



Migration
Multi-Partner
Trust Fund



**EVALUASI KETIMPANGAN DALAM IMPLEMENTASI
KEBIJAKAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
PADA TINGKAT PEMERINTAHAN SUB-NASIONAL:**

**Studi Kasus Pelaksanaan Kebijakan
untuk Pelindungan Pekerja Migran
di Provinsi Nusa Tenggara Barat,
Jawa Tengah, dan Sulawesi Selatan**



Juli 2023



TIM EDITORIAL

UNDP:

Syamsul Tarigan dan Clarissa Tanurahardja

Tim Peneliti:

Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) :
Dios Lumban Gaol, Anita Yuniarti, Pamungkas A. Dewanto,
Hasbi Asyidiqi, Heavy Nala Estriani, Feliana Fauziyyah Nugraha,
Muhammad Aldi Ramdhani

**Tim Kegiatan "Evaluasi Ketimpangan Dalam Implementasi
Kebijakan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
pada Tingkat Pemerintahan Sub-nasional" :**

UNDP:

Muhammad Nabil

Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) :

Hariyanto, Ade Herlina, Herna Setiamanah, Fani Dwi Arika

Report ini didanai oleh
Migration Multi-Partner Trust Fund (MMPTF)

Penerbit:

Migration Governance for Sustainable Development in Indonesia Project, UNDP Indonesia
Menara Thamrin 7-9th Floor
Jl. MH Thamrin Kav. 3
Jakarta 10250
Telepon: +62-21-29802300
Faksimile: +62-21-39838941
<https://www.undp.org/indonesia>

©2023, "Migration Governance for Sustainable Development in Indonesia" Project,
United Nations Development Programme (UNDP) Indonesia

©2023, Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI)

Hak cipta dilindungi Undang-Undang. Tidak diperkenankan untuk menerbitkan ulang bagian apapun dari publikasi ini, menyimpan atau memindahkannya dalam segala macam bentuk atau cara, secara elektronik, mekanis, penyalinan, atau pencatatan ulang, tanpa izin tertulis dari penyusun.

KATA PENGANTAR UNDP

Dengan senang hati saya menyajikan kepada Anda laporan bersama ini yang menganalisis kesenjangan kebijakan migrasi untuk meningkatkan perlindungan calon pekerja migran Indonesia, pekerja migran saat ini, dan mereka yang kembali ke Indonesia setelah bekerja di luar negeri. Berjudul “Evaluasi Ketimpangan Dalam Implementasi Kebijakan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pada Tingkat Pemerintahan Sub-nasional,” laporan ini menyediakan data berbasis bukti sebagai masukan dalam penyusunan kebijakan Pemerintah Indonesia dalam melindungi dan mengadvokasi hak-hak pekerja migran Indonesia.

Pemerintah terus menekankan prioritas nasionalnya dalam pelaksanaan *Global Compact for Safe, Orderly, and Regular Migration (GCM)*, terutama melalui kerja sama internasional dalam perlindungan dan pemberdayaan pekerja migran Indonesia. Selain prioritas utama melindungi sekitar 6,5 juta pekerja migran Indonesia, prioritas *GCM* nasional lainnya meliputi pembentukan sebuah sistem data migrasi yang terintegrasi sebagai dasar kebijakan, peningkatan kapasitas atau keterampilan migran, peningkatan kesadaran migran tentang hukum dan regulasi migrasi sembari mengurangi kerentanannya, dan pembangunan kapasitas untuk pembuat kebijakan migrasi.

UNDP Indonesia melalui *Peace and Justice Cluster* dari *Democratic Governance and Poverty Reduction Unit (DGPRU)* sedang menjalankan proyek bersama dengan IOM dan UN Women yang disebut “Tata Kelola Migrasi untuk Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia,” yang didanai oleh *Migration Multi-Partner Trust Fund*. Dalam proyek bersama ini, UNDP Indonesia dan Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) bekerja sama dalam menjalankan kegiatan “Evaluasi Ketimpangan Dalam Implementasi Kebijakan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pada Tingkat Pemerintahan Daerah”.

UNDP Indonesia bersama dengan mitra pelaksanaannya, Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI), telah menganalisis kesenjangan kebijakan dalam hal tata kelola migrasi di tingkat daerah. Sebagai bagian dari proses penilaian tersebut, UNDP dan SBMI menyebarkan survei kepada 300 responden, di mana 50% dari mereka adalah perempuan, untuk memastikan bahwa suara dan kebutuhan pekerja migran perempuan terdokumentasi sepanjang proses ini. Responden yang kami targetkan termasuk mantan, calon, dan pekerja migran aktif serta Pejabat Pemerintahan dari 3 provinsi yang kami targetkan: Nusa Tenggara Barat, Sulawesi Selatan, dan Jawa Tengah.

UNDP Indonesia dan SBMI juga telah melakukan 6 Diskusi Kelompok Terfokus di 6 wilayah yang ditargetkan, yakni di Mataram, Lombok Timur, Makassar, Maros, Semarang, dan Grobogan, dengan total peserta sejumlah 180 orang.

Laporan ini menyajikan temuan utama dan menawarkan rekomendasi untuk mendorong implementasi kebijakan migrasi yang berlandaskan hak asasi manusia, responsif terhadap *gender*, dan didukung secara hukum bagi pekerja migran Indonesia selama semua tahapan migrasi, dan dapat berpotensi menjadi referensi bagi para pemangku kepentingan terkait.

Salah satu rekomendasi utama dari laporan ini adalah pentingnya menyediakan penyebaran informasi yang tepat tentang migrasi aman dan pasar tenaga kerja kepada komunitas pekerja migran, karena hal ini akan mencegah perdagangan manusia dan risiko kekerasan berbasis *gender* bagi pekerja migran Indonesia. Rekomendasi utama lainnya adalah perlunya standarisasi untuk pendidikan dan pelatihan vokasional bagi calon pekerja migran Indonesia, karena hal ini akan meningkatkan keterampilan berbasis kompetensi bagi pekerja migran Indonesia dan akan meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan kesempatan migrasi yang optimal serta bersaing secara global dalam dunia migrasi internasional.

Laporan bersama ini adalah bukti lain dari komitmen kuat UNDP dalam mendukung Pemerintah Indonesia dalam memperkuat kapasitasnya untuk manajemen migrasi berbasis bukti dan responsif terhadap *gender* di tingkat daerah.

Saya ingin menyampaikan terima kasih kepada mitra kami, Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI), atas kontribusi tak ternilai dan komitmen mereka terhadap komunitas pekerja migran yang kami dukung.

Terakhir, kami ingin menyatakan terima kasih yang paling tulus kepada para pemangku kepentingan yang telah berkontribusi pada penyelesaian penilaian ini, terutama Kementerian Dalam Negeri, Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, Pemerintah Kabupaten Maros, Pemerintah Kabupaten Lombok Timur, dan Pemerintah Kabupaten Grobogan. Kami berterima kasih atas wawasan, pengetahuan, dan keahlian yang dibagikan melalui diskusi dan dialog yang telah membantu kami memperkaya dan menyelesaikan laporan ini. Kegiatan ini berkontribusi pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) seperti SDG 5 Kesetaraan Gender, SDG 10 Berkurangnya Kesenjangan, dan SDG 17 Kemitraan untuk Mencapai Tujuan.

Saya dengan tulus berharap bahwa laporan ini akan menjadi sumber daya yang berharga bagi Pemerintah dan para pemangku kepentingan migrasi untuk mempercepat kemajuan dalam pelaksanaan Rencana Aksi Nasional dari *Global Compact for Safe, Orderly, and Regular Migration* di Indonesia.

Siprianus Bate Soro

Head of Democratic Governance and Poverty Reduction Unit
UNDP Indonesia

KATA PENGANTAR SBMI

Lahirnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU 18/2017) membawa semangat dan paradigma baru dalam tata kelola pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan keluarganya. Hal yang paling kontras adalah pembagian kewenangan pelindungan mulai dari tingkatan pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, hingga pada pemerintah desa.

Pembagian kewenangan pelindungan pemerintah memungkinkan PMI dan keluarganya dapat terlindungi dalam setiap tahapan migrasi. Namun, penting menjadi catatan bahwa implementasi pelindungan masih mengalami kesenjangan antara tingkat pemerintah pusat dengan tingkat pemerintahan di bawahnya, sehingga pelindungan PMI dan keluarganya masih belum maksimal dilakukan.

Melihat problem tersebut SBMI bersama UNDP melakukan penelitian “Evaluasi Ketimpangan Dalam Implementasi Kebijakan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pada Tingkat Pemerintahan Sub-nasional,” dengan fokus utama memotret tantangan pemerintah di tingkat sub-nasional dalam menjalankan kewenangannya sesuai dengan UU 18/2017 dalam melindungi PMI dan keluarganya. Penelitian dilaksanakan di 6 wilayah yang difokuskan yakni Mataram, Lombok Timur, Makassar, Maros, Semarang, dan Grobogan. Penelitian ini dilakukan dengan tahapan melakukan survei terhadap Calon PMI, PMI Aktif, PMI Purna, kemudian dilanjutkan dengan Focus Group Discussion dengan mengundang perwakilan pemerintah, mitra organisasi masyarakat sipil, dan asosiasi pengusaha dan wawancara mendalam.

Dari penelitian yang telah dilakukan terdapat rekomendasi bahwa pentingnya komitmen yang kuat dari pemerintahan di tingkat sub-nasional untuk memprioritaskan pelindungan PMI melalui penerbitan peraturan/kebijakan, pengalokasian anggaran pelindungan, dan penguatan kapasitas serta koordinasi antar instansi pemerintahan.

Kami berharap laporan ini dapat menjadi dukungan data berbasis bukti untuk kegiatan selanjutnya dalam pengembangan Bimbingan Teknis bagi pemerintah daerah untuk merumuskan kebijakan terkait migrasi dalam mendukung implementasi GCM (Global Compact on Migration).

Tidak lupa kami mengucapkan terima kasih kepada UNDP yang sudah mempercayai kami sebagai pelaksana penelitian, kepada Tim peneliti dari Serikat Buruh Migran Indonesia dan Tim Peneliti dari Universitas Mataram, serta para pihak yang turut serta dalam memberikan kontribusi dalam penelitian dan penyusunan laporan penelitian.

Besar harapan kami laporan penelitian ini bisa membantu pemerintah di tingkat sub-nasional dalam membangun tata kelola migrasi yang lebih baik berbasis pada perencanaan dan kewenangan.

Hariyanto

Ketua Umum Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI)

UCAPAN TERIMA KASIH

UNDP Indonesia dan SBMI mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (Kemendagri RI), terkhusus kepada:

- Bapak Heri Supriyanto, SE., M.Si Kasubdit Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Direktorat SUPD IV Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah
- Ibu Roza Syofiadewi, SE, MM Analis Kebijakan Ahli Muda Direktorat SUPD IV Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah
- Ibu Krishna Wardhani, Analis Kebijakan Ahli Muda Direktorat SUPD IV Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah,
- Bapak Wisnu Hartawan ST, Penyusun Bahan Kebijakan Direktorat SUPD IV Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah, yang senantiasa mendukung penelitian ini.

UNDP Indonesia melalui Peace and Justice Cluster dari Democratic Governance and Poverty Reduction Unit (DGPRU) sedang menjalankan proyek bersama dengan IOM dan UN Women yang disebut “Tata Kelola Migrasi untuk Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia,” yang didanai oleh Migration Multi-Partner Trust Fund.

UNDP dan SBMI khususnya berterima kasih kepada Migration Multi-Partner Trust Fund (MMPTF) yang telah mendukung dan membiayai project penelitian ini di bawah proyek “Tata Kelola Migrasi untuk Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia”.

Tujuan dari proyek ini adalah untuk meningkatkan tata kelola migrasi di Indonesia dengan mendukung kapasitas Pemerintah Indonesia dalam pengelolaan migrasi berbasis bukti dengan responsivitas gender yang sesuai, di tingkat nasional dan sub-nasional untuk mendukung peningkatan kerjasama di tingkat global.

Ucapan terima kasih juga kami ucapkan kepada Perwakilan Pemerintah Indonesia dan seluruh kelompok dan mitra organisasi masyarakat sipil yang telah memberikan banyak masukan dari awal penelitian dilakukan hingga pada memberikan input dan saran terhadap hasil penelitian. Secara khusus, kami ingin menyatakan terima kasih kepada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, Pemerintah Kabupaten Grobogan, Pemerintah Kabupaten Maros, dan Pemerintah Kabupaten Lombok Timur, yang meluangkan waktu dalam Focus Group Discussion dan wawancara mendalam untuk penelitian.

Terakhir, ucapan terima kasih kami ucapkan kepada seluruh tim UNDP dan tim SBMI yang telah memberikan dukungan terhadap pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR UNDP.....	iii
KATA PENGANTAR SBMI	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR SINGKATAN.....	ix
DAFTAR BAGAN	x
A. RINGKASAN EKSEKUTIF	1
B. LATAR BELAKANG: PERLUNYA EVALUASI PELAKSANAAN KEBIJAKAN PELINDUNGAN PMI BERDASARKAN KAJIAN HAM DAN GENDER.....	3
C. METODOLOGI PENGUMPULAN DATA.....	9
C. 1. Pengambilan Data Survei.....	9
C. 2 Kelompok Diskusi Terarah (FGD).....	9
D. TEMUAN LAPANGAN ATAS PELAKSANAAN KEBIJAKAN PELINDUNGAN PMI DI TINGKAT PEMERINTAHAN DAERAH	17
D.1. Peraturan Perundang-undangan di Tingkat Daerah dan Perencanaan Anggaran	17
D.1.1. Tinjauan Kebijakan Pembangunan dan Pedoman Penganggaran.....	17
D.1.2. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah	19
D.1.3. Pemerintah Kabupaten Grobogan	20
D.1.4. Provinsi Nusa Tenggara Barat.....	22
D.1.5. Kabupaten Lombok Timur.....	23
D.1.6. Provinsi Sulawesi Selatan.....	24
D.1.7. Kabupaten Maros.....	24
D.2. Analisis Ketimpangan Tata Kelola dan Pelayanan PMI di Tingkat Provinsi	25
D.2.1. Pengawasan Terhadap Sosialisasi Dan Diseminasi Informasi Pasar Kerja Dan Migrasi.....	25
D.2.1.1. Belum Optimalnya Fungsi Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Penempatan dan Pelindungan PMI.....	26
D.2.1.2. Lemahnya Diseminasi Informasi Pasar Kerja Resmi dan Dominasi Calo.....	28
D.2.2. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan bagi CPMI	29
D.2.3. Fasilitasi Pemulangan PMI	32
D.2.4. Pencegahan Pemberangkatan PMI Non-Prosedural	35

D.3. Analisis Ketimpangan Tata Kelola/Kebijakan dan Pelayanan di Tingkat Kabupaten dan Desa	39
D.3.1. Sosialisasi dan Diseminasi Informasi Pasar Kerja dan Migrasi Aman	39
D.3.2. Pendataan CPMI/PMI/PMI Purna	42
D.3.3. Koordinasi Fasilitasi Pemulangan PMI dan Reintegrasi Sosial	44
D.3.4. Pencegahan Pemberangkatan PMI Non-Prosedural	46
E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	49
E.1. Kesimpulan	49
E.2. Rekomendasi.....	51
Daftar Pustaka.....	55

DAFTAR SINGKATAN

APBD	Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
BLK	Balai Latihan Kerja
BPJS	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BP2MI	Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
BP3MI	Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
CEDAW	<i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women</i>
CPMI	Calon Pekerja Migran Indonesia
Disnaker	Dinas Tenaga Kerja
DPC	Dewan Pimpinan Cabang
DPRD	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
FGD	<i>Focus Group Discussion</i>
GCM	<i>Global Compact for Safe, Orderly, and Regular Migration</i>
IOM	<i>International Organization for Migration</i>
Kemnaker	Kementerian Tenaga Kerja
Komnas HAM	Komisi Nasional Hak Asasi Manusia
KPO	Korban Perdagangan Orang
KUR	Kredit Usaha Rakyat
LPK	Lembaga Pelatihan Kerja
LTSA	Layanan Terpadu Satu Atap
OPD	Organisasi Pemerintahan Daerah
PMI	Pekerja Migran Indonesia
P3MI	Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
PP	Peraturan Pemerintah
RKPD	Rencana Kerja Pemerintah Daerah
RPJMN	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
RPJMD	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah
SISKOP2MI	Sistem Komputerisasi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
SDGs	<i>Sustainable Development Goals</i>
TPPO	Tindak Pidana Perdagangan Orang
UNDP	<i>United Nations Development Programme</i>
UU	Undang-Undang

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.	Apakah PMI dan keluarganya pernah mendapatkan pelatihan atau mengikuti program pelatihan dari Pemerintah?_____	20
Bagan 2.	Apakah CPMI Memiliki Sertifikasi Kompetensi?_____	21
Bagan 3.	Apakah PMI dan keluarganya mendapatkan akses pemberdayaan/reintegrasi Sosial?_____	23
Bagan 4.	Apakah CPMI Memiliki Sertifikasi Kompetensi?_____	25
Bagan 5.	Masalah Implementasi Kebijakan Pelindungan Menurut Pemangku Kepentingan di Level Provisi?_____	38
Bagan 6.	Solusi atas Masalah Implementasi Kebijakan Pelindungan Menurut Pemangku Kepentingan di di Level Provinsi?_____	38
Bagan 7.	Masalah Implementasi Kebijakan Pelindungan Menurut Pemangku Kepentingan di Level Kabupaten dan desa_____	47
Bagan 8.	Solusi atas Masalah Implementasi Kebijakan Pelindungan Menurut Pemangku Kepentingan di Level Kabupaten dan Desa_____	48

A. RINGKASAN EKSEKUTIF

Sekalipun telah melakukan revisi atas produk legislasi terkait dengan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI), Pemerintah Indonesia masih harus memastikan bahwa produk legislasi tersebut, Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 (UU 18/2017) tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, terlaksana dengan baik. Mulai sejak UU 18/2017 telah sah pada tahun 2017, pelaksanaan UU ini masih mengalami berbagai tantangan. Selain efek pandemi COVID-19 yang menghentikan migrasi pekerja dari Indonesia, respon Pemerintah untuk melengkapi peraturan turunan UU tersebut juga berjalan dengan sangat lambat. Penelitian ini mencermati dan melakukan analisis pelaksanaan UU tersebut dalam level sub-nasional, yakni di tingkat provinsi, kabupaten, serta desa.

Untuk memastikan perolehan data yang representatif, penelitian ini dilaksanakan dengan metode kualitatif campuran yang menggabungkan survei lintas-seksional (*cross-sectional survey*), diskusi kelompok terarah (FGD), dengan wawancara mendalam (*in-depth interview*).

Penelitian dilakukan di 6 titik yang mencakup 3 Kabupaten (Lombok Timur, Grobogan, dan Maros) yang tersebar di 3 Provinsi (Nusa Tenggara Barat, Jawa Tengah, dan Sulawesi Selatan), serta 3 ibu kota Provinsi (Mataram, Semarang, dan Makassar). Data survei lintas-seksional melibatkan sedikitnya 300 responden yang terdiri dari Calon PMI, CPMI gagal berangkat, PMI aktif, serta PMI Purna. Sementara FGD dilakukan di 6 titik yang melibatkan berbagai elemen organisasi pemerintahan daerah (OPD) dan masyarakat setempat.

Ruang lingkup penelitian ini terbagi untuk menelaah 5 aspek utama dalam perlindungan PMI: (1) Diseminasi informasi pasar kerja dan sosialisasi migrasi aman; (2) Penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan bagi CPMI; (3) Fasilitasi Pemulangan dan Rehabilitasi Sosial PMI Bermasalah; (4) Pendataan CPMI/PMI/PMI Purna; serta (5) Pencegahan Pemberangkatan PMI non-prosedural. Kelima aspek utama ini terpilih karena merupakan bagian yang esensial sebagaimana diatur dalam UU 18/2017, serta memperhatikan elemen-elemen dalam Tujuan Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration (GCM).

Sekalipun UU 18/2017 telah memiliki cakupan yang lengkap untuk melindungi PMI beserta keluarganya, penelitian ini menyimpulkan bahwa:

Proses pendataan CPMI, PMI, ataupun PMI Purna masih sangat terkendala baik di tingkat provinsi, kabupaten ataupun desa. Padahal, kepemilikan data adalah dasar pengambilan kebijakan yang berbasis bukti, sesuai dengan Tujuan Pertama dalam Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration (GCM); Hal ini menjadi penghambat utama pelaksanaan UU 18/2017.

1. Kompetensi aparatur OPD, sebagai ujung tombak pelaksanaan UU 18/2017, masih belum

memiliki standar yang sama. Oleh karenanya terjadi ketimpangan, tidak hanya dalam proses pelaksanaan, namun juga beberapa hal lainnya seperti (i) tingkat pemahaman terhadap substansi yang diatur dalam UU; (ii) proses koordinasi lintas sektoral yang menjadi prasyarat suksesnya pelaksanaan perlindungan PMI; (iii) tingkat kepemimpinan di masing-masing OPD yang berpengaruh terhadap implementasi UU di tingkat sub-nasional;

2. Implementasi program-program Pemerintah Pusat, yang tertuang dalam UU 18/2017 mengalami kendala karena perbedaan hirarki kekuasaan secara politik di daerah. Di beberapa daerah yang memiliki kepala daerah yang memiliki keberpihakan politik terhadap perlindungan PMI, maka Pemerintah Daerah menerbitkan peraturan di level daerah untuk memastikan pelaksanaan perlindungan dapat berjalan dengan baik. Namun demikian, di daerah dengan kepala daerah yang belum memprioritaskan isu perlindungan PMI, maka performa koordinasi para OPD di daerah tersebut sangat lemah. Selain itu, banyak kegiatan di level daerah yang tidak dirancang berdasarkan Rancangan Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) dimana program-program perlindungan, pelatihan dan pemberdayaan PMI sudah tertuang. Komitmen politik ini berpengaruh pada ketersediaan anggaran untuk melakukan perlindungan terhadap PMI.
3. Terakhir, implementasi UU 18/2017 akan sangat bergantung pada kompetensi subjek-subjek hukum yang diatur di dalamnya. Dalam hal ini, UU 18/2017 menerapkan semangat kemandirian PMI untuk mengakses pekerjaannya. Namun tanpa melakukan peningkatan kompetensi pekerja serta aparatur pemerintahan sebagai pelaksananya, maka pelaksanaan UU ini masih akan terkendala.

Kajian ini berhasil mengidentifikasi sedikitnya 12 permasalahan, yang melandasi lemahnya implementasi pada 5 sektor yang telah dijabarkan sebelumnya. Dari 12 permasalahan ini, SBMI dan UNDP mengajukan 28 butir rekomendasi yang ditujukan kepada pemerintahan di level nasional dan subnasional.

B. LATAR BELAKANG: PERLUNYA EVALUASI PELAKSANAAN KEBIJAKAN PELINDUNGAN PMI BERDASARKAN KAJIAN HAM DAN GENDER

Pada Desember 2023 ini, Undang-Undang No 18 Tahun 2017 (UU 18/2017) tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia akan genap berusia 6 tahun. UU ini merupakan produk legislasi terbaru yang dimiliki oleh Indonesia, menyempurnakan UU 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Proses revisi UU 39/2004 menjadi UU 18/2017 merupakan sebuah upaya panjang yang dikerjakan bersama-sama antara pemangku kepentingan yang terdiri dari pemerintah, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), serta kelompok masyarakat sipil baik yang mewakili bisnis ataupun serikat pekerja migran. Dalam berbagai kesempatan, kelompok masyarakat sipil mengapresiasi disahkannya UU 18/2017 yang dianggap sebagai instrumen yang baik dalam mendorong upaya perbaikan penanganan berbagai kasus pekerja migran.¹ Pengesahan UU 18/2017 memiliki semangat baru setelah sebelumnya UU 39/2004 dianggap masih menitikberatkan unsur penempatan dibandingkan dengan perlindungan terhadap PMI (Pekerja Migran Indonesia). Oleh karenanya tak heran jika UU 18/2017 ini kemudian disebut sebagai instrumen yang ideal dalam melakukan perlindungan terhadap C/PMI.

