Interview, Jw, SBMI Indramayu). "Sangat bermanfaat jika diberikan sesuai haknya dan tidak memberatkan. Coverage-nya kurang, harus bikin asuransi kesehatan lagi di negara penempatan." (Interview, Ag, SBMI Indramayu)

Secara regulasi kepersertaan BPJS wajib bagi mereka yang akan pergi bekerja ke luar negeri, dan menjadi bagian yang terintegrasi dalam proses penempatan resmi pekerja migran di Indonesia. Dengan demikian, semua pekerja migran Indonesia yang prosedural hampir bisa dipastikan menjadi peserta BPJamsostek. Untuk melakukan pendaftaran, pemerintah telah berupaya dengan menyediakan desk khusus BPJamsostek di LTSA. Desk ini khusus melayani pendaftaran peserta. Namun, menempelkan BPJamsostek ke dalam proses resmi dan LTSA bukannya tanpa masalah, terutama karena belum beroperasinya LTSA secara ideal, sehingga seluruh proses migrasi masih belum dinavigasi oleh pekerja migran, namun masih melalui P3MI. Beberapa isu yang muncul di lapangan adalah:

Pertama, P3MI mendaftarkan pekerja migran secara kolektif. Pekerja migran ini tidak mengisi formulir pendaftaran Jamsos ini sendiri, sehingga tidak tahu beberapa informasi detil yang dapat digunakan pekerja migran untuk melakukan pengecekan lebih lanjut. Misalnya, pekerja tidak tahu nomer akun atau alamat email yang digunakan. Sehingga agak sulit bagi pekerja migran untuk mengecek melalui aplikasi secara mandiri. *"Layanan BPJS, kalau kepesertaan kolektif (melalui) P3MI. Jadi sudah ada ketergantungan. LTSA itu mengakses dokumen, kayak pembuatan paspor, sudah di koordinir atau karyawan P3MI. Bukan si PMI-nya. Karena udah biasa seperti itu. Ya PMI tahu beres aja. Nah seharusnya ketika daftar PMI, dokumen sudah lengkap, sudah punya paspor, punya BPJS, dll, baru diterima. Tapi prakteknya, PMI belum punya dokumen apa-apa jadi kekurangan dokumen yang urus P3MI. Jadi biaya membengkak, overcharging. Persyaratan, yang urus P3MI, padahal (sudah ada) LTSA." (Interview, Jw, SBMI Indramayu)*

Kedua, P3MI sepertinya juga tidak memiliki kewajiban untuk mengedukasi pekerja migran terkait dengan Jamsos ini. Penelitian ini menemukan pekerja migran tidak mendapatkan informasi yang utuh dan memadai terkait dengan Jamsos. Sehingga, meskipun pekerja migran mendapatkan salinan kartu Jamsos, pekerja migran masih tidak mengetahui manfaat dari Jamsos PMI tadi. *"Mana lah mereka mengerti, Pak. Saat di PT (perusahaan yang memberangkatkan PMI), seharusnya ada satu sesi untuk penjelasan tentang (BPJS Ketenagakerjaan) itu. Jangan cuma semuanya diurusin (pengurusan pendaftaran biasanya dilakukan oleh staf PT, sementara PMI tinggal tanda tangan). Kan bagus juga bagi PMI yang sedang PAP (Pembekalan Akhir Pemberangkatan) di PT. Juga, supaya mereka tidak jenuh ya. Kalau ada instansi baru yang memberikan penjelasan informasi baru, kan mereka (PMI) juga senang. Jadi maksud saya, teman-teman PMI itu juga harus dikasih penjelasan waktu di Indonesia. Sosialisasi waktu di PT." (Interview, Tsm, HK)*

Ketiga, dalam beberapa kasus, P3MI tidak memberikan salinan kartu BPJS sehingga pekerja migran tidak mengetahui bahwa mereka menjadi peserta dan dalam banyak kasus

tidak dapat melakukan klaim ketika menemui masalah. Penelitian ini menemukan bahwa pekerja migran umumnya baru memegang kartu BPJamsostek pada saat mereka sudah akan terbang. **Proses ini membuat pekerja migran melihat Jamsos sebagai bagian dari birokrasi/syarat keberangkatan, seperti halnya visa dan paspor.** *"Proses pendaftaran, seperti pengisian formulir, dilakukan oleh staf PT dan Yuli hanya tanda tangan saja, kemudian mendapat kartu BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan bersama dokumen-dokumen lainnya, seperti paspor, visa, kontrak kerja, dan tiket. Meski mendapatkan kartu BPJS Ketenagakerjaan, Yuli mengatakan tidak mendapatkan penjelasan apapun mengenai BPJS Ketenagakerjaan, sehingga dia tidak mengetahui program manfaat perlindungan apa saja dan bagaimana cara mengklaimnya. Sepengetahuan dia, kartu BPJS Ketenagakerjaan itu hanyalah salah satu dokumen persyaratan prosedural untuk bisa berangkat kerja ke Hong Kong, seperti halnya tiket, paspor, visa dan kontrak kerja." (Interview, Yl, mantan pekerja migran HK)*

2.2. Kepesertaan PMI di Luar Negeri (Selama Bekerja)

Secara umum, bagi pekerja yang sudah berada di luar negeri, dan kemudian melakukan pembaruan kontrak kerja, tidak ada kewajiban untuk mengikuti BPJamsostek. Di Taiwan, KDEI menyediakan mekanisme yang memungkinkan pekerja migran untuk mendaftar, meski pembayaran tetap dilakukan di dalam negeri (oleh keluarganya). Namun inisiatif ini belum ditemukan di negara-negara lain. Pekerja migran asal Malaysia dan Hong Kong, misalnya, mengaku pernah bertanya pada perwakilan mengenai pendaftaran BPJamsostek namun tidak mendapatkan jawaban yang memadai.

BPJamsostek secara umum belum menjangkau PMI yang berada diluar negeri, sehingga kepersertaan hanya bertumpu pada calon pekerja migran yang akan berangkat karena kepersertaan BPJamsostek hanya bertumpu pada mereka yang akan pergi. Ada beberapa catatan penting yang diperoleh dari lapangan: *Pertama,* pendaftaran kepesertaan di dalam negeri membuat pekerja migran yang sedang bekerja enggan mengurus kepsertaan BPJamsotek. Ketika cuti dan pulang ke Indonesia, mengurus BPJamsostek tidak menjadi prioritas, karena waktu cuti yang terbatas.

Kedua, meneruskan kepesertaan BPJamsostek ketika terjadi perpindahan majikan kontrak juga tidak serta merta dapat dilakukan. Akses PMI memperpanjang kepesertaan di BPJamsostek karena PMI yang melakukan perpanjangan kontrak kerja, belum terakomodir dengan baik karena sistem pendaftaran kepesertaan di negara tujuan penempatan belum bisa mengakomodir perpanjangan kepesertaan bagi PMI kita. Termasuk juga PMI yang baru mau mendaftar pertama kali tetapi sedang bekerja di luar negeri, belum memiliki akses dengan mudah untuk mendaftar. Mengacu pada Pasal 42 Permenaker no. 18 tahun 2018, BPJS Ketenagakerjaan seharusnya sudah memiliki perwakilan di negara penempatan yang bekerja sama dengan Atase Ketenagakerjaan atau Staf Teknis Ketenagakerjaan serta lembaga jaminan sosial lain di negara tujuan penempatan untuk perluasan kepesertaan dan peningkatan pelayanan kepada Pekerja Migran Indonesia. Namun hal ini sepertinya masih mendapatkan kendala sehingga proses pendaftaran kepesertaan dan pelayanan manfaat

terkendala. Proses sosialisasi menjadi hal penting untuk terus dilakukan kepada para PMI kita. *"Mandat BPJS, salah satunya portabilitas prinsipnya. Bekerja di majikan A, trus pindah ke majikan B, mandek. Tapi tidak bisa langsung dilanjutkan. Nah ini membuat diskriminasi terkait portabilitas." (Interview, Sv, JBM)*

Kedua, informasi mengenai tata cara pendaftaran peserta pekerja migran di luar negeri juga tidak mudah didapat. Seorang pekerja migran Indonesia di Hong Kong misalnya, mengaku sulit menghubungi *hotline* BPJamsostek. Ia bahkan mencoba menghubungi via DM di Instagram dan tidak mendapatkan jawaban. Padahal akunnya cukup aktif merespon tanggapan. Penelitian ini menemukan bahwa aplikasi JMO yang diluncurkan oleh BPJamsostek relatif tidak dikenal.

Ketiga, kepesertaan jaminan sosial PMI di BPJS Ketenagakerjaan relatif masih rendah, bila dibandingkan dengan jumlah PMI yang bekerja di luar negeri. Merujuk pada hasil laporan dari World Bank, diperkirakan ada 9 juta PMI di luar negeri, baik yang berangkat secara prosedural maupun non prosedural. Kepesertaan PMI secara lengkap dapat dilihat di Tabel 6 di bawah ini. Kepesertaan ini untuk program JKK dan JKm, sementara PMI yang ikut JHT hanya 23 orang. Penambahan kepesertaan tiap tahun cenderung turun. Penambahan di tahun 2020 turun drastis. Hal ini dikarenakan adanya pandemi COVID-19 dan moratorium negara tujuan penempatan PMI.

Tabel 6. Total peserta PMI BPJS Ketenagakerjaan (2017 – 2021)

Tahun	Penambahan	Aktif
2017	128,385	120,093
2018	289,132	361,351
2019	263,217	539,239
2020	69,880	389,760
2021 (s.d. November)	37,880	232,080

Sumber: Kemnaker RI (2021)

Keempat, data kepesertaan ini merupakan data PMI yang pergi ke negara tujuan yang dikoordinir oleh Pelaksana Penempatan, sementara PMI yang pergi secara perseorangan misalnya seorang professional di perusahaan internasional belum terakomodir sebagai peserta. Program jaminan sosial di BPJS Ketenagakerjaan dipersepsi hanya untuk PMI yang dikoordinir oleh Pelaksana Penempatan, bukan untuk para professional. Persepsi ini tentu keliru karena dalam Permenaker no. 18 tahun 2018, seluruh pekerja yang berangkat bekerja ke luar negeri, baik melalui proses penempatan oleh Pelaksana Penempatan maupun secara perorangan wajib menjadi peserta jaminan sosial JKK dan JKm di BPJS Ketenagakerjaan. *Kelima,* proses sosialisasi tentang program jaminan sosial PMI ini pun belum mampu menjangkau seluruh CPMI maupun PMI. Akibatnya, banyak PMI yang belum bisa memahami jaminan sosial adalah sebuah bentuk perlindungan. Selama ini jaminan sosial hanya dipersepsi sebagai syarat bekerja di luar negeri saja, bukan dipersepsi sebagai perlindungan.

Keenam, penambahan peserta PMI menurun signifikan sejak tahun 2020 disebabkan oleh moratorium pengiriman dan penempatan PMI ke luar negeri selama pandemi COVID-19. Regulasi moratorium ini telah diatur dalam Kepmenaker 151/2020 tentang penghentian sementara penempatan PMI (maret 2020). Lalu pada agustus 2020, Kepmenaker 294/2020 membuka kembali penempatan PMI secara bertahap. Negara penempatan yang sampai bulan November 2021 masih mengalami moratorium adalah Turki, Malaysia, Oman, dan Arab Saudi.

Tabel 7. Regulasi moratorium PMI selama masa pandemi COVID-19 (2020-2021)

No	Kepdirjen Binapenta	Tentang	Jumlah Negara
1	No 3/20888/PK.02.02/VIII/2020	Penetapan negara tujuan penempatan tertentu bagi PMI pada masa adaptasi kebiasaan baru	12
2	No 3/33236/PK.02.02/X/2020	Perubahan Kepdirjen Pertama	20
3	No. 3/100/PK.02.02/I/2021	Perubahan Kepdirjen Kedua	17
4	No 3/1137/PK/02.02/2021	Perubahan Kepdirjen Ketiga	52
5	No 3/1651/PK.02.02/VI/2021	Perubahan Kepdirjen Keempat	53
6	No 3/2748/PK. 02.02/VIII/2021	Perubahan Kepdirjen Kelima	56
7	No 3/5410/PK. 02.02/XI/2021	Perubahan Kepdirjen terbaru	58

Sumber: Kemnaker RI (2021)

Menurut menurut Kemnaker RI, terdapat setidaknya empat (4) isu penting PMI antara lain: (a) Pelayanan utuk kesehatan (bukan karena kecelakaan kerja) perlu diatur lebih lanjut dalam Permenkes sesuai amanat pasar 10 PP no 59/2020; (b) Perlindungan hari tua bagi PMI sangat penting mengingat kepesertaan program JHT masih sangat rendah dan belum ada program jaminan pensiun; (c) Perlunya perluasan kepesertaan PMI yang saat ini telah berada di negara tujuan penempatan namun belum menjadi peserta BPJamsostek; (d) Kanal pelayanan BPJamsostek di Luar Ngeri masih sangat terbatas (biaya *remittance* yang tinggi)

Jika diringkas, penelitian ini menemukan beberapa **faktor utama yang menjadi penyebab rendahnya ketertarikan Pekerja Migran di Luar Negeri untuk ikut serta dalam Jamsos PMI dari BPJamsostek antara lain: (1)** Pekerja migran belum memahami manfaat yang diberikan Jamsos PMI karena informasi yang tidak sampai/lengkap kepada mereka. Mantan pekerja migran dan pekerja migran yang ada di luar negeri secara umum tidak mengetahui manfaat Jamsos PMI. Selain manfaat pekerja migran juga merasa perlu untuk mengetahui lebih detil tentang cara klaim, sehingga bisa menilai secara objektif manfaat yang dapat diberikan oleh Jamsos PMI. Bagi pekerja migran kompensasi yang mudah di klaim menjadi daya tarik mereka untuk ikut asuransi/perlindungan sosial.

(2) Bagi pekerja migran di kawasan Asia Pasifik, BPJamsostek tidak menarik karena manfaat yang ditawarkan oleh asuransi di negara tujuan, yakni yang dibayarkan oleh majikan, dirasakan sama atau lebih baik dibandingkan BPJamsostek. Dalam konteks ini, BPJamsostek seharusnya bisa menambahkan manfaat yang ada, atau mengisi kesenjangan dari perlindungan yang ditawarkan asuransi biasa. (3) BPJamsostek tidak menawarkan

manfaat yang bisa diakses di luar negeri. Mekanisme pembayaran reimbursement juga memberatkan dan tidak menguntungkan pekerja migran. (4) Disisi lain klaim juga tidak mudah (lihat di bagian studi kasus klaim Jamsos PMI), sehingga pekerja migran tidak melihat *added value* dari Jamsos PMI.

(4) Manfaat Jamsos PMI yang ditawarkan tidak sepenuhnya memenuhi kebutuhan pekerja migran. Misalnya tidak menanggung sakit, yang dirasa penting terutama di negara yang tidak memiliki skema asuransi kesehatan bagi pekerja migran (Guinto et al., 2015). (5) Secara umum pekerja migran memiliki kemampuan finansial untuk membayar premi BPJamsostek. Kendalanya, pembayarannya masih harus menggunakan bank di Indonesia, sehingga menyulitkan pekerja migran untuk membayar. Dalam surat edaran KDEI Taiwan misalnya, pekerja migran diminta membayar premi melalui keluarganya di Indonesia, meski pendaftarannya dilakukan di Taiwan. (6) Pekerja migran melihat prinsip negara hadir dalam perlindungan sosial tidak sepenuhnya terjadi, mengingat iuran premi sepenuhnya dibayarkan oleh pekerja migran (bahkan tidak dibayarkan oleh majikan).

Tabel 8. Jumlah Kasus dan klaim pembayaran PMI (2017-2021)

Periode	Nominal JKK	Nominal JKM	Total
2017	-	85,000,000	85,000,000
2018	872,478,164	1,980,750,000	2,853,237,164
2019	1,646,049,711	4,784,300,000	6,430,349,711
2020	4,796,734,856	6,429,850,000	11,226,584,856
s.d. November 2021	2,344,079,447	4,315,200,000	6,659,279,447
Total	9,659,351,178	17,595,100,000	27,254,451,178

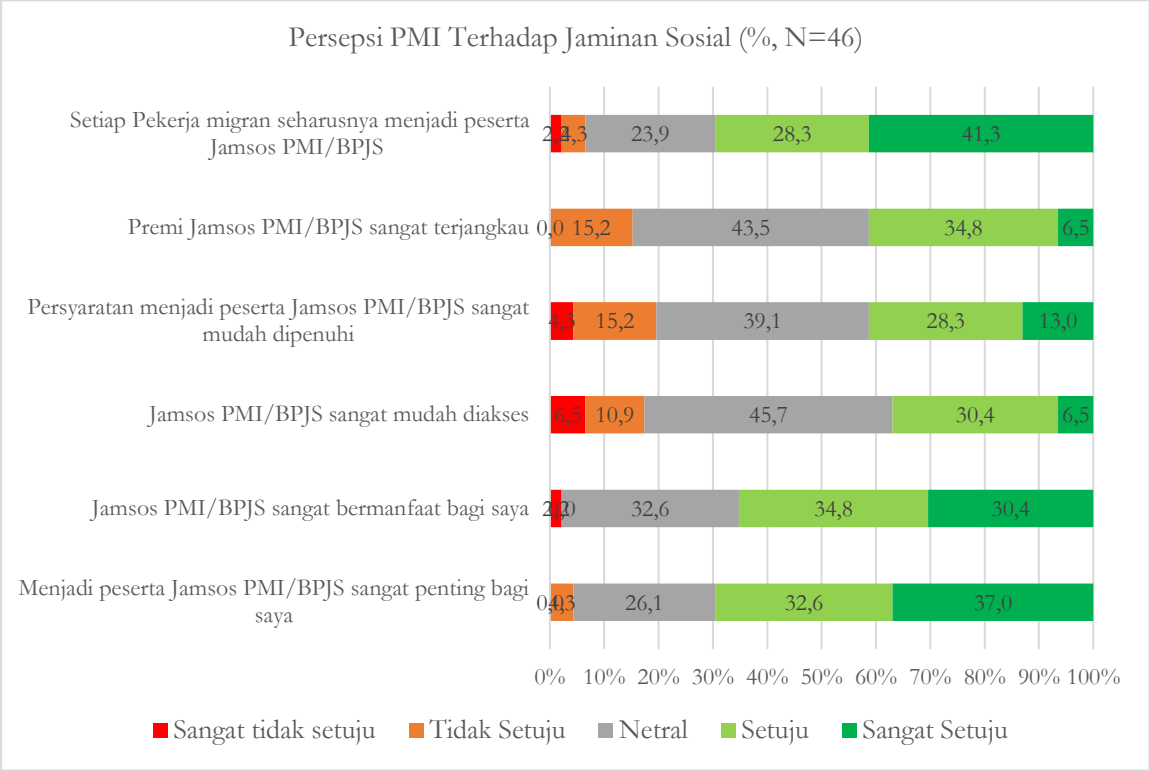
Sumber: Kemnaker RI (2021)

Patut dicatat bahwa Indonesia adalah salah satu penandatangan *Global Compact For Safe, Orderly and Regular Migration*, yang mendorong adanya *"mechanisms for the portability of social security entitlements and earned benefits."* (Objective 22). Dalam konteks ini, langkah-langkah strategis untuk pemenuhan objective 22 perlu didiskusikan oleh pemerintah Indonesia, dan mengintegrasikan langkah-langkah ini ke dalam draft rancangan Rencana Aksi Nasional (RAN) Implementasi *Global Compact for Safe, Orderly & Regularly Migration (GCM)* yang saat ini disusun oleh Kementrian Luar Negeri.

