Laporan Pemantauan **HAM PEKERJA MIGRAN** & Mekanisme Penanganan **KORBAN** Pelanggaran **HAM**

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

2013

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR KOMNAS PEREMPUAN ix

KATA PENGANTAR LAPORAN xv

UCAPAN TERIMA KASIH xvii

PENDAHULUAN 1

A. Pengantar 1
B. Gambaran Umum Kondisi Pekerja Migran 3
C. Kerangka Konsep 4
C. 1. Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia 6
C. 2. Pemangku Kewajiban & Pelaku Pelanggaran HAM 7
D. Tujuan Pemantauan 9
E. Keterbatasan Pemantauan 10

METODE DAN CAKUPAN PEMANTAUAN 13

A. Prinsip & Pendekatan Pemantauan 13
B. Ruang Lingkup Pemantauan 14
C. Teknik Pengumpulan Data 15
D. Narasumber 15
E. Wilayah Pemantauan 16
F. Gambaran Umum & Wilayah Sebaran Narasumber 17
F.1. Persiapan Migrasi 17
F.1.1. Provinsi Nusa Tenggara Barat 17
F.1.2. Penampungan PPTKIS 19
F.2. Masa Bekerja / Negara Tujuan 19
F.2.1. Malaysia 19
F.2.2. Singapura 21

F.3. Wilayah Transit & Perbatasan 24
F.3.1. Provinsi Kepulauan Riau 24
F.3.2. Provinsi Kalimantan Barat 26
F.4. Kepulangan/ Pasca Bekerja 29
F.4.1. Gedung Pendataan & Kepulangan Pekerja Migran 29

TEMUAN-TEMUAN INFORMASI DAN FAKTA 31

A. Fakta Pelanggaran Hak Asasi Manusia 31
A.1. Latar Belakang Korban 31
A.2. Bentuk-Bentuk Pelanggaran HAM dan Hak yang dilanggar 34
A.3. Pelanggaran HAM yang Berlapis 42
A.4. Korelasi Jenis Pekerjaan yang diampu Pekerja Migran dengan Jenis Pelanggaran HAM 43
A.5. Lokus / Tempat Pelanggaran HAM 44
A.6. Aktor / Pelaku Pelanggaran HAM 47
A.7. Laporan Korban dan Penanganannya 47
A.8. Penanganan Kasus Tanpa Laporan 48
A.9. Pekerja Migran dan Perdagangan Manusia 48
A.10. Dampak Migrasi di Daerah Asal 49
A.11. Daerah Perbatasan 51
A.12. Kondisi Pekerja Migran di Tahanan 51

B. Fakta Proses Migrasi : Regulasi & Pelaksanaannya 52
B.1. Perekrutan dan Penempatan 52
B.1.1. Pengurusan Dokumen 53
B.1.2. Struktur dan Beban Biaya Penempatan 54
B.1.3. Pendidikan dan Pelatihan Melalui Balai Latihan Kerja 56
B.1.4. Penampungan Sebelum Pemberangkatan 57
B.1.5. Pembekalan Akhir Pemberangkatan 58
B.1.6. Perjanjian Antar Negara dan Efektifitasnya 58

B.1.7. Moratorium 59
B.1.8. Penempatan oleh Mitra Usaha 60
B.1.9. Perlindungan Melalui Asuransi 61
B.2. Pemulangan dan Pendataan di Gedung Pemulangan dan Pendataan (GPK) atau GPK Selapajang Bandara Soekarno-Hatta 62
B.2.1. Eksploitasi Terhadap Pekerja Migran oleh Kartel Penukaran Valas 65
B.2.2. Eksploitasi Terhadap Pekerja Migran oleh Toko-toko yang Beroperasi di seputar GPK 65
B.2.3. Eksploitasi Terhadap Pekerja Migran oleh Kartel Angkutan Pemulangan 65
B.2.4. Penanganan dan Pemulihan yang Tidak Sensitif Korban 66
B.2.5. Layanan Khusus 67
C. Fakta Mekanisme Penanganan & Pemulihan Korban: Regulasi & Pelaksanaannya 69
C.1. Layanan Pendataan dan Pemulangan di Daerah 69
C.2. Pemulihan Melalui Shelter Pemerintah 72
C.3. Komisi Perlindungan Pekerja Migran di Daerah 75
C.4. Penanganan dan Pemulihan Melalui Kerjasama Antar Pemerintah Daerah 76
C.5. Penanganan dan Pemulihan di Negara Tujuan Bekerja 77
C.6. Pemulihan Hak Melalui Pengadilan di Indonesia 80
C.7. Penanganan dan Pemulihan oleh Lembaga Pendamping di Dalam dan Luar Negeri 84
C.8. Penanganan Deportasi 86
C.9. Reintegrasi 87

ANALISIS : MENYOAL PERTANGGUNGJAWABAN 89

A. Keterlibatan dan Pertanggungjawaban Aktor 89

1. Aktor Negara 90

1.1. Pemalsuan Dokumen 90

1.2. Pelanggaran Hak informasi 92

1.3. Penipuan 94

1.4. Eksploitasi di penampungan 96

1.5. Eksploitasi di Tempat Kerja 97

1.6. Kekerasan Fisik, Psikis dan Seksual 99

1.7. Eksploitasi pada saat Kepulangan 99

1.8. Deportasi 99

1.9. Penyelundupan Migran 100

1.10. Perdagangan Perempuan dan Anak 101

1.11. Perbudakan/ Perhambaan / Kerja Paksa 102

2. Aktor Non-Negara 103

2.1. Pemalsuan Dokumen 103

2.2. Pelanggaran Hak Informasi 104

2.3. Penipuan 105

2.4. Pemerasan 106

2.5. Eksploitasi di Penampungan 107

2.6. Eksploitasi di Tempat Kerja 107

2.7. Eksploitasi pada Saat Kepulangan 108

2.8. Kekerasan FIsik, Psikis dan Seksual 108

2.9. Deportasi 109

2.10. Penyelundupan Migran 109

2.11. Perdagangan Perempuan dan Anak 110

2.12. Perbudakan dan Perhambaan Paksa 111

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI 113

A. Kesimpulan 113

B. Rekomendasi 114

B.1. Rekomendasi Umum 114

B.2. Rekomendasi Khusus 116

LAMPIRAN 127

Tabel Kerangka Hukum 128

Employment of Foreign Manpower Act (Chapter 91A), Ministry of Manpower Singapore 139

MoU Indonesia & Malaysia mengenai PLRT, 2006 & 2011 148

PENULIS

Asfinawati
Yuni Asriyanti

PENYUNTING

Yuniyanti Chuzaifah

TIM PEMANTAU

Agustinus Supriyanto
Asma'ul Khusnaeni
Agus Suntoro
Sri Nur Fathya
Kunthi Tridewiyanti
Sri Candra Wulaningsih
Sri Nurherwati
Tumbu Saraswati
Yuniyanti Chuzaifah
Yuni Asriyanti

PENGELOLA DATA

Agus Suntoro
Asma'ul Khusnaeni
Sri Nur Fathya
Sri Candra Wulaningsih

TIM PEMBACA AKHIR

Agustinus Supriyanto
Kunthi Tridewi
Ninik Rahayu
Sri Nurherwati
Tumbu Saraswati
Yoseph Adi Prasetya
Yuniyanti Chuzaifah

Pengantar Komnas Perempuan

Napak Jejak Advokasi Hak-Hak Pekerja Migran

Sejak tahun 1990-an mengadvokasi hak-hak buruh migran bersama kelompok perempuan, kuantitas dan kualitas kasus nyaris sulit dibedakan. Komnas Perempuan mencatat langkah maju, antara lain, ratifikasi Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya. Ada cara pandang yang menggeliat di lingkungan pejabat negara, antara lain respon atas kasus pekerja migran tidak berdokumen tidak se-ekstrim dulu yang hanya berorientasi pada mereka pekerja berdokumen. Namun dalam praktek lapangannya memang masih terjadi diskriminasi karena status tersebut. Isu pekerja migran dewasa ini, juga sudah dianggap isu politis, dibanding dahulu melihat kasus hanya sepermil, atau bahkan menyembunyikannya. Berbagai kementerian, bahkan Menteri Koordinator Politik dan Keamanan (Menkopolhukham) kerap terlibat, walau kordinasi dan kompartementasinya masih dalam. Yang menarik, dalam kemasan isu perdagangan manusia (*trafficking*), semua Aparat Penegak Hukum (APH) nyaris terlibat dalam mendalami isu ini karena kucuran dana yang tidak sedikit, yang nyaris setara dengan sosialisasi isu korupsi. Namun pola-pola reaktif kasuistik masih tak berubah dari satu dekade ke dekade lainnya.

Kalau kita lihat Produksi kebijakan tidak sedikit, bahkan diiringi dengan dibuatnya atau berganti-gantinya kelembagaan. Tetapi berbagai intervensi diatas tak kunjung menekan kasus-kasus yang membubung, khususnya kekerasan seksual yang tidak ada penyelesaian yang berbasis hak asasi. Selain itu kebijakan yang diambil kerap parsial dan sepihak. Antara lain, kebijakan moratorium dengan Malaysia contohnya, hanya Indonesia yang memberlakukan moratorium tersebut, tetapi Malaysia justeru menantang bahwa mereka tidak pernah melarang warga Indonesia bekerja disana. Karenanya arus persoalan terus membanjir, dan semakin komplek, terutama memicu metamorfosis dari migrasi menjadi perdagangan manusia.

Upaya NHRI ; Memantau untuk Koreksi Sistem

Merespon berbagai persoalan diatas, Komnas Perempuan punya sejarah panjang melakukan advokasi migran, sepanjang keberadaannya. Setidaknya

pada periode ini 2010-2014 mencoba melanjutkan dan melakukan sejumlah hal, antara lain :

A. Pemantauan

Sebagai mekanisme HAM nasional, Komnas HAM dan Komnas Perempuan berusaha membuat pemantauan yang semangat dasarnya menyerupai penyelidikan nasional (*national inquiry*), yang kurang lebih seperti yang pernah digunakan untuk memantau persoalan masyarakat Aborigin di Australia. Ide awalnya (sejak periode sebelumnya) adalah pelibatan besar-besaran pubik dan elemen apapun di Indonesia untuk menyerahkan temuannya ke lembaga HAM. Namun dalam perjalanannya tidak bisa dilakukan dengan pola ideal tersebut, karena perbedaan konteks terutama pemahaman HAM di publik, keterbatasan daya dan dana, serta pergantian komisioner di kedua institusi HAM di atas. Walau perkembanganya demikian, namun instrumen pemantuan yang digunakan diupayakan partisipatif dengan pelibatan berbagai pemangku tanggung jawab dan pemangku pembelaan untuk menuangkan dan merumuskan instrumen pemantauan ini. Dalam proses pemantauan, berusaha memantau sejumlah tempat, baik di agen, terminal transit, pusat pendidikan, asal migran, wilayah perbatasan, penjara-tahanan, penampuangan (*shelter*), dll, dengan mewawancara migran dan keluarganya, institusi negara pusat- daerah dan negara tujuan, agen di negara tujuan, dll. Paradigma yang digunakan berbasis HAM dan keadilan gender.

B. Advokasi Nasional

Komnas Perempuan terlibat dalam proses penyusunan revisi Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri yang berubah menjadi RUU Perlindungan Pekerja Indonesia Luar Negeri dengan berbagai ide, diantaranya ; hentikan impunitas dengan mengedepankan proses hukum, baik bagi badan hukum dan perorangan pelaku kekerasan dan pelanggaran kepada pekerja migran, pelibatan organisasi masyarakat sipil (*CSO*) dan publik dalam pengawasan, kejelasan fungsi dan peran pelaksana-pengawasan dan perlindungan, pelibatan daerah, minimalisasi peran pihak swasta dalam hal ini PPTKIS/PJTKI, optimalisasi pendidikan dengan reduksi monopoli institusi pendidikan, mengacu pada Konvensi Migran 1990 dan Konvensi ILO 189 tentang kerja layak bagi PRT. Selain itu, Komnas Perempuan secara intensif mengadvokasi ratifikasi Konvensi Migran 1990 hingga akhirnya diratifikasi oleh pemerintah Indonesia. Saat ini

Komnas Perempuan juga terus mengadvokasi agar Konvensi ILO 189 tentang Kerja Layak bagi PRT juga turut diratifikasi. Dalam proses perumusan Konvensi ILO 189, Komnas Perempuan turut terlibat aktif dalam proses penyusunannya, baik pada tingkat nasional dan internasional pada forum ILO. Selain itu, Komnas Perempuan juga sedang berproses untuk memastikan adanya sistem pemulihan bagi pekerja migran yang menjadi korban, terutama korban kekerasan seksual, dan pentingnya otoritas daerah turut bertanggung jawab, bukan dikembalikan ke keluarga saja.

C. Advokasi Internasional

Sebagai mekanisme HAM, salah satu mandat Komnas Perempuan adalah memperkuat mekanisme HAM internasional dengan menyerahkan laporan saat Indonesia ditinjau dalam forum Perserikatan Bangsa-Bangsa. Kekuatan lembaga HAM adalah menyerahkan laporan berbasis pada fakta hasil pemantauan, termasuk temuan dari proses pemantauan ini.

Komnas Perempuan intensif mengusung isu pekerja migran pada komite Cedaw, ICCPR, *Universal Periodic Review* (UPR) Dewan HAM PBB, baik dari level nasional melibatkan berbagai mitra untuk memperkuat laporan dan mendorong organisasi masyarakat sipil membuat laporan, intervensi di PBB untuk mengawal adopsi laporan dan rekomendasi penting, serta mengawal rekomendasi saat kembali di tanah air. Tujuan advokasi internasional untuk memperkuat keberadaban HAM di level nasional. Beberapa rekomendasi yang harus dijalankan pemerintah Indonesia berdasarkan hasil kompilasi rekomendasi advokasi internasional Komnas Perempuan, antara lain;

1. Ratifikasi Konvensi ILO No. 189 tentang Kerja Layak bagi PRT dan pengesahan RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dan menjamin memasukkan upah minimum, lembur, regulasi jumlah kerja per hari, keamanan sosial, hak untuk bergerak dan mengakses informasi (Rekomendasi CEDAW dan UPR)

2. Mengundang Special Rapporteur on Trafficking in Persons, khususnya perempuan dan anak, untuk datang ke Indonesia (UPR).

3. Tentang perdagangan manusia (*Trafficking*) dan Eksploitasi Prostitusi (CEDAW) :

- Peningkatan kesadaran terhadap pekerja migran perempuan, termasuk di area pedesaan tentang bahaya perdagangan manusia dan bagaimana hal ini beroperasi
- Mengumpulkan data dan membentuk mekanisme yang tepat untuk membantu dan mendukung korban perdagangan manusia
- Memperkuat mekanisme investigasi, penangkapan dan penghukuman bagi pelaku perdagangan dan menjamin penegakan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Tindak Pidana Perdagangan Orang untuk menghapus kejahatan perdagangan manusia; dan
- Meningkatkan kerjasama bilateral, regional dan internasional dengan Negara asal, transit dan tujuan untuk mencegah perdagangan lewat pertukaran indormasi dan mengharmonisasikan prosedur hukum
- Melakukan pendekatan komprehensif bagi perempuan yang ingin meninggalkan prostitusi dan menjamin bahwa anak dibawah umur mendapat dukungan yang dibutuhkan untuk direhabilitas dan direintegrasikan kedalam masyarakat
- Melanjutkan upaya pencegahan dan penghapusan perdagangan manusia; memperketat hukuman bagi pelaku

4. Tentang Perempuan Pekerja Migran (CEDAW) :

- Mengembangkan kesepakatan dan kerjasama dengan negara-negara dimana Indonesia mengirimkan tenaga kerja dan membentuk mekanisme di negara tujuan untuk menangani pelanggaran HAM perempuan selama bekerja
- Melihat persoalan terkait dengan resiko eksploitasi pekerja migran yang tidak terlatih, penahanan paspor dan hutang-hutang mereka dengan agen yang merekrut
- Memperkuat inspeksi dari agen yang merekrut dan pusat melatihan untuk mengawasi pelanggaran HAM, mendorong hukuman bagi perusahaan yang gagal menghormati hak pekerja yang direkrutnya, menangkap dan menghukum orang-orang yang melakukan proses rekrutmen illegal, termasuk pelaku perdagangan perempuan pekerja migrant untuk buruh paksa dan eksploitasi seksual
- Menyediakan bantuan hukumbagi pekerja migran

5. Tentang kecenderungan turisme seks dan perdagangan orang (ICCPR) :

   - Mengidentifikasi korban perdagangan orang dan menjamin pengumpulan data yang sistematik tentang perdagangan orang, yang harus dipilah berdasarkan usia, jenis kelamin, asal etnis dan fokus pada alur perdagangan tersebut berasal, menuju serta transit melalui teritori mana.
   - Mengintensifkan program pelatihan kepada petugas kepolisian, personil yang bertanggungjawab di area perbatasan, hakim, pengacara dan personil relevan lainnya dalam rangka meningkatkan pemahaman mengenai fenomena ini serta hak-hak korban
   - Menjamin bahwa semua pelaku perdagangan orang diinvestigasi, diadili dan dihukum dengan sanksi yang layak
   - Menjamin perlindungan, reparasi dan kompensasi yang layak bagi korban

Seluruh rekomendasi tersebut jangan hanya menjadi macan kertas, tetapi penting dibunyikan dan dikawal bersama.

Penutup dan Apresiasi

Proses penting yang sedang dicerna Komnas Perempuan, bahwa pemiskinan perempuan, termasuk didalamnya pengabaian perlindungan pekerja migran, sudah saatnya dianggap sebagai pelanggaran HAM berat.

Tentu ini bukan PR lembaga HAM saja, tetapi mitra-mitra KP, termasuk organisasi masyarakat,serikat pekerja migran penting ambil peran strategis untuk mengawal langkah panjang diatas, termasuk rekomendasi hasil pemantauan.

Pada akhirnya, dengan terimakasih pada berbagai pihak komisioner periode sebelumnya baik Komnas HAM dan Komnas Perempuan, Gugus Kerja Pekerja Migran yang intensif mengawal pemantauan ini dengan Bapak Agustinus Supriyanto (ketua GK Pekerja Migran), Ibu Sri Nurherwati dan Ibu Tumbu Saraswati (Komisioner) dengan kerja keras Badan Pekerja, Yuni Asriyanti dan Sri Candra Wulaningsih, beserta seluruh tim Komnas Perempuan dan Komnas HAM yang pernah terlibat dalam pemantauan ini. Terakhir, kepada Asfinawati, yang bersekutu menjadi bagian dari tim penulis.

Tentu banyak pihak yang tak tersebut tapi pasti berperan besar dalam proses panjang pemantauan hingga terbitnya hasil pemantauan ini.

Jakarta, 1 Agustus 2013

Yuniyanti Chuzaifah
Ketua Komnas Perempuan (2010-2014)

Ucapan Terima Kasih

Mayoritas pekerja migran adalah perempuan dan mereka rentan terhadap kekerasan. Sebagai *National Human Rights Institution* (NHRI), Komnas Perempuan terpanggil untuk menyajikan hasil pemantauannya khususnya terkait dengan kondisi HAM Pekerja Migran. Sesuai dengan mandat yang disandang Komnas Perempuan, uraian dalam buku ini juga mencakup mekanisme penanganan korban pelanggaran HAM. Oleh karena itu buku ini diberi judul "Laporan Pemantauan HAM Pekerja Migran dan Mekanisme Penanganan Korban Pelanggaran HAM". Buku laporan ini menyoroti temuan-temuan informasi dan fakta yang diperoleh tim pemantau di lapangan, mekanisme pertanggungjawaban para aktor baik aktor Negara maupun aktor bukan Negara menyangkut pelanggaran yang terjadi. Di akhir tulisan laporan ini selain ditarik kesimpulan, juga disajikan sejumlah rekomendasi bagi pelbagi pihak terkait.

Dengan telah tersusunnya buku laporan pemantauan ini, diucapkan terima kasih kepada semua pihak yang ikut aktif dalam penyusunan buku ini. Pertama-tama, ucapan terima kasih dihaturkan kepada semua narasumber dalam wawancara dan diskusi kelompok terfokus dalam kaitannya dengan pemantauan kondisi HAM pekerja migran.