Upaya Pemerintah Indonesia dalam melakukan reformasi dalam sistem tata Kelola perlindungan dan penempatan PMI ini sebetulnya telah sejalan dengan agenda perlindungan segala kategori migran yang terangkum dalam *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration (GCM)*, yang disepakati satu tahun setelah lahirnya UU 18/2017. GCM sendiri pada tahun 2023 ini akan genap berusia 5 tahun, sejak dideklarasikan di Maroko pada 2018 lalu. GCM merupakan sebuah kesepakatan yang tercapai pada level antar pemerintahan negara-negara yang tergabung dalam Perserikatan Bangsa-Bangsa yang bermula pada *New York Declaration* pada tanggal 19 September 2016. GCM memiliki 6 sasaran, yang terdiri dari:²

1. Menyoroti segala aspek dalam migrasi internasional, termasuk kemanusiaan, pembangunan, HAM dan aspek lainnya yang berkaitan;
2. Membuat kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan tata kelola global dalam berkoordinasi dalam migrasi internasional;
3. Menyediakan kerangka acuan untuk kerjasama internasional yang komprehensif dalam isu migran dan mobilitas manusia;
4. Menyusun sebuah komitmen yang dapat dilaksanakan, cara untuk mengimplementasikan, serta kerangka acuan untuk tindak lanjut dan melakukan telaah bagi negara anggota terkait dengan segala aspek dalam migrasi internasional;
5. Mendasarkan pada Agenda Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development*) serta Agenda Aksi (*Action Agenda*) Addis Ababa, serta
6. Memperhatikan Deklarasi Dialog Tingkat Tinggi dalam isu Migrasi Internasional dan Pembangunan.

1 Lihat pernyataan Anis Hidayah, Direktur Pusat Kajian Migrant CARE yang saat ini menjabat sebagai anggota komisioner Komisi Nasional Hak Azasi Manusia (Komnas HAM), 'LSM Desak Beleid Perlindungan Pekerja Migran Rampung November', CNN Indonesia, lihat <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190430180042-92-390930/lsm-desak-beleid-perlindungan-pekerja-migran-rampung-november>. Diakses pada 21-6-2023.

2 Ada 23 Tujuan lebih lanjut yang disepakati dalam GCM. Resolusi PBB No. 73/195, diadopsi pada 19 Desember 2018 oleh Sidang Umum PBB. Lihat <https://www.iom.int/global-compact-migration>, diakses pada 21-6-2023.

Pemerintah Indonesia menunjukkan dukungan penuh terhadap pemenuhan berbagai sasaran dan 23 tujuan dalam GCM ini. Wakil Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Afriansyah Noor, baru-baru ini menyatakan dukungan pemerintah, khususnya dalam mempromosikan Tujuan 6 GCM, untuk memfasilitasi perekrutan dan perlindungan yang adil dan etis, yang menjamin prinsip kerja layak, serta Capaian SDGs 10.7, yang tercermin dari terbitnya Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Implementasi Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Febrinastri & Firmansyah, 2023). Selain merujuk pada tujuan GCM serta Sustainable Development Goals (SDGs), Pemerintah Indonesia juga memiliki kewajiban dalam melaksanakan perlindungan PMI yang memperhatikan prinsip kesetaraan dan penghormatan terhadap gender. Pemerintah Indonesia menunjukkan komitmennya dalam menghormati kesetaraan gender dan perlindungan terhadap segala bentuk pelecehan seksual dan diskriminasi berbasis gender seiring dengan telah diratifikasinya Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of Discrimination Against Women*).

Sayangnya, meski telah memiliki instrumen legislasi perlindungan terhadap PMI, Indonesia masih dirundung dengan berbagai permasalahan yang menyangkut pekerja migran Indonesia. Dalam catatannya sepanjang tahun 2018-2022, Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) mengatakan bahwa pihaknya telah menerima pengaduan sebanyak 438 kasus dari Jawa Tengah, 479 kasus dari Nusa Tenggara barat, dan 21 kasus dari Sulawesi Selatan. Sejalan dengan temuan SBMI, Komisi Nasional untuk Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Komnas HAM RI) juga menerima berbagai pengaduan terkait PMI. Dalam periode Januari-Desember 2021 – periode di mana jumlah PMI aktif berkurang akibat pandemi Covid-19 – Komnas HAM telah menangani 29 kasus.³ Tingginya angka pengaduan yang ditujukan kepada SBMI ataupun Komnas HAM ini, tentu belum termasuk jumlah pengaduan yang langsung ditujukan kepada lembaga lainnya ataupun telah terselesaikan secara mandiri.

Masih cukup tingginya angka pengaduan atas permasalahan yang menimpa PMI ini menunjukkan bahwa sekalipun Indonesia telah memiliki instrumen hukum yang mengikat, perlindungan terhadap PMI masih mengalami berbagai hambatan. Hingga saat ini, kajian menyeluruh terhadap alasan masih tingginya persoalan yang dialami PMI di tengah telah lahirnya UU 18/2017 ini *masih sangat minim dan bersumber pada pendapat para pemangku kepentingan*. Sebagai misal, Ketua Komnas HAM RI, Ahmad Taufan Damanik, menjelaskan sebagai berikut:

“Komnas HAM menilai regulasi yang ada yang dimiliki oleh pemerintah belum sepenuhnya menjamin hak-hak pekerja migran, terutama dalam konteks kerangka GCM dan jika regulasi tersebut dimaksudkan untuk memenuhi Tujuan 1, Tujuan 3, Tujuan 5, Tujuan 6, Tujuan 18, dan Tujuan 23, yang merupakan prioritas pembangunan Indonesia saat ini...”⁴

3 ‘Komnas HAM Dukung Pemerintah Implementasikan Global Compact for Safe, Orderly, and Regular Migration (GCM)’, *Komnas HAM*. Lihat <https://www.komnasham.go.id/index.php/news/2022/1/28/2071/komnas-ham-dukung-pemerintah-implementasikan-global-compact-for-safe-orderly-and-regular-migration-gcm.html>, diakses pada 21-6-2023.

4 *Ibid.*

Pemenuhan atas berbagai **tujuan GCM** yang masih belum terpenuhi dalam kaca mata Komnas HAM di atas menyangkut:⁵

Tujuan 1	Mengumpulkan dan memanfaatkan data yang akurat dan terpilah sebagai dasar untuk penyusunan kebijakan berbasis bukti (<i>evidence-based policies</i>)
Tujuan 3	Memiliki informasi yang akurat dan aktual di seluruh tahapan migrasi
Tujuan 5	Meningkatkan ketersediaan dan fleksibilitas jalur untuk migrasi reguler (prosedural)
Tujuan 6	Memfasilitasi perekrutan dan perlindungan yang adil dan etis, yang menjamin prinsip kerja layak
Tujuan 18	Melakukan investasi pengembangan keterampilan dan memfasilitasi proses pengakuan bersama terkait keterampilan kerja, kualifikasi dan kompetensi kerja
Tujuan 23	Memperkuat Kerjasama internasional dan global untuk pelaksanaan migrasi yang aman, tertib, dan reguler

Sejalan dengan itu, komisioner Komnas HAM yang lain, Anis Hidayah, mengatakan bahwa munculnya berbagai permasalahan ini lantaran UU 18/2017 masih belum sepenuhnya dilaksanakan. Berdasarkan hasil dari datapenelitian ini, sedikitnya terdapat 3 hal yang menjelaskan masih terkendalanya pelaksanaan perlindungan PMI. *Pertama*, kelompok masyarakat sipil bersepakat bahwa penyusunan peraturan perundang-undangan turunan dari UU 18/2017 berjalan sangat lamban. Pada tahun 2021, penyusunan peraturan turunan mengenai pelaksanaan perlindungan PMI barulah selesai, yakni Peraturan Pemerintah (PP) No. 59 tahun 2021. Meski peraturan terkait fungsi ketenagakerjaan telah lahir pada tahun 2019, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 9/2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia, namun Peraturan Menteri ini hanya mengatur instansi yang menjalankan fungsi ketenagakerjaan. Padahal, pelaksanaan perlindungan PMI ini mesti dilaksanakan oleh berbagai instansi dan lintas level pemerintahan. Keterlambatan penyusunan PP ini mengakibatkan proses harmonisasi yang sangat lamban, sementara itu aspek yang diatur dalam PP ini juga sangat menyeluruh sehingga perlu waktu yang panjang untuk subjek-subjek hukum terkait untuk dapat melaksanakan peraturan ini.

Alasan *kedua*, UU 18/2017 tentang PPMI memiliki cakupan perlindungan yang luas dan berupaya mereformasi sistem (perekrutan) dan penempatan PMI secara menyeluruh. Sementara itu, praktik-praktik migrasi yang ada di lapangan masih belum sepenuhnya sesuai dengan cakupan perlindungan tersebut. Sebagai misal, pemerintah hanya mengatur Perusahaan Penempatan PMI (P3MI) dalam kaitannya dengan penempatan pekerja. Melalui ketentuan ini, Pemerintah menuntut masyarakat (khususnya calon PMI/CPMI) untuk memiliki kemandirian yang tinggi dalam melakukan tahapan pra-penempatan. Asumsi yang dibangun pemerintah berdasar pada terlaksananya sistem perekrutan mandiri yang ditunjang dengan sistem sosialisasi dan diseminasi informasi pasar kerja yang baik, sesuai dengan pasal 6 ayat 1, UU 18/2017. Sayangnya, studi terdahulu mengindikasikan bahwa sistem perekrutan mandiri ini masih belum dapat terlaksana sehingga, dalam praktiknya, perekrutan masih dikondisikan secara informal oleh petugas lapangan (PL) ataupun calo yang membantu proses dokumen pra-keberangkatan (Dewanto, 2022).

5 Disarikan dari Resolusi PBB No. 73/195.

Ketiga, pelaksanaan perlindungan PMI yang sifatnya holistik dan multi-level, dalam artian dilaksanakan dari tingkat nasional hingga lokal (desa), masih belum terlaksana dengan baik. Hasil kajian yang dilakukan oleh SBMI dalam menilik peran pemerintah desa, didukung oleh United Nations Development Programme (UNDP) dan International Organization for Migration (IOM) pada 2021, menemukan bahwa (i) Pemerintah Desa belum mengadopsi aspek migrasi dalam sistem perencanaan program tahunan masing-masing;⁶ (ii) Desa belum sepenuhnya memahami tugas, fungsi, dan kewenangan desa dalam melindungi warganya yang bermigrasi sebagai pekerja; (iii) Desa memiliki kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang tidak memadai dalam melaksanakan perlindungan terhadap CPMI/PMI (SBMI, UNDP, & IOM, 2021).

Keempat, sebagai negara yang meratifikasi CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*), Indonesia perlu melaksanakan Rekomendasi Umum atau *General Recommendation (GM) No 26* terkait perlindungan pekerja migran perempuan. Sejalan dengan rekomendasi tersebut, Indonesia dituntut untuk merumuskan kebijakan yang peka terhadap gender, berbasis hak perempuan, serta kebijakan yang mendukung prinsip kesetaraan dan non diskriminasi. Namun, berdasarkan hasil FGD di ke enam Provinsi/Kabupaten, pemerintah masih kurang dalam hal mempromosikan dan memfasilitasi migrasi yang aman serta perlindungan hak-hak perempuan pekerja migran.

Meski telah terdapat berbagai temuan yang mengindikasikan terbatasnya implementasi UU 18/2017, belum terdapat penjelasan yang sistematis yang menelaah mengenai pelaksanaan UU ini dalam lingkup tata kelola yang lebih luas. Implementasi UU 18/2017, ataupun yang telah dijabarkan dalam PP 59/2021, mencakup berbagai instansi yang membentang dalam sedikitnya empat level birokrasi. Pertama, di level internasional, atau mencakup fungsi atase ketenagakerjaan dan mitra usaha di negara penempatan. Kedua, pemerintah pusat yang terdiri dari Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) dan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Ketiga, Pemerintah Daerah yang terdiri dari pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, serta keempat, pemerintah desa/kelurahan. Selain mencakup empat level pelaksanaan, UU 18/2017 juga memberikan ruang bagi kelompok masyarakat yang terdiri dari swasta dan juga masyarakat sipil.⁷ Dengan kata lain, implementasi atas kebijakan perlindungan PMI di Indonesia tidak dapat dilakukan jika hanya menggunakan telaah sektoral, ataupun dengan melihat pelaksanaan di satu unit level analisis saja (nasional/subnasional). Proses penelaahan terhadap hambatan-hambatan implementasi UU 18/2017 harus dilihat secara sistematis dalam tata kelola lintas level (*multi-level governance*) perlindungan PMI.

Atas pertimbangan berbagai hal di atas, kajian ini hendak melakukan telaah mendalam atas pelaksanaan kebijakan perlindungan PMI, khususnya di tiga level pelaksanaan: provinsi, kabupaten/kota serta desa. Sebagai landasan untuk menjalankan penelitian ini, kami mengajukan **pertanyaan penelitian** sebagai berikut:

Bagaimana pemerintah pada level subnasional (provinsi, kabupaten/kota, dan desa) melaksanakan kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia, sesuai dengan UU 18/2017? Apa saja yang menjadi batasan dan hambatan pelaksanaan UU tersebut di level subnasional?

6 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJMDes) ataupun dalam Peraturan Desa (Perdes).

7 Consideration UU 18/2017 huruf f.

Dengan mengajukan pertanyaan penelitian di atas, maka secara terperinci penelitian ini hendak menyoasar *tiga tujuan utama*:

1. Mengidentifikasi kebijakan-kebijakan vital dalam pelaksanaan fungsi perlindungan PMI yang merujuk pada UU 18/2017 serta PP 59/2021 sebagai instrumen dasar nasional;⁸ serta melandaskan pada tujuan-tujuan dalam GCM dan SDGs yang berkaitan dengan perlindungan terhadap PMI.
2. Mendapatkan data-data empirik atas pelaksanaan kebijakan-kebijakan vital di atas pada level provinsi, kabupaten/kota, serta desa; serta Melakukan identifikasi ketimpangan dalam pelaksanaan kebijakan vital dalam perlindungan PMI di level provinsi, kabupaten/kota dan desa.
3. Merumuskan rekomendasi yang dapat dilaksanakan oleh pemerintah di tiga level tersebut, dalam bentuk penulisan ringkas kebijakan.

Laporan ini akan dibagi menjadi empat bagian utama. Bagian pertama akan membahas latar belakang aktivitas ini, pada bagian *kedua*, laporan ini akan membahas terkait dengan metode pengambilan data di lapangan. *Ketiga*, Untuk mencapai ketiga sasaran di atas, dalam sub-bab selanjutnya laporan ini akan menjelaskan terlebih dahulu rancangan pengambilan data. *Keempat*, sub-bab selanjutnya akan membahas mengenai hasil penelitian dari kegiatan ini.

⁸ Tentunya peraturan perundang-undangan lainnya seperti peraturan menteri dan peraturan kepala badan, peraturan daerah, peraturan gubernur, serta peraturan bupati juga akan dijadikan bahan pertimbangan.

C. METODOLOGI PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif campuran yang memadukan tiga pendekatan utama dalam tradisi penelitian kualitatif ilmu sosial, yaitu survei (*cross-sectional study*), serta diskusi kelompok terarah (FGD). Setelah menyelesaikan survei dan FGD, secara selektif kami melengkapi temuan yang telah ada menggunakan wawancara semi-terstruktur untuk memperdalam pemahaman kami tentang aspek-aspek yang telah banyak disoroti, baik dalam survei ataupun FGD. Metode ini dipilih karena alasan berikut:

1. Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan implementasi Undang-Undang Pemerintah Indonesia yang relevan dengan perlindungan pekerja migran;
2. Kajian ini juga berupaya mengukur pemahaman para pemangku kepentingan terkait tentang tantangan dan peluang untuk mengimplementasikan kebijakan yang memberikan langkah perlindungan yang efektif bagi pekerja migran.

Penelitian ini dilaksanakan di 3 provinsi serta 3 kabupaten di Indonesia. Tiga Provinsi terpilih adalah Jawa Tengah, Sulawesi Selatan, dan Nusa Tenggara Barat; serta 3 kabupaten yang kami sasar adalah Grobogan (Jawa Tengah), Maros (Sulawesi Selatan), dan Lombok Timur (Nusa Tenggara Barat). Pemilihan 6 target area ini didasarkan pada mobilitas pekerja migran yang tinggi. Keenam lokasi tersebut mencerminkan wilayah pengirim dan transit terpadat, serta jumlah pengaduan tertinggi yang diterima terkait pekerja migran. Di Nusa Tenggara Barat, misalnya, statistik BP2MI (2023) menunjukkan bahwa meskipun provinsi ini hanya berpenduduk 5,1 juta jiwa pada tahun 2022, Nusa Tenggara Barat merupakan provinsi pengirim terbesar keempat di Indonesia (11,35%). Di tahun yang sama, tiga provinsi terpilih juga merupakan daerah terpadat secara nasional.

Selain itu, pemilihan 6 wilayah sasaran juga berdasarkan pantauan media SBMI terhadap isu buruh migran antara tahun 2018 dan 2022. Berdasarkan hasil tersebut, terlihat bahwa enam wilayah sasaran tersebut merupakan wilayah yang paling sering disebut di media (SBMI, 2022). Misalnya, dalam pengamatan 5 tahun terakhir, lebih dari 60% liputan media melaporkan kasus terkait migrasi dari enam kawasan ini. Secara umum, laporan media ini menunjukkan berbagai permasalahan yang dihadapi CPMI, atau mereka yang masih berada dalam tahapan pra-keberangkatan.

C. 1. Pengambilan Data Survei

Pengambilan data survei dilaksanakan oleh peneliti menggunakan serangkaian kuesioner didistribusikan menggunakan *Google Forms*. Tiga set kuesioner akan disiapkan untuk empat responden dengan kategori yang berbeda:

1. Calon Pekerja Migran dan Pekerja Migran yang gagal berangkat;
2. Pekerja migran yang sudah berada di tempat kerja;
3. Pekerja migran yang telah kembali ke tempat asalnya;
4. Pejabat pemerintah di 6 wilayah sasaran.

Di setiap wilayah sasaran, kuesioner disebarkan kepada 100 responden dengan memperhatikan keseimbangan gender (minimal 50 responden adalah perempuan). Di akhir masa pengambilan

data survei, kami memperoleh sedikitnya 300 tanggapan yang terdiri dari tiga kategori pekerja migran di atas.⁹ Dalam survei ini, kami juga akan melibatkan pekerja migran dari berbagai sektor seperti pekerja rumah tangga, pengasuh, perkebunan, manufaktur, dan industri prospektif lainnya (berbasis darat), serta pelaut yang bekerja di kapal penangkap ikan lepas pantai.

Perumusan kuesioner dilakukan dalam tiga tahap. Pertama, SBMI mengidentifikasi peraturan nasional yang ada yang berdampak besar pada perlindungan pekerja migran. Selain itu, SBMI juga mengidentifikasi Tujuan-Tujuan dalam *Global Compact on Migration's* (GCM) serta *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang merupakan dua prinsip paling komprehensif dan disepakati secara universal yang harus diperhatikan dan dimasukkan oleh para pemangku kepentingan migrasi. Pengambilan data survei ini dilaksanakan untuk melihat tren pelaksanaan penyelenggaraan pelayanan perlindungan PMI oleh pemerintah, sementara analisis data akan dilakukan secara kualitatif berdasarkan telaah mendalam dalam proses selanjutnya, yakni FGD.

Karena target responden yang cukup besar, disertai dengan periode penelitian yang cukup singkat, SBMI melibatkan enumerator yang merupakan pengurus dan anggota SBMI di tiga Dewan Pimpinan Cabang Kabupaten (DPC): DPC SBMI Grobogan, DPC SBMI Maros, dan DPC SBMI Lombok Timur. Peran para enumerator adalah menyebarluaskan informasi mengenai penelitian ini, membantu proses survei, dan mengumpulkan data untuk diproses lebih lanjut.

C. 2 Kelompok Diskusi Terarah (FGD)

Pengumpulan data melalui FGD menekankan pada pentingnya interaksi di dalam kelompok yang dihadirkan. Selama FGD, peserta saling mempengaruhi selama diskusi dengan menanggapi ide dan memberikan kontribusi. Oleh karena itu, fasilitator dalam FGD memainkan peran penting dalam mendorong diskusi dan debat yang hidup. Transkrip percakapan kelompok, serta refleksi dan anotasi moderator, adalah data primer yang dihasilkan oleh teknik ini (Mishra, 2016). FGD juga dilaksanakan untuk menemukan rentang perspektif orang-orang dari berbagai kelompok, cakupan pemahaman peserta terhadap isu yang dibicarakan, serta implementasi yang telah ada di lapangan, dalam hal ini terkait dengan pelayanan dan koordinasi perlindungan PMI. Menggunakan data survei yang telah dikumpulkan, peneliti mengkontraskan dan membandingkan data yang telah dihimpun, kepada berbagai kelompok yang hadir dalam FGD. Mencermati hal di atas, maka dapat disimpulkan FGD adalah bentuk lain dari wawancara mendalam yang dilaksanakan melalui pertemuan.

Dalam penelitian ini, FGD dilakukan untuk pengambilan data pelaksanaan kebijakan di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota hingga Desa. FGD pada tingkat Provinsi akan dilakukan untuk menilai peran normatif pemerintah provinsi, sedangkan di tingkat Kabupaten, FGD akan mengevaluasi pengalaman empiris aparatur pemerintah yang menangani fasilitasi migrasi. Pelaksanaan FGD untuk Kabupaten/Kota dan Desa kami gabungkan dengan alasan fungsi pelaksanaan pelayanan dan koordinasi dalam dua level pemerintahan ini sangat erat kaitannya antara satu dan yang lainnya. Oleh karenanya, penggabungan dua level pemerintahan ini dapat mencerminkan mekanisme koordinasi dan tata kelola dalam penyelenggaraan pelayanan perlindungan terhadap PMI.

⁹ Dalam praktiknya survei yang dilakukan terhadap kalangan pemerintah berjalan efektif melalui FGD.

Pada FGD level provinsi, peneliti melibatkan elemen pemerintah, swasta, serta masyarakat. Secara lebih terperinci, peserta yang kami libatkan secara umum adalah:

1. Balai Pelayanan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI);
2. Dinas Tenaga Kerja Provinsi;
3. Dinas Sosial Provinsi;
4. Dinas Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi;
5. Dinas Pendidikan Provinsi;
6. Dinas UKM dan Koperasi Provinsi;
7. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi
8. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi;
9. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi;
10. Akademisi;
11. Perusahaan Penempatan PMI (P3MI);
12. Balai Latihan Kerja; dan
13. Lembaga Swadaya Masyarakat/Serikat yang memperjuangkan hak-hak pekerja migran.

Sedangkan untuk FGD tingkat *kabupaten dan desa*, kami akan melibatkan setidaknya tujuh kelompok yaitu:

1. Sekretariat Daerah Kabupaten;
2. Balai Pelayanan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI);
3. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten;
4. Dinas Sosial Kabupaten;
5. Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten;
6. Dinas Pendidikan Kabupaten;
7. Dinas Perlindungan Perempuan dan Anak Kabupaten;
8. Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten;
9. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten;
10. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten;
11. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten;
12. Balai Latihan Kerja;
13. P3MI;
14. LSM/Serikat di level kabupaten;
15. Pemerintah desa atau majelis desa.