3. PERSEPSI DAN PENGALAMAN PMI TERKAIT BPJAMSOSTEK

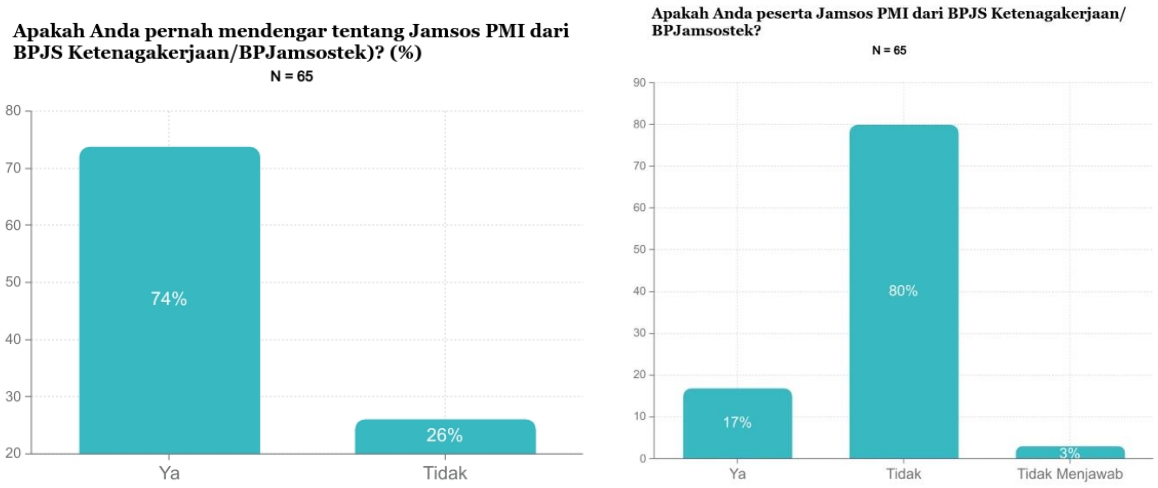
Untuk melihat pengetahuan, persepsi, dan pengalaman PMI secara lebih luas, penelitian cepat ini juga mengirimkan kuisioner secara online kepada PMI yang sedang berada di luar negeri maupun purna PMI. Kuisioner berisi beberapa pertanyaan untuk menggali persepsi dan pengalaman mereka terhadap Jamsos PMI dan BPJamsostek. Dalam kuisioner, peneliti menanyakan terkait sejauh mana pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki

oleh PMI terkait Jamsos PMI. Selain itu, kuisioner juga menanyakan kepesertaan Jamsos PMI dan pemahaman mereka terhadap manfaat yang diberikan oleh Jamsos PMI.



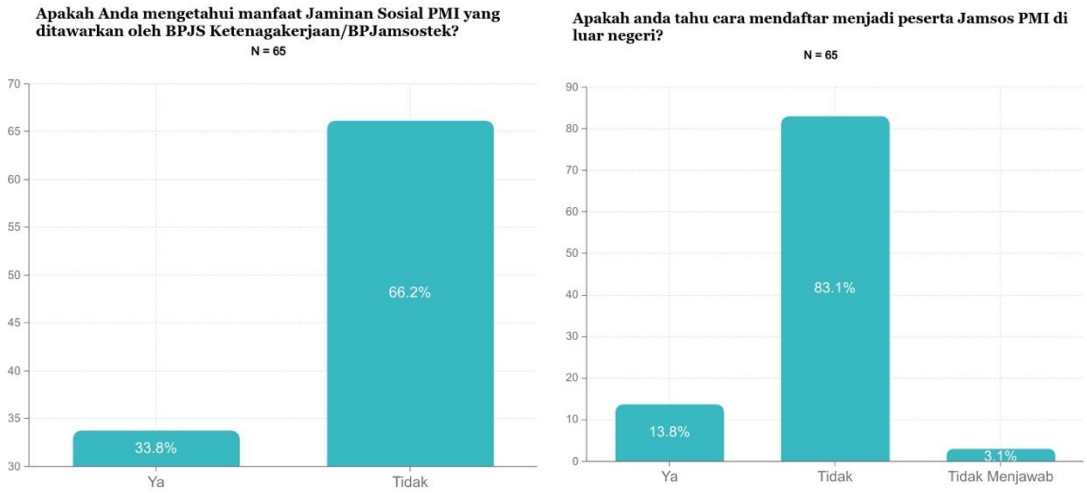
Gambar 5. Persepsi PMI terhadap Jaminan Sosial (Jamsos)

Hasil survey cepat ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden PMI sangat setuju (41,3%) dan setuju (28,3%) bahwa setiap PMI seharusnya menjadi peserta Jamsos PMI/BPJS. Hal ini menandakan bahwa PMI memiliki keinginan dan kesadaran yang cukup tinggi bahwa kehadiran Jamsos sangatlah penting bagi PMI. Namun demikian, sebagian besar PMI memilih netral ketika ditanya soal tingkat keterjangkauan premi BPJS (43,5%) dan kemudahan akses Jamsos PMI (45,7%). Meskipun jika dilihat lebih jauh, sentimen dan persepsi responden terhadap kedua hal ini cenderung positif, artinya sebagian besar setuju bahwa premi BPJS terjangkau dan aksesnya relatif mudah. Ada sekitar 17,4% responden yang tidak setuju bahwa akses Jamsos PMI lebih mudah. Lebih dari separuh responden juga setuju dan dangat setuju bahwa Jamsos PMI sangat bermanfaat (65,2%) dan penting (69,6%) bagi PMI.



Gambar 6. Pengetahuan dan kepesertaanresponden terkait Jamsos PMI BPJamsostek

Mayoritas responden (74%) pernah mendengar Jamsos PMI, namun hanya sebagian kecil (17%) yang mengaku menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Sebagian besar responden PMI lainnya (80%) mengatakan bahwa dirinya bukan peserta BPJamsostek dan 26% responden mengaku tidak pernah mendengar soal Jamsos PMI dari BPJamsostek sebelumnya. Hal ini menunjukkan distribusi informasi terkait Jamsos masih sangat kurang sehingga membutuhkan beragam kanal atau saluran sosialisasi yang lebih massif lagi kepada para PMI di luar negeri. Minimnya sosialisasi dan distribusi informasi ini juga barnagkali menjadi salah satu sumber rendahnya kepesertaan PMI dalam program jaminan sosial BPJamsostek.



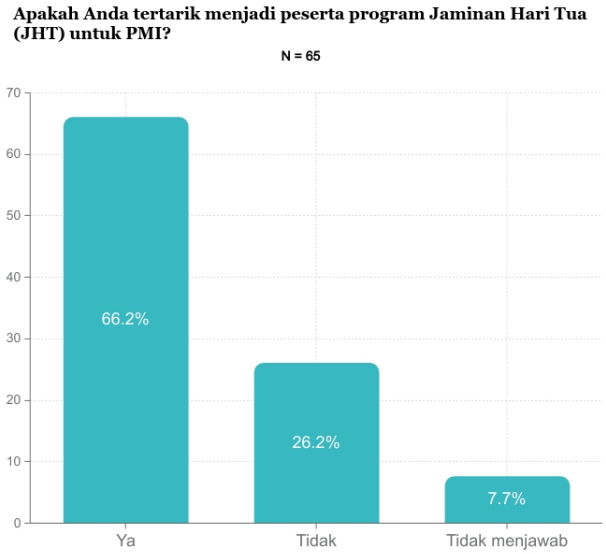
Gambar 7. Persepsi responden terhadap cara pendaftaran dan manfaat Jamsos PMI

Salah satu masalah operasional lapangan utama dari minimnya partisipasi PMI dalam Jamsos adalah karena ketiadaan tempat untuk mendaftar (kanal pendaftaran) maupun pembayaran sebagai peserta BPJamsostek di negara penempatan mereka. Hal tersebut terkonfirmasi melalui survey cepat ini dimana sebagian besar responden PMI

mengaku tidak tahu cara mendaftar menjadi peserta Jamsos PMI di Luar Negeri (83.1%). Tak hanya soal akses pendaftaran yang masih belum tersedia, mayoritas responden juga mengaku tidak mengetahui secara jelas manfaat Jamsos PMI yang ditawarkan oleh BPJamsostek (66.2%).

Dalam pertanyaan terbuka yang diajukan tentang **alasan "mengapa masih sedikit PMI yang menjadi peserta BPJamsostek?"**, mayoritas responden menjawab dengan berbagai alasan sebagai berikut. *Pertama,* karena banyak PMI yang tidak tahu tentang informasi adanya Jamsos PMI ini. Ketidaktahuan ini menurut responden disebabkan oleh kurangnya informasi dan sosialisasi terkait layanan ini. Sosialisasi yang tidak merata, menurut responden, juga menyebabkan informasi tentang Jamsostek yang simpang siur. *Kedua,* faktor penyebab lainnya adalah karena majikan sudah menanggung asuransi PMI tersebut selama bekerja di negara penempatan (Istianah & Imelda, 2020). Manfaat dari asuransi yang diberikan oleh majikan atau pemberi kerja ini dirasa lebih jelas dan dapat dengan mudah diakses dibandingkan dengan manfaat menjadi peserta BPJamsostek.

Ketiga, hambatan yang paling menonjol sebagai penyebab minimnya kepesertaan PMI adalah tidak adanya tempat mendaftar di luar negeri dan persepsi tentang sulitnya melakukan klaim manfaat BPJamsostek. Hal ini juga diperkuat dari hasil FGD dimana sebenarnya banyak PMI tertarik dan mau menjadi anggota BPJamsostek, namun karena ketiadaan kantor perwakilan atau tempat pendaftaran di luar negeri, maka mereka urung menjadi peserta. *Keempat*, sebagian kecil responden menyebut bahwa masalah iuran yang mahal dan manfaat yang belum pasti menjadi alasan banyak PMI tidak menjadi peserta BPJamsostek.



Gambar 8. Ketertarikan PMI terhadap program JHT

Selain JKK dan JKM, menu program lainnya yang diminati oleh PMI adalah Jaminan Hari Tua (JHT). Sebanyak 66.2% responden menyatakan berminat menjadi peserta program JHT khusus PMI ini jika tersedia dan bisa diakses di negara penempatan.

Hal ini tentu bisa menjadi peluang bagi BPJamsostek untuk merespon keinginan PMI ini. Penelitian ini menemukan skema JHT bisa menjadi daya tarik tersendiri bagi pekerja migran. JHT bisa dijadikan "tabungan" untuk pulang dan bisa digunakan untuk memulai usaha, tanpa harus menunggu program pemberdayaan dari pemerintah. JHT menjadi penting karena juga mencakup PHK yang menjadi persoalan utama PMI.

4. STUDI KASUS (KLAIM JAMSOS PMI)

1. **Klaim Gagal Penempatan (Berhasil Sebagian)**. Abdul Rahim Sitorus[57] menangani kasus klaim BPJS DL, untuk risiko Gagal Penempatan serta penggantian biaya untuk pemulangan. DL mengadukan kasusnya kepada Kantor Bantuan Hukum, yang kemudian merekomendasikan kepada DL untuk mengajukan klaim BPJS. DL mendaftar sebagai calon pekerja migran dibawah PT. Putra Bragas Mandiri, kantor Cabang Wonosobo, pada bulan September 2019. DL kemudian diberangkatkan ke Hong Kong pada 1 Maret 2020. Setelah bekerja dua minggu (tanggal 16 Maret 2020), majikan mengembalikan DL kepada agency Right Choice Overseas, dan mensyaratkan DL untuk tidak menjalankan ibadah sholat jika ingin terus bekerja. Karena DL menolak, maka kontrak DL dibatalkan dan kemudian kembali ke Indonesia pada 17 Maret 2020. Menurut aturan HK (*Employment Ordinance HK*), DL seharusnya mendapatkan upah selama dua minggu bekerja ditambah uang pengganti tidak adanya pemberitahuan tertulis satu bulan di depan (*one month notice*). Majikan berargumen bahwa tidak terjadi penghentian kerja sepihak, namun pembatalan kontrak kerja karena tidak disetujuinya klausul tambahan mengenai larangan beribadah. Di Indonesia, DL juga masih harus membayar hutang biaya penempatan dari KUR PMI dari Bank BNI dan pinjaman "tambahan" sebesar 5 juta. DL kemudian mengajukan klaim BPJS, via BP2MI, untuk dua hal: kompensasi gagal penempatan (Rp. 7,5 juta) dan biaya penggantian tiket kepulangan -untuk pekerja migran bermasalah. BPJS kemudian menyetujui penggantian tiket kepulangan, namun tidak menyetujui klaim kompensasi gagal ditempatkan. Dari syarat yang ditujukan oleh BPJamsostek kepada BP2MI tidak dijelaskan lebih rinci alasan penolakan klaim kompensasi gagal ditempatkan ini (dokumen terlampir)

[57] Informan: Abdul Rahim Sitorus, Kantor Bantuan Hukum Pekerja Migran Indonesia

2. **Pengalaman SBMI Banyuwangi Klaim Meninggal Dunia dan PHK Sepihak.** SBMI Banyuwangi[58] sudah menangani 4 kasus klaim BPJS, namun hanya satu saja yang berhasil. Dua kasus lainnya gagal karena persyaratan, dan satu kasus lainnya (meninggal di Hong Kong) masih dalam proses pengumpulan persyaratan. Pada akhir 2019, SBMI Banyuwangi menerima aduan kasus ABK meninggal dari Desa Kedungrejo Banyuwangi yang meninggal saat bekerja di Taiwan. Penelusuran data oleh SBMI memperlihatkan bahwa korban memiliki BPJS dan dapat melakukan klaim. Korban sendiri tidak memegang kartu BPJS namun diberi salinan kartu BPJS, yang dapat digunakan untuk melakukan klaim. Minimnya sosialisasi membuat keluarga dan SBMI agak kesulitan menavigasi proses klaim, disamping adanya pengaruh dari perusahaan perekrut kepada keluarga. Klaim akhirnya cair di akhir tahun 2020 sebesar 85 juta. Kompensasi ini sangat membantu keluarga yang ditinggalkannya, terutama anak-anaknya yang masih sekolah.

   Masih pada tahun yang sama, SBMI Banyuwangi menangani kasus pengaduan PHK sepihak yang dialami perempuan pekerja migran dari Taiwan. Namun proses klaim mengalami kesulitan karena pekerja migran tidak menerima kartu BPJS. Pekerja migran yang bersangkutan juga tidak memiliki surat bukti PHK dari KBRI, karena telah kembali pulang ke Indonesia. BPJS sendiri mengajukan syarat tersebut untuk dapat melakukan klaim. Dalam hasil mediasi dengan PT perekrut diketahui bahwa PMI mengalami PHK karena dituduh melakukan tindak kekerasan terhadap majikan (lansia) oleh anak majikan. Meski tidak ada bukti visum soal kekerasan lansia namun pekerja migran tetap dikembalikan ke agency dan kemudian di PHK. BPJS sendiri tidak mengakui berita acara mediasi, dan tetap membutuhkan surat PHK dari majikan dan surat keterangan dari KBRI/perwakilan. SBMI sendiri sudah meminta agar BP2MI dan Kemenaker bisa memfasilitasi surat tersebut, namun sampai saat ini belum ada jawaban dan solusi.

Anak Buah Kapal (ABK)

UU 18/2017 mengkategorikan Anak Buah Kapal (ABK) sebagai pekerja migran yang wajib mendapatkan perlindungan, termasuk jaminan sosial, ketika berada di luar Indonesia. Namun, secara tepisah UU 17/2008 juga mengatur soal kesejahteraan dan awak kapal, baik yang ada di Indonesia ataupun di luar negeri. Kesejahteraan dan keselamatan awal kapal harus dijamin oleh pemilik atau operator kapal, seperti yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL). Berbeda dengan *land-based workers*, Kemenhub mewajibkan *agency* atau pemilik kapal yang akanmengirimkan pekerja dari PT di Indonesia untuk memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau *collective bargaining agreement* dengan serikatnya. Dengan demikian serikat pekerja dapat mendampingi pekerjanya ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan melakukan gugatan kepada *agency* untuk pelanggaran ketenagakerjaan, meskipun ABK tersebut kemudian bekerja di kapal di luar negeri.