Selanjutnya, ucapan terima kasih disampaikan kepada keseluruhan tim penulisan laporan pemantauan. *Pertama*, terima kasih disampaikan kepada tim pemantau yang terdiri dari Sdri. Asma'ul Khusnaeni, Sdr. Agus Suntoro, Sdri. Sri Nur Fathya, Ibu Kunthi Tridewiyanti, Sdri. Sri Candra Wulaningsih, Sdri. Yuni Asriyanti, Ibu Sri Nurherwati, Ibu Tumbu Saraswati, dan Ibu Ibu Yuniyanti Chuzaifah. *Kedua*, terima kasih diberikan kepada tim pengelola data yang terdiri dari Sdr. Agus Suntoro, Sdri. Asma'ul Khusnaeni, Sdri. Nur Fathya, dan Sdri. Sri Candra Wulaningsih. *Ketiga*, ucapan terima kasih dihaturkan kepada tim pembaca akhir yang terdiri dari Ibu Kunthi Tridewi, Ibu Ninik Rahayu, Ibu Sri Nurherwati, Ibu Tumbu Saraswati, Bapak Yoseph Adi Prasetya, dan Ibu Yuniyanti Chuzaifah. *Keempat*, terima kasih disampaikan kepada tim penulis yang terdiri dari Sdri. Asfinawati dan Sdri. Yuni Asriyanti, yang menuangkan data, olah data, dan pemikiran-pemikiran dari para narasumber, tim pemantau, pengelola data, dan tim pembaca akhir, ke dalam laporan pemantauan ini. *Kelima*, ucapan terima kasih disampaikan kepada Ibu Yuniyanti Chuzaifah,

yang di tengah kesibukannya sebagai Ketua Komnas Perempuan, berkenan menyunting laporan pemantauan tersebut, sehingga tersaji buku ini di hadapan sidang pembaca. Secara khusus, ucapan terima kasih disampaikan kepada AUSAID dan Hivos yang telah memberikan dukungannya sehingga kegiatan pemantauan, proses penulisan dan penyelesaian penulisan hasil pemantauan ini dapat berjalan dengan lancar.

Tiada gading yang tidak retak. Laporan pemantauan ini tidak lepas dari keterbatasan dan kekurangan. Segala kritik dan saran membangun diterima dengan baik untuk penyempurnaan laporan pemantauan ini.

Jakarta, 1 September 2013

Agustinus Supriyanto

Ucapan Terima Kasih

Komnas Perempuan mengucapkan penghargaan dan terima kasih atas kerjasama dan dukungan dalam Pemantauan HAM Pekerja Migran dan Mekanisme Penanganan Korban Pelanggaran HAM kepada :

1. Para Korban yang bersedia diwawancarai dan berdiskusi
2. Kedutaan Besar RI di Singapura
3. Kedutaan Besar RI di Kuala Lumpur
4. Konsulat Jenderal RI di Johor Baru
5. Konsulat Jenderal RI di Kuching, Sarawak
6. Koordinator dan pengurus Solidaritas Migran Scalabrini Batam
7. Ketua dan Anggota Indonesia Family Network (IFN) Singapura
8. Ketua dan Anggota Himpunan Penata Laksana Rumah Tangga Indoenesia di Singapura (HPLRTIS)
9. Koordinator dan Penghuni Shelter KBRI Singapura
10. Koordinator dan Penghuni Shelter KJRI Johor Baru Malaysia
11. Koordinator dan Penghuni Shelter KBRI Kuala Lumpur
12. Koordinator dan Penghuni Shelter KJRI Kuching
13. Pengadilan Negeri Pontianak
14. Pengadilan Negeri Mataram
15. Biro Perempuan dan Anak Provinsi Kepulauan Riau
16. Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Kota BatamBiro Perempuan dan Anak Provinsi Kalimantan Barat
17. BNP2TKI
18. Ketua Satgas Pemulangan TKI di Gedung Pendataan dan Kepulangan TKI di Bandara Soekarno Hatta.
19. BP3TKI Pontianak
20. P4TKI Entikong
21. LTSP Provinsi NTB
22. BP3TKI Mataram
23. PPTKIS PT AL
24. PPTKIS PT Y
25. PPTKIS PT AM
26. Pendamping Korban di Kabupaten Sambas
27. Pendamping Korban di Kabupaten Singkawang
28. SBMI Provinsi NTB
29. LSM Anak Bangsa Entikong
30. Perkumpulan Pancakarsa
31. Imigrasi Entikong
32. Setara Kita
33. Shelter UPPA Renata Poltabes Barelang

Daftar **Singkatan :**

APH	: Aparat Penegak Hukum
BP3TKI	: Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
BNP2TKI	: Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
Direktorat	: Direktorat Perlindungan Warga Negara Indonesia perlindungan dan WNI dan BHI Badan Hukum Indonesia
Disnaker	: Dinas Tenaga Kerja
Ekosob	: Ekonomi, Sosial dan Budaya
FGD	: *Focus Group Discussion*
GPK	: Gedung Pendataan dan Kepulangan
Hiv	: *Human Immunodeficiency Virus*
HPLRTIS	: Himpunan Penata Laksana Rumah Tangga Indonesia di Singapura
IT centre	: *Information Technology Centre*
IFN	: *Indonesia Family Network*
KBRI	: Kedutaan Besar Republik Indonesia
Kapolda	: Kepala kepolisian Daerah
Kemlu	: Kementrian Luar Negeri
Kemenaker	: Kementrian Tenaga Kerja
Keppres	: Keputusan Presiden
KJRI	: Konsulat Jendral Republik Indonesia
Komnas HAM	: Komisi Nasional Hak Azasi Manusia
Komnas Perempuan	: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan
KPTKI	: Komisi Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
KTKLN	: Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri
KTP	: Kartu Tanda Penduduk
KUHP	: Kitab Undang-undang Hukum Pidana
LBH	: Lembaga Bantuan Hukum
LoI	: *Letter of Intent*
LTSP	: Layanan Terpadu Satu Pintu

MoU	: *Memorandum of Understanding*
MoM	: *Minister of Manpower*
NTB	: Nusa Tenggara Barat
NTT	: Nusa Tenggara Timur
PAP	: Pembekalan Akhir Pemberangkatan
Pemkot	: Pemerintah Kota
Perda	: Peraturan Daerah
Perpres	: Peraturan Presiden
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PP	: Peraturan Pemerintah
PNBP	: Penerimaan Negara Bukan Pajak
PPT	: Pusat Pelayanan Terpadu
PPTKIS	: Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta
PLRT	: Penata Laksana Rumah Tangga
PRT	: Pekerja Rumah Tangga
PS	: Pekerja Seks
P4TKI	: Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
PTK-M	: Pejabat Tenaga Kerja Malaysia
Puskesmas	: Pusat Kesehatan Masyarakat
RELA	: Pasukan Ikatan Relawan Rakyat Malaysia
RPA	: Ruang Penitipan Anak
RM	: Ringgit Malaysia
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
SBMI	: Serikat Buruh Migran Indonesia
Sipol	: Sipil dan Politik
SKPD	: Satuan Kerja Perangkat Daerah
SMS	: Solidaritas Migran Scalabrini
SOP	: *Standard Operating Procedure*
SPM	: Standar Pelayanan Minimal
TG	: Tiket Gratis
TN	: Tiket Normal

TR	: Tiket Tagihan di Rumah
TKI	: Tenaga Kerja Indonesia
UNDP	: *United Nations Development Programme*
UPPA	: Unit Pelayanan Perempuan dan Anak
USD	: *United States Dollar*
UU PPTKILN Tenaga Kerja	: Undang-undang Penempatan dan Perlindungan Indonesia ke Luar Negeri
UPR	: *Universal Periodic Review*

PENDAHULUAN

A. Pengantar

Komisi Nasional anti Kekerasan terhadap Perempuan dan Komisi nasional Hak Asasi Manusia adalah dua lembaga HAM nasional yang bekerja untuk memajukan, memenuhi, melindungi dan menegakkan Hak asasi Manusia di Indonesia. Komnas Perempuan berdiri berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 181 Tahun 1998 yang kemudian diperbaharui dengan Peraturan Presiden (Perpres) RI No. 65 Tahun 2005. Mandat Komnas Perempuan berdasarkan Perpres RI Nomor 65 Tahun 2005 adalah : (a) menyebarluaskan pemahaman tentang segala bentuk kekerasan terhadap perempuan di Indonesia; (b) mengembangkan kondisi yang kondusif bagi penghapusan segala bentuk kekerasan bagi upaya perlindungan HAM; (c) meningkatkan upaya pencegahan dan penanggulangan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan. Sedangkan Komnas HAM berdiri berdasarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dengan fungsi dan kewenangan sebagaimana dalam Pasal 86 UU tersebut.

Sepanjang 30 tahun sejarah migrasi pekerja Indonesia, kondisi dan posisi pekerja migran masih memprihatinkan. Persoalan yang dihadapi sangat kompleks. Hampir dalam tiap tahapan migrasi ; masa rekrutmen, saat bekerja dan pemulangan dari negara tempat bekerja ke daerah asal. Kategori persoalan yang dihadapi oleh pekerja migran juga sangat beragam, dari soal pelanggaran hak sebagai pekerja hingga persoalan pelanggaran HAM. Persoalan lain yang dihadapi oleh pekerja migran utamanya perempuan adalah kerentanan khusus yang dihadapi, baik karena persoalan relasi kuasa gender yang timpang dalam keluarga, jenis-jenis kerja yang dilakukan dan status migrasi mereka. Kerentanan pekerja migran dalam tiap tahapan migrasi dan berbagai persoalan pelanggaran HAM pada saat bekerja dan kembali ke tanah air masih menjadi persoalan keseharian yang dialami oleh pekerja migran. Akan tetapi seringkali cara pandang terhadap berbagai persoalan pelanggaran HAM yang dialami pekerja migran masih dilihat sebagai persoalan partikular kasus per kasus, bukan merupakan masalah sistemik.

Pada sisi yang lain, mekanisme yang tersedia untuk penyelesaian kasus pekerja migran belum menyentuh keseluruhan pengalaman kekerasan dan kerentanan

yang dialami pekerja migran. Beberapa kelemahan dalam penyelesaian kasus-kasus yang dialami oleh pekerja migran antara lain; belum adanya sistem penanganan yang komprehensif baik saat masa perekrutan, saat bekerja dan kembali ke daerah asal, tidak adanya pengawasan dalam penyelesaian kasus, tidak adanya sistem pemulihan bagi pekerja migran yang menjadi korban dan tidak jelasnya alokasi pembiayaan untuk penanganan kasus-kasus pekerja migran, baik dalam hal jumlah dan pengelolaan. Kerancuan pembagian peran dan tanggung jawab perlindungan, antara pemerintah dan sektor swasta, baik asuransi maupun PPTKIS. Lebih jauh lagi dapat dikatakan, sistem perlindungan dan penempatan pekerja migran masih belum cukup optimal mengupayakan pemenuhan perlindungan HAM pekerja migran.

Pada 2006 Komnas Perempuan menggagas sebuah forum regional Asia yang dinamakan *The Jakarta Process*, yaitu forum antar lembaga HAM Nasional yang diikuti oleh enam lembaga HAM meliputi : Komnas HAM Indonesia, Komnas Perempuan Indonesia, Komnas HAM Malaysia, Komnas HAM Filipina, Komnas HAM Sri Lanka. Tujuan dari pertemuan ini adalah untuk meningkatkan efektifitas lembaga-lembaga HAM nasional dalam upaya melindungi HAM pekerja migran khususnya pekerja migran yang tidak berdokuman dan pekerja migran perempuan di sektor rumah tangga.

Dari forum *The Jakarta Process* Komnas Perempuan mengambil peran dan strategi dalam bentuk tiga hal ; melakukan pengembangan konsep dan instrumen pemantauan HAM dan strategi pengimplementasiannya yang peka terhadap kerentanan khas pekerja migran perempuan; Melakukan pemantauan dan pengkajian terhadap pelanggaran HAM pekerja migran khususnya perempuan dan mekanisme penanganannya ; dan Mengembangkan jejaring dan aliansi strategis dengan kelompok-kelompok pemangku kepentingan baik masyarakat maupun institusi HAM yang bekerja untuk isu migran di tingkat nasional, regional dan internasional.

Untuk menjalankan tiga strategi tersebut, Komnas Perempuan bersama dengan Komnas HAM membuat memo kesepahaman (MoU) yang ditandatangani pada 19 Mei 2010 oleh kedua pimpinan lembaga Yuniyanti Chuzaifah dan Ifdhal Kasim. MoU ini merupakan kerja panjang yang sudah dilakukan sejak komisioner periode 2004-2009. Pada tahun 2008 Komnas Perempuan dan Komnas HAM, telah melakukan kerjasama untuk membuat dan mengembangkan instrumen pendokumentasian dan pemantauan HAM pekerja migran yang diharapkan dapat digunakan baik ditingkat nasional dan regional sebagai perangkat yang menjadi bagian penting dalam memberikan perlindungan optimal kepada

pekerja migran. Instrumen tersebut selanjutnya diharapkan berguna sebagai bahan referensi membangun standar perlindungan pekerja migran yang berperspektif HAM dan gender. Instrumen tersebut dinamakan instrumen pemantauan HAM pekerja migran dan mekanisme penanganan korban pelanggaran HAM.

Sebagai implementasi penggunaan instrumen tersebut, pada Mei – November 2010 Komnas perempuan baik bersama dengan Komnas HAM maupun sendiri-sendiri melakukan pemantauan HAM pekerja migran dan mekanisme penanganan korban pelanggaran HAM. Dari pemantauan ini diharapkan dapat ditemukan gambaran kondisi dan situasi HAM pekerja migran. Selanjutnya dapat menjadi dasar bagi perlindungan pekerja migran.

B. Gambaran Umum Kondisi Pekerja Migran

Perkembangan ekonomi global memungkinkan lalu-lintas perpindahan manusia terjadi dengan sangat mudah. Pola relasi kerja yang berkembang dalam globalisasi mengarah pada relasi kerja yang bersifat temporer atau sistem kontrak. Laporan dari UNDP (*United Nations Development Programme*) menyebutkan bahwa saat ini sekitar 740 juta orang melakukan migrasi internal. Sekitar 200 juta orang bermigrasi secara internasional. Pola migrasi internasional yaitu negara berkembang ke negara maju dan antar negara berkembang[1].

Indonesia merupakan salah satu negara yang penduduknya banyak bermigrasi ke luar negeri. Migrasi yang dilakukan bersifat temporer sebagai pekerja. Jumlah pekerja migran Indonesia di luar negeri diperkirakan 6 juta orang. Data resmi yang dilansir pemerintah, pada 2012 jumlah pekerja migran Indonesia 4,4 juta orang yang tersebar di 173 negara tujuan kerja. Jumlah ini jauh meningkat dibandingkan saat pemantauan ini dilakukan yaitu 3,2 juta orang yang tersebar di 41 negara tujuan kerja. Jumlah tersebut belum termasuk pekerja migran yang tidak berdokumen (*Irregular Migrant Workers)* yang diperkirakan setengah dari jumlah pekerja migran yang berdokumen. Kesimpangsiuran data tentang jumlah pekerja migran menunjukkan masalah sistem pendataan yang dimiliki oleh para pihak yang bertanggung jawab dalam tata kelola migrasi internasional tenaga kerja.

1 Human Development Report 2009 : Overcoming Barriers ; Human Mobility and Development, United Nation Development Program, 2009.

Persoalan kesimpang-siuran data juga terjadi pada jumlah kasus-kasus yang dialami oleh pekerja migran. Saat pemantauan ini dilakukan, jumlah kasus dicatat dari kepulangan pekerja migran di Gedung Pendataan dan Kepulangan (GPK) Selapajang pada 2010 terdapat 59.821 pekerja migran menghadapi masalah. Pada 2011, jumlah tersebut menurun, yaitu, 44.526 orang dan pada 2012 sejumlah 31.528 orang. Jenis-jenis kasus yang dialami antara lain, kekerasan seksual, penganiayaan dan penyiksaan, upah tidak dibayar, PHK sepihak dan lain-lain. Kasus-kasus tersebut adalah kasus yang dicatat Badan Nasional Penempatan & Perlindungan TKI (BNP2TKI) di GPK Selapajang, Tangerang Banten. Belum termasuk kasus yang dilaporkan kepada lembaga/ kementrian lain seperti Direktorat Perlindungan WNI BHI Kementrian Luar Negeri, Kementrian Tenaga Kerja dan lembaga-lembaga lain. Sementara itu mekanisme penyelesaian kasus dan pemulihan bagi pekerja migran yang menjadi korban pelanggaran hak belum cukup memadai, sehingga pengulangan kasus-kasus masih terus terjadi.

C. Kerangka Konseptual[2]

Konsep dan kerangka Hak Asasi Manusia (HAM) telah banyak dirumuskan oleh berbagai pihak baik di tingkat nasional maupun internasional. HAM adalah prinsip-prinsip yang berlaku universal. Keuniversalannya meletakkan prinsip HAM melingkupi prinsip kemanusiaan yang hakiki bagi semua manusia dimanapun tanpa batas-batas wilayah. Selain bersifat universal, hak asasi manusia sebagai hak yang melekat pada manusia tidak dapat dicabut (*inalienable*) oleh siapapun atas nama agama, budaya, politik, ataupun negara. Dengan demikian penegakan HAM seharusnya tidak mengenal adanya pembedaan suku, warna kulit, jenis kelamin, agama, bahasa, status politik, status sosial, dan sebagainya.

Dalam perkembangan pemikiran HAM, ada masa dimana HAM pernah ditekankan lebih pada hak-hak yang terkait dengan hak sipil dan politik; hak-hak yang melindungi kehidupan pribadi manusia dan otonomi manusia atas dirinya sendiri (otonomi atau kedaulatan individu) yang meliputi antara lain; hak hidup, hak bebas dari penyiksaan, hak berpikir, berkeyakinan, berkumpul, hak untuk mendapat proses hukum yang adil dan hak-hak lainnya. Masa ini dikenal sebagai generasi pertama HAM. Pada generasi berikutnya, yaitu generasi kedua, kerangka HAM dimotori dengan isu "Persamaan" dengan

2 Kerangka konseptual diambil dari Intrumen Pemantauan HAM Pekerja Migran dan Mekanisme Penanganan Korban Pelanggaran HAM, (Jakarta : Komnas Perempuan), 2009.

titik tekan perlindungan bagi hak-hak ekonomi, sosial dan budaya. Hak yang tercakup dalam kategori ini adalah; hak atas pekerjaan yang layak, hak atas jaminan sosial, hak atas pendidikan, hak atas kesehatan, hak atas pangan, hak atas perumahan, hak atas tanah, hak atas lingkungan yang sehat, dan hak terkait dengan seni dan budaya. Tuntutan pemenuhan terhadap hak ini adalah negara harus bertindak lebih aktif menyelenggarakan ketersediaan pemenuhan kebutuhan dasar manusia demi terciptanya persamaan sosial.

Generasi kedua ini diikuti oleh generasi ketiga yang memberi penekanan pada isu "Persaudaraan" dimana tekanan haknya adalah "hak solidaritas" dan "hak bersama". Jika pada generasi sebelumnya tekanan hak dan pemenuhan hak adalah hak individu, maka generasi ini memberi tekanan dimungkinkan hak kolektif selain hak asasi yang sifatnya perorangan. Pasca generasi ketiga merupakan perkembangan pemikiran yang terkini dan terpenting pada saat kini, dimana kerangka HAM yang universal telah semakin diterima dan bahkan semakin diperkuat dengan diakuinya prinsip HAM yang saling terkait dan saling membutuhkan antara hak sipil dan politik dengan hak ekonomi, sosial dan budaya.

Prinsip keterkaitan dan saling membutuhkan ini menekankan tidak ada hirarki dalam hak; hak apa yang lebih penting dari hak lainnya, dan tidak pula ada hak yang bisa berdiri sendiri. Hak ekonomi (hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak) tidak bisa dilepaskan dengan hak untuk mengeluarkan pikiran. Hak untuk politik (hak untuk menyampaikan pendapat, berorganisasi) juga sangat terkait dengan hak mendapatkan pendidikan. Saling keterkaitan dan saling membutuhkan hak adalah salah satu perkembangan HAM disamping beberapa kemajuan pemikiran HAM lainnya yang dimotori dengan adanya Deklarasi Wina (*Vienna Declaration 1993*). Disamping itu, Deklarasi Wina juga menekankan bahwa pelanggaran HAM dapat dan bahkan terjadi di wilayah domestik dimana dilakukan tidak saja oleh aktor negara, tetapi non negara (individu atau kolektif). Hal ini merubuhkan pandangan klasik HAM dimana selama ini pelanggaran HAM yang diakui adalah pelanggaran yang terjadi di wilayah publik dimana pelakunya adalah negara.