Merujuk pada proses kodifikasi awal, serta singkatnya periode pelaksanaan riset, maka tim peneliti mencermati pentingnya untuk fokus dan melakukan pengerucutan dalam isu-isu yang mendesak, tentunya dalam kaitannya dengan penyelenggaraan perlindungan terhadap PMI. Dari berbagai fungsi pemerintahan untuk penyelenggaraan perlindungan dan pelayanan terhadap C/PMI, Oleh karenanya dalam penelitian ini, kami berfokus untuk mencermati *empat aspek utama* dalam penyelenggaraan perlindungan PMI di **tingkat Provinsi**. Keempat aspek ini telah kami telaah dan masuk dalam upaya pemenuhan Tujuan-Tujuan dalam GCM:

- a. Pelaksanaan koordinasi sosialisasi dan diseminasi informasi pasar kerja dan migrasi aman;
- b. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan bagi CPMI;
- c. Pelaksanaan koordinasi fasilitasi pemulangan PMI bermasalah/sakit;
- d. Pelaksanaan koordinasi pencegahan pemberangkatan PMI non-prosedural

Untuk memastikan analisis dalam penelitian ini mencapai sasaran evaluasi terhadap Tujuan-Tujuan GCM, kami merancang tabel berikut ini untuk analisis di level provinsi:

Tabel 1. Keterkaitan Fungsi Pelindungan Pemerintah Provinsi Dengan Tujuan GCM

Tujuan GCM Terpilih	Penjabaran Tujuan GCM yang Relevan dengan Tugas Pemerintah Daerah di Indonesia	Cakupan Fungsi Pelindungan dan Pelayanan PMI Pemerintah Daerah Provinsi Yang Diangkat Dalam Penelitian Ini			
		Pelaksanaan koordinasi sosialisasi dan diseminasi pasar kerja dan migrasi aman	Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi CPMI	Pelaksanaan koordinasi fasilitasi pemulangan PMI bermasalah/ sakit	Pelaksanaan koordinasi pencegahan pemberangkatan PMI non-prosedural
1	Mengumpulkan dan memanfaatkan data yang akurat dan terpilih sebagai dasar kebijakan berbasis bukti	■	■	■	■
2	Meminimalkan faktor pendorong yang merugikan dan faktor struktural yang memaksa orang untuk meninggalkan negara asalnya	■	■		■
3	Memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu di semua tahap migrasi	■		■	■
4	Memastikan bahwa semua migran memiliki bukti identitas hukum dan dokumentasi yang memadai			■	■
5	Meningkatkan ketersediaan dan fleksibilitas jalur untuk migrasi reguler	■		■	■
6	Memfasilitasi perekrutan yang adil dan etis serta menjaga kondisi yang memastikan pekerjaan yang layak	■			■
7	Mengatasi dan mengurangi kerentanan dalam migrasi	■		■	■
10	Mencegah, memerangi dan memberantas perdagangan orang dalam konteks migrasi internasional			■	■

Tujuan GCM Terpilih	Penjabaran Tujuan GCM yang Relevan dengan Tugas Pemerintah Daerah di Indonesia	Cakupan Fungsi Pelindungan dan Pelayanan PMI Pemerintah Daerah Provinsi Yang Diangkat Dalam Penelitian Ini			
		Pelaksanaan koordinasi sosialisasi dan diseminasi pasar kerja dan migrasi aman	Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi CPMI	Pelaksanaan koordinasi fasilitasi pemulangan PMI bermasalah/ sakit	Pelaksanaan koordinasi pencegahan pemberangkatan PMI non-prosedural
12	Memperkuat kepastian dan prediktabilitas dalam prosedur migrasi untuk penyaringan, penilaian, dan rujukan yang tepat	■	■	■	■
15	Menyediakan akses ke layanan dasar bagi para migran	■	■	■	
16	Memberdayakan para migran dan masyarakat untuk mewujudkan inklusi penuh dan kohesi sosial		■		
17	Menghilangkan segala bentuk diskriminasi dan mempromosikan wacana publik berbasis bukti untuk membentuk persepsi tentang migrasi	■	■	■	
18	Berinvestasi dalam pengembangan keterampilan dan memfasilitasi saling pengakuan atas keterampilan, kualifikasi dan kompetensi		■		
19	Menciptakan kondisi bagi para migran dan diaspora untuk berkontribusi penuh pada pembangunan berkelanjutan di semua negara		■		
20	Mempromosikan transfer remitansi yang lebih cepat, lebih aman, dan lebih murah serta mendorong inklusi keuangan para migran	■			

Tujuan GCM Terpilih	Penjabaran Tujuan GCM yang Relevan dengan Tugas Pemerintah Daerah di Indonesia	Cakupan Fungsi Pelindungan dan Pelayanan PMI Pemerintah Daerah Provinsi Yang Diangkat Dalam Penelitian Ini			
		Pelaksanaan koordinasi sosialisasi dan diseminasi pasar kerja dan migrasi aman	Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi CPMI	Pelaksanaan koordinasi fasilitasi pemulangan PMI bermasalah/ sakit	Pelaksanaan koordinasi pencegahan pemberangkatan PMI non-prosedural
21	Bekerja sama dalam memfasilitasi pemulangan dan penerimaan kembali yang aman dan bermartabat, serta reintegrasi yang berkelanjutan			■	■
22	Menetapkan mekanisme untuk portabilitas hak jaminan sosial dan manfaat yang diperoleh			■	

Sementara itu, di **tingkat kabupaten/kota dan desa**, beberapa fokus utama yang kami dalam adalah:

- Pelaksanaan sosialisasi dan diseminasi pasar kerja dan migrasi aman;
- Pelaksanaan pendataan CPMI, PMI, ataupun PurnaPMI;
- Pelaksanaan koordinasi fasilitasi pemulangan PMI dan reintegrasi sosial;
- Pencegahan Pemberangkatan PMI non-prosedural

Untuk memastikan analisis dalam penelitian ini mencapai sasaran evaluasi terhadap Tujuan-Tujuan GCM, kami merancang tabel berikut ini:

Tabel 2. Keterkaitan Fungsi Pelindungan Pemerintah Provinsi Dengan Tujuan GCM

Tujuan GCM Terpilih	Penjabaran Tujuan GCM yang Relevan dengan Tugas Pemerintah Daerah di Indonesia	Cakupan Fungsi Pelindungan dan Pelayanan PMI Pemerintah Daerah Kabupaten dan Desa Yang Diangkat Dalam Penelitian Ini			
		Pelaksanaan sosialisasi dan diseminasi pasar kerja dan migrasi aman	Pelaksanaan pendataan CPMI, PMI, ataupun Purna PMI	Pelaksanaan koordinasi fasilitasi pemulangan PMI dan reintegrasi sosial	Pencegahan Pemberangkatan PMI non-prosedural
1	Mengumpulkan dan memanfaatkan data yang akurat dan terpilih sebagai dasar kebijakan berbasis bukti	■	■	■	■

Tujuan GCM Terpilih	Penjabaran Tujuan GCM yang Relevan dengan Tugas Pemerintah Daerah di Indonesia	Cakupan Fungsi Pelindungan dan Pelayanan PMI Pemerintah Daerah Kabupaten dan Desa Yang Diangkat Dalam Penelitian Ini			
		Pelaksanaan sosialisasi dan diseminasi pasar kerja dan migrasi aman	Pelaksanaan pendataan CPMI, PMI, ataupun Purna PMI	Pelaksanaan koordinasi fasilitasi pemulihan PMI dan reintegrasi sosial	Pencegahan Pemberangkatan PMI non-prosedural
2	Meminimalkan faktor pendorong yang merugikan dan faktor struktural yang memaksa orang untuk meninggalkan negara asalnya	■			■
3	Memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu di semua tahap migrasi	■	■	■	■
4	Memastikan bahwa semua migran memiliki bukti identitas hukum dan dokumentasi yang memadai		■		■
5	Meningkatkan ketersediaan dan fleksibilitas jalur untuk migrasi reguler	■			■
6	Memfasilitasi perekrutan yang adil dan etis serta menjaga kondisi yang memastikan pekerjaan yang layak	■			■
7	Mengatasi dan mengurangi kerentanan dalam migrasi	■			■
10	Mencegah, memerangi dan memberantas perdagangan orang dalam konteks migrasi internasional		■	■	■
12	Memperkuat kepastian dan prediktabilitas dalam prosedur migrasi untuk penyaringan, penilaian, dan rujukan yang tepat	■	■		■
15	Menyediakan akses ke layanan dasar bagi para migran	■	■		

Tujuan GCM Terpilih	Penjabaran Tujuan GCM yang Relevan dengan Tugas Pemerintah Daerah di Indonesia	Cakupan Fungsi Pelindungan dan Pelayanan PMI Pemerintah Daerah Kabupaten dan Desa Yang Diangkat Dalam Penelitian Ini			
		Pelaksanaan sosialisasi dan diseminasi pasar kerja dan migrasi aman	Pelaksanaan pendataan CPMI, PMI, ataupun Purna PMI	Pelaksanaan koordinasi fasilitasi pemulihan PMI dan reintegrasi sosial	Pencegahan Pemberangkatan PMI non-prosedural
16	Membedayakan para migran dan masyarakat untuk mewujudkan inklusi penuh dan kohesi sosial		■	■	
17	Menghilangkan segala bentuk diskriminasi dan mempromosikan wacana publik berbasis bukti untuk membentuk persepsi tentang migrasi	■	■		
18	Berinvestasi dalam pengembangan keterampilan dan memfasilitasi saling pengakuan atas keterampilan, kualifikasi dan kompetensi		■	■	
19	Menciptakan kondisi bagi para migran dan diaspora untuk berkontribusi penuh pada pembangunan berkelanjutan di semua negara			■	
20	Mempromosikan transfer remitansi yang lebih cepat, lebih aman, dan lebih murah serta mendorong inklusi keuangan para migran	■		■	
21	Bekerja sama dalam memfasilitasi pemulihan dan penerimaan kembali yang aman dan bermartabat, serta reintegrasi yang berkelanjutan		■	■	■
22	Menetapkan mekanisme untuk portabilitas hak jaminan sosial dan manfaat yang diperoleh			■	

D. TEMUAN LAPANGAN ATAS PELAKSANAAN KEBIJAKAN PELINDUNGAN PMI DI TINGKAT PEMERINTAHAN DAERAH

D.1. Peraturan Perundang-undangan di Tingkat Daerah dan Perencanaan Anggaran

D.1.1. Tinjauan Kebijakan Pembangunan dan Pedoman Penganggaran

Merujuk pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, Pemerintah Indonesia menunjukkan komitmennya dalam pengembangan aspek ketenagakerjaan yang berkaitan dengan migran. Secara lebih spesifik, Pemerintah Indonesia menetapkan arah kebijakan dan strategi untuk memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan melalui reformasi ketenagakerjaan melalui upaya penyempurnaan peraturan ketenagakerjaan, peningkatan keahlian dan produktivitas tenaga kerja, peningkatan peran pemerintah daerah, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja di luar negeri. Menurut RPJMN 2020-2024, perlindungan terhadap tenaga kerja akan diwujudkan melalui penerapan sistem perlindungan sosial universal bagi pekerja, pembenahan sistem pelayanan penempatan dan perlindungan pekerja migran, dan penerapan sistem pengawasan ketenagakerjaan secara efektif.¹⁰

RPJMN 2020-2024 juga menyinggung agenda peningkatan SDM berkualitas dan berdaya saing. Program ini diterjemahkan dengan pemerintah mengagendakan kebijakan dan strategi peningkatan perlindungan perempuan PMI dari kekerasan dan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO). Salah satunya, pemerintah mencanangkan penguatan kebijakan dan regulasi penanganan, rehabilitasi, pemulangan, dan reintegrasi terhadap perempuan yang mengalami tindak pidana kekerasan dan TPPO.¹¹

Selain bertumpu pada RPJMN, pemerintah juga harus memastikan agenda perlindungan PMI dapat terlaksana pada level pemerintahan subnasional, sebagai ujung tombak perlindungan PMI dari tempat asal mereka. Untuk memastikan pelaksanaannya, Kementerian Dalam Negeri menerbitkan panduan perencanaan dan penganggaran untuk Pemerintah Daerah. Hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah, yang terakhir dilakukan pemutakhiran melalui Kepmendagri 050-5889 Tahun 2021, memasukkan agenda perlindungan PMI berupa:¹²

¹⁰ Lampiran 1 RPJMN 2020-2024 hal II.30

¹¹ Lampiran 1 RPJMN 2020-2024 hal IV. 31

¹² Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah

Urusan Pemerintah Provinsi:

- a. Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
- b. Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran
- c. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan

Urusan Pemerintah Kabupaten/Kota:

- a. Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
- b. Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran
- c. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan

Selain itu terdapat pula Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 81 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2023, yang memberikan panduan arah kebijakan pembangunan daerah, yang memasukkan agenda pelindungan PMI:

“Menindaklanjuti Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan Lampiran G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dimana Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia memiliki hak memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja guna peningkatan kompetensinya dan setiap Pekerja Migran Indonesia yang telah kembali ke Indonesia memiliki hak pelindungan setelah bekerja dilakukan melalui pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya”¹³

Selain itu, Kementerian Dalam Negeri juga menerbitkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2022 Tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran (APBD TA) 2023. Dalam pedoman penyusunan APBD ini terdapat anggaran untuk pelindungan PMI yaitu:

- Dalam rangka pemulangan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dari luar negeri dalam situasi khusus sebagaimana diamanatkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, Pemerintah Daerah dapat menyiapkan alokasi anggaran antara lain:
 - a. Pemulangan PMI, mencakup pemulangan PMI dari titik debarkasi ke daerah asal dalam situasi khusus meliputi terjadinya bencana alam, wabah penyakit, perang, pendeportasian besar-besaran, negara penempatan tidak lagi menjamin keselamatan PMI; dan
 - b. meningkatkan koordinasi pemulangan PMI, Gubernur/Bupati/Wali Kota membentuk Satuan Tugas Pemulangan PMI di daerah masing-masing.
- Untuk tahun anggaran 2023 ini, Pemerintah Daerah mensinergikan program dan kegiatan dalam penyusunan APBD TA 2023 dengan kebijakan pemerintah, antara lain:
 - a. Peningkatan pelindungan dan kompetensi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - b. Pemberdayaan komunitas pekerja migran indonesia dan operasional pelaksanaan program desa migran produktif;

Selain pada pemerintah pusat, proses penganggaran juga sangat terkait dengan proses perencanaan di daerah. Pada sub bab berikutnya, penelitian ini akan mengulas performa anggaran di masing-masing titik lokasi penelitian.

¹³ Permendagri 91 Tahun 2022

D.1.2. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah

Sekalipun menjadi salah satu kawasan pengirim PMI yang terbesar di Indonesia, Jawa Tengah masih belum memiliki peraturan di tingkat daerah yang secara spesifik mengatur perlindungan PMI, baik sektor darat ataupun laut.

Meski tidak memiliki peraturan daerah/gubernur, Pemerintah Provinsi melaksanakan beberapa program yang terkait pekerja migran, yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) provinsi Jawa Tengah tahun 2018-2023. Dalam RPJMD Tahun 2018-2023, terdapat pengadaan program untuk pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, termasuk pekerja migran, dan PMI. Program ini dilaksanakan untuk mencapai indikator kinerja program yaitu salah satunya persentase kenaikan pencari kerja yang memiliki sertifikat pelatihan berbasis kompetensi di bidang jasa, bahasa asing, budaya dasar dan pekerja migran.¹⁴

Dalam RKPD 2018-2023, terdapat program penanganan warga negara migran korban tindak kekerasan, yang merupakan rencana program prioritas yang berkaitan dengan pelayanan dasar di bidang sosial, yang mana Dinas Sosial menjadi penanggung jawab utama. Program ini diarahkan utamanya pada kegiatan pemulangan warga negara migran korban tindak kekerasan dari titik debarkasi di daerah provinsi untuk dipulangkan ke daerah kabupaten/kota asal. Program ini dilaksanakan untuk mencapai indikator kinerja yaitu persentase warga negara migran korban tindak kekerasan yang mendapatkan penanganan.¹⁵

Kemudian disebutkan juga untuk urusan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, di bidang tenaga kerja, terdapat program penempatan tenaga kerja yang salah satunya diarahkan untuk perlindungan PMI baik pra maupun purna penempatan di daerah provinsi.¹⁶

Pengimplementasian program-program ini dapat dilihat dari adanya alokasi anggaran dari APBD untuk ketiganya. Berdasarkan APBD TA 2023, untuk program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah mengalokasikan APBD sebesar Rp.12.356.892.000.¹⁷ Meski tidak secara spesifik hanya untuk PMI, namun biaya tersebut termasuk untuk pengadaan sarana pelatihan kerja yang mencakup pelatihan dan promosi di bidang jasa, pemagangan, bahasa asing dan pekerja migran. Untuk Perlindungan PMI (pra dan purna penempatan), Pemerintah mengalokasikan dana APBD sebesar Rp.259.165.000¹⁸ dengan rincian:

14 RPJMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023, hlm. viii-12, <https://data.jatengprov.go.id/dataset/f4b7d121-a09d-4297-ad4a-97aab53e5a08/resource/362c0c9a-3886-45b9-a9ce-ecc020b32ba1/download/rpjmd-2018-2023-2-1.pdf>

15 RKPD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023, hlm.vi-12, https://jdih.jatengprov.go.id/produk_hukum/pergub/2022pg0033032.pdf

16 *Ibid.* hlm vi-13 dan vi-14.

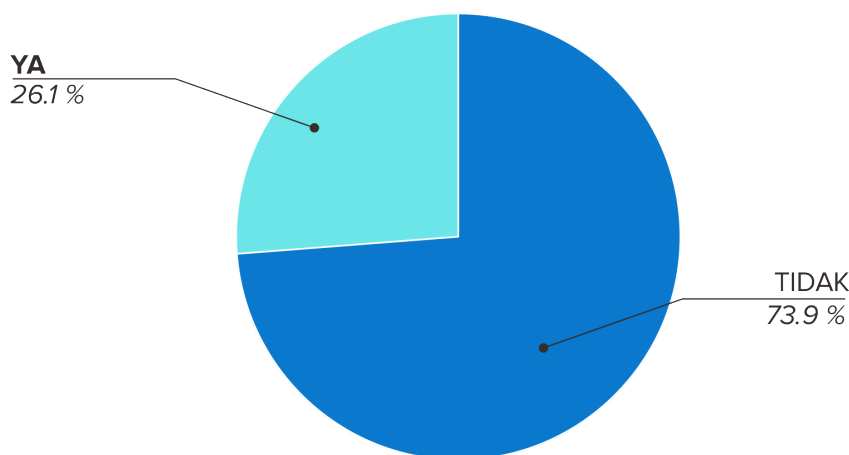
17 APBD Provinsi Jawa Tengah, hlm 690. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/240227/perda-prov-jawa-tengah-no-13-tahun-2022>

18 *Ibid.* hlm,697.

- untuk peningkatan perlindungan dan kompetensi calon PMI/ PMI pemerintah sebesar Rp.63.630.000¹⁹;
- penyediaan layanan terpadu pada calon Pekerja Migran sebesar Rp.12.540.000²⁰
- dan untuk pemberdayaan PMI purna penempatan sebesar Rp.182.995.000²¹.

Selain itu, program penanganan warga negara migran korban tindak kekerasan dianggarkan sebesar Rp.75.000.000²² yang digunakan untuk biaya fasilitas pemulangan warga negara migran korban tindak kekerasan debarkasi di daerah Provinsi, untuk dipulangkan ke daerah Kabupaten/Kota asal.

Bagan 1. Apakah PMI dan keluarganya pernah mendapatkan pelatihan atau mengikuti program pelatihan dari Pemerintah?



Sumber: Hasil survei SBMI 2023 terhadap CPMI, PMI dan Purna PMI di Jawa Tengah

Berdasarkan hasil survei yang sudah dilakukan oleh tim SBMI pada tahun 2023 terhadap CPMI, PMI dan purna PMI di Jawa Tengah didominasi oleh banyaknya PMI yang tidak mendapatkan pelatihan atau mengikuti program pelatihan dari pemerintah. Terlihat pada bagan 1 di atas, sebanyak 73,9% responden dari survei menjawab tidak mendapatkan pelatihan atau mengikuti program pelatihan dari pemerintah, dari 100 orang CPMI/PMI/Purna PMI yang dilakukan survey. Sedangkan sisa responden menjawab mengikuti dan mendapatkan pelatihan program pelatihan dari pemerintah. Padahal apabila berkaca pada UU 18/2017 bagian kedua tentang perlindungan sebelum bekerja di pasal 13 ayat c, CPMI diwajibkan memiliki dokumen sertifikat kompetensi kerja. Ini artinya program pelatihan dari pemerintah kurang diminati oleh PMI. Padahal Pemerintah daerah Jawa Tengah sudah menganggarkan untuk peningkatan perlindungan dan kompetensi calon PMI/ PMI pemerintah sebesar Rp 63.630.000.

D.1.3. Pemerintah Kabupaten Grobogan

Sama halnya dengan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, Pemerintah Kabupaten Grobogan juga belum memiliki peraturan yang secara khusus mengatur perlindungan PMI.

Agenda Pelindungan PMI dalam RPJMD Kabupaten Grobogan Tahun 2021-2026²³ hanya terdapat pada bagian kerangka pendanaan pembangunan dan program perangkat daerah yaitu Program Penanganan Warga Negara Migran Korban Tindak Kekerasan yang mana Dinas Sosial

¹⁹ Ibid.

²⁰ Ibid, hlm.698

²¹ Ibid

²² Ibid, hlm 604.

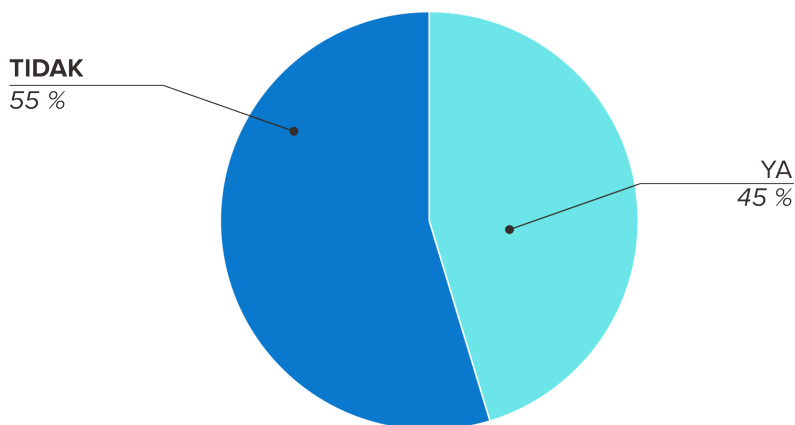
²³ Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2021 tentang RPJMD Kabupaten Grobogan Tahun 2021-2026

sebagai penanggung jawab utama.²⁴ Kemudian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga bertanggung jawab melaksanakan program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja dan program penempatan kerja, namun hanya secara umum, dan tidak secara spesifik terkait dengan Pekerja Migran Indonesia.²⁵

Kemudian dalam RKPD Kabupaten Grobogan Tahun 2023, dalam rencana kerja dan pendanaan daerah, pemerintah tidak memasukkan agenda Penanganan Warga Negara Migran Korban Tindak Kekerasan. Di sisi lain, terdapat fokus perhatian pada penempatan tenaga kerja pada perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di daerah Kabupaten/Kota²⁶ meski bentuk perlindungan PMI tidak dijabarkan secara spesifik. Program Dinas Tenaga Kerja dalam RKPD juga untuk Peningkatan kompetensi calon tenaga kerja,²⁷ meski tidak secara spesifik menyebutkan PMI.

Pada tahun 2023, APBD Kabupaten Grobogan mengalokasikan Rp. 2.039.758.000 untuk program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja; Rp. 219.600.000 untuk Program Penempatan Tenaga Kerja, serta Rp. 79.600.000 untuk Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, namun program ini tidak secara spesifik menyampaikan pembagian pendanaan untuk PMI.²⁸ Kemudian beberapa kegiatan nampak tidak memiliki anggaran, seperti misalnya Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota, Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI), Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan.²⁹ Selain itu, APBD juga tidak mengakomodir uraian program penanganan warga negara migran korban tindak kekerasan yang sebetulnya sudah ada di dalam RPJMD.

Bagan 2. Apakah CPMI Memiliki Sertifikasi Kompetensi?



Sumber: Hasil survei SBMI 2023 terhadap CPMI, PMI dan Purna PMI di Jawa Tengah

24 Ibid Hal VII 12

25 Ibid Hal VII 13

26 Perbub 27/2022 tentang RKPD Kabupaten Grobogan Tahun 2023 Hal V-18

27 Ibid Hal V-11

28 Perda 12/2022 tentang APBD Kabupaten Grobogan Lampiran III Gal 1/5

29 Lampiran VIII Hal 40/169

Banyaknya CPMI di daerah Jawa Tengah yang tidak memiliki sertifikasi kompetensi terlihat pada bagan 2 di atas dimana sebanyak 55% responden menjawab tidak memiliki sertifikasi. Ini berarti lebih dari setengah responden yang disurvei tidak memiliki sertifikasi kompetensi. Padahal dalam UU 18/2017 yang berlaku, mensyaratkan atau mewajibkan mereka untuk mempunyai dokumen sertifikat kompetensi kerja. Ditambah lagi pemerintah daerah Kabupaten Grobogan sudah menganggarkan APBD tahun 2023 untuk program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja sebesar Rp. 2.039.758.000.