Bagi ABK, jaminan sosial sangat penting, terlebih dengan kondisi kerja yang berbahaya dan rentan kecelakaan kerja. ABK juga rentan dengan pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan. Perusahaan misalnya, akan menyimpan gaji dan dokumen

[58] Informan: Agung Subastian, SBMI Banyuwangi

asuransi pekerja untuk memastikan pekerja tidak melarikan diri, sehingga kasus gaji tidak dibayar di kalagan ABK relatif tinggi. Kekerasan diatas kapal menjadi kerentanan ABK lainnya.

Beberapa kendala yang dialami oleh ABK terkait dengan jaminan sosial adalah, p*ertama*, ABK tidak terdaftar di SISKOP2MI sehingga tidak dapat mendaftar jaminan sosial PMI. *Kedua*, dari segi manfaat, nilai pertanggungan yang disyaratkan PP 7 tahun 2000 tentang kepelautan lebih tinggi dari Jamsos PMI, yang tidak secara khusus memberikan jaminan sosial bagi ABK Misalnya, ABK meninggal berhak mendapat santunan 150 juta rupiah, lebih besar dari nilai pertanggungan yang diberikan BPJS. Santunan ini menjadi tanggungan perusahaan, dan perusahaan menginginkan jaminan sosial dapat menaikkan nilai pertanggungan, karena iuran bagi ABK dibayar oleh pemberi kerja/majikan. Perusahaan juga biasanya mengasuransikan ABK lewat asuransi jiwa swasta.

Nilai pertanggungan juga mengacu pada bendera kapal. ABK yang bekerja di kapal berbendera China misalnya, akan mendapatkan santunan jika meninggal hingga NT 500 ribu, atau sekitar 230 – 250 juta. Jika kapalnya berbendera Taiwan, nilai santunan akan mencapai 1 juta dolar Taiwan atau 500 juta rupiah. Kapal ikan korea dan Jepang garus membayar santunan di atas 500 juta. Manfaat lebih tinggi didapat, jika pekerja migran bekerja di kapal berbendera negara Eropa, yang dapat mencapai 1 milyar rupiah. Biasanya, premi akan dibayar oleh pemberi kerja/perusahaan via *agency* di Indonesia. Nilai klaim yang lebih kecil dari ketentuan membuat pengusaha/pemberi kerja enggan mendaftarkan ABK kepada skema Jamsos, dan lebih suka mengasuransikan ABK pada skema asuransi swasta.

3. **Kasus PHK/Gagal Ditempatkan (Tidak dapat melakukan klaim).** Pada tahun 2020 SBMI menerima kasus PHK sepihak di Kecamatan Sempuh Banyuwangi. Pekerja migran ini dipulangkan setelah bekerja 2 bulan merawat lansia. Majikan memulangkan karena kerap berselisih dengan majikan. Setibanya di Indonesia, pekerja migran diminta untuk mengganti biaya penempatan. Dari periode tersebut, kalaupun tidak dapat mengklaim PHK, dari periode bekerja dapat mengklaim proses gagal penempatan. Pekerja migran sendiri tidak mendapatkan kartu peserta BPJS, dan tidak mendapatkan surat PHK dari perwakilan Indonesia atau Dinas Tenaga Kerja.

4. **Pengalaman SBMI Indramayu melakukan Klaim BPJS. SBMI Indramayu**[59] berhasil melakukan klaim 3 kasus meninggal dunia. Proses klaimnya dirasa tidak sulit karena seluruh persyaratan dapat terpenuhi. Hanya saja SBMI Indramayu memilih mengirimkan kasusnya kepada UPT BP2MI di Bandung untuk bisa memfasilitasi klaim ke BPJS. SBMI sendiri sempat mencoba melakukan klaim langsung kepada unit BPJS di Indramayu namun tidak berhasil. Salah satu penyebabnya, staf di unit BPJS tersebut tidak memahami Permenaker 18/2018, dan memperlakukan kasus klaim BPJS PMI seperti klaim BPJS TK biasa. Sejak saat itu SBMI lebih memilih mengirimkan berkas klaim ke UPT BP2MI di Bandung dan meminta BP2MI memproses klaimnya lebih lanjut.

5. **Kepersertaan PMI yang Cuti Di Dalam Negeri**. Nina Amelia bekerja di Taiwan pada tahun 2012. Pada tahun 2018, Nina cuti kerja dan pulang ke Indramayu, kemudian berangkat lagi ke Taiwan. Sebelum pulang, agency di Taiwan mengingat Nina untuk mengurus BPJS Ketenagakerjaan di Indonesia. Agency meminta Nina datang ke LTSA Indramayu dan mencari loket BPJS. DI LTSA, proses pendaftarannya relatif mudah, Nina hanya perlu menyerahkan copy KK, KTP, Paspor dan mengisi slip setoran Bank BCA untuk pembayaran premi BPJS Ketenagakerjaan sebesar Rp. 650.000, membayar di Bank dan kemudian mengembalikan bukti setor premi ke loket BPJS, dan kemudian langsung diberi Kartu Peserta BPJS. Sayangnya, Nina tidak diberi informasi terkait fungsi, manfaat dan prosedur klaim.

6. **Pekerja Migran Terpaksa Membayar Biaya Sakit diluar negeri**. Eni Raeni berasal dari Indramayu dan bekerja di Singapura sejak Januari 2020, dan sudah dua kali berganti majikan. Di Singapura ia sempat mengalami sakit, namun karena majikan tidak mengganti biaya pengobatan, dan BPJS juga tidak bisa digunakan di Singapura, Eni terpaksa membayar biaya pengobatannya sendiri. Eni sendiri mengaku mendapatkan informasi tentang BPJS di sesi Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP) dengan narasumber staf dari BPJS Ketenagakerjaan. Meski demikian Eni mengaku tidak terlalu banyak memperhatikan karena sesi BPJS disampaikan di akhir OPP, dan pada saat itu ia mengaku kondisinya sudah lelah.

[59] Informan: Juwarih, SBMI Indramayu

7. **Kasus Klaim BPJS Calon PMI gagal berangkat ke Kuwait.** Tahun 2021 ini, Migrant Care memiliki pengalaman mendampingi 3 orang Calon PMI yang akan berangkat ke Kuwait[60]. Pekerja migran ini, sudah mendapatkan job, sudah ada Perjanjian Kerja, dan karena pandemi, negaranya ditutup. Klaim BPJS berhasil, namun tidak mudah. Ketiga pekerja migran ini mengadukan kasus gagal berangkat ke Migrant Care. P3MI tidak jadi memberangkatkan pekerha migran karena Kuwait, sebagai negara tujuan, sedang menerapkan *lockdown* dan tidak menerima pekerja migran dari luar negeri. Pada saat itu pekerja migarn suda memiliki seluruh dokumen termasuk perjanjian kerja, kepesertaan BPJS, visa kerja dan paspor. Migrant Care kemudian membawa seluruh dokumen ke Disnaker Kabupaten Blitar, karena salah satu syarat adalah Dinas Tenaga Kerja mengeluarkan surat bahwa calon pekerja migran tidak bisa diberangkatkan karen lockdown. Setelah mendapatkan surat dari Disnaker, Migrant Care memasukkan klaim ke unit BPJS Kabupaten Blitar. Awalnya unit BPJS tersebut tidak mau menerima permohonan klaim. Rupayan BPJS Kabupaten tidak paham bahwa calon PMI ini berhak berhak mendapatkan kompensasi karena gagal berangkat dengan syarat-syarat yang sudah dibawa tersebut. Migrant Care harus dua kali ke kantor BPJS Ketenagakerjaan, dan bahkan kita tidak diperbolehkan masuk. Hanya boleh di depan, dan hanya diterima oleh petugas Satpam BPJS yang ada di depan pintu masuk. Migrant Care kemudian mengirimkan surat ke Kementrian Tenaga Kerja, dengan tembusan ke BP2MI dan Ke DPR Ketua Komisi 9, dan BPJS Ketenagakerjaan Pusat. Setelah itu direspon oleh Kemenaker dengan mengirimkan surat ke BPJS Ketenagakerjaan Pusat. Dua minggu setelah surat itu dikiri, BPJS Kabupaten Blitar kemudian mencari ketiga CPMI tersebut dan mengunjungi rumahnya. Calon PMI diminta mengisi form. Sebulan kemudian klaim sebesar 7,5 juta cair ke rekening CPMI tersebut.

8. **Gagal Klaim PHK Sepihak PMI Arab Saudi**. SBMI melakukan uji coba klaim BPJS pada tahun 2019[61]. Secara spesifik SBMI menguji klausul periode pelaporan pertama yang dilakukan dalam jangka waktu 7 hari. Kasus yang di uji coba-kan adalah kasus PHK sepihak, yang menimpa 10 orang PMI di Arab Saudi. Sebenarnya, meskipun menjadi peserta BPJS namun belum tentu menerima manfaat PHK apabila tidak ikut serta dalam program JHT. Kesepuluh orang ini sebenarnya tidak ikut program, JHT, namun SBMI menguji ketentuan bahwa periode pelaporan harus dilakukan 7 hari setelah keajdian. Ketika berkas klaim disampaikan ke BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan ini menolak klaim karena melewati batas pelaporan pertama yang harus dilakukan 7 hari setelah kejadian. Pada saat itu SBMI memasukkan dokumen 10 hari setelah kejadian. Disisi lain BPJS Ketenagakerjaan justru tidak memberikan alasan penolakan terkait dengan cakupan manfaat yang tidak dapat diberikan karena pekerja migran tidak ikut serta dalam program JHT.

[60] Informan Nurharsono Migrant Care Blitar

[61] Informan, Hari, DPN SBMI

9. **Kasus Pemulangan 72 PMI Malaysia.** DPN SBMI juga menangani kasus 72 pekerja migran di Malaysia, yang dipulangkan karena perusahaan tempat mereka bekerja tidak lagi beroperasi karena terkena dampak COVID-19. Pekerja migran ini pergi dengan jalur prosedural, dan memiliki BPJS. Dilihat dari periode waktu mereka tiba di Malaysia, pekerja migran ini harusnya masih dilindungi oleh risiko gagal penempatan. Pekerja migran sendiri mengadu ke KJRI Penang, yang kemudian mengembalikan kepada perusahaan supaya bertanggung jawab. KJRI pada saat itu tidak menyinggung potensi klaim BPJS, atau pun perlindungan melalui Perkeso.

10. **Kasus PMI Meninggal tanpa kompensasi.** SBMI NTT menangani kasus meninggalnya salah satu pekerja migran, F, asal NTT yang bekerja di Malaysia[62]. F, berangkat dengan jalur prosedural lewat PT Kurnia Bina Rizky. Setelah dua tahun bekerja, F, memperpanjang kontraknya di Malaysia tanpa kembali ke Indonesia. Karena tidak kembali ke Indonesia, F, tidak terdaftar dalam sistem *database* di Indonesia sebagai pekerja migran aktif. Meski demikian, F, memiliki visa kerja resmi di Malaysia. Proses perpanjangan kontrak yang tidak mewajibkan pekerja migran memiliki BPJS membuat pekerja migran tidak terlindungi. Setelah empat tahun bekerja di Malaysia, pekerja migran tersebut meninggal karena COVID-19. Meski tercatat sebagai pekerja dengan visa kerja resmi dan berdokumen lengkap, karena tidak memiliki perlindungan, maka tidak ada kompensasi yang diterima keluarga.

11. **Memiliki Kartu BPJS namun tidak terdaftar di SISKOP2MI.** Dalam sistem penempatan pekerja migran prosedural, BP2MI menjalankan sistem layanan yang terintegrasi yang disebut SISKOP2MI. Sistem ini membuat seluruh data terkumpul di satu tempat, dan memaksa seluruh pekerja migran untuk melalui seluruh proses yang telah ditetapkan. Dalam sistem ini, seluruh yang tercatat di SISKOP2MI dipastikan menjadi peserta BPJS PMI, karena kepersertaan BPJS PMI adalah salah satu syarat calon pekerja migran mendapatkan nomer e-ktkln. DPN SBMI menangani kasus 211 calon pekerja migran yang gagal ke Polandia karena COVID-19. Seluruh pekerja memiliki kartu BPJS namun tidak terdaftar di SISKOP2MI. Padahal untuk melakukan klaim BPJS, diperlukan surat keterangan dari institus terkait. Dengan tidak terdaftar di dalam SISKO akan ada kesulitan mengakses dokumen atau surat yang menjadi prasayarat klaim BPJS.

5. TIPOLOGI NON-TAKE UP (NTU)

Penekanan pada perlindungan kepesertaan dalam jaminan sosial bagi pekerja migran seharusnya diberikan baik dari negara asal maupun di negara penerima. Negara asal pekerja migran dapat membentuk peraturan yang pada dasarnya dapat melindungi pekerja dari penipuan atau diskriminasi di tempat kerja. Jika di negara penerima tidak ada perlindungan khusus untuk kepesertaan dalam jaminan sosial, negara asal akan melakukan kerjasama bilateral dan multilateral dengan negara penerima (Levitt, 2017). Namun, negara

[62] Informan: Maria Hingi, SBMI NTT

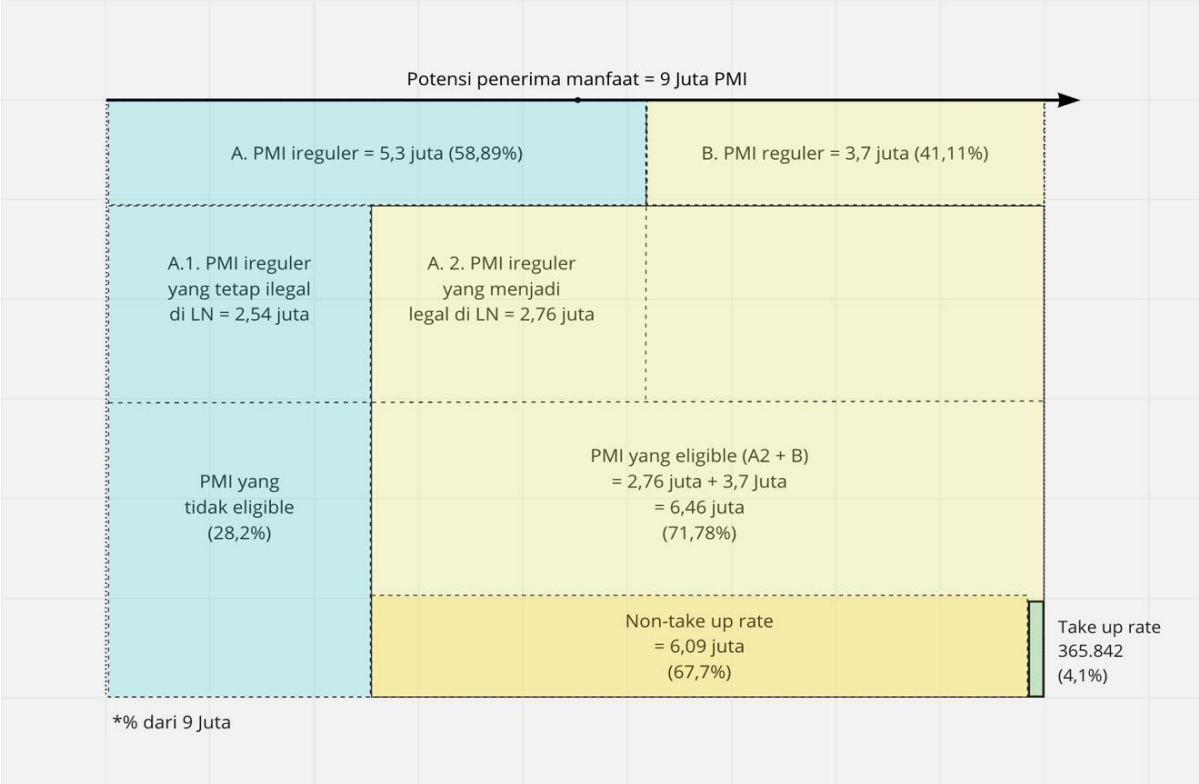
penerima dapat membentuk peraturan nasional tentang perlindungan dan keadilan bagi pekerja migran untuk mendapatkan haknya untuk berpartisipasi dalam jaminan sosial (Nikac et al., 2011).

Pekerja migran Indonesia pada prinsipnya dilindungi oleh beberapa kebijakan, termasuk perlindungan atau jaminan sosial. Rekomendasi ILO tentang dasar perlindungan sosial yang diadopsi pada Juni 2012, merupakan langkah penting menuju hak atas jaminan sosial, termasuk jaminan sosial bagi para migran dan keluarganya. Rekomendasi tersebut berkonsentrasi pada akses keuangan untuk kesehatan dan program jaminan sosial lainnya. Konsep umum di balik landasan perlindungan sosial ini memang harus terus diperluas untuk mencakup sebagian besar layanan sosial, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, air dan sanitasi, perumahan, dan makanan.

Terkait dengan Jangka Waktu Perlindungan, BPJamsostek mengatur ketentuan sebagai berikut: (i) Jangka waktu pelindungan sebelum bekerja paling lama 5 (lima) bulan. (ii) Jika PMI belum berangkat ke negara tujuan penempatan melebihi jangka waktu 5 (lima) bulan, PMI melakukan pendaftaran pelindungan sebelum bekerja dengan membayar kembali iuran sebelum bekerja.(iii) Jangka waktu pelindungan selama bekerja paling lama 25 (dua puluh lima) bulan dengan rincian : (a) Paling lama 24 (dua puluh empat) bulan di negara tujuan penempatan; dan (b) Paling lama 1 (satu) bulan pada saat persiapan kepulangan di negara tujuan penempatan.(iv) PMI Perseorangan mendapatkan tambahan pelindungan selama bekerja paling lama 1 (satu) bulan setelah pendaftaran dan pembayaran iuran sampai dengan PMI berangkat ke negara tujuan penempatan, dalam bentuk manfaat program JKM.