Deklarasi Wina (1993) adalah tonggak peneguhan ulang prinsip diskriminasi mengingat Deklarasi Wina (1993) memberikan pengakuan bahwa 'hak asasi perempuan sebagai hak asasi manusia' dan 'kekerasan terhadap perempuan baik yang terjadi di publik dan domestik, yang dilakukan oleh individu, masyarakat atau negara adalah pelanggaran hak asasi manusia'.

C.1. Prinsip-prinsip HAM

Beberapa prinsip utama dalam penegakan dan pemenuhan HAM yang telah diakui dan banyak diterima oleh berbagai negara :

1. **Prinsip persamaan (keadilan substantif)**. Prinsip ini didasarkan pada pandangan bahwa setiap orang dilahirkan bebas dan setara dalam menikmati haknya. kesetaraan ini mensyaratkan bahwa setiap orang harus diperlakukan sama dalam kondisi dan situasi yang sama. Namun, prinsip ini mengacu bahwa "perlakuan sama" demi "keadilan" adalah sebagai hasil/ tujuan. Dengan demikian, dalam proses untuk menjadi setara, perlakuan-perlakuan khusus sementara sebagai cara demi tercapainya tujuan adalah bagian dari yang disarankan, dan tidak dianggap sebagai perlakuan diskriminatif. Demikian pula, perlindungan khusus terkait dengan reproduksi biologis menjadi bagian dari apa yang disebut sebagai prinsip persamaan.

2. **Prinsip non diskriminasi**. Prinsip non diskriminasi adalah prinsip yang melarang adanya pembedaan atau pengucilan setiap orang baik karena suku, warna kulit, jenis kelamin, agama, bahasa, status politik, status sosial, dan sebagainya. Diskriminasi dapat saja terjadi secara langsung: dimana seseorang diperlakukan beda secara langsung maupun tidak langsung. Diskriminasi juga dapat terjadi secara tidak langsung, dimana diskriminasi terjadi sebagai dampak atau hasil dari tindakan dimana tindakan tersebut mempengaruhi orang tidak dapat menikmati haknya. Dalam perkembangannya diskriminasi telah diperluas cakupannya meliputi juga pembedaan terhadap seseorang atau kelompok orang termasuk karena pandangan politik, kepemilikan suatu benda, kelahiran, usia atau status lainnya.

3. **Kewajiban untuk Melindungi Kelompok Rentan Diskriminasi Berlapis**. Dalam relasi masyarakat yang beragam dan sejarah panjang penindasan atau pengabaian hak, ditemukan berbagai kelompok yang dianggap rentan diskriminasi. Beberapa kategori yang dimasukkan dalam kelompok rentan diskriminasi berlapis yang saling silang misalnya adalah; perempuan, anak, cacat, dan mereka yang masuk dalam kelompok minoritas di masyarakat (baik minoritas agama, suku, budaya, ataupun status sosial lainnya).

4. **Kewajiban Positif untuk Melindungi Hak-hak Tertentu.** Prinsip ini menekankan bahwa negara diasumsikan memiliki kewajiban utama dalam memberi perlindungan secara pro aktif dan memastikan terpenuhinya hak-

hak dan kebebasan dasar; seperti hak untuk hidup dan hak untuk bebas dari penyiksaan.

C.2. Pemangku Kebijakan dan Pelaku Pelanggaran HAM; Aktor Negara dan Non-Negara

Dalam sejarah HAM, khususnya dalam kerangka hukum HAM internasional klasik, pemangku kewajiban pemenuhan HAM adalah negara. Negara bertanggung jawab memenuhi, melindungi, menegakkan dan memajukan hak asasi manusianya setidaknya untuk warga negaranya, meliputi:

- Kewajiban untuk menghormati (*obligation to respect*) menuntut negara untuk tidak melakukan tindakan apapun yang dapat melanggar hak-hak dan kebebasan dasar individu.
- Kewajiban untuk melindungi (*obligation to protect*) menuntut negara untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan guna melindungi hak-hak dan kebebasan warga negara di dalam wilayahnya. Misalnya membuat undang-undang yang memberi perlindungan terhadap hak-hak perempuan.
- Kewajiban untuk memenuhi (*obligation to fulfill*) menuntut negara untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan guna menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar warga negaranya misalnya ; hak atas pekerjaan, layanan kesehatan dan standar hidup layak.
- Kewajiban untuk mempromosi (*obligation to promote*); menuntut negara untuk mempromosikan HAM dan setiap aspek penyelenggaraan negara dan kehidupan di masyarakat.

Kelalaian negara dalam melaksanakan kewajiban tersebut dapat mengarah kepada sebuah tindak pelanggaran HAM, di mana negara berperan sebagai pelakunya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam perkembangannya subjek hukum HAM yang diakui tidak hanya aktor negara, melainkan pula aktor non negara. Walaupun masih banyak perdebatan, namun aktor non-negara sebagai subjek hukum HAM mulai diterima. Dengan adanya Deklarasi Wina (1993) yang diikuti adanya instrumen-instrumen HAM dan perjanjian multilateral lainnya yang meletakkankan aktor non-negara sebagai subjek hukum internasional. Aktor non-negara yang diidentifikasi sebagai pemangku kewajiban pemenuhan HAM yaitu: a) korporasi multinasional; b) kelompok bersenjata; c) individu (dalam konteks pelanggaran berat HAM).

Begitupun dalam hal pelaku atau subyek pelanggaran HAM, kategori aktor negara dan non-negara. Definisi pelanggaran HAM sebagaimana dalam UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, disebutkan bahwa : "Pelanggaran HAM adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak sengaja, atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku". Hal ini menegaskan dalam konteks Indonesia, pelanggaran HAM tidak semata-mata pelanggaran terhadap konvensi internasional HAM yang telah disetujui, namun juga pengakuan atas subyek pelaku pelanggaran HAM yang meliputi aktor negara dan non-negara.

Yang dimaksud dengan aktor negara adalah mereka baik perorangan maupun institusi yang berada dalam kapasitas atau sebagai representasi negara (legislatif, eksekutif dan yudikatif). Pelanggaran HAM oleh aktor negara dapat terjadi saat mereka melaksanakan kewajiban mereka sebagai representasi negara yakni tidak melakukan tindakan yang dibutuhkan untuk menjalankan kewajiban menghormati, melindungi dan memenuhi hak asasi manusia warga negaranya. Pelanggaran tersebut bisa terjadi karena adanya tindakan langsung dari negara (*act by commission*) atau pembiaran dari negara (*act by ommission*).

Sedangkan subyek pelanggaran HAM non-negara adalah perseorangan atau kelompok di luar aktor negara juga dapat menjadi pelaku pelanggaran HAM dalam berbagai tindakan tertentu. Kecenderungannya, pelaku dari aktor non negara memiliki beberapa karakteristik khusus. Mereka biasanya memiliki kekuasaan, baik pengaruh maupun modal. Kerapkali pelaku memiliki struktur dan jaringan yang terorganisir. Tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh aktor non-negara seringkali tidak jauh berbeda dengan tindakan yang dilakukan oleh negara atau aparatnya. Pelanggaran tersebut bisa terjadi karena adanya tindakan langsung (*act by commission*) dari pelaku.

Dalam konteks Indonesia, beberapa contoh pelanggaran HAM yang dilakukan oleh aktor non-negara, antara lain; tingginya kekerasan dalam rumah tangga, maraknya kasus perdagangan orang, pelanggaran HAM oleh perusahaan multi-nasional dalam pengelolaan sumber daya alam dan keterlibatan perusahaan-perusahaan penempatan tenaga kerja dalam pelanggaran HAM pekerja migran.

D. Tujuan Pemantauan

Riset dan penelitian tentang migrasi dan kondisi pekerja migran telah banyak dilakukan, baik oleh lembaga universitas, lembaga riset, LSM dan serikat buruh. Masing-masing memiliki fokus, tujuan dan kekhasan. Pemantauan HAM pekerja migran yang dilakukan oleh Komnas Perempuan dan Komnas HAM, memberi perhatian khusus pada pekerja migran perempuan, khususnya yang bekerja di sektor rumah tangga, dengan kerentanan-kerentanan khas yang dialaminya dan pekerja migran yang tidak berdokumen (*irregular*). Selain itu, pemantauan ini juga terfokus pada mekanisme penanganan kasus-kasus pelanggaran HAM dilakukan sebagai upaya untuk membangun Mekanisme Pemantauan HAM bagi pekerja migran yang berlaku secara nasional. Pemantauan ini adalah langkah awal dalam upaya membangun standar perlindungan bagi pekerja migran, khususnya perempuan, yang berbasis pada kebutuhan dan situasi mereka.

Pemantauan ini ingin melihat secara komperhensif terpenuhi atau terabaikan bahkan terlanggarnya HAM pekerja migran khususnya perempuan secara utuh, tidak saja sebagai pekerja tapi juga manusia yang berjenis kelamin perempuan. Melalui pemantauan HAM pekerja migran, diharapkan dapat berkontribusi untuk pengembangan konsep HAM yang menempatkan dua hal penting yaitu subyek pelaku dan ranah pelanggaran HAM. Subyek pelaku yang dimaksud adalah aktor negara dan non negara, sedangkan ranah dimaksud adalah ranah publik dan domestik.

Dari hasil pemantauan diharapkan adanya gambaran situasi pemenuhan dan pelanggaran HAM yang dialami oleh pekerja migran dengan melihat kerentanan spesifik perempuan, latar belakang terjadinya pelanggaran HAM, serta dampak tindak pelanggaran HAM bagi pekerja migran. Dari proses dan hasil pemantauan juga diharapkan adanya peta keadaan dan kebutuhan tentang perlindungan yang efektif yang perlu dibangun untuk memberi perlindungan pada pekerja migran secara lebih efektif dan komperhensif, khususnya bagi pekerja migran perempuan yang di sektor domestik dan tidak berdokumen (*irregular*).

Secara spesifik, tujuan pemantauan adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pengumpulan fakta tentang indikasi pemenuhan dan pelanggaran HAM, bentuk dan pola kekerasan terhadap pekerja migran dengan memberi perhatian khusus pada kerentanan-kerentanan khas yang dialami perempuan khususnya yang bekerja di sektor rumah tangga dan perempuan migran yang tidak berdokumen (*irregular*).

2. Mengumpulkan fakta mengenai penanganan kasus-kasus pelanggaran hak-hak pekerja migran khususnya perempuan yang bekerja di sektor rumah tangga dan perempuan migran yang tidak berdokumen (*irregular*) oleh instansi/lembaga terkait.
3. Melakukan analisis jender terhadap temuan pelanggaran HAM pekerja migran serta menganalisa berbagai faktor pendukung dan penghambat upaya pemenuhan hak korban.
4. Merekomendasikan berbagai upaya pencegahan terjadinya pelanggaran HAM pada pekerja migran, khususnya perempuan yang bekerja di sektor rumah tangga dan perempuan migran yang tidak berdokumen (*irregular*).
5. Merekomendasi berbagai upaya pemenuhan hak pekerja migran sebagai korban dengan mempertimbangkan hak korban akan kebenaran, keadilan dan pemulihan

E. Keterbatasan Pemantauan

Dalam setiap penelitian, riset atau pemantauan pasti memiliki kelebihan sekaligus keterbatasan. Komnas Perempuan menyadari hal tersebut dan sejak awal menyampaikan beberapa keterbatasan dalam pemantauan ini :

1. Wilayah pemantauan ini tidak mewakili negara-negara penempatan yang menerima pekerja migran Indonesia terbanyak. Hal tersebut terjadi karena keterbatasan dana.

2. Keterbatasan waktu membuat perspektif korban yang digunakan dalam pemantauan ini tidak dapat berjalan dengan optimal. Di beberapa titik pemantauan kami tidak terlebih dahulu menggali informasi dengan korban tapi kepada pemerintah maupun PPTKIS.

3. Keterbatasan waktu dan dana membuat pemantauan yang dilakukan dibeberapa tempat menjadi kurang mendalam.

4. Beberapa konsep yang disampaikan oleh narasumber tidak dapat diverifikasi oleh tim pemantau, misalnya data tentang kasus perdagangan manusia, kategorisasi pemenuhan unsur-unsur perdagangan orang, tidak dapat diperiksa secara langsung.

5. Di beberapa titik pemantauan, tim pemantau tidak cukup leluasa melakukan observasi dan penggalian data. Hal tersebut tejadi karena ; titik pemantauan telah dipersiapkan dan dikondisikan dalam situasi yang

baik, narasumber yang diwawancara dipilihkan oleh pengelola titik pemantauan, saat wawancara narasumber bersama dengan pengelola sehingga narasumber tidak bisa leluasa menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

METODE DAN CAKUPAN PEMANTAUAN

A. Prinsip dan Pendekatan Pemantauan

Komnas Perempuan meletakkan pemantauan sebagai seperangkat mekanisme yang menggambarkan kegiatan mengumpulkan data dan fakta-fakta peristiwa atau kejadian pelanggaran HAM yang terjadi dalam seluruh proses migrasi, menemukenali pola-pola kekerasan terhadap perempuan dalam konteks migrasi, kebijakan yang relevan, termasuk respon negara terhadap pelanggaran HAM yang terjadi. Proses pemantauan pelanggaran HAM pekerja migran khususnya perempuan dilakukan dengan mengacu pada hak asasi, khususnya hak asasi perempuan, serta hak-hak dasar pekerja migran yang telah dilindungi oleh instrumen hukum nasional maupun internasional. Hasil pemantauan akan dianalisis dan menjadi sebuah laporan pemantauan berperspektif gender terkait pelanggaran HAM yang terjadi pada pekerja migran di tiap tahap migrasi, mulai dari persiapan, masa bekerja dan kepulangan ke daerah asal. Penanganan kasus pekerja migran yang menjadi korban pelanggaran HAM diharapkan dilakukan dengan langkah-langkah menyeluruh, baik tindakan-tindakan pencegahan, pencarian jalan keluar, serta penanganan kasus yang komprehensif dan berbasis keadilan jender. Pemantauan HAM Pekerja Migran dilakukan dengan bersandar pada beberapa prinsip:

1. **Pengutamaan kepentingan korban.** Pemantauan yang dilakukan meletakkan perempuan korban sebagai subjek utama. Kepentingan utama dalam proses dan hasil pemantauan adalah pada korban. dimana dalam proses pengumpulan fakta, analisis dan rekomendasi akan memprioritaskan suara dan cara pandang korban dalam melihat suatu kejadian/kasus/permasalahan. Dengan demikian proses dan hasil pemantauan harus mempertimbangkan cara-cara dan situasi yang menghindarkan korban menjadi pihak yang lebih dirugikan.

2. **Membangun kerjasama dengan pihak-pihak relevan**. Keberhasilan pemantauan akan sangat tergantung dari kerja sama dengan banyak pihak; pemerintah dan lembaga masyarakat. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan dapat ditindaklanjuti, pemantauan ini dapat menjadi sarana untuk berkomunikasi dengan berbagai pihak dalam upaya penyelesaian dan pemenuhan tanggung jawab perlindungan pekerja migran.

3. **Tetap berpegang pada mandat sebagai pemantau**. Tidak dapat dihindari bahwa pertemuan dan komunikasi dengan korban dan berbagai pihak terkait bisa menimbulkan empati, simpati dan sebaliknya prasangka tertentu. Pihak yang menjalankan pemantauan tetap perlu mengingat mandatnya sebagai pemantau dalam kerangka pemantauan HAM yang secara spesifik melakukan pendokumentasian dan penggalian fakta tanpa larut untuk kemudian bertindak lebih sebagai penyelamat dan penyelesai kasus-per kasus di lapangan. Namun, secara etik, pemantau dapat menghubungkan para korban dengan mereka/lembaga yang bertugas sebagai pendamping korban untuk membantu dan menangani korban sesuai dengan mandat lembaga yang ada.
4. **Menggunakan perspektif jender dalam setiap proses pemantauan**. Dalam konteks pekerja migran Indonesia, kerentanan spesifiknya perlu dilihat; tidak saja dalam proses bermigrasi namun juga dampak dari bermigrasi, khususnya jika mereka telah menjadi korban. Adanya kesenjangan relasi dan perempuan; di dalam hubungan pribadi, keluarga, masyarakat dan bahkan dalam relasi dengan negara yang menyebabkan kerentanan yang berbeda antara perempuan dan laki-laki perlu diperhatikan dan menjadi dasar dalam melakukan analisis terhadap situasi kerentanan yang dialami.
5. **Menjaga kredibilitas; kerahasiaan, keakuratan dan objektivitas data**. Proses pemantauan perlu dilakukan dengan penuh kehati-hatian demi terjadinya akurasi dan objektifitas terhadap data yang diperoleh. Proses pengungkapan fakta dan data perlu didukung dengan pendokumentasian yang memadai. Mengingat pengungkapan fakta dapat membawa resiko tertentu bagi mereka yang bersedia menyampaikan pengalaman dan kesaksiannya, maka untuk prinsip perlindungan, proses pemantauan ini diikuti dengan proses penyimpanan data yang aman, dimana kerahasiaan dan perlindungan untuk tidak diungkapkan identitas pemberi data (sesuai dengan konteksnya) adalah keharusan.
6. **Tidak berpihak pada salah satu kelompok atau kepentingan tertentu (imparsial)**. Pemantauan ini ditujukan untuk mengungkapkan fakta yang sebenarnya. Pemantauan ini menyisir fakta-fakta yang ditemukan dengan apa adanya. Berdasarkan pada suara korban, pemantauan ini tidak akan menutupi fakta yang ada demi kepentingan kelompok atau lembaga tertentu.

B. Ruang Lingkup

Pemantauan difokuskan pada situasi pada seluruh tahapan migrasi termasuk kasus-kasus pelanggaran HAM yang terjadi pada pekerja migran dalam relasi personal, relasi kerja, dan relasi dengan negara. Pemantauan ini juga memfokuskan diri pada kerentanan spesifik perempuan pekerja migran dan pekerja migran tidak berdokumen, juga memantau bentuk-bentuk kekerasan lain yang mereka alami.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pemantauan HAM pekerja migran dan mekanisme penanganan korban pelanggaran HAM, metode pengumpulan data dan fakta terdiri dari :

1. Pengumpulan data primer; wawancara mendalam dengan pekerja migran, mantan pekerja migran dan anggota keluarganya. Wawancara dengan pejabat dari institusi pemerintah, pengelola PPTKIS, mitra usaha PPTKIS di luar negeri dan pendamping pekerja migran

2. Pengumpulan data sekunder: seperti materi tertulis, bahan-bahan atau informasi lain yang berkaitan dengan sasaran pantauan.

3. Observasi; pengamatan langsung terhadap situasi dan kondisi korban, dan mekanisme penanganan yang dilakukan oleh instansi/lembaga terkait. Mengamati dan mempelajari kasus yang dihadapi oleh pekerja migran. Dan menganalisis kemungkinan adanya indikasi kekerasan atau pelanggaran yang menimpa pekerja migran, khususnya perempuan

4. Menggali informasi dengan metode diskusi terfokus dengan para pendamping pekerja migran, calon pekerja migran dan mantan pekerja migran.

D. Nara Sumber

Pemantaun HAM Pekerja migran dan mekanisme penanganan korban pelanggaran HAM dilakukan mulai Mei – November 2010. Komnas Perempuan melakukan pengumpulan data dan informasi dari berbagai narasumber, meliputi :

1. Wawancara mendalam dengan 50 pekerja migran; di penampungan perwakilan RI di Malaysia dan Singapura, di penampungan korban deportasi Wisma Transito Tanjung Pinang, di Gedung Pendataan dan Kepulangan TKI/Terminal IV Selapajang, di daerah asal pekerja migran, di perkebunan kelapa sawit di Sarawak, di Penjara Puncak Borneo Kuching Sarawak.

2. Diskusi kelompok terfokus dengan 126 pekerja migran; di negara tujuan tempat bekerja, Malaysia dan Singapura, di penampungan PPTKIS, di penampungan perwakilan RI di Malaysia, di pabrik tempat mereka bekerja.

3. Wawancara terbuka dengan pemangku kebijakan di Indonesia, meliputi : Gubernur Kalimantan Barat, Wakil Gubernur NTB, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kalimantan Barat, Nusa Tenggara Barat, Kabupaten Sambas, Koordinator Layanan Terpadu Satu Pintu NTB, BP3TKI Mataram, Pontianak dan Entikong, Imigrasi Entikong dan Sambas, Biro Pemberdayaan Perempuan Provinsi Kalimantan Barat dan Kepulauan Riau, Dinas Sosial Kota Batam, Ketua Satgas Pendataan dan Kepulangan TKI di Selapajang, Tangerang Banten, KJRI Johor dan Kuching, KBRI Singapura dan Kuala Lumpur.