D.1.4. Provinsi Nusa Tenggara Barat

Provinsi Nusa Tenggara Barat memiliki Peraturan Gubernur Nomor 2 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 36 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Provinsi Nusa Tenggara Barat yang Bekerja di Luar Negeri. Sayangnya, peraturan ini masih belum merujuk pada Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Oleh karena itu, Pergub ini tidak sesuai dengan peraturan terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Selain itu, Nusa Tenggara Barat juga memiliki Peraturan Gubernur Nomor 40 Tahun 2019 tentang Layanan Terpadu Satu Atap dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Sementara itu, RPJMD Provinsi NTB Tahun 2019-2023³⁰ masih belum mengakomodir agenda pelindungan PMI dalam kerangka pendanaan pembangunan dan program perangkat daerah. Agenda terkait migran hanya ditemukan dalam RKPD Provinsi NTB Tahun 2023 terkait program penanganan warga negara migran korban tindak kekerasan yang termasuk dalam program prioritas daerah.³¹

Selain itu, terdapat juga agenda Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi dengan uraian Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI), Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran, Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan, dengan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam APBD NTB Tahun Anggaran 2023, terdapat alokasi dana APBD sebesar Rp.438.124.000³² untuk program penanganan warga negara migran korban tindak kekerasan untuk memfasilitasi pemulangan warga negara migran korban tindak kekerasan dari titik debarkasi di daerah Provinsi untuk dipulangkan ke daerah Kabupaten/Kota asal. Terdapat juga anggaran untuk pelindungan PMI (pra dan purna penempatan) di daerah Provinsi sebesar Rp. 299.513.200³³ dengan rincian³⁴:

- untuk peningkatan pelindungan dan kompetensi calon PMI/ PMI sebesar Rp 94.466.200;
- Penyediaan layanan terpadu pada calon PMI sebesar Rp 5.047.000;
- dan untuk pemberdayaan PMI purna penempatan sebesar Rp200.000.000.

30 RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2019-2023, hlm. 220, https://bappeda.ntbprov.go.id/wp-content/uploads/2019/09/RPJMD-NTB-2019-2023-Cetak-v3_2.pdf

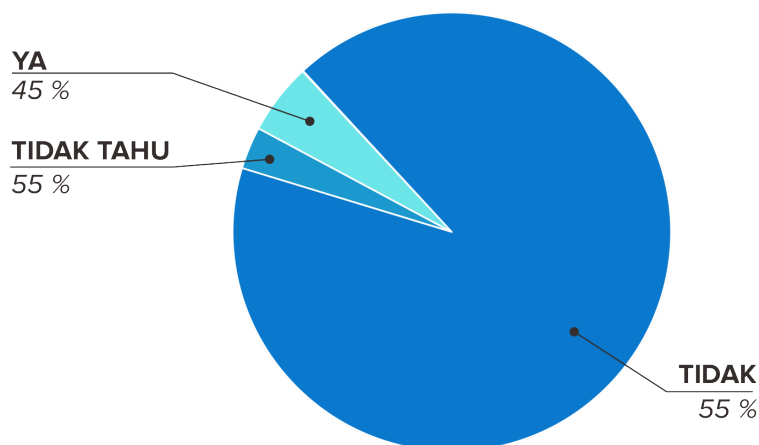
31 RKPD Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2023, hlm. vi-29, <https://drive.google.com/file/d/1laiylWprRTXoqbpovx85Fgy4qR6CF55/view?usp=drivesdk>

32 Lampiran III APBD Provinsi NTB Tahun 2023, hlm 1, https://jdih.ntbprov.go.id/sites/default/files/produk_hukum/Lampiran3-APBD2023.pdf

33 Ibid. hlm.2.

34 Ibid

Bagan 3. Apakah PMI dan keluarganya mendapatkan akses pemberdayaan/reintegrasi sosial?



Sumber: Hasil survei SBMI 2023 terhadap CPMI, PMI dan Purna PMI di Nusa Tenggara Barat

Di NTB, masih banyak PMI dan keluarganya yang tidak mendapatkan akses pemberdayaan atau reintegrasi sosial. Hal itu tercermin pada bagan 3 di atas, bahwa sebanyak 92,1% responden yang sudah dilakukan survey di NTB, menjawab tidak mendapatkan akses pemberdayaan/reintegrasi sosial bagi PMI dan keluarganya. Sementara, sisa dari responden survey menjawab tidak tahu sebesar 2,8% dan 5,3% responden menjawab mendapatkan akses reintegrasi sosial.

D.1.5. Kabupaten Lombok Timur

Kabupaten Lombok Timur memiliki Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Lombok Timur. Selain itu, Lombok Timur juga telah memiliki Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA).

Dalam RPJMD Lombok Timur 2018-2023, agenda pelindungan PMI hanya nampak pada Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja,³⁵ namun tidak dijabarkan spesifik terkait bagian program PMI. Kemudian pada RKPD Lombok Timur Tahun 2023 pada rencana kerja dan pendanaan, terdapat Program Penanganan Warga Negara Migran Korban Tindak Kekerasan dengan uraian Fasilitasi Pemulangan Warga Negara Migran Korban Tindak Kekerasan dari Titik Debarkasi di Daerah Kabupaten/Kota untuk dipulangkan ke Desa/Kelurahan Asal, dengan kewenangan Dinas Sosial.³⁶

Selain itu, dalam RKPD juga terdapat agenda Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota dengan uraian Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI), Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran, Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan dengan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.³⁷

35 RPJMD Kabupaten Lombok Timur 2018-2023 Hal 7- 9

36 RKPD Kabupaten Lombok Timur 2023 Hal V-1

37 *Ibid.*

D.1.6. Provinsi Sulawesi Selatan

Sama halnya dengan Provinsi Jawa Tengah dan Kabupaten Grobogan, Provinsi Sulawesi Selatan belum memiliki peraturan khusus terkait perlindungan PMI.

RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 memasukkan Program Penanganan Warga Negara Migran Korban Tindak Kekerasan untuk isu PMI. Lebih spesifik, hal ini mencakup Fasilitas Pemulangan Warga Negara Migran Korban Tindak Kekerasan dari Titik Debarkasi di Daerah Provinsi untuk Dipulangkan ke Daerah Kabupaten/Kota Asal yang ditanggungjawab oleh Dinas Sosial.³⁸ Program ini juga disebutkan dalam RKPD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023.³⁹

Dalam RKPD juga terdapat agenda Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi berupa Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran.⁴⁰ Kemudian terdapat juga Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi,⁴¹ namun tidak merujuk secara khusus PMI.

D.1.7. Kabupaten Maros

Terkait dengan Peraturan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Maros masih belum memiliki peraturan. Namun menurut Kepala Bidang Tenaga Kerja Kabupaten Maros, saat ini peraturan daerah tentang Pelindungan PMI masih dalam proses penyusunan.

Dalam RPJMD Kabupaten Maros Tahun 2021-2026, agenda pelindungan PMI yang tertuang pada arah kebijakan pembangunan adalah peningkatan perlindungan perempuan, termasuk pekerja migran dari kekerasan dan TPPO,⁴² namun arah kebijakan ini tidak tertuang di dalam kerangka pendanaan pembangunan dan program perangkat daerah. Dalam kerangka pendanaan hanya terdapat agenda Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Program Penempatan Tenaga Kerja, namun tidak menjelaskan bagian Pekerja Migran Indonesia.⁴³

Dalam APBD Kabupaten Maros Tahun anggaran 2023 terdapat alokasi dana Rp131.135.000 untuk Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Kerja, namun tidak ada penjelasan berapa yang dialokasikan untuk sektor Pekerja Migran Indonesia. Kemudian terdapat alokasi dana Rp 50.000.000 untuk pengelolaan informasi pasar kerja.⁴⁴

38 RPJMD (perubahan) Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023, hlm viii-58

39 RKPD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023, hlm.vi-88, http://bappelitbangda.sulselprov.go.id/content/uploads/Rencana_Kerja_Pemerintah_Daerah_Provinsi_Sulawesi_Selatan_Tahun_2023.pdf

40 RKPD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023, hlm.vi-92

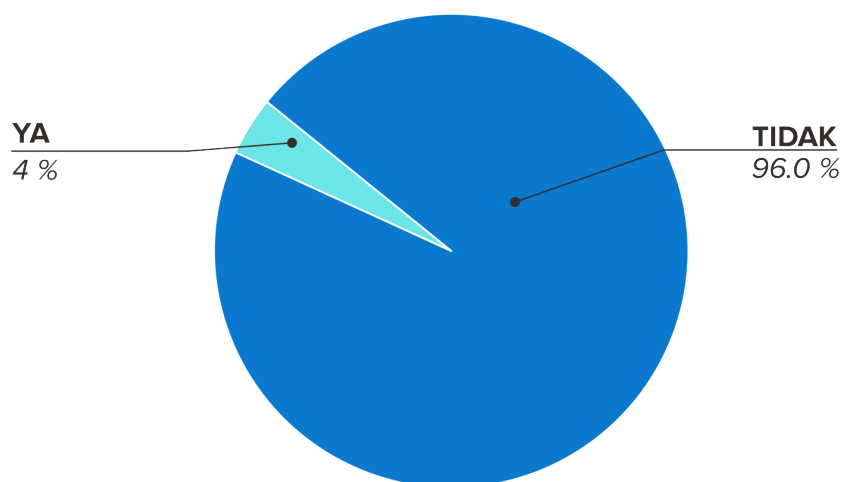
41 Ibid

42 RPJMD Kabupaten Maros VI 14

43 VII-9

44 Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 8 Tahun 2022 tentang APBD Kabupaten Maros Tahun Anggaran 2023

Bagan 4. Apakah CPMI Memiliki Sertifikasi Kompetensi?



Sumber: Hasil survei SBMI 2023 terhadap CPMI, PMI dan Purna PMI di Sulawesi Selatan

Di Kabupaten Maros, tingkat CPMI yang tidak memiliki sertifikasi kompetensi sangatlah besar. Terlihat pada bagan 4 di atas, ada 96% responden menjawab tidak memiliki sertifikasi kompetensi. Data di atas merupakan hasil survei yang dilakukan oleh tim SBMI tahun 2023 terhadap CPMI, PMI dan purna PMI di Sulawesi Selatan. Padahal Pemerintah Kabupaten Maros sudah mengalokasikan dana untuk program pelatihan kerja dan produktivitas kerja.

D.2. Analisis Ketimpangan Tata Kelola dan Pelayanan PMI di Tingkat Provinsi

D.2.1. Pengawasan Terhadap Sosialisasi Dan Diseminasi Informasi Pasar Kerja Dan Migrasi

Terkait dengan pelaksanaan sosialisasi dan diseminasi informasi pasar kerja, tim peneliti telah melaksanakan survei terhadap CPMI/PMI/PMI Purna. Untuk memberikan gambaran umum, sedikit kami ulas hasil survey yang kami laksanakan di Provinsi Sulawesi Selatan-Makassar. Survei ini diikuti oleh 7 Laki-Laki dan 9 Perempuan pada responden CPMI, 21 Perempuan dan 11 Laki-Laki PMI aktif, serta 33 Perempuan dan 19 Laki-laki pada purna PMI dengan total keseluruhan 100 responden.

Dalam hasil survei ini, mendapati bahwa sekitar 62,5% PMI yang mendapatkan informasi lowongan kerja oleh calo, 18,8% mendapatkan informasi dari media sosial dan sisanya mendapat informasi dari teman serta keluarga. Adapun terkait cara PMI mendapatkan informasi lowongan kerja dengan bertemu secara langsung sebanyak 78,1% dan sisanya berkomunikasi melalui telepon sebanyak 15,6%, dan terakhir melalui selebaran sebanyak 6,3%.⁴⁵

45 Hasil Survei Sulawesi Selatan

Penemuan pada survei ini, sebanyak 79,9% PMI tidak mengetahui nama perusahaan yang akan memberangkatkan pada saat proses perekrutan. Selain itu, sebanyak 87,5% PMI juga tidak diberitahu terkait biaya penempatan oleh perusahaan. Tidak hanya demikian, sebanyak 62,5% PMI tidak diberitahu terkait layanan pengaduan bila mengalami masalah. Dari 100 responden, sejumlah 95% PMI juga mengaku tidak didaftarkan program BPJS oleh perusahaan dan juga sebanyak 96% mengaku tidak tahu mengenai sertifikat kompetensi.⁴⁶

Sementara dalam survei yang dilakukan di Provinsi Jawa Tengah mendapati sekitar 22,2% PMI yang mendapatkan informasi lowongan kerja oleh calo, 8,3% oleh media sosial dan sisanya mendapat informasi dari teman serta keluarga. Dari hasil survei, cara PMI mendapatkan informasi lowongan kerja dengan bertemu secara langsung sebanyak 79,6% dan sisanya berkomunikasi melalui telepon sebanyak 14,6%, dan melalui selebaran sebanyak 3,9%.⁴⁷

Pada hasil penemuan pada survei ini, sebanyak 74% PMI tidak mengetahui nama perusahaan yang akan memberangkatkan pada saat proses perekrutan. Selain itu, sebanyak 34% PMI juga tidak diberitahu terkait biaya penempatan oleh perusahaan dan hanya 65% diberitahu. Tidak hanya demikian, sebanyak 62,5% PMI tidak diberitahu terkait layanan pengaduan bila mengalami masalah. Dari 100 responden, sejumlah 46% PMI juga mengaku tidak didaftarkan program BPJS oleh perusahaan, dan juga sebanyak 55% mengaku tidak tahu mengenai sertifikat kompetensi.⁴⁸

Berdasarkan 3 FGD yang masing-masing dilaksanakan di 3 ibu kota provinsi, dalam sub bab berikutnya kami akan menjabarkan mengenai temuan penelitian kami.

D.2.1.1. Belum Optimalnya Fungsi Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Penempatan dan Pelindungan PMI

Sebagaimana diamanatkan dalam PP 59 Tahun 2021, salah satu tonggak institusional terlaksananya sosialisasi dan diseminasi yang berisi informasi pasar kerja dan migrasi aman adalah tersedianya LTSA. Berbagai aspek yang tercakup dalam sosialisasi dan diseminasi informasi pasar kerja dan migrasi aman ini setidaknya memuat informasi mengenai pasar kerja luar negeri, tata cara penempatan, serta kondisi dan syarat yang harus dipersiapkan untuk ke luar negeri. Dalam PP 59 Tahun 2021 tersebut, pemberian informasi dilakukan oleh Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Pekerja Migran Indonesia di setiap Provinsi. Namun demikian, hasil penelitian lapangan kami menunjukkan bahwa tidak semua provinsi memiliki LTSA. Hal ini mengakibatkan proses sosialisasi dan diseminasi informasi tidak terbina dengan baik oleh institusi pelaksana perlindungan PMI di level provinsi. Dalam situasi LTSA belum terbentuk, pelaksanaan diseminasi informasi dilaksanakan oleh swasta dan pemerintah di level kabupaten atau kota. Belum tersedianya LTSA di level Provinsi, tentu menjadi tantangan dalam melakukan sosialisasi dan diseminasi informasi. Hal inilah yang terjadi di Provinsi Jawa Tengah, sebagai salah satu daerah migran terbesar di Indonesia, Provinsi Jawa Tengah justru masih belum memiliki LTSA.

Meski pemerintah daerah tingkat provinsi telah memiliki LTSA, fungsi LTSA masih belum dilaksanakan secara optimal. Salah satu temuan menarik tampak dari Nusa Tenggara Barat (NTB), di mana pemerintah provinsi telah menerbitkan Peraturan Gubernur (Pergub) No 40 tahun 2019 tentang Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran di Nusa Tenggara Barat (NTB). Pergub 40/2019 ini dikeluarkan sebagai pengganti Pergub Nomor 20 Tahun 2017 tentang Pelayanan Terpadu Satu Pintu Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Provinsi NTB yang dianggap sudah tidak sesuai dengan perundangan yang berlaku. Meski pemerintah setempat telah menerbitkan pergub, dinamika diskusi yang tercermin

46 Hasil Survei Sulawesi Selatan

47 Hasil Survei Jawa Tengah

48 Hasil Survei Jawa Tengah

dari FGD Mataram menunjukkan bahwa para aparatur pemerintahan daerah di tingkat ini masih belum berkoordinasi dengan satu dan lainnya secara optimal.⁴⁹ Beberapa OPD di level Provinsi masih merasa bahwa koordinasi antar instansi terkait sosialisasi dan diseminasi pasar kerja terlaksana meski tidak secara sistematis.

Contoh yang sama juga dapat dijumpai di Provinsi Sulawesi Selatan dengan adanya Pergub Nomor 68 Tahun 2020 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Layanan Terpadu Satu Atap Pekerja Migran Indonesia Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Lahirnya pergub ini sebetulnya dapat menjadi landasan koordinatif bagi Organisasi Pemerintahan Daerah (OPD) di tingkat provinsi untuk melaksanakan tupoksinya masing-masing, dalam payung institusi bersama. Namun demikian, para aparatur pemerintahan di wilayah tersebut masih merasa fungsi diseminasi informasi pasar kerja dan sosialisasi migrasi aman masih belum dapat terlaksana secara optimal. Koordinasi yang dilaksanakan, secara umum terkendala berbagai aspek seperti pola penganggaran masing-masing instansi yang mengikut pada dinas induk masing-masing, sehingga semangat koordinasi antar satu lembaga dan lainnya dalam LTSA masih belum menjadi satu kesatuan. Padahal, jika mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023, Pemerintah Daerah diharapkan melakukan sinergi program dan kegiatan dalam penyusunan anggaran. Lokasi LTSA Sulawesi Selatan yang letaknya di jauh dari pusat provinsi yaitu di Kota Pare-pare juga menjadi faktor kesulitan mengakses layanan.

Temuan di 3 provinsi di atas menunjukkan bahwa sekalipun beberapa provinsi telah responsif untuk melakukan pendirian LTSA, serta mengikuti perubahan perundang-undangan, pemerintah setempat masih belum mengoptimalkan fungsi LTSA sebagai sarana penyebaran informasi pasar kerja dan sosialisasi migrasi aman. Pemerintah Daerah, terutama OPD di masing-masing lembaga, cenderung belum adaptif terhadap isi atau konteks yang tertuang dalam produk-produk hukum yang terbaru. Fakta di lapangan justru menunjukkan bahwa sebagian OPD memiliki interpretasi yang beragam terkait tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Salah satu penyebab dari kurangnya pemahaman ini adalah sering dilakukannya rotasi pegawai di level daerah, sehingga membuat aparatur pemerintahan daerah selalu mempelajari hal baru saat masuk ke dalam institusi yang berbeda dari tugas pokok mereka sebelumnya.⁵⁰ Adanya pemahaman yang kurang mendalam dari instansi teknis terkait mengakibatkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi, baik di lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi di lingkungan LTSA, belum berjalan dengan baik. Padahal, salah satu tujuan pendirian LTSA adalah untuk mempersingkat birokrasi, dan menghasilkan skema migrasi regular yang lebih ringkas dan fleksibel. **Pelaksanaan skema migrasi yang ringkas dan fleksibel ini juga tertuang dalam Tujuan 5 GCM.**

Penelitian ini juga menemukan bahwa meskipun beberapa provinsi telah memiliki LTSA sebagaimana dijelaskan diatas, namun secara substansi hampir tidak menyentuh aspek *gender-sensitive* atau kepekaan gender yang mengakomodir pelayanan dan perlindungan terhadap perempuan. Hal ini mencerminkan bahwa belum ada upaya pemerintah provinsi dalam mengakomodir peraturan yang berbasis perspektif gender sehingga kerentanan terhadap pekerja migran perempuan semakin besar. Adapun kerentanan dalam migrasi ini sejalan dengan **Tujuan 7 GCM.**

49 Temuan berdasarkan hasil FGD di Provinsi NTB pada 23 Mei 2023

50 Temuan dalam FGD di Makassar, 6 Juni 2023; serta FGD di Mataram pada 23 Mei 2023.

D.2.1.2. Lemahnya Diseminasi Informasi Pasar Kerja Resmi dan Dominasi Calo

Berkaca dari semua FGD yang telah kami laksanakan di tiga titik, pemerintah provinsi telah berusaha melakukan diseminasi informasi pasar kerja dan sosialisasi migrasi aman. Namun demikian, apa yang telah dilaksanakan pemerintah provinsi ini masih belum dapat menjangkau seluruh CPMI. Selain pemahaman bahwa pemerintah kabupaten/desa memiliki peranan lebih besar dalam melaksanakan sosialisasi pasar kerja, pemerintah provinsi juga memiliki keterbatasan dalam memahami fungsi pembinaan untuk pelaksanaan diseminasi pasar kerja. Beberapa alasan yang sering diungkapkan dalam FGD adalah terbatasnya anggaran yang ada untuk melaksanakan sosialisasi dan daya jangkau yang tidak realistis antara jumlah personel penyuluh kerja dengan banyaknya jumlah titik sosialisasi.⁵¹

Belum maksimalnya prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi antar instansi sebagaimana yang kami bahas pada sub bab sebelumnya, menimbulkan beberapa tantangan terutama dalam mewujudkan sosialisasi dan diseminasi pasar kerja yang aman hingga level desa. Berdasarkan hasil diskusi dengan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, Jawa Tengah dan Sulawesi Selatan, hampir semua OPD yang ikut serta dalam FGD di tiga provinsi tersebut mengatakan bahwa sosialisasi dan pemberian informasi terkait migrasi aman dan tepat sasaran sudah dilakukan hingga ke level desa. Namun hal ini terbantahkan melalui temuan survei yang kami laksanakan dengan kurang lebih 300 CPMI/PMI yang berasal dari wilayah yang sama. Responden survey mengatakan bahwa mereka lebih banyak menerima informasi pasar kerja dari para calo. Sekalipun fenomena ini dapat dipahami seiring dengan pendekatan para calo yang lebih personal dan bersifat *door-to-door*, ditambah dengan minimnya personil penyuluh kerja dari provinsi, pembinaan terhadap diseminasi pasar kerja dan sosialisasi migrasi aman tetaplah melekat pada fungsi pemerintah daerah sesuai dengan amanat UU 18/2017.

Menanggapi adanya tantangan pemberian sosialisasi dan informasi sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, mayoritas instansi dari setiap provinsi sepakat bahwa salah satu cara untuk mencegah terjadinya pekerja migran non-prosedural adalah dengan memanfaatkan sistem SIAPKerja, pencarian kerja informasi pasar kerja yang telah diterbitkan oleh Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker). Aplikasi SIAPKerja sendiri menjadi *platform* bagi para CPMI yang ingin mencari informasi seputar pekerjaan baik dalam negeri maupun luar negeri dan termasuk perusahaan-perusahaan penempatan pekerja migran ke luar negeri. Dinas Ketenagakerjaan pada ketiga provinsi juga mengaku bahwa pihaknya telah menyosialisasikan aplikasi SIAPKerja ke berbagai wilayah desa. Namun demikian, menurut perwakilan dari Disnaker, masih banyak CPMI yang lebih percaya pada calo dibandingkan mencari pekerjaan menggunakan aplikasi SIAPKerja. Meski dikatakan bahwa sosialisasi telah dilakukan, dalam praktiknya sosialisasi mengenai SIAPKerja masih bersifat pasif dan 'menunggu bola'. Pada saat ditanyakan apakah sosialisasi di desa-desa sudah dilaksanakan, beberapa instansi mengaku belum dan kemudian diikuti dengan saling menyalahkan satu sama lain.

51 Tercermin dari FGD Mataram, 23 Mei 2023. Di tingkat provinsi hanya terdapat 11 penyuluh kerja, dan semuanya tengah memasuki masa pensiun. Keterbatasan anggaran ini juga merupakan dampak dari tidak terlaksananya proses perencanaan anggaran yang berbasis-bukti. Tidak terlaksananya proses perencanaan anggaran berbasis bukti ini salah satunya terjadi karena masih minimnya pendataan terhadap CPMI/PMI/PMI Purna yang ada, dan dilaksanakan pada level Kabupaten dan Desa. Pelaksanaan kebijakan berbasis bukti merupakan Tujuan GCM ke-1. Untuk temuan atas pendataan CPMI/PMI/PMI Purna, lihat bagian analisis Kabupaten/Desa pada sub bab (ii) tentang 'Pendataan CPMI/PMI Purna'.