Namun demikian, dengan estimasi kasar jumlah PMI sebesar 9 juta jiwa (BPS), maka jumlah kepesertaan aktif sebanyak 365,842[63] tentu masih sangat jauh dari ideal. Jika diilustrasikan, maka dari total PMI tersebut, 5,3 juta merupakan PMI ireguler (berangkat secara non-prosedural) dimana otomatis mereka tidak mendapat kartu BPJamsostek atau tidak terdaftar sebagai peserta BPJamsostek. Akan tetapi, 52% dari PMI ireguler - menggunakan asumsi Bank Dunia – yang berhasil masuk di negara tujuan, biasanya akan dapat memiliki dokumen resmi dan berstatus menjadi pekerja legal di negara tujuan. Sedangkan 48% lainnya masih tetap berstatus *illegal/undocumented* sehingga masuk dalam kategori *non-eligible*. PMI yang telah legal bekerja di luar negeri, maka sebenarnya mereka juga berpotensi menjadi peserta BPJamsostek dan mendapat perlindungan Jamsos PMI. Disinilah proses NTU terjadi, dimana banyak diantara PMI ireguler dan reguler sekalipun, tidak mendapatkan informasi dan akses yang mereka butuhkan untuk menjadi peserta Jamsos PMI. Total NTU mencapai 67,7% atau sekitar 6,09 juta jiwa.

[63] https://money.kompas.com/read/2021/03/16/160241926/jumlah-pekerja-migran-yang-jadi-peserta-aktif-bpjs-ketenagakerjaan-terus?page=all



Gambar 9. Estimasi kasar Non-take up (NTU) rate dalam Jamsos PMI

Penelitian ini menemukan setidaknya lima tipologi NTU yang kelimanya terkait dengan *primary, secondary, dan tertiary NTU*. *Primary* NTU merupakan kategori NTU dimana PMI tidak melakukan klaim atas hak-hak mereka, baik secara sengaja maupun tidak, karena beberapa faktor. Dalam kasus PMI, mereka yang berangkat bekerja atau ditempatkan ke negara penempatan otomatis sudah menjadi peserta Jamsos PMI. Baik didaftarkan secara kolektif maupun mandiri. Penelitian ini menemukan bahwa sebagian PMI mengetahui dan menerima kartu BPJS di tangan mereka, namun banyak kasus juga dimana PMI tidak memegang kartu anggota BPJS mereka. *Primary* NTU ini terjadi setidaknya karena tiga hal, pertama adalah PMI tidak mendapatkan informasi yang lengkap terkait BPJS, PMI menerima informasi namun tidak mendapatkan akses (kanal pendaftaran dan pembayaran di luar negeri), dan PMI sudah memiliki asuransi lain di negara penempatan yang biasanya disediakan oleh majikan. Ketiga hal ini adalah faktor yang paling umum mengapa PMI tidak melakukan klaim manfaat dari BPJamsostek yang telah menjadi haknya.

Kategori kedua adalah *secondary NTU,* yakni ketika penerima manfaat melakukan klaim atas hak-haknya namun ditolak karena alasan/kesalahan administratif. Dalam kasus *secondary NTU* ini, biasanya terkait langsung dengan berbagai persayaratan administratif yang menghambat atau menyulitkan PMI untuk melengkapi aplikasi permohonan klaimnya. Kesalahan juga bisa terjadi karena kesalahan dalam prosedur evaluasi Penelitian ini menemukan banyak kasus *secondary* NTU ini. Dalam laporan ini, sebelas pengalaman empiris diuraikan dalam sub bab Studi Kasus (Klaim Jamsos PMI).

Ketiga, *tertiary NTU*, yakni ketika PMI yang mestinya mendapat perlindungan atau jaminan sosial tetapi tidak dapat mengakses jaminan tersebut karena dianggap tidak memenuhi syarat (*eligibility rules*). Hal ini biasanya terkait dengan kepemilikan dokumen sah kependudukan (KTP atau Paspor) sebagai salah satu prasyarat utama menjadi peserta BPJamsostek. Salah satu komponen penting dari migrasi prosedural adalah dokumen yang 'bersih' dan tidak bermasalah. P3MI misalnya, hanya bersedia menerima pekerja migran yang dokumennya lengkap dan tidak bermasalah. Namun menavigasi prosedur birokrasi secara mandiri bahkan di tingkat desa sekalipun tidak mudah.

Pekerja migran lebih suka meminta 'calo' untuk mengurus seluruh persyaratan dokumen yang dibutuhkan. Praktek inilah yang membuat praktek iregular dalam prosedur formal menjadi langgeng. Disisi lain, carut marutnya sistem pendataan kependudukan sebelum rejim e-KTP kemudian menimbulkan masalah baru. Ketidaksesuaian data karena salah eja misalnya dapat membuat pekerja migran batal pergi ke luar negeri. Belum lagi, pekerja migran yang sudah pernah pergi ke luar negeri, dengan informasi pribadi yang tidak benar. Rumitnya menavigasi proses 'pelurusan' dokumen ini membuat pekerja migran sangat tergantung pada pihak ketiga yang berperan sebagai '*fixer*'.

Tabel 9. Tipologi *Non-take up (NTU)* dalam Jamsos PMI

	Primary NTU			***Secondary NTU***	***Tertiary NTU***
	PMI tidak mendapatkan informasi	**PMI menerima informasi tapi tidak mendapat akses**	**PMI sudah memiiki asuransi lain**	**Gagal klaim manfaat dengan berbagai alasan**	**Tidak dapat mendaftar karena dianggap tidak *eligible***
Kendala Utama	• Tidak mendapat informasi dan sosialisasi • Tidak ada kantor perwakilan untuk bertanya/mendaftar	• Tidak ada kanal pendaftaran dan pembayaran	• Jamsos PMI dianggap kurang memberi manfaat	• Akses dan persyaratan klaim yang sulit/tidak tersedia	• Tidak memiliki KTP • Memiliki KTP tapi tidak berlaku/tidak sesuai dengan Paspor
Mekanisme / penyebab	• Tidak ada info info dari PJTKI dan BPJamsostek	• Ada sosialisasi tapi tidak ada tindak lanjut dari PJTKI dan BPJamsostek	• Kebijakan negara penempatan mewajibkan asuransi dari pemberi kerja	• Prosedur yang kurang ramah/berpihak pada PMI	• PMI berangkat secara non-prosedural dengan data kependudukan yang tidak valid dan sudah lama tinggal di LN
Frekuensi kasus di lapangan	80-90 persen	80-90 persen	80-90 persen	70-80 persen	30-40 persen

Sumber: diolah dari data penelitian

Berdasarkan tipologi NTU di atas, penelitian ini mengidentifikasi beberapa kendala utama baik di level regulasi/kebijakan maupun pada kendala institusi dan operasional.

Kendala Regulasi/Kebijakan

PMI menghendaki program program yang dibutuhkan oleh mereka dan keluarganya. Namun kenyataannya Program BpJamsostek masih jauh dari yang

dibutuhkan. Ada jarak dan kesenjangan kebijakan dan regulasi, dan ini harus diatasi oleh regulasi dan kebijakan. Pada masa pandemi mislanya, Pemerintah melansir BSU- bantuan subsidi Upah, akan tetapi PMI tidak masuk di dalamnya sebagai penerima. Padahal banyak PMI yang kehilangan pekerjaan atau kontrak kerjanya tidak diperpanjang. Melalui UU Cipta Kerja, Pemerintah sedang merancang untuk melaksankan JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan), dan ada kemungkinan besar bahwa PMI akan diluar cakupan penerima manfaat JKP ini. PMI menjadi pihak yang ditinggalkan (*left behind)* karena tidak terdaftar ke dalam BPJamsostek. Masalah lainnya adalah Permenaker No 18/2018 dan BPJamsostek tidak mewajibkan kepesertaan kepada program akan Jaminan Hari Tua (JHT), padahal PMI justru sangat memerlukan jaminan hari tua. BPJamsostek sebenarnya telah memiliki manfaat layanan tambahan seperti perumahan dan renovasi perumahan, namun sayangnya, informasi ini tidak diketahui oleh PMI akibat kurangnya sosialisasi dan diseminasi BPJamsostek.

Kendala Institusi

BPJamsostek sudah berusia matang karena sudah berkiprah lebih dari 40 tahun dengan dana yang dikelola diatas Rp.300-400 T. Artinya, BPJamsostek memiliki semua syarat untuk bisa dan mampu menjangkau PMI di Luar negeri. Namun demikian, masih banyak kendala-kendala di lapangan yang harus diatasi. Kelembagaan BPJamsostek masih mencerminkan jaman industri manufaktur (*logic of industrialism*), periode 1940-1980an, belum mencerminkan berubahnya jaman dengan semakin dominannya industri jasa, yang didalamnya mencakup pekerjaan-pekerjaan jasa seperti yang dikerjakan oleh PMI. Maka, definisi PMI sebagai pekerja informal dan susah dijangkau menjadi kendala paradigmatik dan institusional yang harus diubah. Bias formal-informal dalam cara pandang BPJamsostek kepada PMI ini (PMI lebih dipandang sebagai sektor informal dan dengan daya beli rendah) perlu diubah karena mereka sangat formal, menerima gaji rutin, dan terdokumentasi dengan baik.

Sebagai bukti, di negara penempatan seperti Hongkong dan Taiwan, PMI memiliki asuransi swasta hari tua yang bisa dicairkan ketika mereka berhenti kerja. Sebenarnya asuransi- asuransi swasta tersebut merupakan kompetitor yang perlu diperhitungkan oleh BPJamsostek. Selama ini, BPJamsostek telah melaksanakan rekrutmen agen-agen Perisai di dalam negeri untuk memperluas peserta di dalam negeri. Namun strategi ini tidak dilakukan untuk kelompok PMI di luar negeri, bahkan di negara-negara penempatan PMI dengan potensi pasar (gaji tinggi) seperti Korea, Taiwan, dan Hongkong. Masalah kelembagaan ini diperparah dengan ketiadaan unit unit layanan yang memudahkan PMI untuk membeli atau meminta pelayanan di negara-negara penempatan. BPJamsostek juga belum bekerjasama dengan Bank bank Himbara yang sudah memiliki unit layanan di luar negeri.

Penelitian ini memperlihatkan bahwa BPJamsostek kurang melakukan sosialisasi dan diseminasi program-programnya sehingga program dan manfaat Jamsos PMI tidak banyak diketahui oleh PMI. Penelitian ini juga menemukan bahwa sosialisasi ada dan pernah dilakukan, meskipun sifatnya terbatas, terkadang ad-hoc, dan tidak sistematis.

Beberapa pekerja migran mengaku pernah mendapatkan materi terkait dengan Jamsos PMI dari BPJamsostek pada OPP (Orientasi Pra-Pemberangkatan).

BP2MI dan BPJamsostek mengakui bahwa tidak semua OPP menyertakan materi terkait dengan Jamsos PMI, karena sejauh ini materi soal Jamsos PMI belum menjadi materi wajib OPP. Meski demikian, terbuka peluang untuk memasukkan materi soal Jamsos PMI ini ke dalam OPP. Beberapa aktivis pekerja migran menyarankan, informasi soal Jamsos PMI ini sebaiknya terintegrasi dalam proses pendaftaran, sehingga pekerja migran sungguh-sungguh menyadari partisipasi mereka dalam kepersertaan Jamsos PMI ini.

Di luar negeri, beberapa pekerja migran mengaku hadir pada sosialisasi terkait dengan Jamsos PMI pada tahun 2017-2018. Namun penelitian ini menemukan sedikit atau belum ada sosialisasi lanjutan sesudahnya. BPJamsostek sendiri mulai menginisiasi sosialisasi langsung dengan pekerja migran di Taiwan lewat sosial media. Salah satu yang menjadi catatan penting adalah, sosialisasi juga sebaiknya diberikan untuk mendorong pekerja migran mengecek status kepersertaannya, baru kemudian mendiskusikan manfaat dan cara melakukan klaim yang ada.

Kendala Operasi

Setiap PMI yang berangkat secara prosedural harus menanggung biaya untuk kepesertaan BJPamsostek. Namun di lapangan, tidak ada kelanjutan setelah itu. Banyak kasus terjadi seperti kartu BPJS PMI dipegang oleh PJTKI dan tiap bulan tidak ada lagi surat atau email atau informasi kepada mereka setelah berada di LN. PJTKI sekadar memenuhi syarat formal dan berhenti sampai disitu. Padahal potensi PMI di luar negeri sangatlah besar. Hal ini seharusnya menjadi prioritas utama BPJamsostek. Namun kenyataan operasionalnya tidaklah demikian. BPJamsostek tidak atau belum melakukan MOU dengan lembaga-lembaga dan agen penempatan tenaga kerja di negara penempatan yang memiliki data riil tentang jumlah dan durasi kerja PMI disana. Meskipun BPJamsostek telah mengeluarkan *hotline* (nomor WA) dan aplikasi JMO untuk lebih menjangkau PMI, namun hasil studi ini menemukan bahwa nomor - nomor aduan BPJS tersebut tidak dikenal atau diketahui oleh PMI. Secara teknis, sda persepsi luas di kalangan PMI dan mereka yang mendampingi PMI bahwa urusan klaim BPJamsostek sangat ribet dan tidak mudah, misalnya harus pulang ke tanah air untuk bisa mengurus klaim, padahal mereka harus bekerja di negara penempatan.

6. PELUANG-PELUANG BAGI BPJAMSOSTEK

Seperti diketahui, sejak tahun 2017, pemerintah telah mengalihkan skema 'jaminan sosial' PMI yang sebelumnya dikelola oleh Konsorsium Asuransi TKI kepada BPJamsostek. Hal ini kemudian ditegaskan kembali dalam UU 18/2017, yang menetapkan bahwa negara berkewajiban memberikan perlindungan bagi pekerja migran Indonesia, termasuk diantaranya

memberikan Jaminan Sosial[64] bagi pekerja migran Indonesia. Jaminan Sosial ini menjadi bagian yang terintegrasi dari Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial,[65] dan BPJamsostek dapat bekerja sama dengan lembaga lain, baik lembaga pemerintah atau swasta, untuk menanggung risiko yang tidak tercakup oleh Jamsostek[66]. Jaminan Sosial diharapkan memberikan pelindungan bagi pekerja migran dan mengatasi kerentanan pekerja migran.

Secara umum, penelitian ini menemukan bahwa persepsi PMI maupun para pendamping PMI mengatakan bahwa Jaminan Sosial yang dikelola oleh BPJS tidak lebih baik (atau bahkan lebih buruk) dari skema asuransi TKI yang sebelumnya digulirkan pemerintah. Salah satu infoman dari CSOs misalnya, menyatakan bahwa BPJS tidak berorietasi pada perlindungan pekerja migran dan hanya mementingkan premi dari pekerja migran[67]. Penelitian ini menemukan beberapa hal yang membuat Jaminan Sosial dianggap tidak lebih baik dari asuransi TKI:

Pertama, cakupan yang lebih sedikit dari Asuransi TKI, dan tidak sepenuhnya kebutuhan pekerja migran di luar negeri. Misalnya, kasus PHK sepihak dan gaji tidak dibayar adalah kasus yang cukup sering ditemui dan diadukan oleh pekerja migran di luar negeri. Dua hal ini sudah tercakup di dalam Asuransi TKI. Bahkan di dalam Asuransi TKI, ada kemungkinan pekerja migran mengklaim manfaat biaya bantuan hukum ketika mengadapi persoalan di luar negeri.

Kedua, BPJamsostek sebenarnya memasukkan kompensasi PHK sebagai manfaat yang bisa didapat oleh pekerja migran. Namun manfaat ini hanya dapat diakses jika pekerja migran ikut serta program JHT, yang sifatnya tidak wajib. PHK ini menjadi isu besar bagi pekerja migran, terutama karena kaitannya dengan karakteristik pekerjaan dan kondisi pekerjaan. Misalnya, satu organisasi di Hongkong bekerjasama dengan organisasi di Indonesia menangani kasus pekerja migran yang di PHK dalam bulan pertama karena dilarang ibadah oleh majikannya. *Agency* di HK memutuskan mengirim pekerja migran kembali pulang. Hal ini menjadi persoalan karena pekerja migran masih harus membayar biaya penempatan kepada P3MI di Indonesia. Asuransi TKI memungkinkan pekerja migran mendapatkan kompensasi PHK yang dapat digunakan untuk membayar kembali biaya penempatan kepada P3MI.

Patut dicatat, dalam pandangan UU 18/2017 Jaminan Sosial seharusnya diletakkan sebagai salah satu mekanisme pelindungan bagi pekerja migran. Hal ini berbeda dengan pengaturan pada rejim UU 39/2004, dimana negara memiliki kecenderungan untuk mengalihkan seluruh tanggung jawab pelindungan kepada pihak swasta, dalam hal ini PPTKIS/P3MI dan Asuransi PMI. Sehingga dapat terlihat bahwa dalam asuransi TKI misalnya, terdapat klausul pertanggungan risiko yang terkait dengan pembelaan hukum dan gaji yang tidak dibayar. Kedua hal tersebut sangat erat kaitannya dengan pemenuhan hak atas

[64] UU 18/2017, Pasal 3 (c)
[65] UU 18/2017, Pasal 29 (3)
[66] UU 18/2017, Pasal 29 (4)
[67] Interview Migrant Aid

keadilan terhadap pekerja migran. Dengan meletakkan Jaminan Sosial sebagai salah satu mekanisme pelindungan dan memperjelas mekanisme pemenuhan hak atas keadilan bagi pekerja migran di dalam dan atau bagi mereka yang sudah kembali, maka tuntutan agar Jamsos PMI harus serupa dengan Asuransi TKI dapat terhindarkan. Dan Jamsos PMI dapat diletakkan dalam fungsinya sebagai mekanisme perlindungan sosial yang juga dapat diperluas manfaatnya kepada keluarga pekerja migran, menjembatani proses reintegrasi bagi pekerja migran yang telah kembali, dan lain sebagainya.