4. Diskusi terfokus dengan 41 orang perwakilan lembaga pendamping dan pengada layanan untuk pekerja migran yang bermasalah di Batam, Tanjung Pinang, Mataram, Pontianak dan Entikong.

5. Diskusi terfokus dengan mitra usaha PPTKIS di Singapura dan Malaysia.

6. Wawancara terbuka dan diskusi terfokus dengan pengelola PPTKIS di Jakarta dan Mataram, Nusa Tenggara Barat.

E. Wilayah Pemantauan

Pemantauan HAM pekerja migran dan mekanisme penanganan korban pelanggaran HAM, dilakukan di wilayah-wilayah di mana tiap tahapan migrasi berlangsung,meliputi :

1. Daerah asal pekerja migran yaitu ; Provinsi Nusa Tenggara Barat.

2. Wilayah transit sebelum keberangkatan ; Penampungan PPTKIS meliputi PT AM, PT AI dan PT YIS yang berkantor di Jakarta dan PT BDS yang berkantor di Mataram NTB.

3. Negara tujuan tempat bekerja :

   - Malaysia meliputi Johor, Kuala Lumpur dan Sarawak.
   - Singapura

4. Wilayah perbatasan sekaligus daerah transit keberangkatan dan kepulangan : Tanjung Pinang, Batam, Pontianak, Sambas dan Entikong.

5. Gedung pendataan dan kepulangan pekerja migran (Terminal IV) di Bandara Soekarno-Hatta .

F. Gambaran Umum dan Wilayah Sebaran Narasumber

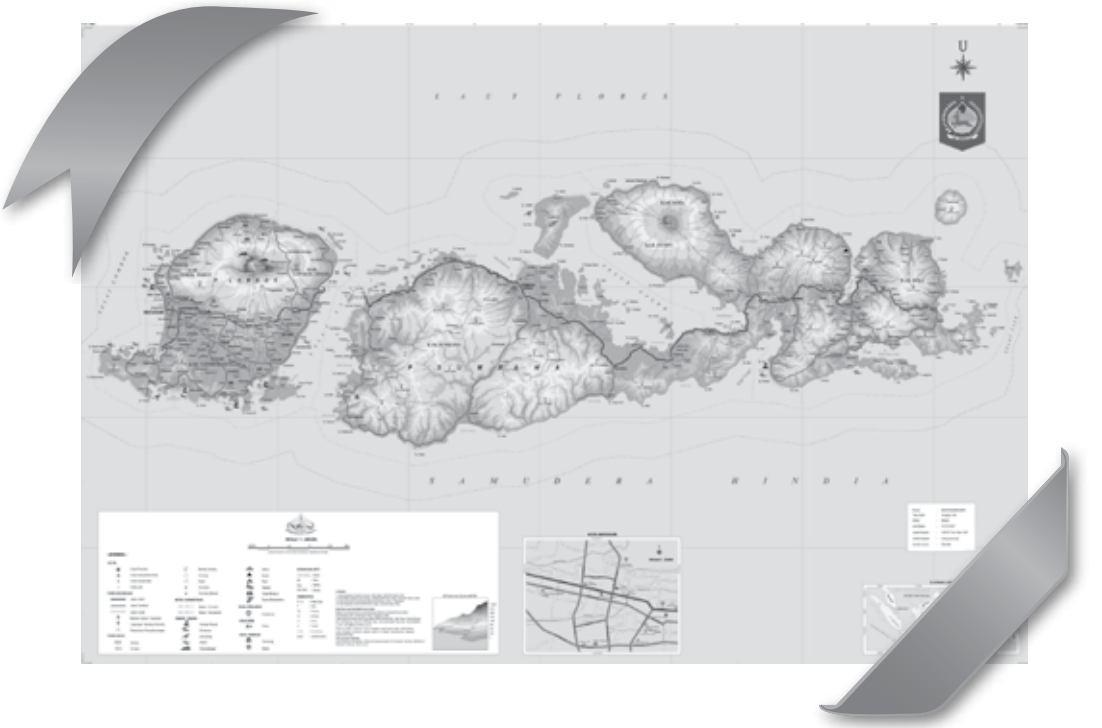
Pilihan wilayah dalam pemantauan ini berdasarkan pada tahapan migrasi. Untuk mengetahui kondisi dan situasi HAM di tiap-tiap wilayah. Pada masing-masing wilayah pemantauan kami menghimpun informasi dan memantau kondisi dan situasi dengan berhubungan dengan buruh migran, calon buruh migran, mantan buruh migran, aparat pemerintah meliputi : Perwakilan RI di Malaysia dan Singapura, Petugas pengelola penampungan pekerja migran yang bermasalah di dalam dan luar negeri, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Imigrasi, BP3TKI, Pengadilan Negeri, Biro Pemberdayaan Perempuan dan Anak, Dinas Sosial, Pendamping Korban dari pemerintah dan masyarakat warga, petugas PPTKIS, Agen penempatan di luar negeri, Pemilik pabrik dan perkebunan.

F.1. Persiapan Migrasi

F.1.1. Provinsi Nusa Tenggara Barat

Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) terletak di antara laut Jawa, Flores dan Samudra Indonesia, di sebelah barat berbatas dengan Selat Lombok dan bagian timur dengan Selat Sape. Terdiri dari 10 kabupaten kota, 116 kecamatan dan 917 desa. Jumlah Penduduk Provinsi Penduduk NTB menurut data tengah tahunan Tahun 2007 berjumlah 4.292.491 jiwa, dengan kepadatan penduduk rata-rata mencapai 211 jiwa per km² dan tingkat pertumbuhan 1,27% per tahun. Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah salah satu provinsi di mana warganya banyak bekerja ke luar negeri. Dari segi jumlah penempatan pekerja migran berada pada peringkat kedua terbesar setelah provinsi Jawa Timur. Setiap tahun jumlah pekerja migran asal NTB yang bekerja di luar negeri terus meningkat, pada tahun 2009 sebanyak 53.731 orang. Jumlah ini meningkat tajam dari penempatan tahun-tahun sebelumnya ; tahun 2007 43.139 orang, meningkat menjadi 52.273 orang setelah beroperasinya Layanan Terpadu Satu Pintu pada tahun 2008. Negara-negara yang menjadi tujuan antara lain Malaysia dan Negara-negara di Timur Tengah.

Gambar 1 Peta Provinsi NTB



Sumber : http://www.ntbprov.go.id/

Pada pemantauan di provinsi NTB, Komnas Perempuan melakukan wawancara mendalam dengan mantan pekerja migran yang menjadi korban karena mengalami kecelakaan kerja saat bekerja di Malaysia. Di provinsi ini pula kami bertemu dan melakukan wawancara terbuka dengan mantan pekerja migran yang menjadi korban ketika bekerja di Arab Saudi. Kami juga melakukan observasi dan wawancara ke salah satu desa asal pekerja migran yang bekerja ke Malaysia sebagai pekerja perkebunan kelapa sawit.

Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah provinsi pertama di Indonesia yang memiliki Layanan Terpadu Satu Pintu (LTSP) bagi pekerja migran yang hendak bekerja di luar negeri. LTSP ini berdiri berdasarkan kerjasama antara Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) dengan Pemerintah Daerah Provinsi NTB. Tim pemantau Komnas Perempuan juga memantau pelayanan yang diberikan di LTSP, juga menggali informasi dari lembaga pendamping dan serikat buruh migran tentang efektifitas dan kinerja LTSP tersebut.

F.1.2. Penampungan Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Swasta (PPTKIS)

Dalam pemantauan ini kami memantau tiga Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Swasta (PPTKIS), yaitu PT YS, PT AM dan PT AI yang berkantor di Jakarta dan PT BSD di kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Pilihan empat PPTKIS tersebut merupakan pilihan acak, berdasarkan pada negara tujuan penempatan yang dilakukan oleh ketiganya yaitu : PT YS menempatkan ke Asia Pasifik khususnya Taiwan dan Hongkong, PT AM dan AI menempatkan pekerja migran ke negara-negara di Timur Tengah dan PT BSD yang menempatkan pekerja migran ke perkebunan di Malaysia.

Sepanjang persiapan pemantauan, tidak semua PPTKIS berkenan membuka diri untuk menerima tim pemantau dari Komnas Perempuan. Beberapa PPTKIS yang dihubungi cenderung ketakutan dan menutup diri ketika dihubungi oleh Komnas Perempuan. Ada juga yang berkelit bahwa nomor telpon yang dihubungi bukan kantor PPTKIS, padahal dalam daftar PPTKIS yang dikeluarkan oleh Kemenakertrans dan iklan di media internet alamat dan nomor telpon sudah sangat jelas. Ada juga PPTKIS yang pada mulanya menerima dengan baik, namun tiba-tiba berkeberatan dan tidak bisa dihubungi kembali dengan alasan alamat dimaksud bukanlah PPTKIS tapi agen jasa angkutan transportasi.

Di dua PPTKIS di Jakarta, pemantauan tidak terjadi dengan apa adanya. Penampungan dan BLK sudah terlihat dipersiapkan sangat rapi, teratur dan terencana untuk menyambut kedatangan tim pemantau. Termasuk juga mempersiapkan pekerja migran yang hendak diwawancarai. Namun dengan taktik tertentu, salah satunya dengan memecah tim dan mendatangi PPTKIS secara mendadak, informasi dari pekerja migran yang tidak dikondisikan dan dipersiapkan PPTKIS berhasil kami dapatkan.

F.2. Masa Bekerja / Negara Tujuan

F.2.1. Malaysia

Malaysia memproklamirkan kemerdekaan pada 31 Agustus 1957. Secara geografis, luas Malaysia 330,252 km², terdiri dari Semenanjung Malaysia serta kawasan pantai barat daya Pulau Borneo/Kalimantan meliputi Sabah dan Sarawak. Kedua wilayah ini dipisahkan oleh Laut Cina Selatan seluas 531.1 km². Jumlah penduduk Malaysia 28,3 Juta orang, 91,8 % adalah warganegara dan 8,2 % bukan warganegara. Terdiri dari 67,4 % merupakan etnis Melayu, 24,6 % etnis China, 7,3% etnis India dan 0,7% lain-lain. Malaysia terdiri atas

Gambar 2 Peta Malaysia



9 kesultanan (diperintah oleh Sultan) dan 4 negara bagian (diperintah oleh Yang Dipertuan Negeri atau Gubernur), yaitu kesultanan Johor, Kedah, Selangor, Kelantan, Negeri Sembilan, Pahang, Perak, Perlis dan Trengganu. Negara bagian di Malaysia adalah : Malaka, Pulau Penang, Sabah dan Serawak. Malaysia merupakan salah satu negara yang berbatasan langsung dengan Indonesia, baik perbatasan darat dan perairan.

Malaysia merupakan salah satu negara penerima pekerja migran Indonesia yang terbesar. Sekitar 2,3 juta pekerja migran asal Indonesia bekerja di sana. Menempati pekerjaan di sektor rumah tangga, jasa, perkebunan dan agro industri dan jasa konstruksi. Jumlah tersebut belum termasuk pekerja migran yang tidak berdokumen yang diperkirakan dua kali lipat jumlah

pekerja migran yang berdokumen[3]. Letak geografis Malaysia Indonesia yang berbatasan langsung membuat lalu-lintas manusia terjadi dengan mudah. Selain itu sikap permisif imigrasi Malaysia dalam menerima pendatang asing mempermudah warga Indonesia untuk masuk dan bekerja di Malaysia. Termasuk pada masa moratorium penempatan pekerja migran yang dilakukan pemerintah Indonesia sejak 25 Juni 2009, pemerintah Malaysia tetap menerima pekerja migran Indonesia. Dari informasi dan fakta yang ditemukan dalam pemantauan,kebanyakan dari mereka masuk dengan paspor pelancong dan pada saat tiba di gerbang masuk Malaysia, tepatnya di loket imigrasi, dengan membayar 500 RM, pihak imigrasi memberikan stempel pencari kerja kepada pemilik dokumen.

Malaysia juga merupakan negara yang mendeportasi pekerja migran Indonesia dalam jumlah yang paling besar dibanding dengan negara-negara penerima pekerja migran Indonesia. Kasus-kasus yang dihadapi oleh pekerja migran di Malaysia juga cukup tinggi, menempati posisi kedua setelah Saudi Arabia.

F.2.2. Singapura

Republik Singapura adalah sebuah negara kota di Asia Tenggara yang terletak di ujung Semenanjung Malaysia, berbatasan dengan Johor (Malaysia) dan Kepulauan Riau (Indonesia). Republik Singapura terletak 137 kilometers dari jalur Khatulistiwa. Singapura merupakan salah satu negara terkaya di dunia dalam peringkat ke 18. Singapura merupakan salah satu negara yang paling padat di dunia. Penduduk Singapura terdiri dari mayoritas etnis Tionghoa (77,3%), etnis Melayu yang merupakan penduduk asli (14,1%), dan etnis India (7,3%), dan etnis lainnya (1,3%).

3 Materi tertulis, tidak diterbitkan, *"Optimalisasi Diplomasi Perlindungan Warga Negara dan Badan Hukum Indonesia Pandangan dari KJRI Johor Bahru"*, disampaikan dalam Rapat Kerja Pimpinan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dengan Kepala Perwakilan Republik Indonesia, Konsulat Jenderal Republik Indonesia Di Johor Bahru, Malaysia, Februari 2010.

Gambar 3 : Peta Singapura



Sejak Singapura terbentuk pada tahun 1819, negara ini bergantung pada Tenaga Kerja Asing, yang berasal dari Indonesia, Sri Lanka, Filipina dan Bangladesh. Jumlah pekerja asing setiap tahun terus bertambah, pada sensus yang dilakukan 2003 pekerja asing sebanyak 612.000 orang atau 29,9% dari keseluruhan tenaga kerja di sana. Pada masa yang akan datang, kebutuhan tenaga asing di Singapura akan semakin meningkat. *The Centre for Labour Market Reseach* memperkirakan jumlah tenaga kerja asing di Singapura akan mencapai 2,78 juta pekerja pada tahun 2034 atau 54,2% dari seluruh angkatan kerja[4].

Ketergantungan terhadap pekerja asing tidak hanya pada pekerjaan-pekerjaan dengan keahlian khusus yang profesional, namun juga pada pekerja di sektor rumah tangga, jasa, pekerja konstruksi. Pemerintah Singapura tidak memasukkan pekerja informal dalam Undang-undang ketenagakerjaan, namun secara khusus mengatur keberadaan pekerja rumah tangga asing

4 KBRI Singapura, *Penata Laksana Rumah Tangga Indonesia di Singapura; Gambaran Mengenai Keberadaan, Perkembangan dan Permasalahan*, Kedutaan Besar RI Singapura, 2005, hlm.3.

dalam peraturan *Employment of Foreign Workers Act Act (Chapter 91 A)* dan khusus untuk pekerja rumah tangga diatur di dalam *Foreign Domestic Worker Scheme* yang dituangkan dalam *General Guidelines on Employment of Foreign Domestic Workers.* Namun demikian, terkait upah pekerja rumah tangga tidak ada standar upah minimum yang ditentukan oleh Pemerintah Singapura, sepenuhnya diserahkan pada mekanisme pasar.

Beberapa faktor meningkatnya ketergantungan Singapura terhadap pekerja rumah tangga migran antara lain :

1) Pesatnya laju pertumbuhan ekonomi;
2) Perubahan gaya dan pola hidup masyarakat; pekerja keras untuk menghasilkan pendapatan ekonomi yang lebih baik.
3) Rendahnya angka kelahiran (pertumbuhan penduduk);
4) Meningkatnya jumlah warga usia lanjut (manula);
5) Rutinitas kegiatan harian yang sangat tinggi pada setiap rumah tangga[5].

Keluarga di Singapura banyak bergantung pada pekerja rumah tangga migran. Saat ini jumlah pekerja migran Indonesia sejumlah 86.000 orang[6]. Termasuk yang terbanyak dibandingkan dengan pekerja rumah tangga migran asal Filipina, Bangladesh dan Sri Lanka[7]. Singapura merupakan salah satu negara yang memperketat persyaratan bagi pekerja rumah tangga migran yang bekerja di sana. Beberapa persyaratan antara lain :

1. Usia minimum pekerja rumah tangga migran adalah 23 tahun;
2. Pendidikan formal minimum 8 (delapan) tahun yang harus dibuktikan dengan dokumen resmi (ijazah) ;
3. Calon pekerja rumah tangga migran diwajibkan untuk mengikuti tes yang dilakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja (*Minister of Manpower*), yang harus dilakukan dalam jangka waktu maksimal 3 hari setelah kedatangan di Singapura. Apabila tidak lulus dalam tes tersebut maka akan dipulangkan ke negara asalnya[8].

5 *Ibid*, hlm. 7
6 Diskusi terfokus dengan tim perlindungan WNI dan BHI, KBRI Singapura, 5 Juni 2010.
7 KBRI Singapura, *Penata Laksana Rumah Tangga Indonesia di Singapura; Gambaran Mengenai Keberadaan, Perkembangan dan Permasalahan,* hlm. 9
8 *Ibid, hlm. 19.*

Namun dalam kenyataannya, masih banyak ditemukan pekerja rumah tangga migran asal Indonesia ditempatkan dengan tidak memenuhi ketentuan tersebut, misalnya pemalsuan identitas. Temuan dalam pemantauan di Singapura menunjukkan banyak pekerja migran Indonesia yang dibawah umur (*Under age*). Keketatan persayaratan bagi pekerja rumah tangga migran, tidak hanya pada saat tahap perekrutan, juga pada saat bekerja. Misalnya larangan untuk menikah dengan warganegara Singapura dan larangan hamil.

Singapura merupakan salah satu negara yang berbatasan langsung dengan Indonesia. Pulau Batam adalah adalah salah satu wilayah RI yang paling dekat dekat dengan Singapura. Tak mengherankan, Batam menjadi salah satu pintu masuk bagi pekerja rumah tangga migran Indonesia yang dideportasi dari Singapura.

F.3. Wilayah Transit dan Perbatasan

F.3.1. Kepulauan Riau

Provinsi Kepulauan Riau berada di antara Laut Cina Selatan, Selat Malaka dan Selat Karimata. Berdiri sebagai Provinsi ke-32, diresmikan pada tanggal 1 Juli 2004. Provinsi Kepulauan Riau terdiri dari 1.242 pulau dengan luas 254.028,71 km², yang terdiri dari 10.595,41 km² daratan dan sisanya lautan. Jumlah penduduk 1.851.500 jiwa, terdiri dari : laki-laki 952.450 jiwa (51%) dan perempuan 899.050 jiwa (49%), lebih kurang 50,51 % (953.487 jiwa) bermukim di Kota Batam. Terdiri 6 kota/kabupaten, yaitu Kota Batam, Kota Tanjung Pinang, Kabupaten Tanjung Balai Karimun, Kabupaten Kepulauan Riau (diganti menjadi Kabupaten Bintan), Kabupaten Natuna, Kabupaten Lingga dan Kota Tanjung Pinang. Berbatasan langsung dengan Negara Malaysia, Singapura dan Vietnam.

Gambar 4 :
PROVINSI KEPULAUAN RIAU



Sumber : http://www.kepriprov.go.id/

Letak wilayah yang berbatasan dengan negara tetangga banyak dimanfaatkan pelaku pengiriman tenaga kerja migran. Banyaknya korban tindak kekerasan, perdagangan manusia, serta pemulangan TKI bermasalah dari Negera Malaysia yang di deportasi ke wilayah Kepulauan Riau. Untuk penempatan

pekerja secara illegal dalam bentuk penyelundupan (tanpa dibekali dokumen keimigrasian) banyak menggunakan pelabuhan rakyat (pelabuhan tikus) :

1. Di Pulau Bintan antara lain, Tanjung Uban, Sakera, Berakit, Kawal, Kijang, Mapur, Tembeling, Sungai Jang, dan Dompak.
2. Di Kota Batam antara lain : Nongsa, Teluk Mata Ikan, Belakang Padang, Pulau Kasu, Pulau Geranting, Pulau Terung, Pulau Akar, Kabil, Punggur, Tanjung Uma, dan Pulau Buluh.

Karena Kepulauan Riau merupakan daerah terdekat dengan negara Malaysia dan Singapura, maka menjadi pintu masuk deportasi dan pemulangan pekerja migran bermasalah. Setiap minggu rata-rata menerima sekitar 500 orang pekerja migran dari Malaysia yang dideportasi, mayoritas bukan warga kepulauan Riau. Khusus kota Batam sering juga menerima pekerja migran yang dideportasi dari Singapura.