Salah satu alasan mengapa penggunaan aplikasi SIAPKerja oleh para CPMI belum optimal adalah karena keterbatasan pemahaman pengguna terhadap aplikasi tersebut. Aplikasi yang kerap kali mengalami perubahan ternyata juga menimbulkan permasalahan bagi pengguna. Setiap dilakukan pembaharuan, masyarakat harus pula memperbaharui literasinya dalam menggunakan berbagai aplikasi tersebut. Salah satu sumber kebingungan lain di level masyarakat adalah sistem aplikasi pencari kerja belum sepenuhnya terintegrasi dari satu instansi ke yang lainnya. Hal ini disebabkan oleh lembaga pemerintahan sebagai penyelenggara fungsi perlindungan dan penempatan PMI juga masih melakukan harmonisasi sistem daring.

Sebagai misal, dalam rangka melakukan transisi menggunakan aplikasi SIAPKerja, BP2MI perlu mengintegrasikan pula Sistem Komputerisasi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (SISKOP-2MI) ke dalam SIAPKerja. Berbagai sistem ini berfungsi sebagai sistem pelayanan administrasi penempatan dan perlindungan, yang dimaksudkan untuk memperoleh sistem pendataan yang lebih akurat terhadap Pekerja Migran Indonesia. Adanya transisi dari SISKOP2MI ke SIAPKerja, menimbulkan kebingungan di masyarakat terutama karena masyarakat di lingkup desa yang masih belum familiar dengan penggunaan sistem terbaru. Sebagai akibatnya, CPMI mengatasi penyesuaian ini dengan merujuk kembali kepada P3MI dan/atau para calo untuk membantu proses pengisian data-data pribadi. Hal ini tentu tidak sesuai dengan semangat UU 18/2017 yang mengamankan pentingnya kemandirian dari kalangan CPMI dalam melakukan pendaftaran pada tahapan pra-penempatan.

D.2.2. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan bagi CPMI

Berdasarkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi CPMI di Provinsi Sulawesi Selatan khususnya setelah kepulangan, hanya 9,6% responden yang mengaku mendapatkan akses pemberdayaan/reintegrasi sosial dan hanya 11,5% responden yang mendapatkan pelatihan atau mengikuti program pelatihan dari pemerintah.⁵²

Sementara di Provinsi Jawa Tengah, setelah kepulangan hanya 21,7% responden yang mendapatkan akses pemberdayaan/reintegrasi sosial dan hanya 26,1% responden yang mendapatkan pelatihan atau mengikuti program pelatihan dari pemerintah.⁵³

Sedangkan di Provinsi Nusa Tenggara Barat, setelah kepulangan dari luar negeri, hanya 5,3% responden yang mengaku mendapat akses pemberdayaan/reintegrasi sosial, 2,6% mengaku tidak tahu adanya akses pemberdayaan/reintegrasi sosial dan sisanya sebanyak 92,1% responden mengaku tidak mendapat akses pemberdayaan/reintegrasi sosial dari pemerintah.⁵⁴

D.2.2.1. Terbatasnya Sarana dan Prasarana, Serta Luaran Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi CPMI yang Belum Terstandar

Merujuk pada PP No 59 Tahun 2021, pemerintah provinsi memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kerja.⁵⁵ **Secara lebih terperinci, Pemerintah Provinsi wajib menyediakan sarana prasarana pendidikan dan pelatihan kerja; tenaga pelatihan dan instruktur serta pendanaan.** Dalam implementasinya, baik UU 18/2017 ataupun PP 59/2021 memberikan keleluasaan bagi pemerintah daerah untuk dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan kerja milik pemerintah ataupun swasta yang terakreditasi untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi CPMI.

52 Hasil Survei Sulsel

53 Hasil Survei Jateng

54 Hasil Survei NTB

55 Pasal 54, PP 59/2021.

Namun, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini seringkali dimaknai dengan pemahaman yang sangat bervariasi di kalangan aparatur pemerintahan daerah sehingga penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tidak dapat berjalan dengan optimal. Beberapa dinas terkait seperti misalnya Dinas Ketenagakerjaan, Balai Latihan Kerja milik pemerintah, dan BP2MI ketiga provinsi merasa telah memiliki program pelatihan pra-penempatan bagi CPMI. Namun faktanya, pelatihan pra penempatan ini kurang memadai dan *output* yang dihasilkan dari pelatihan seringkali tidak menunjang kebutuhan PMI saat bekerja di negara penempatan. Selain itu, sarana dan prasarana di beberapa provinsi masih mengalami keterbatasan, sehingga CPMI asal beberapa wilayah tidak menjalani pelatihan kompetensi kerja sebelum mendaftarkan diri sebagai CPMI.

Ada tiga aspek yang melandasi permasalahan di atas. *Pertama*, pemahaman terhadap pelatihan belum menyeluruh dan mengikuti klasifikasi yang sesuai dengan kurikulum untuk pendidikan orang dewasa. Dalam hasil diskusi dengan CPMI, mereka mengatakan belum mengetahui perbedaan pelatihan yang bersifat *soft-skill* dan juga *hard skill*. *Kedua*, mayoritas CPMI/PMI yang mengikuti survey kami mengatakan bahwa mereka merasa tidak memiliki sertifikasi kerja ataupun hanya sedikit yang telah mengikuti pelatihan kerja. Masih banyaknya PMI yang tidak memiliki sertifikat kompetensi bahkan belum mengetahui informasi mengenai hal tersebut, menunjukkan bahwa selama ini belum ada sinkronisasi dan sinergitas antar instansi dalam mengakomodir pelatihan pra penempatan CPMI. *Ketiga*, beberapa P3MI yang ditemui di berbagai tingkatan menyiratkan bahwa *sertifikasi kompetensi masih dianggap sebagai syarat administratif untuk memperlancar penempatan*. Peningkatan kompetensi yang diselenggarakan oleh pemerintah tidak mencerminkan rezim perlindungan untuk mengurangi resiko yang merugikan pekerja saat berada di negara penempatan sebagaimana tersirat dalam **Tujuan 2 GCM**.

Dalam PP Nomor 59 tahun 2021, disebutkan bahwa pemerintah daerah provinsi harus menjamin ketersediaan pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan, yang kemudian diatur secara teknis dalam Peraturan BP2MI No 9 Tahun 2020. Sayangnya, minimnya anggaran pelatihan ini menjadi penghambat untuk peningkatan kompetensi CPMI serta tidak sesuai dengan **Tujuan 18 GCM** di mana pihak-pihak terkait dalam migrasi hendaknya 'berinvestasi dalam pengembangan keterampilan dan memfasilitasi saling pengakuan atas keterampilan, kualifikasi, dan kompetensi'.

Di Provinsi Jawa tengah misalnya, masih ada P3MI yang mengikutkan CPMI untuk pelatihan ke BLKLN dengan membebankan biaya pelatihan kepada masing-masing CPMI. Ketika dikonfirmasi oleh fasilitator diskusi terkait kebijakan BP2MI yang memperbolehkan CPMI untuk membayar biaya pelatihan sendiri, perwakilan BP3MI Jawa Tengah membenarkan bahwa dalam beberapa kasus, pelatihan tersebut memang menarik biaya dari CPMI karena keterbatasan anggaran pusat. Dalam hal ini, belum maksimalnya alokasi dan penggunaan dana fungsi pendidikan pelatihan CPMI membuat pemerintah daerah cukup bergantung pada BLKLN untuk melatih CPMI. Artinya, masih terdapat sektor-sektor dan destinasi kerja tertentu yang biaya pelatihannya ditarik dari CPMI. Dalam hal ini misalnya destinasi seperti Thailand.⁵⁶ BP3MI merujuk pada pemberian Kredit Usaha Rakyat (KUR) agar proses pembiayaan dapat dilaksanakan secara mandiri oleh CPMI yang bersangkutan.

Secara prinsip, prasyarat wajib memiliki sertifikasi kompetensi ini memiliki semangat yang baik. Namun demikian, sertifikasi kompetensi juga memunculkan dilema karena pelatihan kompetensi akan memerlukan komponen biaya pelatihan. Dalam situasi pemerintah tidak memiliki anggaran yang cukup, maka P3MI dan CPMI harus mencari cara lain untuk dapat menutup biaya yang timbul. Salah satunya, pendanaan ini didapatkan dari pihak ketiga, baik yang bersifat resmi (KUR) ataupun yang tidak resmi seperti lintah darat (*loan shark*).

56 Pernyataan BP2MI dalam FGD yang dilakukan di Semarang, Rabu, 14 Juni 2023

Di Provinsi NTB, usaha untuk mensosialisasikan pelatihan belum dilaksanakan secara sistematis karena paradigma pemerintah untuk ‘menunggu bola’, lebih dominan. Sebagai hasilnya, pemerintah bersifat pasif menantikan proposal pelatihan yang masuk dari kalangan P3MI untuk memberikan pelatihan kompetensi.⁵⁷ Sikap pasif pemerintah daerah juga tercermin karena minimnya anggaran pendidikan dan pelatihan yang ada. Hal ini tak sesuai dengan semangat UU 18/2017 dan PP 59/2021, serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2022 Tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023. Dalam Permendagri 84/2022 ini, penyusunan APBD di tingkat provinsi diharapkan *memprioritaskan alokasi anggaran* untuk:

*“penyiapan calon PMI yang kompeten sesuai dengan job order yang akan dijalankan, serta sebagai upaya pencegahan terjadinya praktek-praktek perdagangan manusia...”*⁵⁸

Tidak tersedianya pelaksanaan penganggaran yang baik ini terlepas dari amanat Menteri Dalam Negeri yang telah memberikan panduan tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah terkait dengan upaya perlindungan PMI.⁵⁹ Agenda perlindungan PMI sebagaimana diamanatkan melalui Permendagri 90/2019, yang telah ditetapkan dalam Kepmendagri 050-5889 tahun 2021 diantaranya mencakup peningkatan kompetensi C/PMI.

Berdasarkan telaah anggaran, masyarakat sipil yang mengadvokasi PMI di Nusa Tenggara Barat juga menemukan bahwa sekalipun telah muncul dalam dokumen perencanaan di level nasional maupun provinsi, seperti misalnya dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional maupun Daerah (RPJMN atau RPJMD), realisasi yang muncul dalam mata anggaran untuk pelatihan justru seringkali tidak nampak. Hal ini menunjukkan bahwa perencana di level instansi masing-masing perlu meningkatkan kompetensinya masing-masing dalam kaitannya dengan kebijakan anggaran.⁶⁰

D.2.2.2. Bervariasinya Tingkat Pemahaman Organisasi Pemerintahan Daerah Dalam Menjalankan Fungsi Pendidikan Vokasi

Salah satu keterbatasan, selain anggaran, yang dimiliki oleh pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan adalah bervariasinya pemahaman mengenai fungsi pendidikan vokasi. Selain koordinasi dengan pihak penyelenggara pendidikan vokasi masih belum nampak, berdasarkan berbagai FGD yang telah dilaksanakan, hal yang tercermin dalam peningkatan kompetensi CPMI dilaksanakan hanya sebatas langkah administratif. Salah satu contohnya adalah upaya peningkatan kompetensi yang dilaksanakan oleh LTSA. Dalam Pergub No 40 tahun 2019 tentang Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran di Nusa Tenggara Barat (NTB), misalnya, pemerintah daerah hanya menerbitkan surat rekomendasi pelatihan ke BLKLN bagi calon PMI. Sementara itu, BLKLN yang dikelola oleh pemerintah masih sangat terbatas dan banyak diantaranya yang justru dikelola oleh P3MI. Hal ini juga sejalan dengan Pergub Nomor 68 Tahun 2020 tentang LTSA di Sulawesi Selatan yang bahkan tidak menyebutkan isu pendidikan dan pelatihan bagi CPMI.

Peningkatan kompetensi yang dimaknai sebagai fungsi administratif ini menunjukkan bahwa OPD di tingkat daerah, khususnya melalui LTSA, belum memiliki standar yang sama terkait pelaksanaan fungsi pendidikan dan pelatihan CPMI. Tiadanya standar pemahaman ini menimbulkan

57 Temuan FGD di Mataram, 23 Mei 2023

58 Pasal 81, huruf u, Permendagri 84/2022.

59 Permendagri 90/2019.

60 Pernyataan Ketua DPC SBMI Lombok Timur, Usman, dalam FGD Mataram, 23 Mei 2023.

interpretasi yang tidak terarah dari aparat pemerintah daerah yang telah memiliki LTSA. Bahkan dengan ketiadaan LTSA di Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa pemerintah daerah provinsi merasa bahwa pembentukan LTSA bukan sebagai prioritas. Hal ini tentu bertentangan dengan apa yang tertuang dalam PP 59/2021, terutama semangat pendirian LTSA dalam rangka menyederhanakan dan menyingkat waktu dalam proses penempatan CPMI.

Permasalahan ini muncul salah satunya karena pemerintah pusat masih belum mengesahkan peraturan turunan terkait LTSA, sehingga isu pendidikan dan pelatihan tidak diintervensi oleh jajaran eksekutif tertinggi di daerah masing-masing. Sehingga, koordinasinya menjadi bersifat insidental dan bergantung pada institusi swasta untuk melatih para PMI. Meskipun pemerintah provinsi mengatakan telah melakukan sosialisasi hingga pelatihan bagi CPMI, namun data di lapangan menunjukkan masih banyaknya CPMI yang belum mendapatkan informasi mengenai adanya pendidikan dan pelatihan.

D.2.3. Fasilitas Pemulangan PMI

Terkait dengan pelaksanaan fasilitas pemulangan PMI, tim peneliti telah melaksanakan survei terhadap C/PMI/Purna. Untuk memberikan gambaran umum, sedikit kami ulas hasil survey yang kami laksanakan di Provinsi Sulawesi Selatan. Dari 100 responden, sebanyak 90,4% responden mengatakan alasan keputulan karena habis kontrak, 1,9% responden karena sakit dan sisanya sebanyak 1,9% responden mengakui pekerjaan tidak sesuai dengan ekspektasi mereka. Untuk biaya keputulan terbanyak menggunakan uang pribadi dengan jumlah 62,7% responden dan sisanya sebanyak 33,3% responden dibiayai majikan, 2% responden dibiayai BP2MI, dan 2% responden dibiayai KBRI. Sedikitnya, responden yang melakukan pelaporan pada saat berada di Negara tujuan, pada saat keputulan pun hanya 3,9% responden yang melaporkan keputulannya kepada Disnaker dan sisanya 96,1% mengatakan tidak melapor. Setelah keputulan responden, hanya 9,6% responden yang mendapatkan akses pemberdayaan/reintegrasi sosial, dan hanya 11,5% responden yang mendapatkan pelatihan atau mengikuti program pelatihan dari pemerintah.⁶¹

Sementara berdasarkan survei di Provinsi Jawa Tengah, dari 100 responden, sebanyak 80,4% responden mengatakan alasan keputulan karena habis kontrak, 8,3% responden karena sakit, sebanyak 8,3% responden mengakui pekerjaan tidak sesuai, 6,3% mengalami kekerasan, serta 6,3% diPHK. Untuk biaya keputulan terbanyak menggunakan uang pribadi dengan jumlah 23,9% responden, sebanyak 56,5% responden dibiayai majikan, 4,3% responden dibiayai perusahaan dan 6,5% responden dibiayai oleh KBRI. Sedikitnya responden yang melakukan pelaporan pada saat berada di Negara tujuan, pada saat keputulan pun hanya 3,9% responden yang melaporkan keputulannya kepada Disnaker, dan sisanya 60,9% mengatakan tidak melapor.⁶²

D.2.3.1. Terbatasnya Pemahaman Terhadap Aspek-Aspek Pemulangan PMI

Meskipun LTSA telah dibentuk, fungsi yang ditetapkan dalam Perda tidak mencakup keseluruhan fungsi perlindungan yang semestinya dijalankan oleh Pemerintah Daerah, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 56 PP No 59 Tahun 2021. Dalam Pergub Provinsi NTB No 40 tahun 2019 dan Pergub Provinsi Sulsel Nomor 68 Tahun 2020 tentang LTSA, tidak ada pembebanan tugas pokok dalam hal pemulangan PMI. Begitu juga dengan hasil diskusi di tiga FGD, tidak ada OPD yang menyebutkan tentang tupoksi pemulangan dalam LTSA masing-masing provinsi. Padahal tujuan didirikannya LTSA adalah menjamin adanya perlindungan secara layak dan manusiawi terhadap PMI mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja dapat diwu-

61 Hasil Survei Sulsel

62 Hasil Survei Jateng

judkan. Tentu saja, persoalan pemulangan menjadi bagian penting dalam LTSA ini. Sehingga hal ini berpotensi menimbulkan kelemahan dalam hal pemulangan PMI. Padahal jika dilaksanakan melalui koordinasi yang efektif dan efisien - diasumsikan bisa dilaksanakan melalui LTSA - maka pemulangan semestinya dapat dilaksanakan dengan jauh lebih mudah.

Kompetensi aparatur OPD untuk memahami cakupan pemulangan juga masih mengalami kendala. Artinya, masih ada OPD yang belum bisa membedakan repatriasi atau pemulangan yang disebabkan oleh PMI bermasalah dengan pemulangan yang terjadi karena bencana, situasi perang dan wabah penyakit. Meskipun Disnakertrans dan Dinas Sosial NTB mengatakan bahwa koordinasi pemulangan PMI prosedural nyaris tidak ada kendala, namun persoalan pemulangan PMI Non Prosedural masih menjadi kendala. Terutama terkait lempar tanggung jawab dan alokasi anggaran antar instansi yang masih belum jelas.

“Mungkin sedikit kalau ada masalah, kalau yang prosedural tidak ada kendala, kalau pemulangan tidak ada masalah karena kita berkoordinasi dengan kabupaten/kota dan P3MI yang memberangkatkan. Kami nyaris tidak ada kendala. Yang kendala mungkin yang non prosedural karena kebanyakan berangkatnya tidak melalui NTB, jadi kalau sudah kena masalah baru dihubungi pemerintah provinsi.”⁶³

BP2MI NTB misalnya, mengaku memiliki Satgas Sikat Sindikat dan aktif melakukan koordinasi lintas lembaga. Namun dalam kasus tertentu, terjadi kebingungan para OPD terkait dengan SOP pemulangan kasus-kasus tertentu yang menimpa PMI. Dengan melihat hasil survei yang menyatakan 50% kepulangan PMI bermasalah masih menggunakan dana mandiri, maka koordinasi antar instansi masih belum berjalan dengan efektif.

“Kalau misal di BP2MI kami tidak bisa langsung mencegah disana, kami tetap koordinasi dengan Avsec, Polisi Bandara dan imigrasi, Masalah ada ketika kami memulangkan PMI yang sakit kronis, seperti kemarin stroke. Saya rasa ini harus ada yang bertanggung jawab, dinas mana, karena yang memulangkan itu harus punya kompetensi merawat. Nah ini yang ada kesepakatan siapa yang bisa dilimpahkan.”⁶⁴

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa mekanisme pelimpahan tanggung jawab dalam konteks pemulangan PMI antar instansi masih belum jelas. Terutama tupoksi dalam menangani PMI yang pulang karena sakit dan PMI bermasalah. Hal ini juga disinggung oleh tim SBMI Lombok Timur yang mengkritisi adanya pernyataan bahwa tidak ada masalah pada pemulangan PMI serta adanya narasi yang mendiskreditkan pemulangan PMI Non prosedural sebagaimana yang dijelaskan diatas.

“Yang perlu ditekankan sekarang adalah baik yang prosedural dan non prosedural, kewajiban kita adalah sebenarnya sebagai pemerintah daerah sudah tertera dalam UU 18 Tahun 2017, kalau bukan kita siapa lagi yang membantu. Masa iya kita harus berdalih, kalau kita bantu sekarang berarti kita mulai menggaungkan yang unprosedural”⁶⁵

63 Disampaikan oleh perwakilan Dinas Ketenagakerjaan NTB dalam FGD di Mataram, 26 Juni 2022

64 Disampaikan oleh perwakilan BP2MI Provinsi NTB dalam FGD Mataram, 26 Mei 2023

65 Disampaikan oleh Khusnul Fajri Perwakilan SBMI Lotim dalam FGD Mataram, 26 Mei 2023

Hal serupa juga terjadi pada FGD di Makassar, Dinas Ketenagakerjaan Sulawesi Selatan menyarankan agar PMI yang akan direpatriasi untuk tidak langsung dipulangkan melainkan diberi pelatihan sesuai bakat mereka sebelum dipulangkan ke Indonesia.⁶⁶ Padahal dalam situasi pandemik, perang maupun PMI bermasalah, pelatihan sebelum pemulangan tentu tidak dapat dilakukan. Hal ini menunjukkan rendahnya pemahaman OPD terhadap proses pemulangan sebagaimana yang tertera dalam PP No 59 Tahun 2021.

D.2.3.2. Tiadanya Standar Prosedur Pelaksanaan (SOP) Dalam Melaksanakan Pemulangan PMI Bermasalah

Berdasarkan PP No 59 Tahun 2021, Pemerintah Provinsi memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah. Adapun proses pemulangan tersebut dilakukan dengan menyediakan layanan transportasi, kesehatan, dan rehabilitasi sesuai dengan kewenangannya. Dengan kata lain, pembinaan untuk melaksanakan kerjasama pemulangan semacam ini dilaksanakan sangat diperlukan.

Dalam situasi anggaran di masing-masing OPD telah habis, maka pemulangan dilaksanakan dengan cara yang tak terstruktur. Dengan tiadanya standar operasional untuk pemulangan, OPD dapat saling melempar tanggung jawab karena terbatasnya sumber daya untuk melakukan pemulangan. Dalam berbagai kesempatan, kerap kali Dinas Sosial juga terhambat dalam upaya mengakses informasi yang tepat dan akurat terkait tempat asal PMI yang dipulangkan. Hal ini terjadi karena PMI yang dipulangkan merupakan PMI non-prosedural, di mana alamat yang diberikan sudah tidak lagi sesuai dengan keberadaan keluarga yang dituju.

Berdasarkan temuan di tiga FGD, proses pemulangan PMI memiliki kendala dalam konteks anggaran. Beberapa instansi terkait seperti BP3MI, Dinas Sosial, dan Dinas Ketenagakerjaan mengaku bahwa tantangan pemulangan ialah keterbatasan anggaran. Salah satu temuan dalam studi ini adalah Pemerintah Daerah Provinsi belum memiliki mekanisme pemulangan yang terstruktur mengenai pemulangan PMI termasuk mengenai anggaran masing-masing instansi. Padahal dalam PP 59/2021 Pasal 56 menjelaskan bahwa Pemerintah Daerah provinsi memiliki kewajiban untuk menganggarkan fasilitasi pemulangan Pekerja Migran Indonesia asal provinsi bersangkutan dari debarkasi ke daerah asal. Pada umumnya fasilitasi pemulangan ini dilaksanakan melalui pengantaran kepulangan dari bandara terdekat menuju ke kabupaten terkait. Meski terkesan sederhana, namun proses pemulangan seperti ini memerlukan koordinasi terkait alokasi anggaran.

Dalam pasal tersebut juga dijelaskan bahwa dalam situasi Pemerintah Daerah Provinsi belum menganggarkan fasilitasi pemulangan, maka dengan berkoordinasi dengan Pemerintah Daerah Provinsi, BP2MI dapat memfasilitasinya. Artinya, persoalan anggaran masih bisa dikoordinasikan jika pemerintah daerah memiliki tupoksi dan sinergitas dalam pemulangan PMI. Tanpa adanya sebuah standar prosedur operasi terkait pemulangan yang jelas, berdasarkan pada PP dan Perda, maka besar kemungkinan pemulangan akan menimbulkan permasalahan koordinasi lintas sektor, khususnya antara lembaga yang bersangkutan seperti BP3MI, Dinas Sosial, dan Dinas Ketenagakerjaan.