Ketiga, skema Jamsos PMI BPJamsostek juga tidak memasukkan sakit ke dalam manfaat yang dapat diakses oleh pekerja migran, kecuali sakit karena kecelakaan kerja. Hal ini menjadi persoalan besar bagi negara yang tidak memiliki skema asuransi bagi pekerja migran, seperti negara-negara Timur Tengah. Sementara asuransi TKI sebelumnya dapat menanggung layanan rawat inap dan rawat jalan dengan sistem *reimbursement,* selama pekerja migran dapat menyediakan nota. Disisi lain layanan sakit karena kecelakaan kerja di luar negeri juga sangat terbatas, sehingga praktis tidak banyak pekerja migran yang dapat merasakan manfaat pertanggungan karena sakit akibat kecelakaan kerja kecuali bila pekerja migran yang bersangkutan bersedia kembali pulang dan dirawat di Indonesia. Bagi banyak pekerja migran, pengaturan ini membuat mereka memiliki risiko kehilangan pekerjaan jika memilih kembali pulang. *"Dulu semua: sakit, meninggal, PHK dicover semua (oleh Konsorsium Asuransi TKI). Sekarang nggak..... Jadi ada kemunduran, bagusan dulu pas masih menggunakan Konsorsium." (Interview, Jw, SBMI Indramayu). "Klaim berhasil di Asuransi TKI Konsorsium (sebelum 2017): kematian, gaji tidak bayar, resiko kerja termasuk kekerasan seksual." (Interview, Kl, Migrant Aid)*

Keempat, Gaji tidak dibayar menjadi risiko besar bagi pekerja migran yang tidak di cakup di Jamsos PMI namun yang sebelumnya masuk dalam manfaat asuransi TKI. *"Gaji nggak dibayar jadi kerentanan besar, tapi nggak bisa ditanggung BPJS. Di luar mandat." (Interview, Sv, JBM)*

Kelima, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memiliki definisi yang ketat sehingga ketika pekerja migran mengalami masalah (misalnya kekerasan fisik dan kekerasan seksual) diluar tempat kerja, risiko tidak dapat ditanggung. Padahal dalam konteks pekerja migran, risiko kekerasan fisik dan seksual dapat dialami di tempat lain. *Keenam,* secara umum, nilai kompensasi yang diberikan BPJS lebih besar jika dibandingkan dengan Asuransi. Namun proses klaimnya tidak lebih baik dibandingkan dengan Asuransi TKI. Hal yang sering dikeluhkan adalah periode pelaporan pertama yang hanya tujuh (7) hari. Menurut BPJamsostek periode pelaporan pertaman tujuh hari ini tidak wajib, dan pekerja migran dapat melakukan klaim sepanjang tidak melewati waktu kadaluwarsa, yaitu dua tahun. Namun dalam kenyataannya, beberapa pendampingan migran klaimnya ditolak karena dianggap melebihi ketentuan pelaporan pertama yang ditetapkan.

Penelitian ini juga menemukan persyaratan dokumen menyulitkan pekerja migran melakukan klaim. Tidak semua pekerja migran misalnya mendapatkan informasi yang cukup terkait persyaratan klaim ketika meninggalkan negara tempatnya bekerja, dan sangat sulit menavigasi persyaratan yang di produksi dari luar negeri dari Indonesia. Belum lagi dengan relasi yang tidak imbang, di beberapa kasus sangat sulit bagi pekerja rumah tangga untuk

mendapatkan surat PHK dari majikannya. Apalagi jika ada implikasi secara finansial (misalnya pesangon) yang harusnya dipenuhi. *"Coveragenya lebih banyak asuransi yang dulu. Untuk nominalnya (cat. Kompensasi) lebih banyak yang ini. Perlindungan hukum, mengalami masalah disana (kekerasan) bisa diklaim disana. Lebih enakan yang dulu, telp dan email bisa dilayani, scan dokumen." (Interview, Ag, SBMI Banyuwangi)*

Ketujuh, secara umum, Jamsos PMI masih sangat bias pekerja di darat (*land-based*) dan belum mampu memberikan perlindungan yang cukup memadai kepada pekerja di laut (*sea-based workers*), terutama yang bekerja di sektor rentan seperti industri perikanan. Melihat berbagai catatan di atas, maka penelitian ini melihat beberapa potensi dan peluang yang dapat dikembangkan lebih lanjut oleh BPJamsostek, antara lain: (i) **PMI memiliki Daya beli dan kemampuan melakukan Iuran.** PMI adalah warga negara mandiri produktif. Setiap bulan mereka menerima gaji atau pendapatan rutin selama beberapa tahun, mereka memiliki rekening bank dan mengirimkan sebagian atau seluruh dana kepada keluarga. Mereka bukanlah PBI-penerima bantuan iuaran yang disubsidi pemerintah melalui dana apbn. Karena PMI memiliki daya beli. PMI di Hongkong, Korea, Malaysia, Singapura, Macao memiliki daya beli dan kemampuan membayar iuaran. Sayangnya selama 10-15 tahun terakhir, potensi dan peluang keuangan PMI ini tidak dilihat secara sungguh sungguh untuk ditarik dan menjadi bagian dari kepesertaan BPJS.

(ii)PMI mudah dijangkau dan *well connected*. Karena mereka memiliki dan aktif berkomunikasi**.** PMI merupakan kaum milenial, atau Gen Z yang sangat melek medsos. Umunya mereka memiliki FB, email dan nomer HP. Sehingga kelebihan ini merupakan peluang untuk diseminasi-promosi program-program BPJamsostek untuk lebh dikenal dan dipahami. Mereka memang memiliki jam kerja yang berbeda dan keterbatasan waktu sebagaimana pekerja profesional lainnya, tetapi mereka tetap mampu mengelola waktu untuk dirinya sendiri dan keluarga dan untuk melakukan registrasi online, mengurus perpanjangan visa dan paspor dan mengirimkan dana.

(iii) JHT. Program JHT sangat relevan dan dibutuhkan oleh PMI. Program ini menjadi satu program yang sangat dekat dan cocok dengan aspirasi dan kebutuhan PMI. BPJamsostek dapat mengedepankan ini sebagai salah satu flgaship/primadona diantara program-program lainnya. Karena (a) PMI memiliki daya beli dan kemampuan melakukan iuran sepajnag mereka percaya bahwa dananya akan aman dan mudah ditarik kembali; (b) PMI memiliki pengalaman melakukan ursan dengan perbankan dan sejulah instrumen investasi; (c) ada kebutuhan nyata untuk menyisihkan dana jangka panjang (diatas 5 tahun) untuk persiapan masa purna, pendidikan anak dan inevstasi masa depan masa depan keluaraga mereka – rumah, renovasi rumah, modal usaha.

(iv) MLT atau Manfaat Layanan Tambahan merupakan fasilitas yang khusus ditujukan kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan. Misalnya saja kredit perumahan dan renovasi perumahan kerjasama antara BPJamsostek dengan BTN. MLT akan merupakan daya tarik besar bagi PMI. MLT dapat menjadi manfaat tambahan yang ditonjolkan untuk menarik minat PMI. Sayangnya, kendala utama adalah MLT ini tidak banyak diketahui. Berbeda dengan JHT yang dapat dipersepsi sebagai "manfaat nanti" maka MLT dapat diesebut sebagai "Manfaat

Sekarang-Hari Ini" (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 17/2021 yang mengatur soal penyaluran pembiayaan perumahan bagi pekerja)

(v) Memperbaiki skala dan cakupan Layanan. Untuk bisa menjangkau PMI di negara-negara penempatan. Aling tidak di wilayah Asia. Pepatah Indonesia bahwa jika tidak dikenal maka tidak disayang berlaku dalam hal BPJamsostek. Setelah memperbaiki program-programnya maka BPJamsostek dapat melakukan informas-promosi aktif. Desk help khusus PMI dapat dbuka dengan call center, email, nomer WA dan sebagainya. Infgrafis tentang tata cara daftar dan membayar iuran serta klaim dapat disediakan. Dan contoh contoh kasus manfaat nyata PMI yang berhasil melakukan klaim JHT, JKK dan JKM dapat disertakan sebagai bukti nyata bahwa ada manfaat nyata menjadi peserta BPJamsostek. Sudah waktunya BPJamsostek memanfaatkan sistem IT untuk bisa sungguh sungguh menjangkau dan merangkul PMI. Informasi terkait BPJamsostek dapat diintegrasikan dengan inisiatif pemberian informasi yang sudah ada, baik yang dijalankan pemerintah. Informasi tentang BPJamsostek misalnya sudah bisa didapat di dalam aplikasi Save PMI Taiwan.

(vi) Informasi terkait dengan BPJamsostek juga dapat diintegrasikan dengan fungsi pemberian informasi di Desa, sesuai dengan mandat UU 18/2017, utamanya bagi calon pekerja migran yang akan pergi bekerja keluar negeri. Promosi dan sosialisasi di desa juga akan mendorong penyebaran informasi yang lebih luas mengingat jejaring trans-nasional pekerja migran dengan jejaring informal di desa asal, yang semakin di permudah dengan masifnya internet di desa-desa. Sosialisasi dan informasi terkait dengan manfaat BPJamsostek juga harus terintegrasi dalam kurikulum Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP). LTSA juga dapat mengadakan sesi regular bagi calon pekerja migran yang akan mendaftar ke LTSA, sehingga calon pekerja migran memahami secara persis manfaat, dan mendaftarkan kepersertaan secara mandiri. Hal ini akan mendorong terkikisnya bahwa BPJamsostek hanya persyaratan keberangkatan. Dengan demikian, pekerja migran memiliki motivasi dan tertarik untuk memperpanjang kepesertaan BPJamsostek di luar negeri. Menjangkau pekerja migran lewat kelompok-kelompok pekerja migran dapat menjadi strategi efektif. Namun hal ini juga dapat menimbulkan risiko baru, mengingat di beberapa negara, penolakan terhadap Jamsos PMI juga mulai terdengar.

Beberapa hal yang patut dipertimbangkan: (a) Sebaiknya menghindari menjangkau pekerja migran secara 'formal' misalnya dengan menunjuk kelompok pekerja tertentu, atau orang tertentu. Sebaliknya, cara yang lebih 'kultural' disarankan. Hal ini bisa dilakukan misalnya dengan mendokumentasi dan menyebarluaskan informasi tentang pekerja migran/organisasi pekerja migran yang telah berhasil melakukan klaim, lewat berbagai medium kultural (misalnya dari mulut ke mulut, media sosial, etc).

(vii) **Perluas kerjasama MOU dengan badan-lembaga Jamsos di negara-negara penempatan –** Korea, Taiwan, dll;. MOU dengan Lembaga Jamsos Malaysia PERKESO atau SOCSO tahun 2019 menunjukkan bahwa ada bisa dilakukan untuk perbaikan layanan bagi PMI di Malaysia. Ini tentu menjadi contoh baik dan peluang yang perlu dan harus dilakukan oleh BPJamsostek untuk negara-negara lainnya**.** Manfaat dari kerjasama ini antara lain : (a) tersedianya Database PMI yang lebih current dan aktual sehingga memudahkan penjangkauan kepesertaan; (b) kerjasama layanan, pembayaran iuran dan pembayaran klaim. Model kerjasama

antara BPJS Ketenagakerjaan dan BJB Jabar, yang membantu proses klaim Korea Selatan National Pension System (NPS) bagi pekerja migran Indonesia di Korea Selatan, pada tahun 2017 bisa direplikasi dan diperluas[68]. Di negara-negara yang tidak memungkinkan membangun kerjasama bilateral untuk memperluas jaminan sosial, pemerintah perlu memperkuat skema bantuan hukum gratis bagi pekerja migran, yang memungkinkan pekerja migran mengklaim kompensasi perdata untuk kerugian yang dialami. Berbagai kasus menunjukkan kompensasi perdata dapat dilakukan baik untuk kasus-kasus perdata, overcharging/pembebanan biaya berlebih, PHK sepihak akibat perlakukan diskriminatifm gaji tidak bayar, hingga kompensasi akibat kekerasan seksual dan fisik. Hadirnya Jamsos bersama dengan mekanisme perlindungan lainnya akan memperkuat perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri.

(viii) Inisiasi Kerjasama dengan asosiasi PMI. Selain program yang relevan dan cocok dengan kebutuhan PMI, maka peluang lain adalah bekerjasama dengan simpul simpul PMI. Misalanya bekerjasama dengan Serikat serikat dan organisasi PMI. Peluang utama yang danjurkan oleh kalangan PMI agar BPJamsostek dikenal dan dipahami adalah bekerjasama dengan organsasi-asosiasi yang menghimpun kalangan PMI. Di Hongkong sebelum pandemi ada beberapa organisasi PMI dan beberapa media berbahasa Indonesia. Baim orgainaisasi yang berbasis Indonesia maupun berdomisili di negara-negara penempatan. yang banyak dibaca

(ix) Mulai Bekerjasama dengan Bank Bank HIMBARA. Perluasan kepesertaan PMI di luar negeri tidak harus mulai dari Nol. Sepanjang ada niat baik dan rencana kerja (RAKT), maka akuisisI peserta dari PMI tidak sulit dikerjakan. Jika tidak membentuk kantor canag atau unit pelayanan, maka terbuka peluang bagi BPJamsostek untuk bekerjasama dengan Bank bank pemerintah (Himabara) atau perbankan swasta Indonesia. Selama in berbagai bank-bank pemerintah sudah beroperasi dan menapung dana dana remitansi PMI.

(x) **Mempermudah syarat pendaftaran dengan membolehkan paspor** sebagai alternatif syarat pendaftaran. Pekerja migran yang sudah lama bekerja di luar negeri umumnya tidak memiliki e-KTP dan hanya memiliki paspor sebagai identitas kewarganegaraan. Hal ini juga akan menjembatani kelemahan dalam data adminduk pekerja migran Indonesia di luar negeri yang menghambat pekerja migran menjadi peserta BPJS.

(xi) **Bekerjasama dengan Kementrian Luar Negeri** untuk mendorong perluasan kepersertaan. Kemenlu meluncurkan Peduli WNI, yang mendorong pekerja migran untuk melakukan lapor diri secara mandiri secara mudah. Inisiatif ini diharapkan dapat mendorong pembaruan data pekerja migran (dengan visa kerja), dan secara tidak langsung melakukan regularisasi pekerja migran di Indonesia di luar negeri yang pergi dengan jalur non procedural namun memiliki visa kerja resmi di luar negeri.

(xii) **Memperbaiki mekanisme klaim** dengan mempertimbangkan kondisi dan kerentanan pekerja migran, baik dari karakteristik pekerjaan ataupun jangkauan geografis.

[68] https://jabarprov.go.id/index.php/news/21259/Penuhi_Hak_TKI_Purna_Kerja_Pemprov_Jabar_Teken_Perjanjian_dengan_Tiga_Pihak; https://www.Jamsosindonesia.com/newsgroup/selengkapnya/bank-bjb-fasilitasi-klaim-tunjangan-pensiun-tki-korea_10198

Termasuk misalnya, dengan klaim dengan bukti digital dan syarat yang lebih mudah. (xiii) **Membuat skema Jamsos** yang lebih mengakomodir *sea-based workers* yang memiliki kerentanan berbeda.

7. REVISI PERMENAKER NO 18/2018

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) tengah melakukan revisi atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) nomor 18 tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia[69]. Dalam FGD yang dilakukan tim peneliti bersama Kemnaker, diperoleh beberapa catatan penting terkait perkembangan revisi Permenaker No 18/2018 ini sebagai berikut: (i) Telah dilakukan pembahasan Daftar Inventaris Masalah (DIM) sebanyak 11 kali yang melibatkan Ditjen PHJISK, Ditjen Binapenta & PKK, Biro Hukum, BP2MI, BPJS Ketenagakerjaan dan DJSN; (ii) Telah disusun draft lurus oleh Ditjen PHIJSK dan telah dikirimkan kepada Sekjen; (iii) Poin perubahan: (a) Penyesuaian manfaat dengan ketentuan pada PP 82/2019; (b) Perbaikan kualitas layanan (simplifikasi waktu, simplifikasi dokumen, mempermudah akses); (c) Menambah cakupan manfaat bagi PMI; (d) Integrasi sistem untuk pendaftaran, pelaporan, dan klaim

Usulan Revisi Perubahan Permenaker No 18/2018 mencakup ketentuan baru : (i) Perlindungan selama menjalankan cuti di Indonesia; (ii) Pelayanan kesehatan berupa perawatan di rumah (paling banyak Rp. 20,000,000,-)* (iii) Santunan biaya perawatan dan pengobatan akibat kecelakaan kerja; (iv) Bantuan biaya alat bantu berupa gigi tiruan (Rp. 5,000,000,-), alat bantu dengar (Rp. 2,500,000,-), dan kaca mata (Rp. 1,000,000,-)* (v) Bantuan uang bagi PMI yang mengalami kekerasan fisik atau pemerkosaan; (vi) Bantuan uang dan biaya transportasi bagi PMI yang ditempatkan tidak sesuai dengan perjanjian kerja/perjanjian penempatan; (vii) Bantuan uang bagi PMI yang mengalami PHK sepihak; (viii) Beasiswa pendidikan anak dapat dilakukan rapel atas seluruh sisa manfaat yang belum diajukan, dan dapat dialihkan jika penerima beasiswa meninggal dunia; (ix) Manfaat JHT untuk kepemilikan rumah (paling banyak 30%) dan keperluan lain untuk persiapan memasuki masa pensiun (paling banyak 10%)

[69] https://nasional.kontan.co.id/news/kemnaker-targetkan-revisi-permenaker-tentang-jaminan-sosial-pmi-segera-rampung

IV. KESIMPULAN & REKOMENDASI

Sejak UU SJSN 2004 dan UU BPJS 2011, semua warga negara Indonesia berhak dilindungi dan dilayani oleh sistem Jaminan sosial. Jaminan sosial sosial dipandang oleh Indonesia bukan beban. Pemerintah Indonesia melihat bahwa Jaminan sosial sebagai investasi masa kini dan masa depan. Rencana jangka panjang Indonesia menjadi negara maju pada tahun 2045 akan sulit dicapai jika sistem jaminan sosial bersifat terbatas, parsial dan ekslusif- meninggalkan banyak kelompok warga.