F.3.2. Provinsi Kalimantan Barat

Provinsi Kalimantan Barat dengan ibukotanya Pontianak memiliki luas 146.807 km ^{2}. Berbatasan dengan Sarawak Malaysia, Kalimantan Tengah dan Laut Jawa, Laut Natuna dan Selat Karimata dan Kalimantan Timur. Letak geografis Kalimatan Barat yang berbatasan darat langsung dengan Malaysia menyebabkan lalu lintas manusia dan barang lebih mudah terjadi. Terdapat lima kabupaten yang berbatasan langsung dengan Malaysia meliputi; Kabupaten Sanggau, Bengkayang, Sambas, Kapuas Hulu dan Sintang. Panjang garis perbatasan yang melewati lima kabupaten tersebut sepanjang 996 km yang melintasi 40 desa dan 15 kecamatan. Dalam pemantauan ini tim Komnas Perempuan bersama dengan pemantau lokal mendatangi Kota Pontianak sebagai ibu kota provinsi Kalimantan Barat, Kabupaten Sambas dan Kecamatan Entikong di Kabupaten Sanggau.

Kabupaten Sambas berada di utara Kalimantan Barat. Batas-batas wilayahnya terdiri dari :

1) Sebelah utara berbatasan dengan Sarawak Malaysia timur dan Laut Natuna
2) Sebelah selatan dengan Bengkayang dan Singkawang
3) Sebelah barat dengan Laut Natuna
4) Bagian timur berbatasan dengan Bengkayang dan Sarawak Malaysia.

Jarak dari Kota Pontianak ke Sambas adalah 225 km yang ditempuh dengan waktu 5 jam. Sedangkan dari Kota Sambas ke perbatasan Aruk di Kecamatan Sajingan 92 km karena infrastruktur jalan yang buruk, waktu yang harus ditempuh sekitar 5 jam. Di Kabupaten Sambas terdapat dua pos perbatasan di Kecamatan Sajingan dan Paloh, yang dipantau oleh tim Komnas Perempuan adalah pos perbatasan Aruk di Kecamatan Sajingan. Pos perbatasan Aruk telah berdiri gedung pos perbatasan. Pada waktu yang tidak terlalu lama pos perbatasan ini akan dibuka menjadi pos perbatasan resmi menjadi pintu lalu-lintas keluar masuk Indonesia dan Malaysia. Namun infrastruktur pos lintas batas perbatasan yang megah ternyata tidak didukung dengan infrastruktur jalan yang memadai. Sebagian kecil beraspal, namun sebagian besar masih merupakan jalan tanah yang berlubang-lubang serupa kubangan. Sepanjang perjalanan yang ditempuh oleh tim pemantau dari Kota Sambas ke pos perbatasan Aruk wajah kemiskinan dan keterbatasan daerah perbatasan tergambar dengan jelas. Kami menjumpai gedung sekolah, puskesmas, kantor desa dan kecamatan yang tidak layak, jembatan-jembatan darurat di jalan berlumpur.

Dari diskusi terfokus dengan lembaga pendamping pekerja migran di Sambas diperoleh informasi, bahwa banyak warga Sambas yang memilih bekerja di Malaysia dan tidak menempuh pendidikan formal. Hal tersebut terjadi karena fasilitas pendidikan formal dalam hal ini SMP dan SMA susah diakses oleh warga. Di beberapa tempat warga harus menempuh jarak 20 km untuk mencapai sekolah. Selain itu secara ekonomis bekerja di Malaysia sebagai pekerja rumah tangga, buruh tani dan buruh konstruksi lebih menjanjikan. Upah yang diterima antara 200-500 RM perbulan. Bekerja di Malaysia juga sudah menjadi gaya hidup, dapat meningkatkan status sosial[9].

9 Diskusi terfokus dengan pendamping pekerja migran di Sambas, 25 Oktober 2010.

Gambar 5 :

PROVINSI KALIMANTAN BARAT



Sumber : http://www.kalbarprov.go.id/

Di Entikong, kondisi infrastruktur lebih baik dan ramai dari Sajingan. Sebagai gerbang perbatasan yang resmi, Entikong masih belum memiliki infrastruktur memadai dalam hal penyediaan layanan bagi pekerja migran yang menjadi korban deportasi atau perdagangan manusia. Belum terdapat penampungan (*shelter*) yang dikelola pemerintah. Sehingga selama ini hanya mengandalkan penampungan yang dikelola oleh lembaga non-pemerintah dalam hal ini LSM Anak Bangsa. Sementara layanan bagi korban tersedia di Pontianak yang berjarak 310 km dari Entikong dengan jarak tempuh sekitar 7 jam dan ibu kota Kabupaten Sanggau yang berjarak 147 km.

Di Kalimantan Barat terdapat sekitar 62 jalan tikus yang dapat dilalui untuk masuk ke Malaysia Timur tanpa pengawasan. Hal ini menjadi salah satu penyebab mudahnya penyelundupan manusia maupun barang terjadi. Mudahnya perbatasan darat dilewati tidak hanya dimanfaatkan oleh sindikat perdagangan manusia namun juga penyelundupan barang dan obat-obatan

terlarang. Persoalan kemiskinan dan keterbelakangan infrastruktur di daerah perbatasan mengakibatkan banyak warga bermigrasi tanpa mengetahui ketentuan migrasi yang legal dan aman. Selain itu persoalan administrasi penduduk dan pengawasan keluar masuk warganegara Indonesia yang masih lemah menjadikan persoalan perdagangan dan penyelundupan manusia masih sering terjadi.

F.4. Pemulangan/ Pasca Bekerja

F.4.1. Gedung Pendataan dan Kepulangan TKI

Gedung Pendataan dan Kepulangan (GPK) TKI atau Terminal IV Bandara Soetta mulai beroperasi pada tahun 2008. Gedung tersebut diresmikan oleh Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI pada 18 Maret 2008. Pendirian gedung GPK menghabiskan dana sebesar Rp89.200.000.000,00(delapan puluh sembilan miliar dua ratus juta rupiah) yang berasal dari dana APBN Kementrian Tenaga Kerja antara tahun 2005-2007. GPK sendiri terdiri dari dua lantai dengan luas keseluruhan 30.000 m^2.

Gedung pendataan dan kepulangan TKI ini menggantikan apa yang dulu disebut Terminal III. Terminal khusus bagi pekerja migran yang baru kembali dari luar negeri tempat mereka bekerja. Infrastruktur GPK Selapajang memang lebih baik dan memadai daripada Terminal III. Namun berada di luar kompleks bandara Soekarna Hatta, berlokasi di pinggir mendekati perkampungan penduduk di sekitar bandara. Dari Terminal II/terminal internasional Bandara jarak tempuh yang harus ditempuh kurang lebih 15 menit. Biasanya, para pekerja migran diangkut dari terminal tersebut dengan menggunakan bis Damri. Melewati pintu belakang GPK Selapajang dengan tiga lapis gerbang penjagaan.

Dengan alasan keamanaan bagi pekerja migran, sistem pengamanan di GPK Selapajang cukup ketat. Di dukung tidak hanya oleh petugas keamanan yang resmi yang berseragam dan beridentitas, juga oleh keamanan non-resmi yang berjaga di luar gedung GPK Selapajang. Selama di data dan di tampung sementara di GPK Selapajang, pekerja migran, sebelum dipulangkan ke daerah asal mereka, pekerja migran dilarang bertemu atau menemui keluarga yang menjemputnya. Payung Hukum yang melegalkan Beroperasinya GPK Selapajang adalah :

1. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri (UU PPTKILN)

2. Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem penempatan dan Perlindungan TKI.
3. Peraturan Kepala BNP2TKI No : Per.01/KA/SU/I/2008 tentang Pelayanan Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia dari Luar Negeri dari Luar Negeri di Lingkungan Bandara Sukarno – Hatta.

Dalam proses pemantauan, tim mulai bekerja pada jam 15.00 WIB – 03.00 WIB. Karena pada waktu tersebut adalah waktu kepulangan pekerja migran, dari berbagai negara penempatan baik Asia Pasifik maupun Timur Tengah. Setiap hari pekerja migran yang pulang ke tanah air dan di data di GPK Selapajang antara 500 – 1000 orang.

BAB III

TEMUAN-TEMUAN **INFORMASI** DAN **FAKTA**

Pelanggaran Hak Asasi Manusia terhadap satu orang adalah pelanggaran terhadap umat manusia

A. FAKTA PELANGGARAN HAM

Adagium pembuka di atas menggambarkan filosofi mendasar dari konsep hak asasi manusia dalam memandang korban. Menggunakan konsep tersebut, maka keprihatinan umat manusia tidak digerakkan oleh suatu yang kuantitatif. Korban tidak harus berjumlah ratusan ataupun ribuan untuk melihat adanya persoalan serius. Karena satu kasus bisa jadi mewakili puluhan atau ratusan kali lipat persoalan yang belum dibuka, dilaporkan dan ditangani. Banyak alasan korban tak membuka persoalanya, selain karena minimnya perlindungan saksi dan korban, minimnya informasi akan hak, meminimalisir pertaruhan "nama baik" karena masih tebalnya stigmatisasi pada korban.

A.1. Latar Belakang Korban

Pendidikan ternyata tidak selalu berkorelasi langsung terhadap kerentanan menjadi korban. Berdasarkan data pemantauan, baik yang memiliki tingkat pendidikan sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), bahkan sekolah menengah atas (SMA) dapat menjadi korban. Begitu pula dengan **usia**. Mereka yang masih berusia anak (di bawah 18 tahun) dapat menjadi korban tetapi yang berusia di atas 30 tahun bahkan di atas 40 tahun juga menjadi korban. Data pemantauan berkisar dari usia 16 tahun hingga 43 tahun. Korban-korban ini **tempat tinggal**nya tersebar mulai dari Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi. Walaupun tidak dapat diketahui secara lebih dalam tentang kondisi tempat tinggal mereka terkait dengan akses pengetahuan dan informasi, data ini menunjukkan seluruh pulau memiliki kerentanan yang sama. Sebagai data awal, fakta ini juga mematahkan stereotiping tertentu mengenai rendahnya pendidikan sebagai penyebab seseorang menjadi korban.

Korban-korban ini **tempat tinggal**nya tersebar mulai dari Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi. Korban juga memiliki beragam **status perkawinan**. Mulai belum menikah, menikah, dan bercerai. Sudah jelas kiranya, tidak ada relevansi sama sekali antara kerentanan dengan status perkawinan.

Terdapat pula fakta bahwa faktor pendorong menjadi pekerja migran tidak semata karena faktor ekonomi tetapi juga disebabkan pengalaman menjadi korban. Ditemukan fakta kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) dalam bentuk penelantaran ekonomi yang mendorong perempuan menjadi pekerja migran.

Kotak 1

Ilustrasi Kasus 1 : Pelanggaran kebebasan berekspresi, stigmatisasi, eksploitasi perburuhan, dan lain-lain.

EL adalah janda satu anak yang hanya lulusan SD yang berasal dari pesisir Jakarta Utara. Alasan korban pergi ke Malaysia adalah karena suami telah meninggalkan dia selama 4 tahun. Korban hanya ingat pergi ke Malaysia tahun 2009 melalui PPTKIS yang dikelola oleh Haji S. EL diberi informasi akan dipekerjakan di kedai kopi dengan gaji 500 RM/bulan. Akan tetapi hingga kepulangannya, gajinya tak pernah dibayarkan. Selama bekerja, EL juga mengalami penganiayaan berupa pemukulan yang dilakukan oleh majikan perempuan dan anaknya. Pemukulan dilakukan dikepala, badan dan tangan. Selain bekerja di kedai korban juga harus membersihkan rumah majikan. Jatah makan yang diberikan majikan pada EL adalah pukul 11.00, 15.00 dan 24.00 malam. Majikan sering memberikan daging babi dan memaksa agar dimakan, walaupun EL sudah menolaknya. Pakaian korban berasal dari majikan, tidak boleh mengenakan baju milik sendiri, karena menurut majikan baju yang dikenakan terlalu seksi. Majikan perempuan pencemburu, kalau memakai pakaian milik sendiri majikan sering membentak, "kamu mau kerja bukan mau jual diri, jangan pakai baju yang seksi". EL akhirnya melarikan diri dan ditangkap oleh Polis Diraja dan karena majikan tidak mau menjemput maka korban diserahkan ke imigrasi dan menjalani tahanan Blatik selama 3 bulan. Korban kemudian dideportasi ke Tanjung Pinang. Saat diwawancara EL sudah 4 (empat) hari berada di Wisma Transito Kota Tanjung Pinang.

Pengalaman kerja (pekerjaan sebelumnya) korban amat beragam. Mulai ibu rumah tangga, pekerja pabrik, wiraswasta, PSK (Pekerja Seks Komersial), bekerja di toko hingga pekerja rumah tangga. Hal ini menunjukkan pula bahwa sering kali tidak ada hubungan antara pengalaman kerja dengan kerentanan menjadi korban. Data pemantauan menunjukkan pula **perempuan** tidak hanya rentan menjadi korban tetapi juga rentan terhadap lebih banyak jenis pelanggaran.

Kotak 2

Ilustrasi Kasus 2 : Perampasan hasil kerja, pelecehan seksual.

HSM pekerja migran asal Cianjur berusia 25 tahun. Diberangkatkan oleh PPTKIS PT MRP yang berkantor di Jakarta Timur. Tidak memiliki pengalaman menjadi pekerja migran. Sebelum berangkat, korban adalah ibu rumah tangga. Latar belakang pendidikan SD. Bekerja pada satu majikan yang memiliki 8 anggota keluarga, majikan laki-laki dan perempuan dan enam orang anak. Selama bekerja HSM mengalami mengalami berbagai bentuk kekerasan dan pelanggaran karena dianggap tidak becus bekerja. Korban ditelanjangi dikamar mandi, disuruh tidur dikamar mandi, dipukuli dibagian kepala dan badan. Menurut korban majikan perempuan yang selalu melakukan tindakan kekerasan. Antara lain ; ditendang diseluruh badan, diguyur air, dipukul dengan tangkai sapu, sedotan debu, tidak diberi makan cukup; hanya diberi makan sepiring kecil nasi tanpa lauk dan terpaksa minum air kran, dimaki-maki dan dipanggil orang gila dan binatang. Akhirnya korban dipulangkan, setelah memohon-mohon pada majikan, Pada saat dipulangkan barang-barang korban diambil oleh majikan, tas korban dirampas majikan saat di bandara. Korban tidak diperbolehkan mengenakan BH dan celana dalam. Hanya membawa baju dan celana panjang yang dikenakan.

Hal yang menarik adalah melihat relevansi **pengalaman menjadi pekerja migran** dengan menjadi korban. Korban yang berhasil di data Komnas Perempuan ternyata ada pula yang berpengalaman sebelumnya menjadi pekerja migran. Tapi ternyata mereka tetap dapat menjadi korban. Karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungannya antara pengalaman menjadi pekerja migran dengan kemungkinan menjadi korban. Hal yang paling menarik adalah sebagian besar korban diberangkatkan secara **resmi** oleh PPTKIS. Dari data ini terkonfirmasi bahwa berangkat secara 'legal' melalui PPTKIS dengan menggunakan dokumen tidak menjamin seorang pekerja migran bebas dari menjadi korban.

Fakta-fakta di atas sangat memprihatinkan karena berarti siapapun yang menjadi pekerja migran dapat menjadi korban. Semata-mata karena ia pekerja migran dan dengan jenis kelamin perempuan, menjadikan kerentanan tersebut semakin besar.

A.2. Bentuk-Bentuk Pelanggaran HAM dan Hak yang dilanggar

Kasus-kasus yang menimpa pekerja migran sangat beragam tetapi menggunakan terminologi HAM setidaknya dapat di kategorisasi menjadi beberapa perbuatan. Eksploitasi adalah hal paling mencolok yang menimpa pekerja migran, baik eksploitasi kerja dan eksploitasi seksual.

Bentuk-bentuk Eksploitasi yang Dialami Pekerja Migran





Tidak diberi tempat tinggal yang memadai; dipaksa tidur di kamar mandi

Tidak diberi makan cukup





Dipaksa melayani hasrat seksual majikan laki-laki



Eksploitasi Seksual
Diperdagangkan
menjadi pelacur

Tidak mendapat
alat keselamatan
dan keamanan
kerja; helm dan
sarung tangan,
yang memadai





Bekerja 12-20 jam
sehari (*overtime*)
tanpa istirahat
yang memadai



Bekerja tanpa dibayar atau dibayar tapi dengan upah rendah tidak sesuai dengan kontrak

Beban kerja berlapis; mengurus anak, membersihkan rumah dan memasak di rumah majikan dengan ukuran besar dan angggota keluarga yang banyak





Pemotongan Gaji 6- 12 bulan

Eksploitasi ini terjadi tidak terbatas di tempat kerja tetapi juga pada saat kepulangan menuju daerah asal yang akan diuraikan pada bagian tersendiri di bab ini.

Pekerja migran juga mengalami berbagai diskriminasi diantaranya diskriminasi berbasis agama yaitu larangan menjalankan ibadah sesuai dengan agama yang dianut.

Kotak 3 : Pembatasan hak berkeyakinan

"Soal Respect for religions, pekerja dapat beribadah kapan saja, kamu dapat beribadah dalam hati. Di Singapura 94% adalah etnis China. Saya tidak mau berbicara tentang agama karena sangat sensitif. Dari awal seharusnya mereka sadar bahwa seharusnya meminta agar mendapatkan majikan muslim. Setiap hak manusia dari permulaan, kalau tidak mau bekerja dengan non-muslim terima saja. Secara individu seharusnya, memberi tahu agen apa keinginannya, misalnya soal keagamaan. Dalam interview ada pertanyaan tentang apakah tidak boleh ibadah setuju, makan babi setuju, semua diatur dalam dokumen kerja. Kebebasan agama, orang bebas beragama dan tidak menjelekan agama seperti di dalam Penal Code"[10].

Pekerja migran juga mengalami diskriminasi berdasarkan kebangsaan misalnya dipanggil "Budak Indon"[11], diskriminasi jenis kelamin, status ekononomi dan jenis pekerjaan. Misalnya saat terjadi operasi oleh Pasukan Ikatan Relawan Rakyat Malaysia (RELA) atau penanganan laporan pekerja migran oleh polisi. Diskriminasi ini dapat berlanjut pada pelanggaran lainnya seperti kriminalisasi.

10 FGD dengan Mitra usaha PPTKIS/Agen di Singapura, Sabtu 5 Juni 2010

11 Transkrip FGD dengan aparat dan pemuda desa Bagik Payung Selatan, Lombok Tengah, NTB, pada 12 Agustus 2010.

Bentuk-Bentuk Diskriminasi yang Dialami Pekerja Migran

Diskriminasi berdasarkan Jenis Kelamin	Diskriminasi berdasarkan status dan jenis pekerjaan	Diskriminasi Kebangsaan
• Perbedaan upah antara pekerja migran laki-laki dan perempuan • Perbedaan perlakuan dan resiko pekerja migran perempuan (kekerasan berlapis)	• Perbedaan perlakuan terhadap pekerja migran yang tidak berdokumen. • Perbedaan hak pekerja migran yang bekerja sebagai PRT ; tidak boleh memegang paspor sendiri, upah lebih rendah, tidak ada libur.	Dipanggil "budak Indon"

Hak atas informasi dan hak identitas merupakan salah satu pelanggaran yang menonjol. Pelanggaran ini meliputi informasi atas dokumen KTP, paspor, visa, asuransi, pelatihan dan perlindungan hukum. Demikian pula dengan hak atas dokumen pribadi. Ditemukan beberapa jenis pelanggaran yang terkait dengan hak atas dokumen pribadi antara lain ; perampasan dokumen pribadi oleh majikan dan tidak berhaknya pekerja migran memiliki dokumen pribadi.