Dalam kaitannya dengan pengarusutamaan *gender* (*gender mainstreaming*) dalam isu migrasi, keterbatasan OPD dalam menjalankan fungsi perlindungan dan pemulangan PMI sebagaimana yang dijelaskan diatas, semakin menempatkan pekerja migran perempuan dalam situasi yang sulit. Pekerja migran perempuan banyak mendominasi sektor pekerja domestik yang rentan

66 Disampaikan oleh perwakilan Dinas Ketenagakerjaan Sulsel dalam FGD Makassar, 6 Juni 2023

terhadap kekerasan seksual dan serta menjadi korban TPPO. Dalam FGD yang dilakukan di 3 provinsi, hampir tidak ada instansi yang menyinggung terkait proses rehabilitasi sesuai kebutuhan terutama terhadap pekerja migran perempuan yang mengalami kekerasan seksual dan trauma secara fisik dan psikis yang berpengaruh terhadap kesehatan seksual dan reproduksi. Hal ini belum sejalan dengan PP 59/21 Pasal 26 Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya wajib melakukan perlindungan sosial bagi perempuan dan anak. Namun, temuan dari FGD yang dilakukan belum terlihat adanya koordinasi dan sinkronisasi kebijakan antara Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Dinas Sosial terkait perlindungan perempuan dan anak. Artinya, pemerintah daerah masih belum serius dalam menjamin pemenuhan hak-hak migran perempuan, terutama dalam menjamin asas kesetaraan dalam proses migrasi dan asas non diskriminasi sebagaimana yang tertuang dalam **Tujuan 17 GCM**.

D.2.3.3. Ketidakcocokan Data Kependudukan PMI

Temuan lain dari FGD di tiga provinsi ialah adanya kendala terkait validasi atau verifikasi data PMI Bermasalah (PMIB) yang menyebabkan sulitnya koordinasi pemulangan antar provinsi.⁶⁷ Misalnya, masih ditemukan PMIB yang belum memiliki NIK karena berada di luar negeri selama belasan bahkan puluhan tahun. Kemudian ketidakcocokan domisili seperti adanya perbedaan domisili akhir dan tujuan kepulangan, serta adanya PMIB yang tidak ingin kembali ke domisili akhir dengan beberapa alasan menjadi tantangan yang disampaikan instansi di tiga provinsi. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Dinas Sosial Jawa Tengah :

“Biasanya kita kesulitan lagi soal data. Memang kita sudah kerjasama dengan dinas dukcapil membutuhkan itu untuk biometri cuman kan kalau mereka menetapnya lama dipastikan mereka belum e-ktj jadi kita update kalau di biometri pun tidak akan keluar identitas itu”⁶⁸

Hal serupa juga terjadi di NTB sebagaimana yang disampaikan Dinas Ketenagakerjaan NTB. Salah satu temuan dalam studi ini adalah masih adanya kendala pemulangan yang disebabkan oleh validasi dan verifikasi data menunjukkan bahwa ketiga provinsi belum memiliki kelompok kerja atau gugus tugas yang mengatur Standar Operasional Prosedur (SOP) pemulangan PMIB di lingkup provinsi.

“Masing-masing instansi mengirimkan datanya, biasa kami cek nomor paspornya, kami koordinasi dengan imigrasi tapi pas dicek ternyata paspornya bukan dari NTB”

D.2.4. Pencegahan Pemberangkatan PMI Non-Prosedural

Terkait dengan isu pencegahan pemberangkatan PMI Non-Prosedural, tim peneliti telah melaksanakan survei terhadap C/PMI/Purna. Untuk memberikan gambaran umum, sedikit kami ulas mengenai hasil survei yang kami laksanakan di Provinsi Sulawesi Selatan. Dari survei ini sebanyak 33,7% aspirasi PMI menyatakan perlunya informasi lowongan kerja dari Pemerintah Daerah, 25% mengatakan bahwa perlunya sosialisasi migrasi aman dan prosedural, serta 25% perlindungan PMI dalam setiap tahapan migrasi, dan 16,3% membutuhkan pemberdayaan bagi purna PMI dan keluarganya.⁶⁹ Sementara berdasarkan hasil survei di Provinsi Jawa Tengah, sebanyak 6,9% PMI beraspirasi bahwa Pemerintah perlu memberikan informasi mengenai lowongan kerja, 12,1% mengatakan perlunya sosialisasi migrasi aman dan prosedural, serta 69% perlindungan PMI dari dalam setiap tahapan migrasi, dan 12,1% pemberdayaan bagi purna PMI dan keluarganya.

67 Disampaikan oleh perwakilan Dinas Sosial Provinsi Tengah dalam FGD Semarang, 17 Juni 2023

68 Disampaikan oleh perwakilan Dinas Sosial Provinsi Tengah dalam FGD Semarang, 17 Juni 2023

69 Hasil Suvei Sulsel

ya.⁷⁰

Data survei ini menunjukkan bahwa pengetahuan responden terkait informasi pasar kerja serta praktik migrasi aman sangatlah rendah. Hal ini juga menyiratkan bahwa kerentanan mereka untuk mengalami penempatan PMI secara non-prosedural juga tinggi. Berikut adalah temuan lapangan yang berhasil kami himpun selama proses penelitian.

D.2.4.1. Tidak Berjalannya Mekanisme Pelaporan dan Penegakan Hukum di Tingkat Provinsi Terhadap Penempatan PMI Non-Prosedural

Berkaitan dengan pencegahan pemberangkatan PMI non prosedural, ketiga provinsi merasa bahwa informasi dan sosialisasi untuk mencegah adanya PMI yang berangkat secara non-prosedural sudah dilakukan. Namun Pemerintah Daerah juga mengakui bahwa kebanyakan informasi atau laporan mengenai adanya PMI non-prosedural baru diketahui ketika terjadi masalah, sebagaimana yang ditemukan dalam FGD Semarang.⁷¹ Artinya, pemerintah belum memiliki kanal komunikasi yang cepat dari level desa hingga kabupaten sehingga mampu mengidentifikasi akar permasalahan keberangkatan PMI non-prosedural. Selain itu, kanal-kanal pengaduan dan pelaporan belum tersedia di seluruh kawasan administratif. Walaupun ada, seperti halnya Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dengan aplikasi Laporgub, pelaporan yang ada masih ditangani secara *referral*. Hal ini mengakibatkan lambatnya tindak lanjut atas laporan masyarakat terkait kasus-kasus usaha penempatan non-prosedural.

Tidak adanya informasi yang menyeluruh menggambarkan bahwa ada rantai informasi dan sosialisasi yang terputus dari tingkat atas hingga ke bawah. Hal inilah yang menimbulkan suatu anomali yakni meskipun diseminasi informasi dan sosialisasi gencar dilakukan, hal tersebut tetap sejalan dengan banyaknya PMI yang berangkat melalui jalur non-prosedural. Sehingga menurut LBH APIK Semarang, masifnya percaloan meskipun telah dilakukan sosialisasi ialah karena tidak ada tindakan tegas dari instansi terkait.

“Tantangannya banyak calo atau penyalur secara non procedural sehingga banyak sekali kasus-kasus PMI yang bermasalah karena tidak adanya tindakan tegas untuk agen-agen itu”⁷²

Dari sini bisa disimpulkan bahwa Pemerintah Daerah tidak memiliki kemampuan dalam memperkuat kepastian dan prediktabilitas dalam prosedur migrasi untuk penyaringan, penilaian dan rujukan yang tepat. Jika ini dibiarkan terus menerus, maka dikhawatirkan pemerintah akan selalu lambat dalam mencegah, memerangi dan memberantas perdagangan orang dalam konteks migrasi internasional. Ketika isu pencegahan pemberangkatan CPMI masih dianggap belum menjadi isu prioritas di lingkup daerah, maka akan sulit kedepannya untuk Pemerintah Daerah dalam mengurangi kerentanan masyarakat dalam bermigrasi.

Berdasarkan temuan dari FGD Makassar, pencegahan C/PMI Non Prosedural bisa dilakukan jika Pemerintah Daerah tidak melakukan mutasi atau pergantian personil terlalu cepat. Artinya, adanya pergantian personil masing-masing instansi yang terlalu cepat dianggap menyulitkan adanya koordinasi dengan instansi terkait.⁷³ Selain itu, advokasi ke masyarakat atau keluarga CPMI yang berhasil melalui jalur resmi juga penting dilakukan untuk mengkampanyekan migrasi

70 Hasil Survei Jateng

71 Disampaikan oleh BP3MI Jawa Tengah dalam FGD Semarang Rabu, 14 Juni 2023

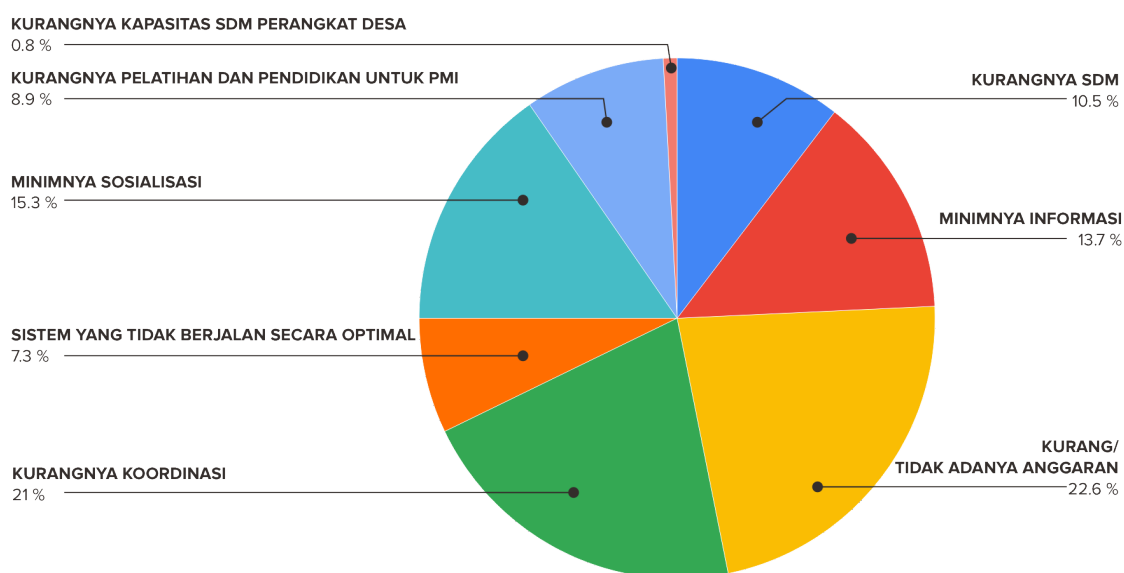
72 Disampaikan oleh perwakilan LBH APIK dalam FGD Semarang Rabu, 14 Juni 2023

73 Disampaikan oleh perwakilan BP3MI dalam FGD di Makassar, 6 Juni 2023

yang tepat dan aman.⁷⁴ Isu pencegahan pemberangkatan CPMI masih dianggap belum menjadi isu prioritas di lingkup Provinsi, sehingga diperlukan adanya seperangkat aturan yang dapat memaksa para OPD agar menjadikan ini isu prioritas.⁷⁵

Di samping identifikasi yang telah dilakukan oleh tim peneliti di atas, kami juga telah menghimpun permasalahan yang berhasil diidentifikasi oleh para pemangku kepentingan di tingkat Provinsi terkait dengan upaya menyeluruh melaksanakan kebijakan migrasi yang aman. Sebagian besar dari para peserta FGD di tingkat Provinsi mengatakan bahwa permasalahan utama didorong oleh kurangnya anggaran (28%), disusul oleh kurangnya koordinasi (26%), serta minimnya sosialisasi dan informasi (masing-masing 17%)

Bagan 5. Masalah Implementasi Kebijakan Pelindungan Menurut Pemangku Kepentingan di Level Provinsi



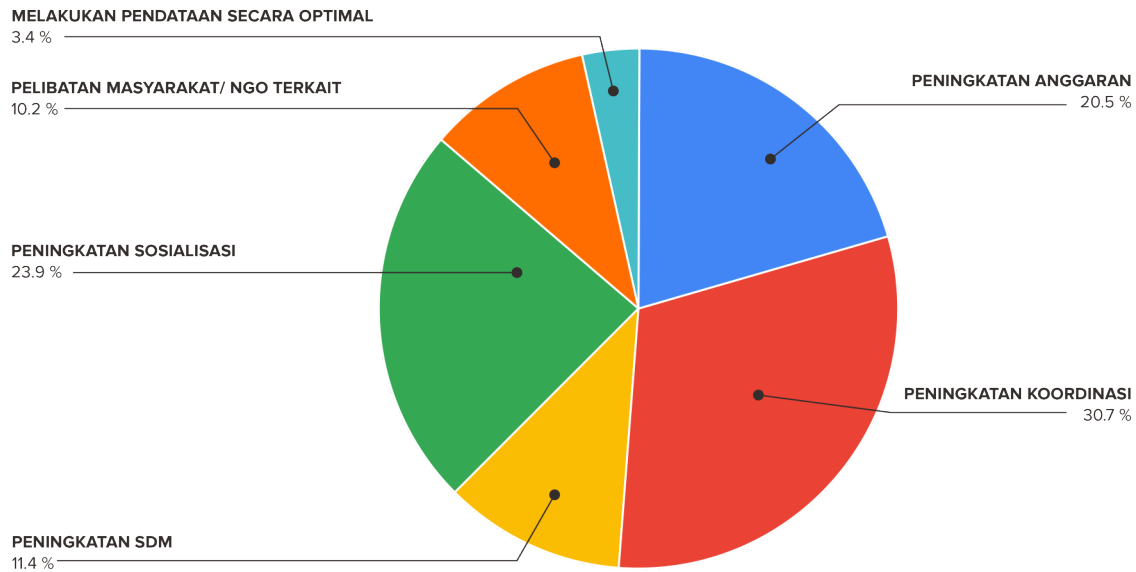
Sumber: Diolah dari hasil survey SBMI 2023 di 3 Provinsi.

Sementara itu, para pemangku kepentingan di level Provinsi juga menawarkan berbagai solusi atas tantangan pelaksanaan kebijakan di atas. Dari berbagai permasalahan di atas, aparatur pada OPD justru tidak memprioritaskan perlunya pendataan yang akurat dan aktual. Padahal, hasil telaah kami di tingkat Provinsi, pendataan merupakan salah satu instrumen yang fundamental untuk dapat menghasilkan implementasi kebijakan yang tepat sasaran. Sementara itu, aparatur pemerintahan daerah masih berfokus pada perlunya sosialisasi dan peningkatan koordinasi antar-lembaga. Berikut adalah hasil survey yang berhasil dihimpun berdasarkan FGD di tiga ibu kota provinsi.

74 Disampaikan oleh perwakilan BP3MI dalam FGD di Makassar, 6 Juni 2023

75 Disampaikan oleh BP3MI Jawa Tengah dalam FGD Semarang Rabu, 14 Juni 2023

Bagan 6. Solusi atas Masalah Implementasi Kebijakan Pelindungan Menurut Pemangku Kepentingan di Level Provinsi



Sumber: Diolah dari hasil survey SBMI 2023 di 3 Provinsi.

D.3. Analisis Ketimpangan Tata Kelola/Kebijakan dan Pelayanan di Tingkat Kabupaten dan Desa

D.3.1. Sosialisasi dan Diseminasi Informasi Pasar Kerja dan Migrasi Aman

Terkait dengan pelaksanaan sosialisasi dan diseminasi informasi pasar kerja, tim peneliti telah melaksanakan survei terhadap CPMI/PMI/PMI Purna. Untuk memberikan gambaran umum, sedikit kami ulas hasil survei yang kami laksanakan di Kabupaten Lombok Timur. Survei ini mendapati bahwa sekitar 50,4% responden mendapatkan informasi lowongan kerja dari calo; sementara itu hanya 4,1% yang mendapatkan informasi kerja dari Disnaker. Sisanya, PMI mendapatkan informasi dari teman serta keluarga. Hasil survei juga menunjukkan bahwa PMI mendapatkan informasi lowongan kerja dengan cara bertemu secara langsung sebanyak 89% dan sisanya berkomunikasi melalui telepon.

Penemuan pada survei ini, sebanyak 52 orang PMI tidak mengetahui nama perusahaan yang akan memberangkatkan pada saat proses perekrutan. Selain itu, sebanyak 52 orang PMI juga tidak diberitahu terkait biaya penempatan oleh perusahaan. Tidak hanya demikian, sebanyak 58 orang PMI tidak diberitahu terkait layanan pengaduan bila mengalami masalah. Dari 100 responden, sejumlah 68 orang PMI juga mengaku tidak didaftarkan program BPJS oleh perusahaan dan juga sebanyak 76 orang mengaku tidak tahu mengenai sertifikat kompetensi.

Berikut ini adalah ulasan kami terhadap temuan di lapangan terkait isu sosialisasi migrasi aman dan diseminasi informasi pasar kerja.

D.3.1.1. Pemahaman Terkait UU 18/2017 Masih Sangat Terbatas di Kalangan Aparatur Organisasi Pemerintahan Daerah dan Problem Hirarki

Pemahaman UU 18/2017 dan turunan peraturan-peraturan yang berlaku di kalangan aparatur organisasi pemerintah daerah dalam sosialisasi dan diseminasi pasar kerja dan migrasi harus menjadi dasar pada setiap proses pelaksanaan, baik itu sosialisasi maupun diseminasi pasar kerja dan migrasi, agar berjalan sesuai standar operasional yang berlaku. Aparatur Pemerintah

Daerah merupakan operator dari peraturan pemerintah dan juga perundang-undangan. OPD mempunyai peran penting dalam pembangunan yang berkelanjutan dan juga kemajuan suatu daerah dan juga bahkan bangsa dan negara. Walaupun sebagus apapun undang-undang atau peraturan-peraturan yang berlaku itu dibuat, akan tetapi apabila operator tidak memahami, maka hasilnya akan tetap tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan atau bahkan lebih buruk dari itu. Temuan hasil FGD di 3 kabupaten yaitu di Lombok Timur, Maros dan juga Grobogan menyimpulkan bahwa kurangnya pemahaman mengenai Undang-Undang 18/2017 pada masing-masing OPD.

Seperti Temuan FGD di Lombok Timur menunjukkan bahwa pemerintah masih memiliki pemahaman yang terbatas terkait dengan aspek-aspek yang diatur di dalam UU 18/2017. Dinas Ketenagakerjaan⁷⁶ saat FGD menyampaikan pihaknya merasa sebelum dilakukannya sosialisasi dan diseminasi informasi pasar kerja dan migrasi aman, mereka merasa perlu diadakannya sosialisasi UU 18/2017 terlebih dahulu. Hal ini disampaikan karena menyadari bahwa mereka juga memiliki pemahaman yang terbatas terkait dengan UU tersebut.

Bahkan perwakilan Komisi III DPRD Maros mengatakan bahwa isu perlindungan PMI merupakan “barang baru” dan PMI juga bukan menjadi masalah prioritas di Kabupaten Maros. Begitu juga dengan Dinas Penanaman Modal dan Ketenagakerjaan Maros⁷⁷ mengatakan bahwa pihaknya belum pernah mendapatkan informasi sedikitpun tentang, misalnya, CPMI dari Kecamatan Mallawa terkhusus lagi Desa Teluh. Hingga sampai ke tingkat Desa di Kabupaten Maros pun terdapat temuan kurangnya pemahaman terkait UU 18/2017, seperti salah seorang kepala desa di Kecamatan Mallawa mengatakan bahwa diseminasi informasi terkait PMI justru belum ada. Oleh karenanya, menurutnya, sulit memberikan informasi kepada warga. Disnaker Grobogan⁷⁸ justru mementahkan pertanyaan terkait pendataan.

Tidak hanya pemahaman terkait UU 18/2017 yang masih terbatas di kalangan Aparatur Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) saja yang menjadi kendala pada sosialisasi dan diseminasi informasi pasar kerja dan migrasi aman, akan tetapi juga pada persoalan hirarki kelembagaan. Salah satu peserta FGD yang juga kepala desa di Lombok Timur⁷⁹ merasa bahwa seolah-olah semua hal terkait sosialisasi ini bertumpu pada desa. Padahal sosialisasi mestinya dikerjakan bersama-sama antara OPD di tingkat kabupaten hingga di tingkat desa. Ini artinya, tidak hanya pemahaman terkait UU 18/2017 saja yang kurang dipahami, akan tetapi hirarki pemerintahan juga kurang dipahami secara jelas. Padahal UU 18/2017 pasal 11 ayat 2 sudah mengamanatkan, bahwa pemerintah daerah harus melibatkan aparat Pemerintah Desa dalam sosialisasi informasi.

Di Kabupaten Lombok Timur, hasil diskusi yang tercermin antara Disnaker, Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD), serta Desa menunjukkan bahwa terdapat problem hirarki saat melakukan diseminasi informasi. Sebagai dinas yang tidak membidangi desa, Disnaker merasa bahwa semestinya desa secara proaktif datang dan meminta sosialisasi. Menurut perwakilan dari Disnaker, dirinya merasa tak memiliki wewenang untuk mengatur desa mengingat “disnaker bukanlah atasan desa”. Oleh karenanya, segala informasi yang ada terkait ketenagakerjaan pada umumnya diteruskan melalui *WhatsApp* ke Kadis PMD, yang harapannya kemudian diteruskan kepada desa-desa binaan. Hal yang sama juga diutarakan oleh Dinas Pemberdayaan Desa⁸⁰ di Grobogan bahwa koordinasi yang dilakukan justru bukan berkaitan dengan program-program PMI, melainkan terkait dengan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Ini artinya kurangnya pemahaman OPD bahwa tanggung jawab dari pemerintah daerah kabupaten yaitu mengawasi penyelenggaraan penempatan PMI. Padahal di dalam UU 18/2017 pasal 41 ayat j menjelaskan bahwa pemerintah daerah kabupaten atau kota memiliki tugas dan tanggung jawab dalam men-

76 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

77 FGD di Maros pada tanggal 7 Juni 2023

78 FGD di Grobogan pada tanggal 15 Juni 2023

79 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

80 FGD di Grobogan pada tanggal 15 Juni 2023

gatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan PMI.

Di dalam UU 18/2017 pasal 41 dan pasal 42 menjelaskan tanggung jawab dan tugas dari pemerintah kabupaten atau kota, dan Desa. Di pasal 41, menjelaskan bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten atau Kota memiliki tugas dan tanggung jawab diantaranya yaitu menyosialisasikan informasi permintaan PMI kepada masyarakat, serta membuat basis data PMI. Di dalam pasal 42 menyebutkan tugas dan tanggung jawab desa diantaranya yaitu menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan terkait PMI, serta melakukan verifikasi data dan pencatatan CPMI. Sayangnya masih kurangnya pemahaman para OPD terkait UU 18/2017, tidak hanya di tingkat kabupaten bahkan hingga di tingkat desa pun masih kurangnya pemahaman yang jelas.

Pemahaman bersama ini menjadi kunci dalam keberhasilan tata kelola dalam sosialisasi dan diseminasi informasi pasar kerja dan migrasi aman. Akan tetapi, kurangnya pemahaman para OPD terhadap UU yang berlaku (terutama pada UU 18/2017) serta permasalahan hirarki, akan menghambat sistem tata kelola perlindungan, khususnya dalam melakukan diseminasi informasi pasar kerja dan sosialisasi terkait migrasi aman. Tak hanya menghambat upaya Pemerintah Indonesia dalam melakukan reformasi sistem tata kelola, akan tetapi ketidakpahaman terhadap tugas pokok dan fungsi masing-masing juga akan menghambat tercapainya tujuan GCM secara umum. Tidak hanya itu, kurangnya pemahaman para OPD terhadap UU yang berlaku bagi PMI akan mengurangi komitmen pemerintah, baik itu pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, dalam mendukung pembangunan berkelanjutan yang tertuang dalam tujuan GCM serta SDGs. Walaupun UU 18/2017 dan juga PP 59/2017 sudah mencerminkan tujuan dari GCM dan juga SDGs, akan tetapi implementasi dan pemahaman para OPD terhadap peraturan tersebut masih perlu ditingkatkan.

D.3.1.2. Kurang Maksimalnya Sarana/Prasarana Penyebaran Informasi Pasar Kerja dan Migrasi Aman

Kurang maksimalnya sarana atau prasarana dalam penyebaran informasi pasar kerja dan migrasi aman, menjadi temuan FGD di 3 kabupaten. Seperti di Lombok Timur, Dinas PMD⁸¹ saat FGD menyampaikan bahwa gerakan mereka dalam melakukan sosialisasi dan diseminasi informasi pasar kerja dan migrasi aman kurang masif. Hal ini juga diamini oleh anggota DPC SBMI Lombok Timur⁸² yang menyampaikan bahwa baliho-baliho atau spanduk-spanduk di setiap desa untuk menginformasikan pasar kerja dan migrasi aman masih belum banyak ditemukan. Dalam FGD Lombok Timur, Yayasan ADBMI,⁸³ sebuah lembaga swadaya masyarakat asal lokal yang bergerak di bidang pemberdayaan PMI Purna, menyatakan bahwa sosialisasi yang dilakukan menggunakan bahasa yang tinggi/legal kurang dapat dipahami oleh masyarakat. Selain itu, tempat-tempat untuk mendapatkan informasi semacam ini juga berlokasi cukup jauh dari CPMI.