Studi ini menemukan kesenjangan yang lebar dalam hal kepesertaan Jamsos PMI. *Non take up rate* dalam Jamsos PMI mencapai 67,7% (6,09 juta PMI) jika dihitung dari potensi penerima manfaat Jamsos PMI yang mencapai 9 juta jiwa dan 6,46 juta jiwa (71,78%) potensi PMI yang *eligible.* Namun demikian, estimasi ini masih bersifat indikatif. Diperlukan kajian lebih lanjut dan lebih akurat terkait persentase NTU pada Jamsos PMI.

Penyebab masih sedikitnya PMI menjadi peserta aktif BPJS antara lain adalah ketiadaan "sosok" BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan di titik-titik yang disinggahi PMI, baik di dalam negeri maupun di negara penempatan. Tidak ada *counter* BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan di bandara dalam negeri; tidak ada kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan di negara penempatan; tidak ada agen atau tenaga pemasar BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan di negara penempatan. Sosok BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan hanya muncul saat mendaftar PMI yang baru pertama kali berangkat atau PMI yang mengurus kontrak kerja baru, proses pendaftaran itupun dilakukan dengan minim penjelasan kepada PMI dan lebih banyak diurus oleh staf perusahaan yang memberangkatkan PMI, sehingga PMI menjadi sangat minim pengalaman mengenai pengurusan pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Sangat kurangnya informasi dan sosialisasi yang diperoleh PMI mengenai BPJS Ketenagakerjaan, dan BPJS Kesehatan, dan program-program jaminan sosialnya, sehingga PMI menjadi tidak paham atau tidak mengetahui apa itu BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Hal ini terjadi karena: Sangat sedikit sosialisasi tentang BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan diadakan di perusahaan yang memberangkatkan PMI; sangat sedikit sosialisasi tentang BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dilaksanakan di negara penempatan; informasi tentang BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sangat jarang muncul di ruang-ruang media sosial PMI, seperti grup-grup facebook, youtube, tiktok, dsb; informasi tentang BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan lebih sering muncul di situs-situs berita *mainstream* di dalam negeri yang sangat jarang diakses oleh PMI di luar negeri, bukan situs-situs berita *segmented* yang khusus PMI yang sangat gencar membagikan berita-beritanya melalui grup-grup media sosial PMI.

Sebagian besar PMI memperpanjang kontrak dengan majikan lama dengan cara *calling visa* atau cukup melalui *employment agency* di negara penempatan, tanpa memperpanjang kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan mereka. Kurangnya kepercayaan PMI pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan serta adanya kekhawatiran tentang sulitnya mengurus klaim program-program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Hal ini antara lain disebabkan oleh

sangat sedikitnya testimoni tentang keberhasilan klaim oleh PMI terhadap program-program manfaat jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Keengganan PMI memperpanjang kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, karena PMI merasa tenang lantaran sudah diasuransikan oleh majikan mereka dan tidak perlu repot mengurus klaimnya. Maraknya kasus-kasus penipuan dengan modus investasi dan produk asuransi dalam beberapa tahun terakhir, sehingga membuat PMI tidak percaya lagi dan enggan berurusan dengan segala jenis produk asuransi, termasuk BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Kendala-kendala PMI untuk menjadi perserta aktif BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan; (a) PMI di luar negeri tidak tahu harus mendaftar kemana, karena tidak ada kantor cabang atau agen tenaga pemasar BPJS Ketenagakerjaan di negara penempatan yang bisa menjelaskan hal itu. (b) Masih sangat banyak PMI yang tidak tahu tentang aplikasi JMO (Jamsostek Mobile), dan belum mempercayai efektivitas aplikasi tersebut. (c) Dokumen persyaratan pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, yakni e-KTP dan Kartu Keluarga, menjadi kendala bagi PMI untuk mendaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, karena masih banyak PMI yang belum memiliki e-KTP dan belum meng-*update* Kartu Keluarga mereka.

Hal-hal yang perlu dilakukan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan untuk lebih menjangkau PMI**.**

a) Perlunya memperjelas keberadaan "sosok" BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan di titik-titik singgah PMI, dengan mengadakan pembentukan *counter-counter* pemasaran dan layanan nasabah di bandara, pendirian kantor cabang di negara penempatan, perekrutan agen tenaga pemasar dan layanan nasabah bekerja sama dengan *employment agency* di negara penempatan, melibatkan organisasi dan kelompok-kelompok PMI dalam kegiatan sosialisasi dan aktivitas sosial.
b) Perlunya menggencarkan sebaran informasi tentang BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan serta program-program jaminan sosialnya dan testimoni-testimoni keberhasilan klaim PMI, melalui situs-situs berita dan ruang-ruang media sosial yang *segmented* khusus PMI, seperti grup-grup facebook, komunitas youtuber PMI, tiktok, portal-portal berita PMI.
c) Perlunya menggencarkan sosialisasi tentang program-program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan melalui perusahaan-perusahaan pemberangkatan di dalam negeri, employment agency di luar negeri, kantor-kantor perwakilan Pemerintah RI (kedutaan dan konsulat) di luar negeri, organisasi-organisasi PMI, webinar dengan kelompok-kelompok PMI, dsb.
d) Mempermudah syarat pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan serta mempermudah prosedur dan proses klaim manfaat jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Membangun kepercayaan PMI terhadap BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dengan keberadaan sosok BPJS Ketenagakerjaan di negara penempatan PMI (baik dengan pendirian kantor cabang maupun adanya agen tenaga pemasar dan layanan nasabah) dan testimoni tentang terbuktinya keberhasilan klaim PMI pada program manfaat jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Atas dasar berbagai temuan dan kesimpulan di atas, Laporan penelitian ini merekomendasikan beberapa langkah kebijakan dan regulasi dan institusi dan operasi, antara lain:

Rekomendasi Kebijakan dan Regulasi

1. **Pada level Kebijakan,** oleh DJSN dan Kemnaker harus memberi arahan agar PMI dilayani setara lebih inklusif. Secara kebijakan dan regulasi, PMI tidak boleh dipandang sebagai **kelas dua.** PMI merupakan warganegara dan pekerja produktif dan karenanya harus dilayani sebagai warganegara dan pekerja kelas satu setara dengan pekerja kantoran dan lainnya. Harus dipandang sebagai sektor formal yang memiliki daya beli dan kemampuan membayar. DJSN, Kemnaker, BPJamsostek dan BPJS Kesehatan **perlu segera menutup kesenjangan institusional dan operasional** yang telah terjadi selama bertahun tahun, kesenjangan antara kebutuhan PMI dan program yang ada. Antara lain dengan memasukkan JHT sebagai program wajib.

2. **Revisi Permenaker terbaru** yang sedang disipakan Kemnaker menjadi harapan untuk *closing the gap* Jamsos PMI selama ini. Pokok-pokok perbaikan oleh Kemnaker yang disajikan untuk merevisi Permenaker 18/2000 dapat menutup kesenjangan yang ada selama ini – Jaminan hari tua untuk PMI, kepesertaan PMI yang bekerja di LN di negara penempatan dan kanal-kanal pembayaran yang dapat diangkau PMI di luar negeri. Kepesertaan dan cakupan peserta Jamsos PMI perlu **menjadi indikator kinerja utama** BPJamsostek dan BPJS Kesehatan. DJSN dan Kemnaker perlu menetapkan agar dalam kurun waktu **3 tahun ke depan**, semua atau (80-90 persen PMI) sudah menjadi peserta BPJamsostek. Termasuk di dalamnya langkah dan upaya penyederhanaan prosedur dengan tujuan mempermudah akses (pendaftaran, pembayaran dan klaim) agar PMI bisa mudah mengakses layanan Jamsos PMI dari BPJamsostek.

3. **Tenggat waktu capaian dan kemajuan** bagi BPJamsostek dan BPJS Kesehatan. Secara Kelembagaan, DJSN perlu menetapkan batas waktu maksimal 3 tahun ke depan (2022-2024) untuk mencover 70-80 persen PMI prosedural di 5-6 negara sudah menjadi peserta BPJamsostek, memperoleh layanan mudah dan merasakan manfaat nyata BPJamsostek. DJSN dan Kemnaker perlu menetapkan **Laporan Tahunan oleh BPJamsostek** dan BPJS Kesehatan tentang langkah-langkah dan kemajuan yang sudah dilaksanakan oleh BPJamsostek dan BPJS Kesehatan dalam upaya memperluas cakupan pelayanan PMI untuk mencapai target *coverage* cakupan Jamsos PMI 80-90 persen.

4. **Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Luar Negeri.** Pemerintah Indonesia - dalam hal ini Kementrian Luar Negeri, Kemenaker, DJSN, BPJamsostek dan BPJS Kesehatan - perlu mendorong regional cooperation/agreement dan bilateral agreement untuk kerjasama jaminan/asuransi sosial, terutama bagi pekerja migran. Selain mereplikasi kerjasama dengan negara tujuan, pemerintah Indonesia juga dapat memulai mendiskusikan inisiatif ini di tingkat regional. Upaya ini sejalan dengan *Objective 22, Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration: "Establish mechanisms for the portability of social security entitlements and earned benefits."* Dalam konteks ini, langkah-langkah strategis untuk pemenuhan objective 22 perlu didiskusikan oleh pemerintah Indonesia. Kementrian Luar Negeri misalnya perlu mengintegrasikan langkah-langkah ini ke dalam draft rancangan Rencana Aksi Nasional (RAN) Implementasi *Global Compact for Safe,*

Orderly & Regularly Migration (GCM) yang saat ini sedang disusun. Mengintegrasikan informasi mengenai Jamsos PMI, termasuk manfaat dan cara klaim yang ada kepada portal Peduli WNI.

5. **Kemenlu** menindaklanjuti perjanjian kerja sama (PKS) antara Kemenlu, BPJamsostek, dan BPJS Kesehatan dengan langkah-langkah nyata, termasuk misalnya menyediakan informasi yang terperinci mengenai manfaat, serta persyaratan klaim BPJamsostek dan BPJS Kesehatan. Informasi dan pendampingan untuk mendapatkan manfaat BPJamsostek dan BPJS Kesehatan seharusnya menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari mekanisme pelindungan yang diberikan oleh perwakilan Indonesia di LN

6. **Kemenlu** ikut serta mengedukasi pekerja migran bahwa Jamsos PMI bukanlah *panacea*, dan hanya salah satu dari mekanisme perlindungan yang diberikan negara kepada pekerja migran. Disisi lain, Kemenlu perlu memperkuat mekanisme pelindungan lainnya, termasuk akses kepada keadilan. Memperkuat akses kepada keadilan di luar negeri lewat berbagai cara (edukasi hukum, konsultasi dan pendampingan bagi pekerja yang melakukan self-representation, dan representasi hukum), bersama dengan Jamsos PMI akan memperkuat pelindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri.

7. **Kepada BP2MI.** Mempercepat pemberian akses langsung bagi pekerja migran kepada data yang tersimpan di SISKOP2MI. Sehingga, pekerja migran tidak perlu lagi tergantung pada P3MI untuk melacak kepersertaan BPJamsostek, dan mengakses salinan dokumen pribadi (kartu BPJamsostek dan BPJS Kesehatan, kontrak kerja, perjanjian penempatan, dll) yang dibutuhkan untuk melakukan klaim Jamsos.

Rekomendasi Institusi dan Operasi

1) **Rencana Kerja Tahunan (RKAT**) tahun 2022 BPJamsostek dan BPJS Kesehatan perlu dan harus memasukkan rencana prioritas untuk melayani dan melindunhi PMI secara aktif-sistematik. Program-program BPJamsostek dan BPJS Kesehatan **perlu mendekatkan diri dengan kebutuhan nyata PMI** agar program-program BPJamsostek dan BPJS Kesehatan lebih *demand driven* dan cocok dengan kebutuhan nyata PMI – JHT, Manfaat Layanan Tambahan, Jaminan Kehilangan Pekerjaan.dll

2) **Perlu melakukan survei**. BPJamsostek dan BPJS Kesehatan perlu melakukan survei *willingnes to pay* dan *ability to pay* untuk secara nyata memilki data terkini dan faktual mengenai kemampuan dan daya beli PMI setidaknya di 3 negara sebagai prototipe : PMI di Arab Saudi (perempuan bergaji sedang), PMI di Malaysia (bergaji sedang) dan PMI di Hongkong (bergaji tinggi)

3) BPJamsostek dan BPJS Kesehatan harus memperluas **unit pelayanan/kantor cabang** di negara-negara utama seperti Hongkong, Korea, Taiwan, dan Malaysia. Bisa dengan cara kerjasama dengan Bank bank Himbara yang sudah beroerasi di sana ataupun dengan membuka cabang mandiri. BP Jamsostek harus **bekerjasama dan MOU dengan agen-agen pengerah**

tenaga kerja di negara penempatan karena mereka yang memiliki jalur langsung kepada PMI setiap hari termasuk memiliki dokumen kontrak PMI. BPJamsostek perlu **melakukan sosialisasi promosi** termasuk bekerjasama dengan serikat pekerja dan simpul simpul PMI untuk bisa menjankau semua PMI. Antara lain, BPJamsostek dan BPJS Kesehatan perlu memiliki aplikasi yang berbasis *android* (bisa diakses HP) yang memudahkan layanan kepada PMI serta nomer pengaduan/*desk help* layanan jarak jauh (*Tele Insurance*)

4) BPJamsostek dan BPJS Kesehatan perlu dan harus **menyusun Rencana Aksi 3 tahun** untuk bisa melaksanakan cakupan kepesertaan PMI mencapai 100 persen pada tahun 2024. Setiap tahunnya, BPJamsostek dan BPJS Kesehatan membuat Laporan Kemajuan kepada DJSN, tentang langkah dan kegiatan yang dilakukan untuk memperluas cakupan kepsertaan PMI di 5-6 negara tersebut. **Desain kelembagaan – sistem IT dan tata kerja di dalam**-BPJamsostek **perlu dan harus berubah** bukan saja terbatas melayani sektor industri (pabrik dan kantor) tetapi juga sektor jasa. Termasuk pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh PMI di luar negeri

5) DJSN perlu menetapkan benchmarking Institusi sebagai ICK (Indikator Capaian Kinerja) BPJamsostek dan BPJS Kesehatan untuk bisa meningkatkan kinerja kelembagaan dalam upaya menjangkau kepesertaan. **Penguatan SDM** didalam unit yang mengelola dan mengurus PMI di luar negeri didalam BPJamsostek baik di bawah direktur kepesertaan dan direktur program, salah satu KPI nya adalah menghasilkan laporan tahunan data detail tentang kendala, pendaftaran, akuisi peserta dan klaim. **Contoh baik perlu dibuat nyata**. MOU BPJamsostek dengan Perkeso Malaysia tahun 2019 sudah berusia dua tahun. Sudah waktunya dipercepat hasilnya sehingga PMI di Malaysia segera memperoleh dan merasakan manfaat – informasi layanan dan klaim, sosialisasi layanan nyata, kantor kantor dan syarat syarat diperlukan yang harus disipakan oleh PMI.

6) DJSN-Kemnaker-BP2MI-BPJamsostek dan BPJS Kesehatan perlu melakukan **kajian lapangan lanjutan** sebagian bagian dari Monev untuk secara empiris kelayakan (*feasibility*) kerjasama MOU portabilitas dengan lembaga-lembaga Jamsos dan mengecek peluang dan kendala perluasan Jamsos PMI di setidaknya 5 negara penempatan yaitu, Taiwan, Hongkong, Malaysia, Arab Saudi dan Korea Selatan.