Kotak 4 : Ilustrasi kasus 3

Pemindahan manusia dan kerentanan akibat perampasan dokumen

EB pertama kali bekerja di Malaysia pada tahun 1995. Berangkat dari kampung halamannya di Banyuwangi dengan menggunakan PPPTKIS resmi yang namanya sudah tidak bisa diingat lagi. Dia bekerja di sektor pertanian sebagai penjaga dan perawat kebun sayur. Yang dia ingat, ketika baru tiba di Malaysia, dia ditampung oleh Tekong. Tempat tinggal disediakan oleh Tekong dan gaji

diterima per-minggu. Tanpa alasan yang jelas, Tekong tiba-tiba memindahkan EB ke Sarawak untuk bekerja di kebun sayur juga. Gaji diberikan tidak lancar, tidak regular per minggu seperti sebelum di Sarawak. Ternyata pekerjaan lebih berat daripada pekerjaan sebelumnya. Sempat meminta pulang ke Indonesia, lalu diberikan gaji 1200 RM, menurut tekong itu gaji bekerja selama 5 bulan. Beberapa kali meminta berhenti kerja dan pulang ke Indonesia tapi tekong marah-marah, lalu paspor dibawa kabur. Akhirnya memutuskan kabur tanpa dokumen dan bekerja di kedai. Lalu berpacaran dengan laki-laki Malaysia keturunan India, lalu "menikah" tapi tidak dicatat secara hukum dan memiliki anak. Pada tanggal 28 Maret 2010 saat pergi ke pasar ada operasi dari polisi. Ditangkap dipenjara selama 3 bulan di penjara imigrasi. Setelah melewati proses pengadilan, dijatuhi hukuman 1 tahun penjara dipotong masa tahanan 4 bulan 28 hari. Suami dan anak sering menjenguk. EB ingin sekali kembali ke Indonesia, namun tidak memiliki biaya cukup, apalagi di Indonesia sudah memiliki 2 anak. Selama di Penjara Puncak Borneo Kuching Sarawak, setiap hari boleh keluar dari sel selama 1 jam. Aktivitasnya berkebun dan membantu di dapur penjara.

Kekerasan termasuk pelanggaran yang kerap menimpa pekerja migran, baik itu kekerasan fisik, psikis dan seksual. Dari wawancara dengan pekerja migran yang menjadi korban, bentuk-bentuk kekerasan yang dialami oleh pekerja migran muncul dalam berbagai rupa.

Deportasi juga merupakan pelanggaran hak yang sering berulang. Berdasarkan informasi dari Biro Pemberdayaan Perempuan dan Anak Provinsi Kepulauan Riau, setiap minggu rata-rata 500 orang pekerja migran dideportasi dari Malaysia. Sepanjang 2010, jumlah pekerja migran yang dideportasi melalui Tanjung Pinang sebanyak 18.533 orang. Sedangkan data dari KJRI Johor, deportasi dari Malaysia pada tahun 2008 berjumlah 30.816 orang sedangkan pada tahun 2009 sebanyak 29.966 orang.

Bentuk-bentuk Kekerasan yang dialami oleh Pekerja Migran

KEKERASAN FISIK

- Penyiksaan fisik ; dipukul, dicubit, disiram air, dijambak.
- Penganiayaan; dipukul dengan benda tumpul hingga gegar otak, luka parah dan kritis /koma
- Dikurung di kamar mandi
- Dipotong rambutnya dengan paksa
- Dipaksa makan makanan basi dan makanan yang tidak halal menurut agama yang dianut pekerja migran.

KEKERASAN PSIKIS

- Dicaci dan dimaki ; dipanggil dengan nama binatang
- Dipanggil pelacur
- Dipanggil "budak Indon"
- Dibentak-bentak dipanggil bodoh
- Dipaksa menggunakan pakaian tertentu
- Dilarang berkomunikasi dengan keluarga dan pihak lain di luar tempat bekerja
- Diancam akan dilaporkan ke Polisi
- Tidak boleh berkomunikasi dengan keluarga dan berso-sialisasi dengan lingkungan sekitar tempat bekerja
- Tidak diperbolehkan keluar dari penampungan PPT-KIS dalam jangka waktu tertentu (Dikurung)
- Pelebelan dan perlakuan negatif bagi pekerja migran perempuan yg pulang membawa anak/bayi

KEKERASAN SEKSUAL

- Diperkosa
- Percobaan pemerkosaan
- Dipaksa menonton video pornografi
- Diraba-raba bagian tubuh dan vagina oleh majikan laki-laki.
- Sering tiba-tiba diraba-raba pantat dan dadanya oleh majikan laki-laki
- Diminta memijat majikan laki-laki
- Dipaksa melihat alat kelamin majikan laki-laki
- Dipaksa memegang alat kelamin majikan laki-laki
- Dipaksa melayani hasrat seksual majikan laki-laki dan anaknya
- Dijual menjadi pelacur/pekerja seks komersil

A.3. Pelanggaran HAM yang Berlapis

Melihat bentuk-bentuk pelanggaran HAM yang dialami para pekerja migran, maka terlihat kecenderungan bahwa seorang pekerja migran rentan mengalami lebih dari satu pelanggaran HAM. Atau dengan kata lain satu pelanggaran HAM diikuti oleh pelanggaran HAM lainnya. Pelanggaran HAM berikutnya ini dapat merupakan kelanjutan dari pelanggaran sebelumnya. Seperti diwakili kasus penutupan hak informasi dan dokumen yang menyebabkan pekerja migran mengalami eksploitasi. Dan karena eksploitasi dan dokumen tidak dipegang oleh yang bersangkutan saat pekerja migran tersebut melarikan diri, membuat mereka mengalami deportasi dan/atau diperdagangkan.

Kotak 6: Ilustrasi Kasus 4

Eksplotasi kerja, durasi kerja tidak manusiawi, penangkapan semena-mena dan pemiskinan.

Sebelum bekerja di Malaysia, S adalah seorang ibu rumah tangga. Sehari-hari selain mengurus anak juga sering membantu suami menjadi buruh tani di desa asalnya di Kabupaten Lampung Tengah. Pada 2007, S bekerja ke Malaysia melalui PPTKIS PT TMU. Alasan bekerja karena ingin membantu suami yang hanya sebagai buruh tani. S, bekerja di Malaysia secara legal, dengan kelengkapan dokumen: paspor, medical check up, KTKLN dan perjanjian kerja yang dia ketahui, hanya soal asuransi yang tidak diketahui oleh S. Dalam perjanjian kerja S akan mendapat gaji sebesar 550 RM sebagai pekerja rumah tangga (PRT). Namun, pada prakteknya selain sebagai PRT, S juga dipekerjakan sebagai cleaning service panggilan dari rumah ke rumah yang dikelola oleh majikannya. Dalam sehari bisa membersihkan 4 rumah ditambah 1 rumah majikan, S tidak mendapat cukup makan, sering mendapat cacian dan bentakan dari majikan. Jam kerja yang harus dilaluinya mulai jam 4 pagi hingga 2 malam. S sempat melarikan diri, dan ditampung di KBRI, tapi dikembalikan ke Agensi, kemudian dikembalikan ke Majikan. S, bekerja di Malaysia selama 3,5 tahun. Pada saat perpanjangan kontrak yang bersangkutan sudah menceritakan perihal eksploitasi dan

beban kerja yang dihadapinya ke petugas KBRI tapi tidak dihiraukan. Petugas KBRI hanya menyampaikan gajinya naik menjadi 600 RM. Pada suatu malam bersama enam temannya yang juga dipekerjakan sebagai cleaning service panggilan, S melarikan diri dari rumah majikan. Di perjalanan S dan teman-teman sempat ditangkap oleh polisi setempat, namun dilepas lagi karena tidak punya uang. Lalu S dan teman-teman ditangkap RELA, dipenjara tanpa proses mahkamah di tahanan imigrasi selama tiga bulan, lalu dipulangkan ke KBRI dan dideportasi. Saat wawancara S, sedang menanti kepulangan dari Wisma Transito Kota Tanjung Pinang ke daerah asalnya.

Terdapat pula kasus-kasus dimana pelanggaran berikutnya tersebut tidak berhubungan dengan yang sebelumnya seperti kekerasan di tempat kerja dan saat pulang mengalami eksploitasi dalam bentuk pemerasan oleh pekerja agen jasa angkutan transportasi di GPK Selapajang.

Bentuk-bentuk pelanggaran berdiri sendiri-sendiri ini dapat dikerangkakan ke dalam pelanggaran yang berlanjut sehingga menjadi bentuk pelanggaran yang lebih berat. Di dalam kerangka ini terdapat perdagangan orang khususnya perempuan dan anak, penyelundupan migran dan perbudakan dengan segala bentuknya (*slavery*, *servitude* and *forced labour*).

A.4. Korelasi Jenis Pekerjaan yang diampu Pekerja Migran dengan Jenis Pelanggaran HAM

Data pemantauan memperlihatkan pekerja rumah tangga yang 24 jam berada dalam 'kekuasaan' majikan cenderung mengalami pelanggaran HAM dan pelanggaran tersebut berlapis-lapis. Mulai dari kekerasan fisik, psikis, seksual hingga eksploitasi. Karena kondisi tempat bekerja yang tertutup di ruang privat menyebabkan ruang untuk mendapatkan bantuan terhadap pelanggaran-pelanggaran tersebut juga nyaris tertutup. Akhirnya dalam banyak kasus, melarikan diri adalah solusi terbaik yang dimiliki pekerja migran korban. Solusi yang sebenarnya menjadi awal tertimpanya pekerja migran dari pelanggaran HAM berikutnya.

Karena itu secara umum dapat dilihat kecenderungan pekerjaan pekerja migran sebagai pekerja rumah tangga rentan terhadap kekerasan fisik, psikis, seksual, dan eksploitasi.

Temuan data juga menunjukkan perbedaan jenis kasus yang dialami oleh pekerja migran berdasarkan jenis pekerjaannya. Pekerja rumah tangga cenderung mengalami masalah eksploitasi seperti upah murah atau gaji tidak dibayar, jam kerja melebihi batas dan pelecehan seksual. Sedangkan pekerja di kilang cenderung tidak mengalami kekerasan seksual semasif PRT tetapi mengalami pemotongan upah. Sedangkan pekerja perkebunan mengalami masalah yang lain lagi yaitu dilarang hamil, membayar peralatan pendukung keselamatan dan kemanan kerja seperti masker, helm, kaus tangan dengan biaya sendiri dan mendapatkan upah rendah.

A.5. Lokus / Tempat Pelanggaran HAM

Tempat pelanggaran HAM dapat pula dilihat dari proses migrasi yaitu pra penempatan di- negara asal, saat bekerja-di negara tempat bekerja, pasca bekerja-perbatasan dan negara asal. Menggunakan kategori ini maka korban mendapatkan pelanggaran HAM sejak saat pra penempatan, saat bekerja hingga kembali ke negara asal setelah selesai bekerja ataupun mengalami deportasi. Pelanggaran HAM dialami korban di berbagai negara. Singapura, Malaysia, Kuwait, Arab Saudi, Bahrain, termasuk Indonesia. Pelanggaran HAM juga terjadi di berbagai tempat di mana pekerja migran berada. Di rumah majikan, penampungan agensi, KBRI, GPK Selapajang, hingga di perjalanan menuju rumah.

Berdasarkan data ini dapat diketahui tidak ada negara tertentu yang bebas dari pelanggaran terhadap pekerja migran. Dari data-data lain seperti pemantauan serikat pekerja, pendamping korban dan BNP2TKI, yang ada adalah pola tentang jenis pelanggaran tertentu dengan negara tertentu. Lihat data BNP2TKI 2010 – 2012, rekapitulasi pekerja migran yang menghadapi masalah dan jenis-jenis masalahnya, berikut ini :

Tabel 1

Rekapitulasi Jumlah Kasus Pekerja migran

REKAPITULASI MASALAH TKI BERDASARKAN PERIODE 01 JANUARI 2010 S.D. 01 JANUARI 2011

ASIA PASIFIK

NEGARA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	LAIN	JML
BRUNEI DARUSSALAM	3	8	3	7	4	3	15	-	1	34	34	5	3	1	87	10	190
HONG KONG	39	26	6	27	59	6	126	68	7	144	26	40	5	-	997	213	1789
JAPAN	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	5
KOREA	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3
MACAD SAR	1	2	3	5	1	-	4	1	-	5	-	2	-	-	47	2	73
MALAYSIA	47	29	74	91	70	18	70	5	6	333	67	25	19	10	853	207	1924
SINGAPORE	79	73	72	123	192	49	261	70	30	401	49	58	4	-	1833	107	3401
TAIWAN	222	96	27	57	98	62	214	116	39	593	89	221	14	2	1717	269	3836
TOTAL	391	235	187	310	425	138	691	261	83	1510	237	351	46	13	5535	808	11221

TIMUR TENGAH DAN LAINNYA

NEGARA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	LAIN	JML
BAHRAIN	4	9	50	8	53	71	57	6	12	188	48	3	6	1	200	26	742
JORDAN	8	4	98	23	131	62	81	4	38	270	37	27	16	3	328	46	1176
KUWAIT	27	25	250	47	321	116	295	3	35	334	17	18	8	23	839	94	2452
LIBYA	-	-	3	2	-	1	1	-	-	6	1	-	1	-	12	2	29
OMAN	33	32	99	35	132	141	155	15	40	491	64	10	23	7	793	66	2136
QATAR	28	56	147	54	255	146	263	10	34	478	145	10	20	5	1202	70	2923
SAUDI ARABIA	399	389	1652	1102	2387	2013	2220	211	536	8166	991	222	257	95	9614	1085	31339
SYRIA	2	2	20	30	41	11	16	2	3	85	23	7	5	-	74	11	332
UNITED ARAB EMIRATES	91	109	334	262	537	260	564	14	82	1123	185	30	74	13	2920	226	6824
LAIN-LAIN	8	9	35	25	57	19	36	8	4	137	21	3	8	1	228	7	606
YEMEN	-	1	2	2	2	1	1	-	-	9	5	-	1	-	17	-	41
TOTAL	600	636	2690	1590	3916	2841	3689	273	784	11287	1537	330	419	148	16227	1633	48600
TOTAL SEMUA	991	871	2877	1900	4341	2979	4380	534	867	12797	1774	681	465	161	21762	2441	59821

1	Pekerjaan Tidak Sesuai PK	6	Pelecehan Seksual	11	Sakit Bawaan
2	Tidak Mampu Bekerja	7	Majikan Bermasalah	12	Majikan Meninggal
3	Gaji Tidak Dibayar	8	Komunikasi Tidak Lancar	13	TKI Hamil
4	Dokumen Tidak Lengkap	9	Kecelakaan Kerja	14	Membawa Anak
5	Penganiayaan	10	Sakit Akibat Kerja	15	PHK SEPIHAK

REKAPITULASI MASALAH TKI BERDASARKAN PERIODE 01 JANUARI 2010 S.D. 01 JANUARI 2011 ASIA PASIFIK

NEGARA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	LAIN	JML
BRUNEI DARUSSALAM	4	3	1	9	3	3	16	-	1	17	9	3	4	-	65	6	144
HONG KONG	28	16	4	29	20	6	320	81	12	120	44	41	15	2	708	364	1810
JAPAN	-	-	3	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	6
KOREA	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	4
MACAD SAR	1	-	1	4	2	2	12	-	-	8	3	2	1	-	25	3	64
MALAYSIA	24	12	46	114	42	10	202	3	14	208	64	8	26	19	366	123	1281
SINGAPORE	66	37	16	63	75	43	829	68	34	257	109	61	14	-	1162	144	2978
TAIWAN	237	70	6	43	58	52	566	111	49	483	197	231	35	2	1212	165	3517
TOTAL	360	138	77	264	200	116	1947	263	110	1095	426	346	95	23	3539	805	9804

TIMUR TENGAH DAN LAINNYA

NEGARA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	LAIN	JML
BAHRAIN	6	8	28	13	34	57	182	2	15	136	52	2	16	3	191	22	767
JORDAN	9	2	68	22	87	36	145	5	28	150	67	22	20	7	154	23	845
KUWAIT	4	1	72	9	68	36	204	1	14	63	4	4	9	33	134	29	685
LIBYA	-	-	-	2	3	-	9	-	-	2	1	-	-	-	42	3	62
OMAN	28	12	69	22	102	179	459	14	42	443	130	10	20	6	541	52	2129
QATAR	33	13	105	73	201	150	927	17	59	475	260	17	22	4	1028	95	3479
SAUDI ARABIA	218	66	1029	780	1036	1304	4025	80	359	3724	1047	182	263	294	3797	817	19021
SYRIA	1	1	26	23	32	19	78	5	16	75	29	12	8	-	87	26	438
UNITED ARAB EMIRATES	82	45	237	243	358	294	1644	22	89	1016	279	37	76	29	2166	172	6789
LAIN-LAIN	5	2	17	16	23	14	94	6	10	88	30	2	5	2	139	29	482
YEMEN	-	-	2	-	1	4	1	-	-	4	4	-	1	-	7	1	25
TOTAL	746	150	1653	1203	1945	2093	7768	152	632	6176	1903	288	440	376	8286	1296	34722
TOTAL SEMUA	746	288	1730	1467	2145	2209	9715	415	742	7271	2329	634	535	401	11825	2074	44526

1	Pekerjaan Tidak Sesuai PK	6	Pelecehan Seksual	11	Sakit Bawaan
2	Tidak Mampu Bekerja	7	Majikan Bermasalah	12	Majikan Meninggal
3	Gaji Tidak Dibayar	8	Komunikasi Tidak Lancar	13	TKI Hamil
4	Dokumen Tidak Lengkap	9	Kecelakaan Kerja	14	Membawa Anak
5	Penganiayaan	10	Sakit Akibat Kerja	15	PHK SEPIHAK

Oleh karena itu, dapat dibayangkan betapa berbahayanya kehidupan pekerja migran karena setiap saat bahaya mengintai dimana mereka berada.

Membaca kategori dan data diatas sangat menarik. Kekerasan terhadap perempuan, khususnya kekerasan seksual sulit terbaca dengan jelas, karena katagori yang dimunculkan, pelecehan seksual, TKW hamil, membawa anak? Dimana dan bagaimana kasus-kasus perkosaan? Kasus penghamilan paksa? Bagaimana membedakan hamil dan membawa anak akibat kekerasan seksual? Cara penyampaian data ini hanya berdasarkan fakta kasat mata, tetapi tidak memunculkan dimensi pelanggaran hak asasinya, khususnya kekerasan terhadap perempuan.

A.6. Aktor / Pelaku Pelanggaran HAM

Aktor atau pelaku yang didapat dari pemantauan terdiri dari aktor negara dan aktor non negara. Setiap kategori ini, tercacat keterlibatan aktor yang sangat bervariasi. Mulai aparat negara di negara asal seperti pejabat pembuat KTP, pejabat pembuat paspor hingga pejabat negara di negara tempat bekerja seperti polisi, RELA, dan staf perwakilan RI. Begitu pula dengan aktor non negara yaitu di negara asal seperti PPTKIS, keluarga (khususnya suami), tetangga, pekerja di GPK Selapajang, pekerja jasa angkutan transportasi dan di negara tempat bekerja yaitu Tekong, majikan, agensi, sesama migran dari satu atau negara yang berbeda.

A.7. Laporan Korban dan Penanganannya

Terdapat beberapa tempat korban melapor yaitu LSM di negara tempat bekerja atau di negara asal saat pulang, polisi di negara tempat bekerja dan di negara asal serta perwakilan Indonesia di luar negeri (KBRI/KJRI). Tetapi mekanisme yang ditempuh kerap juga menggunakan mekanisme informal, mengadu ke jaringan-jaringan berbasis kesukuan, institusi agama, lembaga philantropis, atau jaringan pertemanan atau siapapun yang bisa diakses.

Laporan-laporan tersebut ada yang diproses, ada yang diselelesaikan dengan penyelesaian non legal. Untuk laporan ke LSM, organisasi serikat pekerja, biasanya akan diteruskan kepada aparat yang berwenang. Ironisnya, terdapat beberapa kasus saat laporan langsung dilakukan pekerja migran ke polisi, laporan tersebut ditolak dengan berbagai alasan. Antara lain karena tidak mempunyai uang atau tidak memiliki dokumen. Laporan ke KBRI berdasarkan pengaduan, juga tidak selalu ditanggapi karena terdapat kasus-kasus dimana KBRI justru menyerahkan kembali pekerja migran yang bermasalah ke agensi. Dalam beberapa kasus bahkan ditemui , staff KBRI ada yang ikut memarahi pekerja migran yang telah menjadi korban.

A.8. Penanganan Kasus Tanpa Laporan

Berdasarkan temuan pemantauan, tidak ditemui aparat memproses suatu kasus tanpa pengaduan dari pekerja migran atau yang menjadi wakil pekerja migran (pendamping).

A.9. Pekerja migran dan Perdagangan Manusia

Pola berfikir bahwa penanganan terjadi berdasarkan pengaduan atau setelah ada korban, pada dasarnya menjauh dari *prinsip right based*, karena asumsi berbasis hak, sangat melekat pada diri manusia tersebut tanpa harus menunggu menjadi korban. Penanganan terhadap isu migran lebih lamban dibanding isu perdagangan manusia. Pertanyaanya, apakah seseorang harus menjadi korban perdagangan manusia dulu untuk bisa ditangani? Padahal sebagai pekerja, sudah jelas ada hak dasar diatasnya.