Begitu juga yang ada di Kabupaten Maros, tim peneliti juga menemukan bahwa sosialisasi dan diseminasi informasi pasar kerja dan migrasi aman masih belum maksimal. Dinas Penanaman Modal dan Ketenagakerjaan Maros⁸⁴ khusus untuk PMI bahwa sosialisasi masih bersifat pasif, atau menerima saja. Jika ada yang meminta untuk sosialisasi perekrutan, maka mereka baru melayani. Begitu juga dengan Diskominfo Maros⁸⁵ yang mengatakan bahwa tidak mempunyai kerangka kerja untuk mensosialisasikan migrasi aman. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk melakukan penyebaran informasi terkait pasar kerja dan migrasi aman masih belum melibatkan koordinasi yang baik antar lembaga pemerintah. Sementara itu, Dinas Perlindungan Perempuan dan Anak⁸⁶ di Maros menyatakan bahwa selama ini sosialisasi terkait kegiatan dan prosedurnya

81 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

82 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

83 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

84 FGD di Maros pada tanggal 7 Juni 2023

85 FGD di Maros pada tanggal 7 Juni 2023

86 FGD di Maros pada tanggal 7 Juni 2023

masih sangat kurang. Salah satu Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di Maros⁸⁷ juga mengatakan bahwa akses informasi masih sangat terbatas. Kalaupun ada, kurang berkaitan dengan pasar kerja dan migrasi aman. Hal ini beresiko menimbulkan informasi yang keliru bagi masyarakat, sehingga dapat berdampak merugikan CPMI.

FGD di Kabupaten Grobogan juga menunjukkan bahwa sosialisasi dan desiminasi informasi pasar kerja dan migrasi aman belum berjalan optimal meski di sebagian desa telah memiliki sistem informasi yang baik. Tercermin dari proses diskusi saat pengambilan data, informasi yang sudah didiseminasikan seringkali juga belum tepat sasaran, atau tidak sampai pada target-target sosialisasi. Diskominfo⁸⁸ Grobogan, misalnya, mengatakan bahwa pihaknya sudah mempublikasikan informasi yang berkaitan dengan PMI melalui media elektronik seperti radio dan juga sosial media. Akan tetapi, masih ada desa yang belum mendapat informasi berkaitan dengan PMI, seperti yang dikatakan oleh Purna PMI⁸⁹ yang ada di Grobogan bahwa dirinya juga belum pernah mendapatkan sosialisasi terkait migrasi aman dan informasi pasar kerja.

D.3.2. Pendataan CPMI/PMI/PMI Purna

Sistem pendataan PMI yang kurang baik akan menghasilkan pendataan yang kurang akurat. Hal tersebut akan mendorong ketidakpastian dalam prosedur migrasi. Padahal awal dari migrasi yang tidak aman adalah sistem pendataan yang kurang baik. Bagaimana bisa pelaksanaan pemulangan dan penerimaan kembali PMI yang aman, jika pendataan keberangkatan saja sudah kurang baik. **Sistem pendataan PMI yang baik dan juga tersinkronisasi dengan baik akan menghasilkan tata kelola yang baik juga. Hal ini juga akan mendorongnya pencegahan, dan pemberantasan perdagangan orang dalam konteks migrasi internasional, karena semua PMI terdata dengan baik.** Ada 2 temuan pada pendataan CPMI/PMI/Purna PMI yaitu: Tidak adanya langkah koordinatif dan proaktif untuk melakukan pendataan C/PMI/Purna PMI, dan tidak adanya sinkronisasi sistem pendataan PMI.

D.3.2.1. Tidak Adanya Langkah Koordinatif dan Proaktif Untuk Melakukan Pendataan CPMI/PMI/PMI Purna

Dari FGD di Lombok Timur, tim penelitian menemukan bahwa pendataan terkait PMI masih belum terlaksana dengan baik. Salah satu kepala desa di Lombok Timur⁹⁰ menyampaikan bahwa pihaknya tidak melakukan pendataan karena banyak CPMI berangkat diam-diam. Ditambah lagi tidak ada sinkronisasi data antara Dukcapil dengan Pemerintah Desa. Menurut kepala desa,⁹¹ sinkronisasi data antara Dukcapil dan Pemerintah Desa masih tidak terlaksana. Dukcapil Lombok Timur⁹² menyampaikan bahwa mereka masih kesulitan untuk mendeteksi CPMI yang akan berangkat. Begitu juga dengan P3MI di Lombok Timur mengatakan yang menyangkut ke P3MI, selama ini belum ada komunikasi terkait pemberangkatan. Jika ada, pihaknya selalu berharap agar ada laporan, sehingga pihaknya dapat melakukan konfirmasi. Ini artinya P3MI sendiri tidak mempunyai data yang update berkaitan dengan PMI.

Dinas Pendidikan Lombok Timur⁹³ mengatakan bahwa mereka cukup kesulitan terkait pendataan PMI, sehingga pendataan CPMI ini benar-benar tidak bisa maksimal. Begitu juga dengan DP3AKB Lombok Timur⁹⁴ menyampaikan bahwa pihaknya telah melakukan pendataan untuk kasus-kasus kekerasan dalam rumah tangga dan pernikahan dini, namun belum mampu mendeteksi CPMI yang ingin berangkat.

87 FGD di Maros pada tanggal 7 Juni 2023

88 FGD di Grobogan pada tanggal 15 Juni 2023

89 FGD di Grobogan pada tanggal 15 Juni 2023

90 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

91 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

92 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

93 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

94 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

Berdasarkan Temuan FGD di Maros menunjukkan juga kurangnya pendataan pada PMI. Seperti yang dikatakan oleh Dinas Penanaman Modal dan Ketenagakerjaan⁹⁵ mengatakan bahwa mereka belum pernah mendapatkan *update* sedikitpun tentang CPMI dari Kecamatan Mallawa terkhusus lagi Desa Teluh. Dinas Penanaman Modal dan Ketenagakerjaan⁹⁶ Maros juga mengatakan bahwa mereka tidak memiliki data satupun perusahaan penyalur PMI yang ada sekarang di Kabupaten Maros. Dinas Penanaman Modal dan Ketenagakerjaan Maros⁹⁷ mengatakan bahwa karena CPMI pergi melalui pihak swasta sehingga datanya tidak terekam oleh mereka. Sekretaris Desa⁹⁸ di Maros juga mengatakan bahwa untuk data-data PMI yang pulang kami tidak ada, mereka pun tidak pernah mendata PMI, dan tidak tahu mau melaporkan kemana, dan juga mereka tidak mengetahui penyaluran diseminasi data yang tepat ke pihak yang terkait.

Berdasarkan Temuan FGD di Grobogan menunjukkan juga kurangnya pendataan pada PMI. Disnaker⁹⁹ Grobogan mengatakan bahwa apabila desa ditanyakan berkaitan dengan PMI yang berangkat, pulang dan purna berapa, saya yakin desa tidak ada datanya. Karena Disnaker hanya mendaftarkan CPMI di aplikasi SIAP Kerja, yang berangkat atau tidak berangkatnya CPMI ke negara yang dituju, kami belum bisa mendatanya. Begitu juga dengan pendapat Dinas Desa Grobogan mengatakan bahwa khusus CPMI pihaknya belum ada pendataan.

D.3.2.2. Tidak Adanya Sinkronisasi Sistem Pendataan Terkait PMI

Berkaitan dengan PMI yang keberangkatan dan perlindungannya membutuhkan peran serta kewenangan dari Pemerintah Pusat dan juga Pemerintah Daerah, akan tetapi pendataan PMI tidak ada sistem yang menyatu antara Dinas Pemerintah Daerah. Dinas-dinas Pemerintah Daerah hanya memiliki pendataan sesuai dengan sektoralnya. Seperti yang dikatakan oleh Kepala Desa Lombok Timur tidak adanya sinkronisasi data antara dukcapil dan juga desa. Hingga Dinas Sosial Lombok Timur¹⁰⁰ meminta agar dibuatkan sistem PMI baik itu saat keberangkatan maupun kepulangan. Ini artinya tidak ada sistem pendataan yang satu di dinas pemerintahan daerah. ADBMI Lombok Timur¹⁰¹ mengatakan bahwa sistem satu data itu perlu didorong, karena selama ini terlalu banyak instansi yang mendata dengan kasus yang berbeda-beda sehingga terjadi penumpukan data yang berulang. Pendataan yang berulang dan ditambah lagi tidak adanya sinkronisasi antara data yang dimiliki oleh setiap dinas terkait PMI akan membuat tata kelola menjadi kurang berjalan dengan baik.

Berdasarkan Temuan di FGD Maros juga memperlihatkan bahwa kurangnya sinkronisasi sistem Pendataan terkait PMI. Seperti yang dikatakan oleh Dinas Perlindungan Perempuan dan Anak¹⁰² di Maros bahwa koordinasi yang kurang, dan fokus mereka adalah dengan anak dan perempuan. BP2MI Maros juga mengatakan bahwa terkait pendataan PMI berbeda dengan yang dimiliki oleh Disnakertrans.

Berdasarkan Temuan di FGD Grobogan juga memperlihatkan bahwa kurangnya sinkronisasi sistem pendataan terkait PMI. Menurut P3MI Grobogan¹⁰³, bahwa dari semua problematika sistem pendataan PMI, ada pada aplikasi baru yaitu SSKO P2MI, banyak fitur-fitur dari aplikasi baru ini menghilangkan fitur-fitur pada aplikasi pendataan yang lama, ketika mengajukan perubahan data, data ini tidak langsung tersinkronisasi dengan data yang sudah ada pada *data-*

95 FGD di Maros pada tanggal 7 Juni 2023

96 FGD di Maros pada tanggal 7 Juni 2023

97 FGD di Maros pada tanggal 7 Juni 2023

98 FGD di Maros pada tanggal 7 Juni 2023

99 FGD di Grobogan pada tanggal 15 Juni 2023

100 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

101 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

102 FGD di Maros pada tanggal 7 Juni 2023

103 FGD di Grobogan pada tanggal 15 Juni 2023

base BP2MI dan juga Disnaker. Begitu juga pendapat dari BP2MI¹⁰⁴ Grobogan, bahwa apabila data PMI yang diinput melalui aplikasi baru, data tersebut akan berada ditengah dan menggantung, itu harus menunggu beberapa waktu sebelum data tersebut tersinkron dikirim ke server B kemudian kembali ke server A. Disnaker¹⁰⁵ Grobogan juga mengatakan bahwa mereka hanya mendaftarkan CPMI melalui SIAP Kerja, masalah CPMI ini berangkat atau tidak, mereka masih belum bisa mendata mengenai hal tersebut.

D.3.3. Koordinasi Fasilitas Pemulangan PMI dan Reintegrasi Sosial

D.3.3.1. Kurangnya Koordinasi antar Lembaga dan Minimnya Data Terkait Pemulangan PMI dan Reintegrasi Sosial

Di Lombok Timur, tim kami menemukan bahwa koordinasi antar Lembaga dan OPD terkait pemulangan PMI dan reintegrasi sosial masih belum optimal. Pada PP 59/2021 pada pasal 21 menyatakan bahwa perlindungan setelah bekerja diberikan melalui fasilitas keputungan sampai daerah asal, kemudian perlindungan setelah bekerja dilakukan oleh pemerintah pusat, BP2MI, dan Pemerintah daerah. Apabila PMI yang ditempatkan oleh P3MI meninggal dunia, pemulangan jenazah menjadi kewajiban P3MI dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia, Pemerintah Pusat, BP2MI, dan Pemerintah Daerah. Sedangkan berdasarkan pernyataan dari Dinas Sosial¹⁰⁶ Lombok Timur, bahwa pemulangan PMI memang ada di Dinas Sosial, kemudian PMI yang disabilitas maka Dinas Sosial hanya menerima pelaporan, dan apabila sudah kejadian seperti kapal tenggelam barulah kami data dan datang. Dinas Perdagangan dan Koperasi¹⁰⁷ Lombok Timur mengatakan bahwa penting sebagai masukan terutama Pemerintah Daerah dalam hal ini Disnaker untuk menguatkan koordinasi dengan desa, karena selama ini kami sedikit kesulitan untuk mendapatkan data PMI. Dinas Perdagangan dan Koperasi¹⁰⁸ Lombok Timur juga menambahkan bahwa perlunya koordinasi yang intensif untuk kemudian bisa menyajikan data, karena data ini penting bukan hanya di dinas perdagangan dan koperasi, tetapi ada banyak dinas yang melakukan pemberdayaan dan penguatan PMI, bahkan di bidang ekonomi dan kewirausahaan, sehingga nantinya bila perlu dilakukan pemetaan potensi di masing-masing lokasi.

Begitu juga dengan temuan FGD di Maros menunjukkan kurangnya Koordinasi antar Lembaga dan OPD terkait pemulangan PMI dan reintegrasi sosial. **UU 18/2017 pasal 24 menyatakan bahwa perlindungan setelah bekerja meliputi fasilitas keputungan sampai daerah asal, penyelesaian hak PMI yang belum terpenuhi, fasilitas pengurusan PMI yang sakit dan meninggal dunia, rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial, dan pemberdayaan PMI serta keluarga. UU 18/2017 pasal 41 huruf d, e, dan h menyatakan bahwa Pemerintah Daerah kabupaten atau kota memiliki tugas dan tanggung jawab, yaitu mengurus keputungan PMI dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan PMI bermasalah sesuai dengan kewenangannya; memberikan perlindungan PMI sebelum dan setelah bekerja; dan melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi PMI dan keluarganya.** Hal tersebut diturunkan dengan PP 59/2021 Pasal 65 huruf d, e, dan h. Akan tetapi temuan yang ada pada FDG di Maros, Dinas Sosial¹⁰⁹ Maros mengatakan bahwa setiap ada pemulangan PMI biasanya langsung menunjuk ke Dinas Sosial Provinsi untuk mengurusnya, dan hanya ada koordinasi antara Dinas Sosial Provinsi dan Dinas Sosial Kabupaten Maros. Ini artinya, koordinasi pemulangan PMI tidak ada koordinasi lintas Dinas Pemerintahan, padahal pemulangan PMI seharusnya melibatkan berbagai dinas pemerintahan yang saling berkaitan dengan pemulangan PMI.

104 FGD di Grobogan pada tanggal 15 Juni 2023

105 FGD di Grobogan pada tanggal 15 Juni 2023

106 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

107 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

108 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

109 FGD di Maros pada tanggal 7 Juni 2023

Dinas Penanaman Modal dan Ketenagakerjaan¹¹⁰ Maros justru menyatakan bahwa pemulangan PMI itu menjadi tanggung jawab BPJS Ketenagakerjaan, karena CPMI maupun PMI diwajibkan mendaftarkan BPJS, seperti Permenaker 4/2023 tentang Jaminan Sosial PMI. Padahal apabila kita melihat Permenaker 4/2023 secara lebih teliti, pendapat Dinas Penanaman Modal dan Ketenagakerjaan Maros kurang tepat, karena di Permenaker 4/2023 Pasal 50 ayat 4 menyatakan penggantian biaya transportasi dari BPJS untuk pemulangan PMI hanya dapat dicairkan apabila mengalami kecelakaan kerja dengan kondisi tidak meninggal dunia. Ini artinya BPJS tidak bertanggung jawab atas pemulangan PMI, melainkan hanya mengganti biaya transportasi pemulangan PMI, ditambah lagi dengan kondisi tidak meninggal dunia. Selain itu, pencairan dana hanya dilakukan apabila dilakukan pengajuan klaim kepada BPJS. Meski upaya untuk memperluas cakupan asuransi dari BPJS Ketenagakerjaan harus ditingkatkan, namun upaya untuk melakukan pemulangan tetap menjadi bagian dari perlindungan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah.

Temuan FGD di Grobogan juga menunjukkan kurangnya Koordinasi antar Lembaga dan OPD terkait pemulangan PMI dan reintegrasi sosial. Dinas Sosial¹¹¹ Grobogan mengatakan bahwa untuk pemulangan PMI tidak secara langsung berkaitan. Dinas Sosial menekankan tupoksinya dalam melakukan rehabilitasi orang korban Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO). Namun demikian, pendapat ini juga tidak sepenuhnya tepat, mengingat dalam pemulangan PMI bermasalah, diantaranya juga ada yang merupakan korban TPPO. Begitu juga dengan pendapat dari Dinas Koperasi¹¹² Grobogan, untuk fasilitas keputungan PMI adalah tupoksi dinas ketenagakerjaan. Justru bila kami melakukannya, maka posisi kami salah. UU 18/2017 Pasal 41 sudah menyatakan bahwa Pemerintah Kabupaten mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam melindungi dan juga mengurus keputungan PMI. Hal ini perlu dilaksanakan dengan suatu standar prosedur pelaksanaan yang tepat agar tidak menimbulkan kesan saling lempar tanggung jawab.

Pentingnya koordinasi antar lembaga dan juga OPD terkait PMI, agar terciptanya kerjasama dalam memfasilitasi pemulangan dan penerimaan kembali PMI yang aman dan bermartabat, serta reintegrasi yang berkelanjutan. Apabila koordinasi antar lembaga kurang tercipta, terlebih lagi antar OPD pun juga tidak tercipta, maka akan berdampak kepada kurangnya tata kelola yang baik dan juga berkelanjutan. **Koordinasi yang baik antar lembaga dan juga antar OPD terkait PMI juga akan mencegah dan memberantas TPPO dalam konteks migrasi internasional.**

D.3.3.2. Tidak Tersedianya Data Jumlah PMI Purna Sehingga Menghambat Perencanaan Pemberdayaan.

FGD di Lombok Timur juga menyiratkan terbatasnya ruang lingkup pemberdayaan PMI yang belum berdasar pada data jumlah PMI Purna. Dinas Sosial¹¹³ di Lombok Timur menyatakan bahwa pemulangan PMI memang ada di Dinas Sosial akan tetapi hanya yang Korban Perdagangan Orang (KPO) saja. Dinas Perdagangan dan Koperasi¹¹⁴ Lombok Timur menyatakan bahwa data PMI purna selama ini masih sulit didapatkan. Data PMI Purna ini diperlukan untuk penguatan ekonomi dan kewirausahaan. Dinas Perdagangan dan Koperasi¹¹⁵ Lombok Timur juga menambahkan bahwa perlu adanya koordinasi yang intensif untuk data PMI, karena banyak dinas yang melakukan pemberdayaan PMI. Pihaknya juga mengatakan bahwa data harus tersaji dengan baik, sehingga bila perlu dilakukan pemetaan potensi di masing-masing lokasi. Ini artinya bahwa, apabila data pemulangan PMI dan PMI Purna tidak tersaji dengan baik, ditambah lagi tidak adanya pemetaan potensi PMI di masing-masing lokasi, maka penguatan dan pemberdayaan

110 FGD di Maros pada tanggal 7 Juni 2023

111 FGD di Grobogan pada tanggal 15 Juni 2023

112 FGD di Grobogan pada tanggal 15 Juni 2023

113 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

114 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

115 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

PMI dan PMI Purna tidak maksimal dan tidak tepat sasaran. Hal tersebut juga akan menimbulkan kesulitan untuk penganggaran perencanaan nantinya.

Di dalam temuan FGD di Maros menunjukkan bahwa terdapat terbatasnya ruang lingkup pemberdayaan PMI yang belum berdasar pada data jumlah PMI Purna. Berdasarkan pendapat BP2MI¹¹⁶ di Maros, pihaknya melakukan kerjasama dengan Disnaker untuk pemberdayaan PMI Purna. Sekretaris Desa¹¹⁷ di Maros mengatakan lagi-lagi desa tidak memiliki informasi terkait pemulangan PMI dan PMI Purna.

Temuan FGD di Grobogan juga menunjukkan bahwa terdapat terbatasnya ruang lingkup pemberdayaan PMI yang belum berdasar pada data jumlah PMI Purna. Dinas Sosial¹¹⁸ di Grobogan menyatakan bahwa terkait pemberdayaan PMI formal lebih ke tanggungan Disnaker, sedangkan Dinas Sosial untuk pemberdayaan sosial, begitu juga tentang pemulangan PMI itu akan ditangani oleh Disnaker. P3MI di Grobogan menyatakan bahwa terkait pemberdayaan PMI selama ini belum tahu, banyak PMI selama ini pemberdayaannya itu kurang, memohon kepada Pemerintah Daerah untuk pemberdayaannya kepada PMI.

Pada PP 59/2021 pada pasal 22 menyatakan bahwa rehabilitasi dan reintegrasi sosial dapat diberikan dalam bentuk diantaranya yaitu pelatihan vokasional dan pembinaan kewirausahaan, bimbingan sosial dan konseling psiko sosial, bantuan dan asistensi sosial, dan penyediaan sarana rehabilitasi. PP 59/2021 pada pasal 22 ayat 2 juga menyebutkan bahwa, reintegrasi sosial dan rehabilitasi dilakukan oleh BP2MI dan Pemerintah Daerah Kabupaten atau Kota serta berkoordinasi dengan lembaga terkait lainnya. Sementara itu, pasal 23 ayat 2 menyebutkan bahwa pemberdayaan PMI dan keluarganya dilakukan dengan melibatkan Pemerintah Daerah dan lembaga terkait. Kuncinya adalah pada data dan koordinasi antar lembaga terkait PMI, apabila semua lembaga terkait PMI masing-masing melakukan pemberdayaan PMI, hal ini akan menimbulkan tumpang tindih. Begitu juga dengan tidak adanya data PMI Purna, akan menimbulkan pemberdayaan PMI dan PMI Purna yang tidak tepat sasaran.

D.3.4. Pencegahan Pemberangkatan PMI Non-Prosedural

D.3.4.1. Tingginya Sentimen Ego Kelembagaan Dan Rendahnya Pemahaman Terhadap Wewenang

Pemerintah di tingkat kabupaten dan juga desa juga masih mencermati hubungan antar-lembaga dalam kaca mata hirarkis. Selain itu, sentimen ego kelembagaan juga sangat terasa dalam berbagai kesempatan diskusi. Sebagai contoh, Disnaker Kabupaten Lombok Timur merasa tidak memiliki wewenang untuk melakukan sosialisasi pada Kantor Desa, atau melakukan teguran kepada desa-desa yang menjadi sumber PMI non-prosedural mengingat “Disnaker bukanlah atasan desa..atasan desa adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa”. Pola pikir hirarkhis semacam ini menimbulkan keraguan dan keengganan dalam bertindak saat penindakan atas penempatan PMI non-prosedural masih tinggi.

Disnaker Kabupaten Lombok Timur¹¹⁹ juga mengatakan bahwa PMD yang mempunyai kewenangan untuk mengintervensi desa, sementara di UU bahwa desa yang mempunyai kewajiban melindungi PMI disana. Ini anggapan yang keliru terhadap UU dan juga kewenangan, apabila mengacu kepada UU 18/2017 bahwa desa tidak memiliki tugas dan tanggung jawab untuk me-

116 FGD di Maros pada tanggal 7 Juni 2023

117 FGD di Maros pada tanggal 7 Juni 2023

118 FGD di Grobogan pada tanggal 15 Juni 2023

119 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

lindungi PMI, seperti pada pasal 42 tersebut menyatakan desa memiliki tugas dan tanggung jawab antara lain melakukan verifikasi data dan pencatatan CPMI, menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan, memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi CPMI, melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan PMI, serta melakukan pemberdayaan kepada CPMI, PMI dan keluarganya. Justru di UU 18/2017 Pasal 41, menyatakan secara jelas bahwa yang mempunyai tanggung jawab dan tugas untuk memberikan perlindungan PMI sebelum berkerja dan setelah bekerja adalah tugas dan tanggung jawab dari pemerintah daerah kabupaten. Hal tersebut terlihat bahwa rendahnya pemahaman terhadap kewenangan dari masing-masing lembaga terkait PMI. Ditambah lagi dengan pernyataan dari Bappeda Lombok Timur¹²⁰ bahwa PMI ini rumit, karena bekerja di luar negeri, jadi koordinasinya melibatkan luar negeri, pusat, provinsi, daerah sampai ke desa. Bappeda Lombok Timur¹²¹ juga menambahkan bahwa perlunya pemahaman yang betul-betul terkait UU 18/2017 lantaran pihaknya belum familiar dengan UU tersebut dan justru baru membaca adanya UU 18/2017 dua hari sebelum dilaksanakannya FGD.