Tabel 10. Matriks Rekomendasi dan Tindak Lanjut

Area	Cakupan	Waktu
I. KEBIJAKAN		

1. Revisi Permenaker	• Memastikan target kepesertaan PMI hingga 80-90 persen selama 3 tahun ke depan • Kemudahan layanan termasuk kanal-kanal layanan *offline* dan *online* • Kewajiban membuka layanan Offline dan Online di 5 negara penempatan Taiwan, Hongkong, Malaysia, Aarab Saudi dan Korea Selatan	2021
2. Program Jamsos PMI yang cocok dengan kebutuhan PMI di Luar negeri	• JHT menjadi wajib • PMI berhak menerima BSU • PMI termasuk penerima manfaat JKP	2021
3. Peningkatan Kepesertaan PMI perlu menjadi indikator kinerja utama BPJamsostek dan BPJS Kesehatan.	• Perluasan Kepesertaaan menjadi Indikator Capaian Kinerja (ICK) BPJamsostek dan BPJS Kesehatan • Rencana Aksi Tahunan BPJamsostek dan BPJS Kesehatan • Laporan Tahunan Kepesertaan PMI	2021
4. Penetapatan Tenggat waktu untuk 80-90 persen kepesertaan PMI tahun 2023 (3 tahun)	• Perluasan Kepesertaaan menjadi Indikator Capaian Kinerja (ICK) BPJamsostek dan BPJS Kesehatan • Rencana Aksi Tahunan BPJamsostek dan BPJS Kesehatan • Laporan Tahunan Kepesertaan PMI BPJamsostek dan BPJS Kesehatan	2021
5. Inisiasi kerjasama bilateral dan regional terkait dengan portability Jaminan Sosial.	• Rencana Aksi Implementasi Global Compact for Migration	2021
II. INSTITUSI		
6. Peningkatan Kepesertaan PMI menjadi prioritas dalam RKAT BPJamsostek dan BPJS Kesehatan	• 5 negara pilot – Taiwan, Hongkong, Malaysia, Arab Saudi dan Korea Selatan	2022-2023
7. BPJamsostek dan BPJS Kesehatan menyusun Rencana Aksi 3 tahun peningkatan layanan PMI	• Pendataan, survei dan Kajian. Sistem dan kanal IT • Dukungan SDM yang diperlukan. Survei Tahunan • Kerjasama dengan Adnaker-Kemnaker di 5 Negara	
8. Penguatan Unit Pelayanan PMI dan SDM untuk perluas cakupan kepesertaan dan Pelayanan PMI	• 15-20 persen angaran tahunan BPJamsostek dan BPJS Kesehatan dialokasikan untuk memperluas layanan kepada PMI • Sistem IT dan aplikasi • *DataBase* terpadu bersama BP2PMI	2022-2023
OPERASI -KEGIATAN		
9. Pembukaan Unit Layanan *Online* dan *Offline* untuk menjangkau PMI di 5 Negara	• Layanan pendaftar, pembayaran dan klaim • Termasuk mekanisme pengaduan publik • Help desk Online	2022
10. BPJamsostek dan BPJS Kesehatan perlu melakukan	• Kemampuan-daya beli PMI	2021-2022

pendataan dan survei kepada PMI	• Kebutuhan Jamsos PMI di 5 negara. Jenis dan ragam Jamsos PMI yang cocok • Skema kerjasama dengan agen-agen/Perusahaan PJTKI/P3MI	
11. MOU dengan Bank Bank Himbara di 5 negara	• 5 negara – Taiwan, Hongkong, Malaysia, Aarab Saudi dan Korea Selatan	2021-2022
12. Bekerjasama dengan *stakeholders* untuk melaksanakan Sosialisasi-Promosi termasuk dengan Serikat Pekerja PMI	• Perubahan Program Jamsos PMI • Peningkatan Layanan dan kemudahan Klaim	2021-2023
13. Laporan Tahunan oleh BPJamsostek dan BPJS Kesehatan	• Upaya dan langkah langkah memperluas cakupan pelayanan PMI untuk mencapai target coverage cakupan Jamsos PMI 80-90 persen. • Kemajuan kemajuan- Kendala kendala	2021-2023
14. Perbaikan layanan klaim bekerjasam dengan stakeholder terkait	• Percepatan layanan e-klaim bekerjasama dengan BP2MI	
15. Kajian Lapangan lanjutan oleh DJSN-Kemnaker	• Kajian Kelayakan/Feasibility Study perluasan Jamsos • Kebutuhan Jamsos PMI di 5 negara- Jenis dan ragam Jamsos PMI yang cocok • Kerjasama Layanan Kesehatan dengan provider LN di 5 negara penempatan • Skema kerjasama dengan agen-agen/Perusahaan PJTKI/P3MI • 5 negara – Taiwan, Hongkong, Malaysia, Arab Saudi dan Korea Selatan	2022-2023
Rekomendasi bagi BP2MI		
16. Pelayanan akses dokumen dengan membuka akses pekerja migran ke SISKOP2MI	• Kemudahan dan kesederhanan - akses pekerja migran ke SISKOP2MI • Integrasi data PMI terpadu dengan BP Jamsostek dan BPJS Kesehatan.	2021-2023

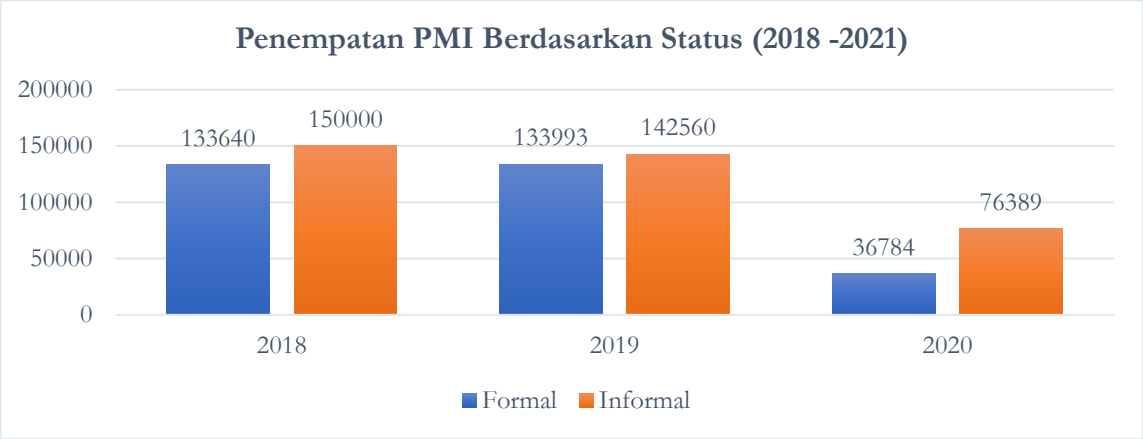
LAMPIRAN

Lampiran 1. Landasan hukum penempatan dan perlindungan PMI

Adapun landasan hukum penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia telah dipayungi oleh beberapa dasar hukum sebagai berikut:

1. Undang Undang no 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
2. Undang Undang no 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on the Protection of the rights of all migrant workers and members of their families* (Konvensi International mengenai Perlindungan Hak-hak seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya)
3. PP No. 59 Tahun 2021 Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri
4. PP No 10 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Penempatan PMI
5. PP No 4 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri
6. PP No 4 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan TKI di Luar Negeri Oleh Pemerintah
7. PP No. 03/2013 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri
8. Peraturan Presiden no 90 tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
9. Peraturan Presiden no 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
10. Peraturan Presiden no 45 Tahun 2013 Tentang Koordinasi Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia
11. Peraturan Presiden no 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia
12. Permenaker No. 09 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia
13. Permenaker No. 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia
14. Permenaker No. 30 Tahun 2016 tentang Pedoman Pembentukan dan Penyelenggaraan Layanan Satu Atap Penempatan Pekerja Migran ke Luar Negeri
15. Pemenhub No. 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal

Lampiran 2. Penempatan PMI berdasarkan status, Kabupaten/Kota, dan Negara tujuan



Gambar 10. Penempatan PMI berdasarkan status (2018-2020)

PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA BERDASARKAN KABUPATEN/KOTA PERIODE 2018 s.d 2020

NO	KABUPATEN/KOTA	2018	2019	2020
1	INDRAMAYU	22.144	23.360	10.060
2	MALANG	8.839	7.928	5.600
3	BLITAR	9.189	9.154	5.471
4	PONOROGO	10.043	9.665	5.397
5	CILACAP	11.785	11.480	5.174
6	KABUPATEN CIREBON	11.829	12.188	4.948
7	KENDAL	7.812	7.650	4.210
8	LAMPUNG TIMUR	6.891	8.069	3.731
9	TULUNGAGUNG	7.108	7.104	3.444
10	BANYUWANGI	6.132	6.343	3.347
11	LOMBOK TIMUR	12.832	12.284	3.019
12	SUBANG	7.602	6.694	2.895
13	MADIUN	4.913	4.982	2.685
14	BREBES	5.995	6.247	2.455
15	KEDIRI	4.145	4.027	2.135
16	LOMBOK TENGAH	9.569	8.957	2.093
17	PATI	3.700	3.824	1.641
18	BANYUMAS	4.112	3.886	1.620
19	MAGETAN	2.989	2.975	1.514
20	TRENGGALEK	3.005	2.963	1.485
21	LAMPUNG TENGAH	3.057	3.324	1.448
22	GROBOGAN	3.207	3.248	1.415
23	MAJALENGKA	3.346	3.393	1.343
24	KARAWANG	3.586	3.749	1.328
25	WONOSOBO	2.440	2.203	1.180
26	LAINNYA	107.370	100.856	33.535
TOTAL		**283.640**	**276.553**	**113.173**

** Periode data di tarik pada tanggal 04 januari 2021*

Sumber: BP2MI (2020)

Gambar 11. Penempatan PMI berdasarkan asal kabupaten/kota (2018-2020)

PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
BERDASARKAN NEGARA
PERIODE 2018 s.d 2020

NO	NEGARA	2018	2019	2020
1	HONG KONG	73.917	70.840	53.206
2	TAIWAN	72.373	79.574	34.415
3	MALAYSIA	90.664	79.662	14.630
4	SINGAPURA	18.324	19.354	4.474
5	SAUDI ARABIA	5.894	7.018	1.793
6	BRUNAI DARUSSALAM	5.707	5.639	1.202
7	POLAND	102	430	798
8	JAPAN	458	486	749
9	KOREA SELATAN	6.905	6.193	641
10	ITALY	1.204	1.349	411
11	NEW ZEALAND	340	339	133
12	UNITED ARAB EMIRATES	726	578	117
13	PAPUA NEW GUINEA	132	1.034	90
14	KUWAIT	1.172	782	74
15	MALDIVES	322	292	73
16	OMAN	749	471	65
17	TURKEY	1.005	730	47
18	QATAR	587	217	42
19	ROMANIA	25	34	34
20	HUNGARY	135	56	33
21	SOLOMON ISLANDS	285	218	26
22	RUSSIA	91	126	16
23	CONGO	27	41	15
24	GABON	378	96	15
25	SRI LANKA	62	42	14
26	LAINNYA	2.056	952	60
	TOTAL	**283.640**	**276.553**	**113.173**

** Periode data di tarik pada tanggal 04 januari 2021*

6

Sumber: BP2MI (2020)

Gambar 12. Penempatan PMI berdasarkan negara (2018-2020)

Lampiran 3. Data informan kunci

Tabel 11. Informan PMI menurut negara penempatan

Negara Tempat Bekerja		Status		Gender	
	CPMI	Purna	PMI	Perempuan	Laki-Laki
Hong Kong	1	3	3	7	-
Kanada		-	1	1	-
Korea Selatan	1	2	-	-	3
Kuwait		1	-	1	
Malaysia		2	1	1	2
Singapura		2	1	3	-
Taiwan		2	1	3	-
Tidak Disebutkan	1	5	-	4	2
Total	**2**	**17**	**7**	**20**	**7**

Tabel 12. Informan PMI menurut daerah/provinsi asal

Propinsi Asal		Status		Gender	
	CPMI	Purna	PMI	Perempuan	Laki-Laki
Jawa Barat	1	3	1	5	-
Jawa Timur	2	11	6	12	7
NTT	-	3	-	3	-
Total	**3**	**15**	**7**	**20**	**7**

Tabel 13. Informan CSOs & Institusi Lainnya*

Lokasi Institusi	Perempuan	Laki-Laki
DKI Jakarta	1	5
Jawa Barat	-	1
Jawa Tengah	-	1
Yogyakarta	-	1
Jawa Timur	-	3
NTT	1	-
Hong Kong	1	-
Total	**3**	**11**

*Termasuk BPJS

** Termasuk Group Interview

Lampiran 4. Daftar partisipan dalam FGD *online* Jamsos PMI:

Tabel 14. Peserta FGD (Peserta Migran)

Negara Penempatan	Perempuan	Laki-Laki
Malaysia	1	1
Singapura	4	-
Taiwan	2	-
Hong Kong	2	-
Saudi	-	1
Korea Selatan	-	1
Total	**9**	**3**

Tabel 15. Peserta FGD Experts

Institusi	Perempuan	Laki-laki
DJSN	-	2
ASPATAKI (asosiasi P3MI)	-	1
BP2MI	2	-
Kemenaker	1	-
Kemenhub	-	1
BPJamsostek	-	4
Total	**3**	**8**

Lampiran 5. Ragam Program Jaminan Sosial PMI

Tabel 16. Ragam program jaminan sosial untuk PMI

Program Untuk PMI	**Deskripsi**	**Manfaat**	**Manfaat Lengkap**
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	Manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan Kesehatan yang diberikan pada saat peserta Pekerja Migran Indonesia (PMI) mengalami kecelakaan pada saat sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya.	Manfaat JKK Pada Masa Sebelum Bekerja dan Setelah Bekerja : 1. Perawatan dan pengobatan sesuai dengan kebutuhan medis bagi PMI yang mengalami kecelakaan kerja atau terbukti mengalami tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan. 2. Pendampingan dan pelatihan vokasional bagi PMI yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja. 3. Santunan berupa uang meliputi : 1. Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya. 2. Santunan cacat. 3. Santunan kematian. 4. Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus jika PMI mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja. 5. Biaya rehabilitasi berupa pembelian alat bantu (orthose) dan/atau alat ganti (prothese). 6. Penggantian biaya gigi tiruan. 7. Beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 (dua)	1. Perawatan dan pengobatan sesuai dengan kebutuhan medis bagi PMI yang mengalami kecelakaan kerja atau terbukti mengalami tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan meliputi : 1. Pemeriksaan dasar dan penunjang. 2. Perawatan tingkat pertama dan lanjutan. 3. Rawat inap kelas I Rumah Sakit Pemerintah, Rumah Sakit Pemerintah Daerah, atau Rumah Sakit swasta yang setara. 4. Perawatan intensif 5. Penunjang diagnostik 6. Pengobatan 7. Pelayanan khusus; 8. Alat kesehatan dan implant; 9. Jasa dokter atau medis; 10. Operasi; 11. Transfusi darah; dan/atau 12. Rehabilitasi medik; 2. Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, meliputi : 1. Angkutan darat, sungai atau danau maksimal sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah). 2. Angkutan laut maksimal sebesar Rp. 1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah). 3. Angkutan udara maksimal sebesar Rp. 2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah).

		orang anak PMI dan diberikan bagi PMI mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Manfaat JKK Pada Masa Selamat Bekerja 1. Perawatan dan pengobatan lanjutan di Indonesia dan diberikan sesuai dengan kebutuhan medis bagi PMI yang mengalami kecelakaan kerja atau terbukti mengalami tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan di negara tujuan penempatan dan dipulangkan ke Indonesia oleh Pemberi Kerja. 2. Pendampingan dan pelatihan vokasional di Indonesia bagi PMI yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja. 3. Santunan berupa uang meliputi : 1. Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan/atau ke tempat tinggal di negara tujuan penempatan. 2. Santunan cacat. 3. Santunan kematian. 4. Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus jika PMI mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja. 5. Biaya rehabilitasi berupa pembelian alat	4. Jika menggunakan lebih dari 1 (satu) angkutan, maka berhak atas biaya paling banyak sesuai ketentuan maksimal masing-masing angkutan yang digunakan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c. 3. Santunan cacat, meliputi : 1. Cacat Sebagian Anatomis = % sesuai tabel cacat x Rp. 142.000.000,00 (seratus empat puluh dua juta rupiah). 2. Cacat Sebagian Fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel cacat x Rp. 142.000.000,00 (seratus empat puluh dua juta rupiah). 3. Cacat Total Tetap sebesar Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). 4. Santunan kematian akibat kecelakaan kerja sebesar Rp. 85.000.000,00 (delapan puluh lima juta rupiah). 5. Santunan berkala Cacat Total Tetap dibayarkan sekaligus sebesar Rp. 4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah). 6. Biaya rehabilitasi berupa pembelian alat bantu (orthose) dan/atau alat ganti (prothese) bagi peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik. 7. Penggantian gigi tiruan paling banyak Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah).