Berdasarkan fakta bahwa satu pelanggaran HAM cenderung mengakibatkan pelanggaran HAM lainnya, terdapat faktor pendorong pekerja migran dideportasi dan/atau diperdagangkan. Beberapa pendorong yang dapat didokumentasi adalah sebagai berikut :

a. Penahanan dokumen dan perentanan migran : Pasport ditahan oleh majikan walaupun kontrak sudah habis. Ketika pekerja migran mencoba membebaskan (melarikan) diri maka ia menjadi pekerja migran tak berdokumen. Dimulailah kerentanan untuk diperdagangan manusia, ditahan atau minimal di deportasi.

b. Manipulasi dan politisasi dokumen oleh majikan ; Terdapat kasus-kasus pekerja migran yang memiliki dokumen, dilaporkan ke polisi oleh majikan dengan tuduhan tidak memiliki dokumen. Ada pula

pekerja migran yang memang tidak memiliki dokumen tetapi diterima bekerja dan setelah beberapa saat bekerja dilaporkan majikan ke polisi. Biasanya hal ini terjadi karena majikan tidak mau membayar gaji pekerja migran.

c. Penelantaran untuk alibi tindakan kriminal; Terdapat kasus pekerja migran yang ditinggal majikannya dijalan setelah diajak jalan-jalan. Dalam kasus yang berhasil didata Tim Pemantau, besar kemungkinan hal ini untuk menghindar dari tanggung jawab karena saat dideportasi mata korban dalam keadaan biru-biru akibat jatuh dari tangga karena didorong anak majikannya

d. Mengalami rantai eksploitasi dan kekerasan ; Pekerja migran yang mengalami kekerasan fisik, kekerasan seksual, gaji tidak dibayar, bekerja melebih batas jam bekerja, dipaksa memakan makanan tertentu ataupun pelanggaran HAM lainnya dapat merupakan awal dari deportasi atau diperdagangkan. Hal ini dapat terjadi karena pekerja migran kabur dari majikan. Ataupun terpaksa kabur setelah laporannya tidak ditindaklanjuti oleh agen atau Perwakilan RI.

A.10. Dampak Migrasi di Daerah Asal

Biaya sosial (*social cost*) dari migrasi kerap tembus pandang. Bermigrasi dan bekerja di luar negeri sering disimplifikasi sebagai solusi pengangguran dan kemiskinan tanpa melihat berbagai dampak yang ditimbulkan. Berdasarkan wawancara mendalam dengan pelaku migrasi yaitu pekerja migran dan keluarganya, ditemui sisi lain dari migrasi yaitu dampak negatif terhadap pekerja migran dan keluarganya bahkan masyarakat, yang jarang disadari yaitu :

- Pemiskinan dan penurunan taraf hidup : Pekerja migran dan keluarganya berubah dari pemilik tanah menjadi buruh tani. Ketika mereka kembali ke Indonesia, jarang sekali mantan pekerja migran dapat membeli kembali tanah-tanah tersebut, akibatnya mereka menjadi pekerja tani.

- Hilangnya kapital berharga : Pekerja migran dan keluarganya tidak lagi memiliki tanah. Hal ini disebabkan tanah dijual untuk modal bekerja ke luar negeri.

- Meningkatnya pengangguran terselubung : Dengan banyaknya tanah garapan yang hilang dijual atau digadai untuk migrasi, walau mayoritas

punya rumah tampak lebih baik dari sebelumnya, tetapi terjadi pengangguran anggota keluarga yang semula bisa menggarap sawah, menjadi manusia tidak produktif, karena sulitnya mencari opsi pekerjaan.

- Menyuburnya feodalisme : Tanah-tanah yang dijual untuk modal bekerja di luar negeri membuat tanah desa mulai dikuasi oleh tuan tanah, baik yang berasal dari desa sendiri maupun dari luar daerah.

- Komplikasi isu anak, manula perempuan dan perempuan anggota keluarga : Keluarga pekerja migran yang melakukan migrasi tidak didukung oleh transisi kesadaran adil gender, terutama suaminya. Sehingga berulang migrasi untuk survival keluarga, banyak menitipkan pengasuhan anak pada keluarga dari pihak perempuan, bahkan kepada perempuan manula yaitu ibu dari pekerja migran itu sendiri. Apalagi belum ada sistem sosial yang menopang anak-anak saat bermigrasi. Keharmonisan kehidupan perkawinan suami dan istri terancam karena hidup berpisah tahunan dan tidak ada program integrasi yang menyentuh persoalan seperti ini.

- Beban perempuan bertambah menjadi pencari nafkah utama : Dampak migrasi terhadap istri yang ditinggal suaminya bekerja antara lain, beban pengasuhan anak dilakukan perempuan sendiri. Uang kiriman suami tidak regular dikirimkan sehingga istri tetap berperan menjadi pencari nafkah. Ketika saat suami yang bekerja mendapat masalah atau kecelakaan kerja maka beban pencari nafkah utama ditanggung perempuan. Banyak pula suami yang bekerja di luar negeri tidak menghubungi dan bahkan tidak memberi nafkah pada keluarganya

- Korban kekerasan terlantar dan menjadi beban bagi keluarga: Korban kekerasan yang dikembalikan ke daerah asal tidak mendapat bantuan yang baik. Tidak ada inisiatif dari pihak desa untuk memberikan jaminan pemulihan sampai sembuh misal menggunakan Jamkesmas atau Jamkesda.

- Anak-anak yang tidak ber”ayah” : Korban kekerasan seksual dan penghamilan yang tidak dikehendaki melahirkan banyak persoalan. Bukan hanya perempuan mantan pekerja migran ibu anak-anak tersebut yang harus berjuang melawan stigmatisasi sepanjang hidupnya, berjuang melanjutkan hidup dirinya dan anaknya, diskriminasi pada anak yang alami persoalan ini, adalah bentuk harga-harga sosial yang tidak terkalkulasi dampaknya.

A.11. Daerah Perbatasan

Persoalan perbatasan cukup kompleks. Terkait dengan pekerja migran, masalah-masalah yang sering muncul antara lain ; perdagangan manusia, penyelundupan orang, deportasi. Infrastruktur daerah perbatasan yang tertinggal menyebabkan pengawasan di titik-titik yang rawan sulit untuk dilakukan.

Perbatasan darat di Kalimantan yang sangat luas tidak diimbangi dengan pengawasan yang memadai. Sehingga banyak kasus-kasus perdagangan dan penyelundupan manusia. Perbatasan darat di Kalimantan juga menjadi pintu deportasi bagi pekerja migran. Berdasarkan informasi dari P4TKI Entikong, bentuk-bentuk masalah yang dihadapi oleh pekerja migran yang di deportasi melalui Entikong antara lain :

1. Melanggar keimigrasian Malaysia
2. Masuk tanpa paspor
3. Permit kerja sudah mati
4. Bekerja tanpa Permit
5. Masuk Malaysia melalui hutan
6. Surat izin masuk Malaysia sudah mati
7. Dipekerjakan tidak sesuai kontrak atau informasi awal, antara lain dipaksa menjadi PSK.

A.12. Kondisi Pekerja Migran di Tahanan

Saat pemantauan dilakukan, data yang dilansir oleh Kementrian Luar Negeri menunjukan, di Malaysia terdapat 177 WNI yang terancam hukuman mati ; 142 orang kasus narkoba, 35 orang kasus non-narkoba yaitu kasus kriminal seperti pembunuhan dan pemerkosaan. Uraian perkembangan kasusnya ; 72 kasus hukuman mati tingkat Pertama. 54 kasus telah divonis hukuman mati dan dalam proses banding, 5 kasus sudah ekseskusi dan banding ke pengadilan federal. Sedangkan 35 kasus kriminal ; 33 sedang dalam proses pengadilan dan 2 sudah mendapat keringanan dan pembebasan. Ada pun pemilahan jenis kelamin meliputi 10 orang perempuan kasus narkoba dan 1 orang kasus pembunuhan.

Dari pemantauan yang dilakukan oleh Tim pemantau di penjara Puncak Borneo Sarawak, ditemukan fakta bahwa terdapat 14 tahanan perempuan, 9 orang diantaranya adalah pekerja migran perempuan asal Indonesia. 8 orang dalam kasus keimigrasian, 1 orang pekerja migran yang dimanfaatkan oleh kekasihnya untuk menjadi penjual barang curian sehingga tertangkap dan diadili. Ada pun kondisi penjara secara dapat dikatakan cukup baik, dengan luas penjara ini berdiri diatas tanah 1,32 Hektar. Merupakan penjara yang belum lama di bangun di Sarawak. Jumlah tahanan laki-laki 300 orang dan perempuan 14 Orang.

Fakta dari penjara dan Kemlu menunjukkan kerentanan spesifik perempuan pada pekerja migran perempuan dengan banyaknya perempuan yang dimanfaatkan sebagai kurir narkoba atau sebagai penadah barang curian yang kemudian dijatuhi hukuman berat di Malaysia, bahkan rentan terancam hukuman mati.

B. FAKTA PROSES MIGRASI ; REGULASI DAN PELAKSANAANNYA

B.1. Perekrutan dan Penempatan

Secara umum ditemui fakta menarik bahwa alur penempatan tidak selamanya dipahami secara sama oleh PPTKIS dan pemerintah. Salah satu PPTKIS yang diwawancarai tim pemantau, menyebutkan alur penempatan sebagai berikut :

a. Ada Job order yag disetujui oleh KBRI
b. Medical check up
c. Pembuatan dokumen
d. Pasporan
e. PAP
f. Pemberangkatan

Dibandingkan dengan alur penempatan yang dikemukakan oleh pihak pemerintah yang juga diwawancarai oleh tim pemantau maka tampak ketidaksinkronan tersebut. Berikut ini adalah alur penempatan menurut pihak pemerintah :

1. Adanya *Demand Letter/Job Order* dan draft perjanjian kerja yang disetujui oleh KBRI/KJRI
2. Calon pekerja migran mendaftar ke PPTKIS dengan membawa identitas dasar : KTP, Surat Nikah/Surat izin dari suami, pendaftaran ini biasanya lewat Sponsor/Calo.

3. Pendafataran ke LTSP untuk pengurusan semua dokumen yang dibutuhkan.
4. Tes kesehatan (*Medical Check-up*).
5. Pelatihan
6. Uji kompetensi
7. Penampungan bila diperlukan
8. Pendaftaran asuransi
9. Penerbitan paspor
10. Penarikan dana Pembinaan dan Penempatan Pekerja Migran sebesar 15 USD berdasarkan PP Nomor 92 Tahun 2000 tentang Penerimaan Negara bukan Pajak (PNBP)
11. Visa kerja yang dikeluarkan oleh negara penempatan
12. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)
13. Penandatanganan Perjanjian Kerja
14. Penerbitan Kartu Tenaga Kerja ke Luar Negeri (KTKLN)
15. Pemberangkatan pekerja migran ke negara tujuan.

Di bawah ini akan disajikan data temuan dalam proses penempatan secara lebih spesifik berdasarkan tahapan dalam proses penempatan.

B.1.1. Pengurusan Dokumen

Dokumen yang diperlukan oleh pekerja migran adalah KTP, surat izin orang tua atau suami, paspor, visa dan KTKLN. Dokumen yang merupakan identitas pribadi tentunya merupakan hal yang diurus oleh pekerja migran sendiri. Tetapi ditemui banyak fakta bahwa pekerja migran tidak perlu mengurus dokumennya sendiri. Diistilahkan dengan 'cukup duduk di rumah dokumen akan datang sendiri'. Karena hal ini, ditemui fakta-fakta pemalsuan dokumen pekerja migran, sebagian besar tidak diketahui pekerja migran sendiri. Data deportasi dari KJRI Johor Baru-Malaysia menunjukkan bahwa "lebih dari 50% adalah merupakan WNI yang tidak dilengkapi dokumen yang mayoritas merupakan korban penipuan".

Fakta penting lain, pekerja migran yang berangkat ke Arab Saudi harus mengurus dokumen di Jakarta sebagai akibat pemberangkatan terpusat melalui Jakarta. Paspor bagi mereka diurus melalui Tangerang. Khusus Nusa Tenggara Barat (NTB) telah berdiri Layanan Terpadu Satu Pintu (LTSP) dengan maksud meningkatkan kualitas penempatan pekerja migran dan memudahkan pekerja migran dalam pengurusan dokumen bekerja ke luar

negeri. Mulai beroperasi pada 17 Desember 2008, LTSP berdiri berdasarkan Peraturan Gubernur No.18 tahun 2008. LTSP ini dikelola bersama oleh lintas sektoral yang melibatkan para pihak yang terkait dengan penempatan dan perlindungan pekerja migran antara lain Dinas Tenaga Kerja, BP3TKI, Imigrasi, Asuransi.

Pada prakteknya, LTSP belum dapat maksimal memberikan pelayanan yang efektif dan efisien. Meskipun terdapat ruang khusus imigrasi untuk pengurusan paspor, namun baru sekedar proses pendataan. Selanjutnya data tersebut akan diserahkan ke kantor imigrasi untuk diproses pembuatan paspor dan memakan waktu yang lama.

Calon pekerja migran yang melalui LTSP terbatas pada mereka yang akan ditempatkan ke Malaysia. Untuk penempatan ke Timur Tengah belum dapat melalui LTSP karena pembuatan paspor, balai tihan Kerja dan uji kompetensi masih terpusat di Jakarta**.**

B.1.2. Struktur dan Beban Biaya Penempatan

Saat pemantauan dilakukan, pemerintah belum memiliki standar struktur biaya penempatan. Satu-satunya standar biaya penempatan yang memiliki dasar hukum yang pasti adalah biaya penempatan di Hongkong, yaitu Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Kep.186/ PPTK/VII/2008 tentang biaya penempatan calon TKI PLRT, Perawat Bayi, dan Perawat Orangtua/ Jompo di Hongkong tanggal 10 Juli 2008 yaitu sebesar Rp15.688.000,00

Informasi dari diskusi kelompok terfokus dengan mitra usaha PPTKIS di Singapura diketahui bahwa permintaan *fee* didasarkan pada kesepakatan antara PPTKIS dan mitra usaha. Hal ini ke depan dijustifikasi melalui *Letter of Intent* antara Indonesia dengan Malaysia untuk mengamandemen MoU Rekrutmen dan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Letter of Intent Indonesia-Malaysia 2010

> *"The wage range of the domestic workers shall be determined according to the terms and conditions of the employment contract and will be based on the market forces. Both governments shall monitor from time to time and may take necessary measure to ensure that the wage range is in accordance with the market forces."*[12]

Namun demikian, dalam pembuatan kesepakatan *fee* antara PPTKIS dengan mitra usaha dibuatkan endorsment dari Departemen Tenaga Kerja RI untuk maksimal 6 (enam) bulan.

Saat ini muncul praktek perekrutan baru oleh sponsor yaitu memberikan uang ”fit” kepada calon pekerja migran. Mereka yang berpengalaman akan mendapat uang fit antara Rp1.000.000,00 hingga Rp3.500.00,00 sedangkan yang belum pernah bekerja antara Rp500.000,00 - Rp2.000.000,00. Biaya ini akan termasuk di dalam struktur biaya penempatan.

Khusus mengenai penempatan ke Timur Tengah, semua biaya penempatan ditanggung oleh majikan. Biaya kurang lebih 1500 USD. Menurut informasi dari direktur PT AI, mulai Agustus ini Pemerintah Saudi telah menetapkan biaya penempatan maksimal sebesar 1200 USD.

Dari hasil diskusi terfokus dengan PPTKIS dan mitra usaha PPTKIS di Singapura, ketiadaan standar biaya penempatan mengakibatkan biaya penempatan menjadi fluktuatif. Dari segi perhitungan bisnis, hal tersebut merugikan. Sementara besarnya biaya penempatan yang harus ditanggung majikan di Arab Saudi dan modal yang harus ditanggung dulu oleh PPTKIS dan resiko yang harus ditanggung apabila pekerja migran tidak betah, kepentingan untuk menyiapkan pekerja migran dengan pendidikan dan keterampilan yang memadai juga menjadi perhatian PPTKIS dan mitra usahanya.

12 Poin b Letter of Intent for the Amandement to The Memorandum of Understanding on The Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers 2006, on 18 May 2010

Saat ini, standar biaya penempatan untuk beberapa negara tujuan kerja pekerja migran sudah dibentuk, antara lain :

1. Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor Per.02/KA/I/2012 tanggal 24 Januari 2012 tentang biaya penempatan TKI Eks Hongkong (yang sudah berpengalaman bekerja di Hongkong Sebelumnya), yaitu sebesar Rp5.911.000,00 (lima juta sembilan ratus sebelas ribu rupiah)

2. Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor Per.003/KA/I/2012 tanggal 24 Januari tentang biaya penempatan TKI ke Singapura sebesar Rp 10.933.000 (sepuluh juta sembilan ratus tiga puluh tiga ribu rupiah) dan bagi yang pernah bekerja sebelumnya (TKI Eks Singapura) sebesar Rp5.448.000,00 (lima juta empat ratus empat puluh delapan ribu rupiah)

3. *Memorandum of Understanding* (MoU) Indonesia – Malaysia mengenai Ketenagakerjaan Sektor Penata Laksana Rumah Tangga yang ditandatangani pada 30 Mei 2011 di Bandung, menyatakan bahwa biaya penempatan pekerja migran yang harus ditanggung pengguna jasa (majikan) sebesar RM 2.711 atau sebesar Rp7.592.000,00 (tujuh juta lima ratus sembilan puluh dua ribu rupiah) sedangkan biaya yang ditanggung pekerja migran sebesar RM 1800 atau setara Rp5.040.000,00 (lima juta empat puluh ribu rupiah)

B.1.3. Pendidikan dan Pelatihan Melalui Balai Latihan Kerja

Terdapat tumpang tindih kurikulum antara BNP2TKI dengan Depnaker. Kurikulum BNP2TKI mengalokasikan 100 jam untuk pelatihan sedangkan Depnaker 21 hari.

Balai latihan kerja khususnya yang berstandar internasional yang masih terpusat di Jakarta membuat tambahan biaya penempatan bagi pekerja migran. Selain itu, hal ini menyebabkan pekerja migran harus berada di penampungan yang berarti menambah kerentanan pekerja migran terhadap kekerasan dan eksploitasi.

Foto 1 : Salah satu bentuk praktek pelatihan bagi pekerja migran



B.1.4. Penampungan Sebelum Pemberangkatan

Tentu tidak seluruh penampungan pekerja migran menjadi tempat eksploitasi dan pengurangan hak pekerja migran lainnya. Tetapi ditemui juga kasus pekerja migran yang di larang keluar untuk bersosialisasi dan berkomunikasi dengan pihak-pihak lain di luar penampungan. Ditemui juga calon pekerja migran yang dieksploitasi yaitu diminta bekerja tanpa di bayar dengan alasan latihan kerja. Penampungan ini tidak terhindarkan selama proses penempatan tersentralisasi di Jakarta (khusus Timur Tengah).

Mengenai ketentuan mengapa calon pekerja migran dihalangi dan dibatasi haknya untuk berkomunikasi dengan pihak luar, PPTKIS memiliki alasan sendiri. Dari diskusi dengan salah satu pengelola PPTKIS, didapat informasi bahwa calon pekerja migran adalah aset yang diperebutkan, karena PPTKIS sudah mengeluarkan biaya banyak untuk merekrut dari daerah asalnya melalui petugas lapangan/sponsor, maka calon pekerja migran harus diperlakukan khusus agar tidak diperebutkan oleh sponsor atau PPTKIS lain. Motif persaingan bisnis dan perspektif yang menempatkan pekerja migran serupa komoditas membuat hak-hak pekerja migran dilanggar.

B.1.5. Pembekalan Akhir Pemberangkatan

Berdasarkan wawancara mendalam dengan pekerja migran yang telah mengalami PAP, diketahui bahwa proses ini tak lebih dari formalisme, penyampaian materi satu arah dan tidak ada tanya jawab. Materi berisi penjelasan tentang bagaimana seharusnya menjadi pekerja migran produktif, soal-soal moralisme yang kerap bias gender. Misalnya seperti harus rajin dan jangan senyum kepada majikan Arab agar aman. Penjelasan paling lama adalah tentang cara mengirim uang. Jarang ada pembekalan komprehensif untuk mekanisme survival migran.