Bahkan yang lebih mengkhawatirkan terkait pencegahan adalah ketika Satgas Perlindungan PMI¹²² Lombok Timur mengatakan bahwa pihaknya merasa tak dapat melakukan penindakan jika informasi dari relawan tidak masuk ke satgas. Dirinya juga mengatakan bahwa beberapa kali ia bersinggungan dengan calo yang melakukan penempatan secara diam-diam, namun pihaknya tak dapat bertindak karena tidak ada laporan. Dalam hal ini, peneliti melihat adanya ketidakjelasan dalam tugas pokok dan fungsi Satgas PMI. Di satu sisi, *focal point* dari Satgas adalah Disnaker, yang mana bukan lembaga yang memiliki mandat untuk melakukan penindakan. Sementara itu, ditinjau dari sisi keseharian, Satgas PMI diharapkan dapat melakukan penindakan terhadap pelaku TPPO.

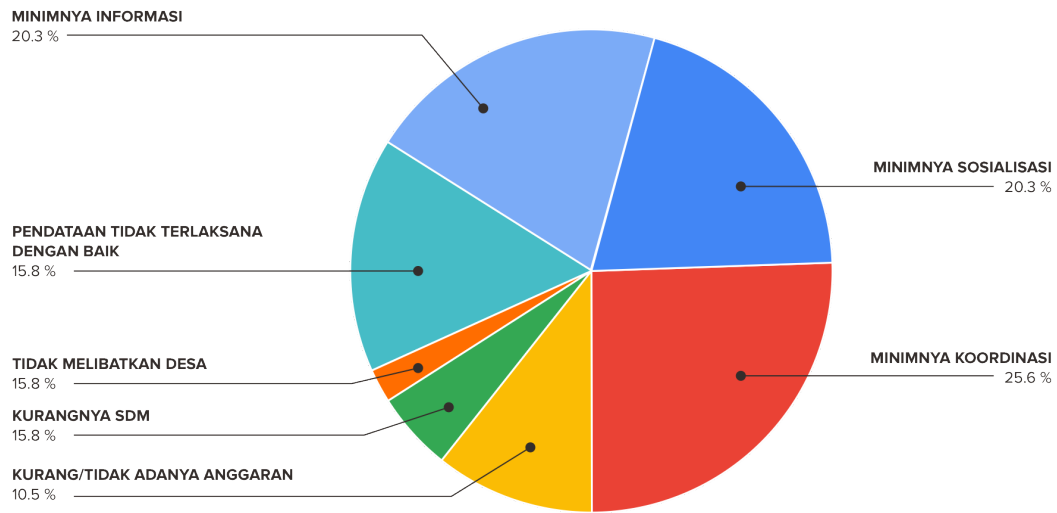
Selain identifikasi yang telah dilakukan oleh tim peneliti di atas, kami juga telah menghimpun permasalahan yang berhasil diidentifikasi oleh para pemangku kepentingan di tingkat kabupaten/desa terkait dengan upaya menyeluruh melaksanakan kebijakan migrasi yang aman. Sedikit mirip dengan pendapat yang disampaikan para pemangku kepentingan di tingkat provinsi, para pemangku kepentingan di tingkat kabupaten dan desa menganggap bahwa permasalahan utama dalam pelaksanaan perlindungan PMI adalah minimnya koordinasi lintas sektor (25%), disusul oleh kurangnya sosialisasi dan persebaran informasi (20%). Perbedaan pendapat terdapat pada aspek ketiga yang tak kalah penting, dan ini sesuai dengan temuan tim peneliti SBMI-UNDP, yakni pendataan tidak terlaksana dengan baik (15%).

120 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

121 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

122 FGD di Lombok Timur pada tanggal 24 Mei 2023

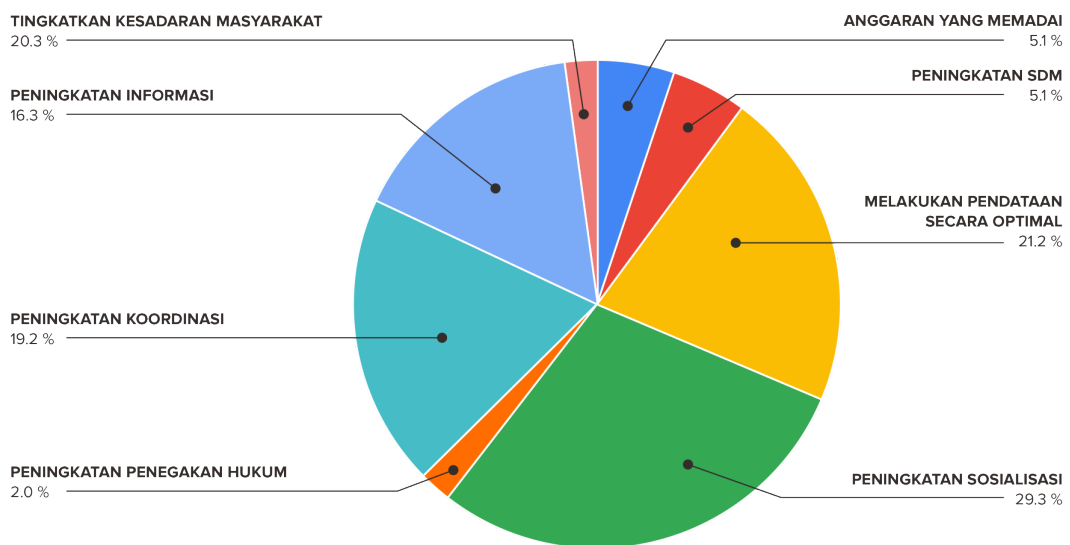
Bagan 7. Masalah Implementasi Kebijakan Pelindungan Menurut Pemangku Kepentingan di Level Kabupaten dan Desa



Sumber: Diolah dari hasil survey SBMI 2023 di 3 Kabupaten

Sementara itu, para pemangku kepentingan di level kabupaten dan desa juga menawarkan berbagai solusi atas tantangan pelaksanaan kebijakan di atas. Dari berbagai permasalahan di atas, secara umum para pemangku kepentingan di tingkat kabupaten dan desa menawarkan solusi yang lebih menyeluruh dan memiliki cakupan yang lebih luas. Sebagai misal, selain sosialisasi dan koordinasi, pemangku kepentingan di daerah juga menyadari bahwa pendataan merupakan sebuah kebutuhan yang mendesak. Selain itu diskusi pada tingkat kabupaten dan desa juga menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) dan kesadaran masyarakat merupakan dua hal penting yang harus dicapai untuk dapat mewujudkan migrasi yang aman.

Bagan 8. Solusi atas Masalah Implementasi Kebijakan Pelindungan Menurut Pemangku Kepentingan di Level Kabupaten dan Desa



Sumber: Diolah dari hasil survey SBMI 2023 di 3 Kabupaten

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

E.1. Kesimpulan

Sebagaimana amanat perlindungan terhadap kelompok migran yang tertulis dalam Tujuan GCM dan SDGs, serta memperhatikan Konvensi untuk Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), sudah sepantasnya negara-negara yang meratifikasi berbagai konvensi tersebut untuk melindungi kelompok migran. Indonesia sebagai negara yang telah meratifikasi berbagai konvensi dan resolusi tersebut juga telah mengesahkan UU 18/2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Sayangnya, selain proses perumusan dan pengesahan peraturan turunan dari UU tersebut yang memakan waktu lama, Pemerintah di semua tingkatan tentu harus melakukan adaptasi terhadap berlakunya UU baru. Sementara itu, perubahan yang dituangkan dalam UU 18/2017 ini cukup banyak dibandingkan dengan UU 39/2004 yang lebih menitikberatkan pada aspek penempatan PMI.

Melalui penelitian ini, SBMI dan UNDP telah mencermati pelaksanaan kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia di level sub-nasional, khususnya di tingkat provinsi, kabupaten, serta desa. Dalam penelitian ini, kami telah mengidentifikasi berbagai kebijakan *vital* dalam pelaksanaan perlindungan, serta mengumpulkan informasi empirik, baik terkait dengan pelayanan yang dirasakan oleh CPMI/PMI/PMIPurna, ataupun informasi yang dihasilkan dari proses hermeneutik dengan melakukan pengkajian mendalam atas interaksi antar-aparatur pemerintahan daerah. Data-data yang kami kumpulkan menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Proses perlindungan PMI masih terkendala oleh **pendataan yang belum akurat dan aktual**. Hal ini mempengaruhi lemahnya pelaksanaan perlindungan di empat aspek utama: (i) pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan kompetensi CPMI; (ii) fasilitasi pemulangan PMI bermasalah; (iii) pencegahan penempatan PMI non-prosedural; (iv) reintegrasi sosial dan pemberdayaan purna PMI;
 - a. Dengan tiadanya data yang akurat, pemerintah daerah tidak dapat melakukan perencanaan yang baik untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kompetensi CPMI;
 - b. Data yang akurat juga merupakan salah satu prasyarat agar pemerintah dapat melaksanakan fasilitasi pemulangan terhadap PMI yang mengalami masalah saat bekerja. Data akurat ini diantaranya adalah informasi keberangkatan PMI yang didapatkan dari desa masing-masing, serta data kependudukan yang akurat bersumber dari dinas kependudukan dan pencatatan sipil setempat;
 - c. Salah satu penyebab tingginya angka PMI non-prosedural adalah pencatatan keberangkatan PMI di tingkat desa masih belum berjalan optimal. Oleh karenanya, proses pendataan merupakan hal pokok yang diperlukan untuk mencegah keberangkatan PMI non-prosedural;
 - d. Proses reintegrasi sosial dan pemberdayaan purna PMI juga sangat bergantung dengan ketersediaan data. Tiadanya data terkait informasi jumlah PMI purna mengakibatkan Pemerintah Daerah yang menjalankan fungsi dalam mengalokasikan anggaran.

2. Implementasi UU 18/2017 masih terkendala oleh **rendahnya kompetensi pelaksana kebijakan (SDM)** di tiga tingkatan pemerintahan yang diteliti. Kompetensi yang dimaksud di sini mencakup beberapa hal:
 - a. Kompetensi mencakup kemampuan untuk *melakukan koordinasi* (serta mengadvokasi) yang dimiliki di level OPD untuk mendorong perencanaan anggaran yang berpihak pada perlindungan CPMI/PMI/PMI Purna. Kemampuan koordinasi menjadi kunci bagi setiap pelaksana agar dapat mencapai sinergi antar-pelaksana/OPD agar dapat melaksanakan prinsip pelayanan pemerintahan sebagai suatu kesatuan (*whole of government*).
 - b. Kompetensi juga mencakup *kemampuan individu dalam mengadaptasi berbagai konsep dasar atau nomenklatur yang terdapat dalam UU 18/2017*. Seperti misalnya temuan yang terdapat di Lombok Timur, masih ada aparatur OPD yang belum membaca UU dan kemudian mengimplementasikannya ke dalam tugas-tugas pokok;
 - c. Kompetensi individu juga mencakup kepemimpinan (*leadership*) yang ditunjukkan dengan kemampuan para pelaksana kebijakan untuk tidak hanya mengidentifikasi permasalahan yang mereka hadapi, namun juga memiliki inovasi untuk penyelesaian berbagai tantangan tata kelola penyelenggaraan perlindungan terhadap CPMI/PMI/PMI Purna. Selain itu, tanpa adanya kepemimpinan yang kuat, pemerintah daerah cenderung bersifat defensif dan tak terbuka menerima masukan untuk perbaikan dari rekan sejawat.
3. Implementasi perlindungan juga **terkendala ketimpangan atas pembagian kekuasaan pemerintahan di daerah**, sekalipun kewenangan telah terbagi dengan jelas melalui peraturan perundangan-undangan, sehingga mengakibatkan tidak sinkronnya kebijakan antara pusat dan daerah. Sekalipun Pemerintah Pusat telah memiliki RPJM, acuan yang paling utama bagi aparatur pemerintahan daerah adalah arah kebijakan kepala daerah masing-masing. Kekuasaan mutlak yang dimiliki oleh gubernur atau bupati, menjadikan OPD menggantungkan dirinya pada tersedia atau tidaknya komitmen kepala daerah terhadap perlindungan PMI. Di tempat di mana kepala daerah belum memprioritaskan isu perlindungan CPMI/PMI/PMI Purna, maka dapat dipastikan daerah tersebut masih belum memiliki peraturan di level daerah yang memadai. Jawa Tengah adalah salah satu contoh yang nyata. Sekalipun merupakan 3 besar provinsi pengirim PMI, hingga laporan ini ditulis Jawa Tengah belum memiliki aturan terkait perlindungan PMI.
4. Semangat UU 18/2017 juga menekankan pada kemandirian CPMI/PMI/PMI Purna dalam menjalankan proses migrasinya. Faktanya, tingkat pemahaman CPMI/PMI/PMI Purna terkait dengan prosedur migrasi masih cukup rendah. Hal ini mengakibatkan cara-cara lama masih terpelihara dengan baik, yakni proses penempatan yang mengandalkan sponsor dan calo. Dengan rendahnya tingkat pemahaman akan prosedur ini, UU 18/2017 akan menjadi menara gading yang sulit dapat dilaksanakan hingga di level desa. **Dengan kata lain, penerapan UU 18/2017 ini masih terkendala oleh lemahnya literasi pekerja terkait prosedur migrasi.**

E.2. Rekomendasi

Berikut adalah rekomendasi hasil rumusan yang telah disusun oleh tim SBMI dan UNDP untuk menjawab permasalahan ketimpangan pelaksanaan kebijakan perlindungan PMI di level sub-nasional.

No.	Temuan	No.	Rekomendasi
1	Belum Optimalnya Fungsi Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Pempatan dan Pelindungan PMI dan pentingnya pendirian LTSA di daerah kantong Pekerja Migran Indonesia	i	Pemerintah Pusat diharapkan segera menerbitkan peraturan turunan untuk memperjelas status institusional di level daerah terkait dengan penyelenggaraan LTSA.
		ii	Peraturan turunan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat harus mengedepankan prinsip <i>whole-of-government</i> yang memastikan/ menopang proses koordinasi di tingkat daerah dapat terlaksana dengan optimal, khususnya bagi OPD yang terhimpun di dalam LTSA.
		iii	Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah diharapkan dapat mendirikan LTSA di daerah kantong Pekerja Migran Indonesia dengan memperhatikan aksesibilitas Calon Pekerja Migran Indonesia.
2	Lemahnya Diseminasi Informasi Pasar Kerja Resmi dan Dominasi Calo	iv	Pemerintah perlu melaksanakan sosialisasi dan diseminasi pasar kerja yang dilaksanakan bukan hanya oleh Disnaker dengan 'menunggu bola', namun juga secara aktif melibatkan berbagai elemen OPD, baik di level provinsi, kabupaten, maupun desa.
		v	Pemerintah perlu melakukan koordinasi yang lebih terstruktur melibatkan pemerintah desa serta P3MI terkait untuk melakukan sosialisasi pasar kerja.
		vi	Pemerintah juga dapat mengidentifikasi para calo/ sponsor di daerah masing-masing melalui perangkat desa agar pemerintah dapat mengetahui pola dan pergerakan masyarakat dalam melakukan perekrutan.
		vii	Pemerintah juga dapat melibatkan organisasi kemasyarakatan di tingkat desa untuk melakukan sosialisasi terkait migrasi aman dan bahaya TPPO. Dukungan sosialisasi dapat juga dibangun bersama dengan elemen masyarakat sipil yang ada di tingkat nasional ataupun lokal.
		viii	Sosialisasi migrasi aman perlu juga mempertimbangkan keluarga PMI yang ditinggalkan, khususnya bagi keluarga perempuan PMI yang perlu mendapatkan penyuluhan lebih mengenai pola asuh anak tanpa sosok ibu.

No.	Temuan	No.	Rekomendasi
3	Terbatasnya sarana dan prasarana, serta luaran pendidikan dan pelatihan kerja bagi CPMI yang belum terstandar	ix	Pemerintah perlu segera melaksanakan perencanaan anggaran yang melibatkan sinergi antara pemerintah provinsi dan pemerintah daerah berbasis pada informasi yang akurat terkait dengan jumlah calon pekerja yang perlu mendapatkan pelatihan kompetensi.
4	Bervariasinya tingkat pemahaman Organisasi Pemerintahan Daerah dalam menjalankan fungsi pendidikan vokasi	x	Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus lebih berorientasi pada luaran yang meningkatkan kompetensi pekerja melalui pelatihan vokasi. Hal ini akan membebaskan dari pemikiran yang mengarah pada sertifikasi kompetensi sebagai prasyarat administratif keberangkatan saja.
		xi	Pemerintah perlu menerbitkan peraturan di level daerah yang mengatur lebih lanjut terkait kerjasama penyelenggaraan pelatihan kerja untuk CPMI, dan memperluas akses pelatihan melalui mekanisme pembiayaan yang diambil dari pemberi kerja.
5	Terbatasnya pemahaman terhadap aspek-aspek pemulangan PMI	xii	Pemerintah daerah perlu melakukan penghitungan jumlah PMI bermasalah yang dihitung secara rata-rata praktik penerimaan kepulauan PMI. Pada umumnya, periode pemulangan ini memiliki pola yang sama tiap tahunnya, sehingga pemerintah dapat fokus pada penyiapan anggaran pemulangan tahun-tahun berikutnya berdasarkan tren yang ada.
		xiii	Pemerintah perlu memperlakukan sama, baik PMI yang prosedural maupun yang non-prosedural dalam hal pemulangan. Pada praktiknya, banyak PMI non-prosedural yang pulang, pada awalnya berangkat menggunakan jalur prosedural. Dalam konteks yurisdiksi hukum di Indonesia, pekerja dengan kasus semacam ini tak boleh mendapatkan penolakan pelayanan.
		xiv	Pemerintah perlu menyelenggarakan pemulangan dengan lebih memperhatikan faktor kesetaraan <i>gender</i> . Khususnya, pemerintah dapat memberikan pendampingan lebih pada rehabilitasi sosial khususnya kepada perempuan yang dipulangkan akibat kasus kekerasan seksual dan kekerasan domestik.
6	Tiadanya Standar Prosedur Pelaksanaan (SOP) dalam melaksanakan pemulangan PMI bermasalah	xv	Pemerintah Provinsi perlu melakukan pembinaan untuk pemulangan PMI dengan melakukan penyusunan SOP pemulangan. Hal ini diperlukan guna menghindari saling-lempar tanggung jawab antar-lembaga pemerintah saat terjadi kekurangan anggaran.
		xvi	Pemerintah Pusat perlu mempertegas bagian kewenangan untuk pemulangan, sehingga tidak terjadi tumpang-tindih dengan kewenangan daerah.

No.	Temuan	No.	Rekomendasi
7	Ketidakcocokan Data Kependudukan PMI	xvii	Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil untuk mengatasi adanya informasi yang tidak sesuai dengan kenyataan. Alur komunikasi yang baik dengan kepala desa dan kelurahan setempat perlu dibangun sehingga proses klarifikasi dapat berjalan dengan efektif.
		xviii	Ketidakcocokan data kependudukan seharusnya bisa dilaksanakan secara cepat melalui sistem online, sehingga perlu membangun dan meningkatkan kapasitas desa dalam membangun data migrasi berbasis desa.
		xix	Pemerintah daerah provinsi dan kabupaten perlu membangun pola koordinasi yang baik untuk meningkatkan kapasitas desa dalam meningkatkan upaya pendataan CPMI, PMI, ataupun PMI Purna.
8	Tidak berjalannya mekanisme pelaporan dan penegakan hukum di tingkat provinsi terhadap penempatan PMI non-prosedural	xx	Pemerintah perlu mengoptimalkan fungsi kanal-kanal pengaduan agar setiap permasalahan yang disampaikan oleh masyarakat dapat segera ditangani.
		xxi	Pemerintah juga dapat melibatkan elemen masyarakat sipil untuk penyelenggaraan perlindungan, baik di dalam maupun luar negeri.
9	Pemahaman Terkait UU 18/2017 Masih Sangat Terbatas di Kalangan Aparatur Organisasi Pemerintahan Daerah	xxii	Pemerintah perlu melakukan sosialisasi atas peraturan perundang-undangan yang diterbitkan agar tidak menimbulkan multi-interpretasi dan tidak meleset dalam pengaplikasiannya.
		xxiii	Pemerintah membuka ruang diskusi seluas-luasnya dan melaksanakannya secara proaktif agar membantu peningkatan pemahaman OPD terhadap pelaksanaan UU 18/2017.
10	Kurang Maksimalnya Sarana/Prasana Penyebaran Informasi Pasar Kerja dan Migrasi Aman	xxiv	OPD di level kabupaten dan desa perlu melakukan evaluasi bersama terhadap peralatan dan sarana/prasarana penyebaran informasi yang memadai.
		xxv	Pemerintah Provinsi dan Kabupaten perlu mengawasi dan membina pengelolaan sistem informasi di tingkat desa, terus melakukan perbaikan sistem informasi secara inklusif, dan jika diperlukan dapat bekerjasama dengan pihak ketiga seperti universitas.

No.	Temuan	No.	Rekomendasi
11	Tidak adanya langkah koordinatif dan proaktif untuk melakukan pendataan C/PMI/Purna	xxvi	Pemerintah perlu melakukan evaluasi di masing-masing pihak agar dapat mengidentifikasi permasalahan dan potensi yang bisa dioptimalkan untuk melakukan pendataan.
		xxvii	Pemerintah Provinsi perlu melakukan pembinaan dan pengarahan agar pemerintah kabupaten dan desa dapat bersinergi membangun basis data yang tepat dan aktual.
12	Tingginya Sentimen Ego Kelembagaan dan Rendahnya Pemahaman Terhadap Wewenang	xxviii	Pemerintah Daerah perlu memiliki komitmen untuk menerbitkan peraturan untuk dapat meningkatkan koordinasi otoritas dan wewenang masing-masing OPD agar dapat sinergis dan melakukan sinkronisasi atas perencanaan penganggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewanto, P. A. (2022). Understanding the Pattern of Placement and Recruitment of Migrant Workers in Southeast and East Asia: Costs, Challenges, and Recommendations.
- Febrinastri, F., & Firmansyah, I. (2023). Indonesia Dukung Reformasi Ketenagakerjaan dengan Meningkatkan Perlindungan Terhadap PMI. *suara.com*, 30 May. Retrieved from <https://www.suara.com/bisnis/2023/05/30/152527/indonesia-dukung-reformasi-ketenagakerjaan-dengan-meningkatkan-perlindungan-terhadap-pmi>
- Mishra, Lokanat (2016). Focus Group Discussion in Qualitative Research. *TechnoLEARN* Vol. 6: No. 1: p. 1-5. <https://ndpublisher.in/admin/issues/tIV6N1a.pdf>
- SBMI, UNDP, & IOM. (2021). *Memperkuat Kapasitas Desa Untuk Pelindungan dan Pemberdayaan Pekerja Migran: Praktik Terbaik Selama Pandemi Covid-19*. Jakarta: International Organization for Migration (IOM) Indonesia.



Untuk informasi lebih lanjut :



United Nations Development Programme (UNDP) Indonesia
Migration Governance for Sustainable Development in Indonesia
Democratic Governance and Poverty Reduction Unit

Menara Thamrin, Lt. 7-9, Jl. M.H. Thamrin Kav. 3 Jakarta 10250, Indonesia
Telp. : +62-21-29802300 Fax : +62-21-39838941
www.id.undp.org



Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI)

Kompleks Rukan Grand Siaga
Jl. Siaga Raya No. 3A, RT 19 /RW 01, Pejaten Barat
Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12510, Indonesia
Telp. : +62-21-7919 3879 Email: sekretariat@sbmi.or.id
www.sbmi.or.id

PENELITIAN INI DIDUKUNG OLEH :



**Migration
Multi-Partner
Trust Fund**



**UNITED
NATIONS
INDONESIA**
.....