		bantu (orthose) dan/atau alat ganti (prothese). 6. Beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 (dua) orang anak PMI dan diberikan bagi PMI mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja.	8. Beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 (dua) orang anak peserta dan diberikan bagi PMI mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja, yang dibayarkan secara tahunan dan nominalnya ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan anak peserta dengan ketentuan sebagai berikut : 1. Pembayaran klaim beasiswa diberikan berdasarkan pengajuan yang dilakukan setiap tahun. 2. Nominal beasiswa berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut : 1. TK/SD/sederajat sebesar Rp. 1.200.000,00 (satu juta dua ratus ribu rupiah) per tahun per anak. 2. SLTP/sederajat sebesar Rp. 1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah) per tahun per anak. 3. SLTA/sederajat sebesar Rp. 2.400.000,00 (dua juta empat ratus ribu rupiah) per tahun per anak. 4. Perguruan tinggi sebesar Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) per

			tahun per anak. 3. Pelatihan kerja disetarakan dengan beasiswa pendidikan setingkat perguruan tinggi. 4. Diberikan sampai dengan anak peserta berusia 23 (dua puluh tiga) tahun atau menikah atau bekerja. 5. Rapel beasiswa dapat diberikan hanya untuk satu tahun sebelumnya dan tahun berjalan
Jaminan Kematian (JKM)	Manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja pada saat sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja	Manfaat JKM Pada Masa Sebelum Bekerja dan Setelah Bekerja : Manfaat program JKM bagi PMI yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja pada saat sebelum bekerja dan setelah bekerja, diberikan dalam bentuk santunan berupa uang, meliputi : 1. Santunan kematian; 2. Santunan berkala; dan 3. Biaya pemakaman Manfaat JKM Pada Masa Selama Bekerja : Manfaat program JKM bagi PMI yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja pada saat selama bekerja, diberikan dalam bentuk santunan berupa uang, meliputi : 1. Santunan kematian; 2. Santunan berkala; 3. Biaya pemakaman; dan 4. Beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 (dua) orang anak peserta. Tambahan Pelindungan Program JKM Bagi PMI Perseorangan : Manfaat program JKM sebagai tambahan pelindungan yang diterima oleh PMI perseorangan	**Manfaat JKM Pada Masa Sebelum Bekerja dan Setelah Bekerja :** Manfaat program JKM bagi PMI pada masa sebelum bekerja dan setelah bekerja terdiri dari: 1. Santunan kematian sebesar Rp. 16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah); 2. Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus sebesar Rp. 4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah); dan 3. Biaya pemakaman sebesar Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah). **Manfaat JKM Pada Masa Selama Bekerja :** Manfaat program JKM bagi PMI pada masa selama bekerja terdiri dari : 1. Santunan kematian, santunan berkala dan biaya pemakaman sebesar Rp. 85.000.000,00 (delapan puluh lima juta rupiah); dan 2. Beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 (dua) orang anak peserta, bagi peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, yang dibayarkan secara tahunan dan nominalnya ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan anak peserta

		dalam masa paling lama 1 (satu) bulan setelah pendaftaran dan pembayaran iuran sampai dengan PMI berangkat ke negara tujuan penempatan.	dengan ketentuan sebagai berikut : 1. Pembayaran klaim beasiswa diberikan berdasarkan pengajuan yang dilakukan setiap tahun. 2. Nominal beasiswa berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut : 1. TK/SD/sederajat sebesar Rp. 1.200.000,00 (satu juta dua ratus ribu rupiah) per tahun per anak. 2. SLTP/sederajat sebesar Rp. 1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah) per tahun per anak. 3. SLTA/sederajat sebesar Rp. 2.400.000,00 (dua juta empat ratus ribu rupiah) per tahun per anak. 4. Perguruan tinggi sebesar Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) per tahun per anak. 3. Pelatihan kerja disetarakan dengan beasiswa pendidikan setingkat perguruan tinggi. 4. Diberikan sampai dengan anak peserta berusia 23 (dua puluh tiga) tahun atau

			menikah atau bekerja. 5. Rapel beasiswa dapat diberikan hanya untuk satu tahun sebelumnya dan tahun berjalan. **Tambahan Pelindungan Program JKM Bagi PMI Perseorangan :** b Manfaat program JKM sebagai tambahan pelindungan yang diterima oleh PMI perseorangan dalam masa paling lama 1 (satu) bulan setelah pendaftaran dan pembayaran iuran sampai dengan PMI berangkat ke negara tujuan penempatan, terdiri dari : 6. Santunan kematian sebesar Rp. 16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah); 7. Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus sebesar Rp. 4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah); dan 8. Biaya pemakaman sebesar Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah).
Jaminan Hari Tua (JHT)	Manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta selesai perjanjian kerja dan kembali ke Indonesia, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.	Sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan peserta.	Manfaat program JHT dapat diberikan pada saat PMI : 1. Berhenti bekerja karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, termasuk gagal berangkat dan gagal ditempatkan; 2. Mengalami PHK; 3. Meninggal dunia; 4. Cacat total tetap; atau 5. Menjadi warga negara asing.

Dokumen yang diperlukan oleh PMI untuk melakukan pendaftaran antara lain:

1. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP)
2. Fotokopi Paspor
3. Fotokopi Kartu Keluarga
4. Fotokopi Perjanjian Kerja
5. Fotokopi kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk pendaftaran peserta lanjutan yang pernah terdaftar

Cara Pendaftaran dapat dilakukan di kantor cabang maupun pada mitra-mitra BPJamsostek.

Kantor cabang:

1. Kantor Cabang untuk CPMI Perseorangan:

    1. Datang ke kantor cabang terdekat
    2. Isi formulir dan lengkapi dokumen pendaftaran kepesertaan
    3. Ambil nomor antrian untuk layanan pendaftaran
    4. Dipanggil oleh petugas
    5. Menerima informasi jumlah iuran yang harus dibayarkan
    6. Menerima tanda terima dokumen pendaftaran
    7. Melakukan pembayaran iuran
    8. Menerima Kartu peserta
    9. Melakukan penilaian kepuasan melalui e-suvey

Mitra:

1. Mitra BPJS Ketenagakerjaan untuk CPMI yang ditempatkan melalui Pelaksana Penempatan:

    1. BP2TKI (Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)
    2. LTSA (Layanan Terpadu Satu Atap)
    3. LTSP (Layanan Terpadu Satu Pintu)
    4. P4TKI (Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia):
        1. Persiapkan dokumen persyaratan pendaftaran
        2. Mitra akan mendaftarkan CPMI melalui aplikasi SISKOTKLN (http://siskotkln.bnp2tki.go.id)
        3. Melakukan perekaman data CPMI/ PMI
        4. Mendapatkan ID billing/ kode iuran
        5. Mendapatkan bukti bayar
        6. Menyertakan bukti pembayaran ke Kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan terdekat untuk pencetakan kartu peserta

Selain manfaat program JKK, JKM dan JHT tersebut di atas, peserta PMI juga mendapatkan manfaat khusus sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 sebagai berikut :

1. Gagal berangkat bukan karena kesalahan calon PMI
2. Gagal ditempatkan bukan karena kesalahan PMI
3. Kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal
4. PHK akibat kecelakaan kerja dengan status kondisi tidak meninggal dunia.
5. Penggantian biaya pengangkutan untuk pemulangan bagi PMI yang mengalami kecelakaan kerja dari negara tujuan penempatan ke Indonesia dengan status kondisi tidak meninggal dunia.
6. Penggantian biaya pemulangan bagi PMI bermasalah

Perhitungan Iuran

a) CPMI Melalui pelaksana penempatan

Calon pekerja migran (CPMI) membayar Rp 370.000,00 sebelum berangkat ke negara tujuan, utuk 31 bulan perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, dengan tahapan:

1. Sebelum bekerja Rp37.500,00

2. Selama dan setelah bekerja Rp332.500,00, dibayar paling cepat 1 bulan sebelum keberangkatan

b) CMPI atau PMI Perseorangan

Pembayaran iuran program JKK dan JKM bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia perseorangan dilakukan secara sekaligus sebesar Rp332.500,00

1. Iuran JHT Rp 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah)
2. Iuran JHT Rp 100.000,00 (seratus ribu rupiah)
3. Iuran JHT Rp 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah)
4. Iuran JHT Rp 300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah)
5. Iuran JHT Rp 400.000,00 (empat ratus ribu rupiah)
6. Iuran JHT Rp 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah)

Masa Perlindungan	Jumlah Iuran	Rincian
Selama bekerja: Paling lama 1 (satu) bulan sebelum keberangkatan ke negara tujuan ditambah 24 (dua puluh empat) bulan selama di negara tujuan penempatan ditambah 1 (satu) bulan pengurusan kepulangan ke Indonesia	Rp332.500 (tiga ratus tiga puluh dua ribu lima ratus rupiah)	**a.** JKK sebesar Rp202.000,00 (dua ratus dua ribu rupiah)
		b. JKM sebesar Rp130.500,00 (seratus tiga puluh ribu lima ratus rupiah)
Selama bekerja: Paling lama 1 (satu) bulan di Indonesia 3 Pekerja Migran Indonesia yang melakukan:	Rp13.500 (tiga belas ribu lima ratus rupiah) perbulan dibayar sekaligus	**a.** Sebesar Rp8.000,00 (Delapa ribu rupiah)
a. Perpanjangan perjanjian kerja		**b.** JKM sebesar Rp5.500 (lima ribu lima ratus rupiah)
b. Perjanjian kerja awal melebihi 24 (dua puluh empat) bulan terhitung bulan ke 25 (dua puluh lima)		

Simulai Perhitungan Iuran

Pembayaran iuran program JKK dan JKM bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia perseorangan dilakukan secara sekaligus sebesar Rp332.500,00

Program	Sebelum Penempatan (per 5 bulan)	Selama Bekerja	Setelah Penempatan
JKK	Rp 25.500,00	Rp 202.000,00	Rp 8.000,00
JKM	Rp 12.000,00	Rp 130.500,00	Rp 5.500,00
Total	Rp 37.500	Rp 332.500,00	Rp 332.500,00
Total 1x Pembayaran			**Rp 370.000**
Iuran JHT Setiap bulan			**Rp 100.000**

Besaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan

Program	Besaran Iuran	Keterangan
Jaminan Hari Tua	5,7% dari upah sebulan.	2% dibayarkan pekerja.
		3,7% dibayarkan pemberi kerja
Jaminan Kecelakaan Kerja	Tingkat risiko sangat rendah, 0,24% Dari upah sebulan.	Dibayarkan pemberi kerja.
	Tingkat risiko rendah. 0,54% dari upah sebulan.	
	Tingkat risiko sedang. 0,89% dari upah sebulan.	
	Tingkat risiko tinggi. 1,27% dari upah sebulan.	
	Tingkat risiko sangat tinggi. 1,76% dari upah sebulan.	
Jaminan Pensiun	3% dari upah sebulan.	1% dibayarkan pekerja.
		2% dibayarkan pemberi kerja.
Jaminan Kematian	Pekerja Penerima Upah. 0,3% dari upah sebulan.	Dibayarkan pemberi kerja.
	Pekerja Bukan Penerima Upah. Rp6.800	Dibayarkan pribadi (peserta).

Sumber: BPJamsostek (2021)

Gambar 13. Besaran iuran BPJS Ketenagakerjaan

Lampiran 6. Ringkasan studi kasus

No	Kasus	Status	Kategori NTU	Kota Asal PMI	Negara penempatan	Para pihak
1	Klaim kompensasi gagal penempatan	Gagal	*Secondary*	Wonosobo	Hong Kong	BPJS Ketenagakerjaan, BP2MI, PT. Putra Bragas Mandiri cabang Wonosobo, Bank BNI
2	Klaim PHK sepihak	Gagal	*Secondary*	Banyuwangi	Taiwan	KBRI, BPJS Ketenagakerjaan, BP2MI, dan Kemnaker
3	Klaim PHK Sepihak	Gagal	*Secondary*	Banyuwangi	Taiwan	KBRI, BPJS Ketenagakerjaan, BP2MI, dan Kemnaker
4	Klaim Kematian	Berhasil	-	Indramayu	-	UPT BP2MI Bandung, BPJS Ketenagakerjaan
5	Perpanjang kesepsertaan saat cuti	Berhasil	-	Indramayu	Taiwan	BPJS Ketenagakerjaan, LTSA, Bank BCA
6	PMI Sakit di luar negeri	Gagal (bayar sendiri)	*Primary*	Indramayu	Singapura	BPJS Kesehatan, BPSJ Ketenagakerjaan
7	Klaim CPMI gagal berangkat	Berhasil (tapi tidak mudah)	-	Kab. Blitar	Kuwait	*Migrant care,* Disnaker Kab. Blitar, BPJS Ketenagakerjaan, DPR-RI, Kemnaker
8	Klaim PHK Sepihak	Gagal	*Secondary*	-	Arab Saudi	SBMI, BPJS Ketenagakerjaan
9	Klaim gagal penempatan	Gagal	*Secondary*	-	Malaysia	SBMI, KJRI Penang, BPJS Ketenagakerjaan, Perkeso
10	Klaim kematian	Gagal	*Secondary*	NTT	Malaysia	SBMI NTT, PT Kurnia Bina Rizky
11	Peserta tidak tercatat di SISKOP2MI	-	*Primary*	-	Polandia	SBMI, BP2MI, BPJS Ketenagakerjaan

DAFTAR PUSTAKA

Dokumen/bahan rujukan:

BNP2TKI. 2018. Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Tahun 2018. Bahan Paparan BNP2TKI

BNP2TKI. 2019. Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Tahun 2019. Bahan Paparan BNP2TKI

BPJS Ketenagakerjaan. 2018. Unggul Dalam Layanan, Kuatkan Operasional Andal. Laporan Tahunan terintegrasi 2018

BPJS Ketenagakerjaan. 2019. Pertumbuhan Agresif untuk Perlindungan Berkelanjutan. Laporan Tahunan terintegrasi 2019

BPJS Ketenagakerjaan. 2020. Menghadapi Tantangan, Memperkuat Inovasi Berkelanjutan. Laporan Tahunan terintegrasi 2020

BP2MI. 2020. Data Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2020. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

BP2MI. 2021. Data Penempatan dan Pelindungan PMI Periode Juli 2021. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

BP2MI. 2021. Data Penempatan dan Pelindungan PMI Periode Agustus 2021. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

BP2MI. 2021. Data Penempatan dan Pelindungan PMI Periode September 2021. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Hidayah, Anis. 2021. Bagaimana BPJamsostek Menjawab Kerentanan Pekerja Migran dan Dampak Pandemi. Bahan Paparan Migrant CARE

Putri, Asih Eka. 2014. Seri Buku Saku -1 Paham SJSN Sistem Jaminan Sosial Nasional. CV Komunitas Pejaten Mediatama

SBMI. 2014. Catatan Akhir Tahun 2014: Rekam Proses Pembelaan Kasus Buruh Migran dan Advokasi Kebijakan. DPN Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI)

Siregar, Timboel. 2021. Jaminan Sosial Bagi PMI. Background Paper BPJS Watch

Literatur:

Ayunda, R., Yusuf, R. R., & Disemadi, H. S. (2021). *Efektivitas Kebijakan Pemerintah Tentang Perlindungan Sosial Pekerja Migran Indonesia: Studi Hukum di Provinsi Kepulauan Riau*. 16.

Guinto, R. L. L. R., Curran, U. Z., Suphanchaimat, R., & Pocock, N. S. (2015). Universal health coverage in 'One ASEAN': Are migrants included? *Global Health Action*, *8*(1), 25749. https://doi.org/10.3402/gha.v8.25749

Fuchs, Michael (2007) : Social assistance - no, thanks? Empirical amalysis of non-take-up in Austria 2003, EUROMOD Working Paper, No. EM4/07, University of Essex, Institute for Social and Economic Research (ISER), Colchester

Hall, A. (2012). *Migrant Workers and Social Protection in ASEAN: Moving Towards a Regional Standard?* 27.

Hidayah, P. N. (2020). Comparative Study of Legal Protection for Migrant Workers In Participation Of Social Security Programs In Indonesia And Singapore. *Legality : Jurnal Ilmiah Hukum*, *28*(1). https://doi.org/10.22219/ljih.v28i1.11786

IOM. (2021). *MEMBUAT NARASI MIGRASI PANDUAN PRAKTIS MELIPUT MIGRASI BERSTANDAR ETIKA UNTUK PROFESIONAL MEDIA*.

Istianah, I., & Imelda, J. D. (2020). THE SOCIAL PROTECTION RIGHTS FROM PRE & POST-PLACEMENT WOMEN MIGRANT WORKERS PERPECTIVE. *Indonesian Journal of Social Work*, *4*(1), 1–13. https://doi.org/10.31595/ijsw.v4i1.288

Kayser, Hilke; Frick, Joachim R. (2000) : Take it or leave it: (Non-) take-up behavior of social assistance in Germany, DIW Discussion Papers, No. 210, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

Levitt, P. (2017). Transnational social protection: Setting the agenda. *Oxford Development Studies*, *45*(1), 2–19.

Mafruhah, I. (2017). *MIGRASI DAN PERMASALAHAN SEBUAH OVERVIEW KONDISI DI INDONESIA*. CV Djiwa Amarta Press.

Matsaganis, Manos., et. al. 2010. Non-Take Up of Social Benefits in Greece and Spain. Social Policy &Administration issn 0144–5596

Mustiko, B., Rahayu, D., & Fajar, M. (2019). Placement and Protection of Migrant Workers in Pamekasan. *Proceedings of the International Conference on Social Science 2019 (ICSS 2019)*. Proceedings of the International Conference on Social Science 2019 (ICSS 2019), Surabaya City, Indonesia. https://doi.org/10.2991/icss-19.2019.133

Nikac, M., Hirose, K., Tamagno, E., International Labour Office, & Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (ILO DWT/CO-Budapest). (2011). *Social security for migrant workers: A rights-based approach*. ILO. http://www.socialsecurityextension.org/gimi/gess/ShowRessource.action?ressource.ressourceId=26461

Pasadilla, G. O., & Abella, M. (2012). Social Protection for Migrant Workers in ASEAN. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.2140729

Rao, S., Gammage, S., Arnold, J., & Anderson, E. (2021). Human Mobility, COVID-19, and Policy Responses: The rights and Claims-Making of Migrant Domestic workers. *Feminist Economics*, *27*(1–2), 254–270. https://doi.org/10.1080/13545701.2020.1849763

Setiawan, H. H. (2017). *Anak pekerja migran perempuan dan tantangan bonus demografi*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial, Badan Pendidikan, Penelitian, dan Penyuluhan Sosial, Kementerian Sosial RI.

Tittensor, D., & Mansouri, F. (2017). *The Feminisation of Migration? A Critical Overview*. 16.

van Oorschot, W. (1991). Non-Take-Up of Social Security Benefits in Europe. *Journal of European Social Policy*, *1*(1), 15–30. https://doi.org/10.1177/095892879100100103

Weng, S.-F., Malik, A., Wongsin, U., Lohmeyer, F. M., Lin, L.-F., Atique, S., Jian, W.-S., Gusman, Y., & Iqbal, U. (2021). Health Service Access among Indonesian Migrant Domestic Workers in Taiwan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(7), 3759. https://doi.org/10.3390/ijerph18073759

Widodo, H., & Belgradoputra, R. J. (2019). Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Binamulia Hukum*, *8*(1), 107–116. https://doi.org/10.37893/jbh.v8i1.42

Wijayanti, F., & Turgel, I. (2021). Migration Flow and Social Protection Policy: Case Study Indonesia – Malaysia. *Journal of Indonesian Applied Economics*, *9*(1), 41–48. https://doi.org/10.21776/ub.JIAE.2021.009.01.5

Yeoh, B. S. A., Goh, C., & Wee, K. (2020). Social Protection for Migrant Domestic Workers in Singapore: International Conventions, the Law, and Civil Society Action. *American Behavioral Scientist*, *64*(6), 841–858. https://doi.org/10.1177/0002764220910208