B.1.6. Perjanjian Antar Negara dan Efektifitasnya

Memorandum of Understanding antara Pemerintah Indonesia dengan Malaysia sudah dibuat dua kali yaitu pada tahun 2004 tentang Pekerja Migran Formal dan tahun 2006 tentang Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT). Namun MoU tersebut tidak selalu berpengaruh terhadap kondisi pekerja migran seperti dinyatakan oleh KJRI Johor Baru ”banyak ketentuan tidak diterapkan kedua negara dan kurangnya tindak tegas terhadap pelaku”. Di luar pelaksanaannya yang tidak maksimal, MoU tentang PLRT menuai banyak kritik karena memberikan peluang dipegangnya dokumen pekerja migran oleh majikan.

KJRI Johor Baru mencatat bahwa dari banyaknya pekerja migran Indonesia yang dideportasi, ”sekitar 10% adalah TKI yang sah namun kemudian tidak mempunyai dokumen dikarenakan lari dari majikan dengan berbagai alasan dan ditelantarkan”.

Pemerintah kemudian mencoba memperbaiki MoU dengan Pemerintah Malaysia khususnya tentang PLRT. MoU ini tidak kunjung disepakati karena beberapa pokok diskusi yang belum selesai. Walaupun demikian, telah muncul *Letter of Intent* tahun 2010 untuk mengamandemen MoU tahun 2006 tentang Rekrutmen dan Penempatan PRT Indonesia. Isi dari LoI ini adalah :

- PRT akan mendapat waktu istirahat 1 hari per minggu seperti yang telah disediakan dalam hukum ketenagakerjaan Malaysia
- Kisaran upah dari PRT akan ditentukan sesuai dengan syarat dan kondisi dari kontrak pekerjaan dan akan didasarkan pada dorongan pasar. Kedua negara akan memantau dari waktu ke waktu dan mengambil langkah yang diperlukan untuk memastikan kisaran upah sesuai dengan dorongan pasar.

- Paspor akan dipegang oleh PRT. Dalam kasus PRT melarikan diri, dan telah diproses sesuai hukum dan kebijakan Malaysia yang ada, kartu pekerja sementara mereka akan dibatalkan secara otomatis dan mereka tidak akan diperkenankan untuk kembali memasuki Malaysia untuk tujuan bekerja.
- Struktur biaya penempatan akan menjadi lampiran dari MoU.

Selain MoU dengan Pemerintah Malaysia, Pemerintah Indonesia telah membangun kerjasama dengan beberapa negara penerima pekerja migran, baik dalam bentuk kerjasama yang umum, kesepahaman dan kesepakatan bilateral. Antara lain dengan Korea Selatan, Jepang, Australia, Yordania, Kuwait, Taiwan, Uni Emirat Arab, Libanon, dan Qatar.

Saat pemantauan dilakukan proses pembahasan kesepahaman sedang dilakukan, saat ini amandemen MoU 2006 telah disepakati pada 2011. Beberapa perubahan antara lain :

1. **Paspor** : Paspor wajib disimpan TKI, dan paspor dapat disimpan pengguna (majikan) dengan seizin TKI untuk alasan keamanan. Paspor wajib dikembalikan kepada TKI setiap saat ketika diminta oleh yang bersangkutan (artikel 5 poin 5.6).
2. **Hak Cuti dan Libur** : Pekerja migran berhak mendapat 1 hari libur dalam seminggu. Jika pekerja migran setuju bekerja pada hari libur, maka wajib dibayar upahnya secara proposional (artikel 5 poin 5.7.)
3. **Biaya Penempatan (*Cost Structure*) :** Biaya yang dibayarkan pengguna (majikan) menjadi RM2.711 atau sebesar Rp7.592,00. Biaya yang dibayarkan oleh PRT: Rp5.040.000,00 atau RM1800.
4. ***Joint Task Forced :*** Membentuk *Joint Task Force* antara pemerintah Indonesia-Malaysia untuk mengawasi pelaksanaan amandemen MoU.
5. **Upah :** Gaji berkisar RM600 -800 atau sebesar Rp1.775.426,00-Rp2.367.234,00
6. **Mekanisme Pembayaran Upah :** Pembayaran gaji melalui perbankan

B.1.7. Moratorium

Moratorium terbaru dicanangkan pemerintah sejak April 2009 untuk Negara Malaysia dan belum dicabut hingga saat pemantauan dilakukan. Selama moratorium berarti secara formal tidak boleh ada penempatan yang dilakukan

ke Malaysia. Fakta menunjukkan, saat moratorium tetap ada pekerja migran yang ditempatkan ke Malaysia.

Informasi yang didapatkan dari Dinas Tenaga Kerja Pontianak dan Konsulat Jenderal RI Kuching, moratorium hanya berjalan sepihak, yaitu dari Pemerintah Indonesia saja. Sedangkan Pemerintah Malaysia masih menerima pekerja migran Indonesia. Hanya dengan paspor 48 halaman dan visa pelancong, WNI dapat dengan mudah keluar masuk Indonesia-Malaysi untuk bekerja. Syarat administrasi yang harus dipenuhi hanya membayar sebesar 500 RM untuk mendapat bukti sebagai pencari kerja di Malaysia. Selanjutnya, apabila sudah direkrut oleh *Tekong* untuk disalurkan bekerja, maka diharuskan membayar permit kerja sebesar 1081 RM.

Menurut KJRI Johor Baru, salah satu faktor adalah kebijakan Pemerintah Malaysia. ”WNI yang dimasukkan tanpa agensi ataupun tanpa *job-order*, akan mudah sekali mendapatkan permit kerja di Malaysia, yaitu adanya campur tangan pihak Kementerian Dalam Negeri C.q. Imigrasi, dengan memberikan ijin meskipun jelas-jelas WNI tersebut menggunakan visa kunjungan yang mempunyai 48 halaman”. ”Mereka berdalih bahwa pihak imigrasi memberikan ijin kerja hanya untuk lingkungan terbatas, yaitu pihak kesultanan dan keluarganya saja. Namun fakta di lapangan menunjukkan lain. Dari kasus yang masuk ke KJRI Johor Baru, banyak PLRT yang kemudian bermasalah, ternyata bisa masuk dan mendapat ijin kerja setelah diberlakukannya moratorium”.

Moratorium ini diambil pemerintah secara sepihak tanpa didahului proses pengambilan data dan pendapat publik. Selama moratorium, tidak ada pengawasan yang serius di perbatasan-perbatasan di mana lalu-lintas pekerja migran dapat keluar masuk dengan mudah. Selain itu, moratorium sepihak ini merentankan migran, karena ketika ada masalah, negara kerap berkelit soal ketidaktaatan migran pada moratorium.

B.1.8. Penempatan oleh Mitra Usaha

Kasus-kasus pekerja migran menunjukkan bahwa salah satu peran kunci terletak pada mitra usaha. Peraturan tentang agensi berbeda-beda. Singapura misalnya mewajibkan agensi melakukan kontak dengan pekerja migran maksimal 1 kali/ 6 bulan untuk mengecek informasi apabila ada laporan soal tindak kekerasan atau masalah lainnya. Untuk menjamin perlindungan terhadap pekerja migran, setiap agensi diberikan point 12 yang akan dipotong apabila melakukan kesalahan misalnya terdapat dokumen yang tidak jelas, menempatkan anak di bawah umur atau majikan komplain. Agensi juga

diwajikan untuk memberikan bantuan makan minum; dan tempat tinggal kepada pekerja migran yang memiliki masalah dan kasus di pengadilan.

Berdasarkan ketentuan, daur ulang keberangkatan tidak diperbolehkan, termasuk membawa pekerja migran yang dideportasi ke Indonesia oleh PPTKIS. Apabila terbukti dan dilaporkan maka akan dikenakan pidana, bahkan agensi akan ditutup selama 2 tahun.

Agensi juga tidak dapat membantu apabila gaji tidak dibayar karena majikan mengalami kebangkrutan setelah melalui proses hukum (diumumkan). Mekanisme pengurusan yaitu agensi melaporkan kepada *Minister of Manpower (MoM)* dan KBRI, setelah itu majikan dipanggil dan apabila dengan cukup bukti tidak dapat membayar gaji maka majikan akan masuk daftar hitam (*blacklist*). Selanjutnya, penyelesaiannya akan dibantu dan akibatnya agensi yang menutup atau membantu pemulangan.

Foto 2 : Surat keterangan dan informasi terkait pekerjaan



Berdasarkan ketentuan MoM, gaji pekerja migran harus dibayar selambat-lambatnya 7 hari setelah jatuh tempo, setelah itu meminta agar segera meminta majikan membayar. Jika satu dan dua bulan tidak mampu membayar maka agensi meminta agar pekerja migran untuk pulang ke agensi untuk dicarikan majikan lain.

B.1.9. Perlindungan Melalui Asuransi

"*asuransi itu apa*?, *saya gak tahu soal itu yang urus semua sponsor*"

Pernyataan korban di atas menggambarkan akar dari masalah asuransi. Pekerja migran tidak mengetahui sejak awal bahwa ia diikutkan asuransi dan memiliki hak atas asuransi. Hal ini tidak mengherankan karena pekerja migran tidak memegang kartu asuransi dan pencairan juga dilakukan oleh PPTKIS, bukan oleh pekerja migran sendiri.

Kasus-kasus yang didokumentasi tim pemantau menunjukkan asuransi susah untuk dicairkan. Hal ini terjadi karena polis asuransi tidak dipegang oleh pekerja migran. Tidak hanya itu, ditemukan fakta, pekerja migran yang menjadi korban lebih memilih berobat ke dukun. Akibatnya saat hendak mengklaim asuransi tidak bisa dilakukan karena dari dukun tidak ada bukti kwitansi dan administrasi. Pada akhirnya korban hanya mendapat santunan sebesar Rp200.000,00-Rp300.000,00

Selain diikutsertakan dalam asuransi, pemerintah mewajibkan biaya sebesar 15 USD untuk setiap penempatan satu orang pekerja migran. Kewajiban ini terdapat di dalam PP No. 92 Tahun 2000 tentang Tarif atas Penerimaan Negara Bukan Pajak yang berlaku pada Departemen Tenaga Kerja & Transmigrasi, biaya tersebut dibebankan kepada PPTKIS dan digunakan sebagai Biaya Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia.

B.2. Pemulangan dan Pendataan di Gedung Pemulangan dan Pendataan (GPK) atau GPK Selapajang Bandara Soekarno-Hatta.

Berdasarkan pemantauan yang dilakukan beberapa fasilitas yang ada di GPK antara lain :

- Klinik Kesehatan dengan 3 dokter dan 2 perawat dalam satu shift
- Klinik Psikologi dengan 1 psikolog dan 2 sarjana psikologi dalam satu shift
- Ruang Pengaduan bagi pekerja migran yang bermasalah, terdiri dari dua ruang : yaitu mereka yang bermasalah tapi bekerja sudah memenuhi batas kontrak dan mereka yang bermasalah tapi baru beberapa bulan bekerja (ruang Musykilah).
- Ruang Asuransi untuk klaim asuransi bagi pekerja migran yang bermasalah
- Toilet sebanyak 5 ruang dengan masing masing 9 bilik dengan kondisi : ruang toilet terlalu sempit dan kurang bersih
- Ruang Tunggu/Lounge : Ruang tunggu cukup luas menurut keterangan resmi, GPK dapat menampung 2.000 orang, sedangkan dalam satu hari minimal 800 orang dan maksimal 1.000 orang pekerja migran yang pulang dan di data di GPK.
- Sistem pendataan dengan komputerisasi sehingga mempermudah pelayanan.
- 10 buah kios penukaran Valas :PT. Mulia Intervalasindo PT. Indocev, PT. Fiqri Ra Valasindo, PT. Triguna Valasindo, PT. Surya Pima Exchange, PT. Kencana

Ahitama Artha, PT. Trimitra Valasindo, PT. Valasindo Mandiri Utama, PT. Tri Nusa Invalas, PT. Raudah Birzamzam.

- 2 buah wartel
- 2 kantin
- 2 toko oleh-oleh dan pakaian
- 3 toko penjual HP
- 1 kios jasa penukaran cek yang dikelola oleh BNP2TKI : Jasa penukaran cek ini dikelola oleh BNP2TKI, baru saja dibuka sekitar 2 bulan. Tiap cek yang dicairkan melalui jasa ini mendapat potongan antara 5-10%.
- 1 bank yaitu BNI
- 3 ruang shelter yang didalamnya disediakan tempat tidur bagi pekerja migran yang menunggu kepulangan dan bagi mereka yang bermasalah.
- 31 perusahaan jasa angkutan transportasi dengan 400 armada yang beroperasi di GPK.
- 6 perusahaan konsorsium asuransi diantaranya: Jasindo, Adira, Mitra Sejahtera, Jass. 6 Perusahaan yang ada ini merupakan bagian dari 8 konsorsium yang ada. Yang tidak membuka perwakilan di GPK adalah konsorsium Berkah dan Tripuri.
- Fasilitas pemulangan dari GPK ke kampung para pekerja migran terdapat 3 model ticketing: 1) Pekerja migran membeli sendiri tiket angkutan transportasi ke daerah yang dituju. Ini disebut dengan Tiket Normal (TN). 2) Pekerja migran yang uangnya sudah dikirimkan ke kampung dan tidak cukup untuk membeli tiket normal dapat membeli tiket tagihan rumah (TR). 3) Yaitu tiket gratis (TG) yaitu tiket bagi pekerja migran yang bermasalah dan tidak memiliki uang sama sekali. Adapun mekanisme pemulangannya adalah dalam tiap satu mobil jasa angkutan transportasi akan disisipkan satu penumpang dengan TG.

Foto 3 : Pembelian tiket pulang di GPK Selapajang



Foto 4 : Menunggu mobil travel yang akan memberangkatkan ke daerah asal



B.2.1. Eksploitasi Terhadap Pekerja migran oleh Kartel Penukaran Valas

Para penyedia jasa penukaran valas memberikan harga yang relatif lebih rendah dari pada jasa semacam di luar bandara. Untuk mendukung eksploitasi (pemerasan terselubung) ini maka pengusaha melakukan bujuk rayu dan pemaksaan terhadap pekerja migran untuk menukar Valas. Intimidasi kepada pekerja migran khususnya yang bekerja di Timur Tengah dilakukan dengan cara memaksa pekerja migran bersumpah. Juga menakut-nakuti pekerja migran bahwa di GPK tidak boleh membawa uang Real dan bila membawa akan di tangkap Polisi serta ABRI yang berjaga di depan. Mereka menakuti-nakuti bahwa jika pekerja migran berbohong akan tetap diketahui karena ada alat *screening* yang dapat melacak dimanapun pekerja migran menyimpan uangnya.

B.2.2. Eksploitasi Terhadap Pekerja migran oleh Toko-toko yang Beroperasi di Seputar GPK

Harga barang-barang yang di jual di toko di dalam GPK jauh berlipat-lipat. Sebagai contoh, aqua sedang dijual Rp5.000,00/botol padahal bila membeli di luar GPK Selapajang seharga Rp2.500,00/botol. Kue Marie Rp10.000,00/buah sedangkan di luar Rp4.000,00/buah. Susu Ultra seharga Rp8.000,00/buah yang di luar dijual Rp3.000,00/buah. Makanan paling murah seharga Rp15.000,00. Handphone paling murah Rp600.000,00/buah. Keperluan komunikasi pun sangat mahal. Kartu Perdana Simpati dengan isi pulsa Rp5.000,00/buah dijual seharga Rp50.000,00/buah. Menelpon di wartel Rp7.820,00/menit untuk lokal.

B.2.3. Eksploitasi Terhadap Pekerja migran oleh Kartel Angkutan Pemulangan

Walaupun pihak GPK Selapajang telah menyediakan tiket gratis bagi pekerja migran bermasalah, tetapi pihak jasa angkutan transportasi melakukan intimidasi kepada mereka. Tim Pemantau juga sempat mengalami intimidasi tersebut karena dianggap pekerja migran yang mendapat tiket gratis.

Ketentuan mobil jasa angkutan seharusnya hanya mengangkut 9 orang penumpang dengan tiket normal ditambah 1 tiket gratis, ternyata dilanggar. Ditemukan mobil jasa angkutan melebihi kapasitas hingga menampung 14 penumpang. Fakta ini berdasarkan informasi dari pekerja migran yang menjadi informan tim pemantau.

Ditemukan pula fakta bahwa supir mobil jasa angkutan meminta uang jasa ketika pekerja migran hampir sampai di kampung masing-masing. Berdasarkan informasi dari 3 pekerja migran yang diwawancarai Tim Pemantau, baik tujuan Subang, Cirebon, maupun Malang memiliki modus yang sama. Semua penumpang akan diturunkan, lalu satu persatu dipanggil, duduk di bangku depan mobil dengan sebelah kanan supir dan sebelah kiri Kondektur. Lalu mulailah bujuk rayu terjadi. Salah satu korban sempat diminta Rp400.000,00 tapi kemudian memberi Rp250.000,00, satu orang korban lain memberi uang Rp300.000,00 bahkan 1 orang pekerja asal Sukabumi mengatakan 12 orang pekerja migran di mobilnya masing-masing dimintai Rp400.000,00 - Rp700.000,00

Foto 5 : Daftar tarif resmi tiket perjalanan ke daerah asal



B.2.4. Penanganan dan Pemulihan yang Tidak Sensitif Korban

Tidak adanya ruang tunggu khusus untuk Ibu dan bayi yang baru datang dan menunggu jasa angkutan untuk kembali ke tempat asal. Shelter yang disediakan juga mencampur ruang antara laki-laki dan perempuan.

Pelayanan petugas di ruang pendataan dan pengaduan pekerja migran yang menjadi korban khususnya mereka yang membawa anak dan bayi yang tidak sensitif dan

bahkan cenderung memojokkan. Misalnya :

"anak dari mana Bu?"

"bukan anak macem-macem kan?"

Penanganan pekerja migran yang mengalami masalah tidak memperhitungkan kebutuhan makan dan minum. Fasilitas makan dan minum memang diberikan tetapi hanya kepada mereka yang menginap di shelter yang disediakan. Sedangkan yang langsung kembali ke daerah asal tidak diberikan meskipun harus menunggu beberapa jam sebelum armada angkutan penuh dan siap memberangkatkan. Tim Pemantauan menemukan korban PHK sepihak yang kehabisan uang, mengalami kehausan karena tidak bisa membeli minuman.

B.2.5. Layanan Khusus

GPK Selapajang menyediakan penitipan anak yang lahir tanpa dikehendaki, paling lama 6 bulan di Ruang Penitipan Anak (RPA). Bila selama 6 bulan tersebut tidak diambil maka bisa diusulkan untuk diadopsi orang lain. Prosedur adopsi bekerja sama dengan Kementrian Sosial.

Selain itu ada 2 Lembaga Bantuan Hukum (LBH) yang membantu dalam penanganan kasus-kasus klaim asuransi. Setiap satu kasus yang ditangani, LBH tersebut mendapatkan jasa sebesar Rp100.000,00. Tidak diketahui bagaimana LBH tersebut bisa bekerja sama dengan BNP2TKI. Tidak semua petugas pula mengetahui adanya jasa dari LBH ini. Setelah pergantian komandan kepolisian di terminal ini, komandan kepolisian yang baru menyatakan LBH ini sudah tidak ada.

Mengenai jasa pemulangan, dalam ketentuan BNP2TKI, semua pekerja migran harus dipulangkan ke alamat yang tertera dalam paspor. Dari fakta di lapangan, ditemukan fakta adanya persoalan bagi mereka yang menggunakan identitas orang lain. Mereka akan dipulangkan ke tempat sesuai alamat dalam kartu identitas yang bukan merupakan alamat rumah mereka sebenarnya.

Informasi dari Koordinator Satgas Pengelola GPK, GPK steril dari pihak-pihak yang tidak berkepentingan terhadap pekerja migran. Keamanaan dijaga dengan ketat agar tidak semua orang dapat masuk dan keamanan pekerja migran dapat dijaga hingga ke kampung halaman. Namun terdapat fakta-fakta pengelola jasa angkutan, valas, penukaran cek, banyak berkeliaran di sekitar ruang tunggu. Bahkan terdapat anak-anak yang mengaku dari sebuah yayasan anak yatim bisa bebas berkeliaran meminta sedekah dari pengunjung GPK.

Foto 6 : Pekerja migran yang baru tiba akan langsung diantar ke GPK Selapajang



Berdasarkan Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Kepala BNP2TKI No.: Per 01/KA/SU/I/2008 tanggal 23 Januari 2008 lampiran 1 ditemui beberapa hal penting sebagai berikut :

- TKI tidak diperbolehkan mengambil troli sendiri
- TKI tidak diperbolehkan menurunkan barang bawaan sendiri
- TKI tidak diperbolehkan mengurus sendiri barang kargonya[13]

Sedangkan pada Lampiran 2 Petunjuk Pelaksanaan yang sama dinyatakan :

"Syarat non teknis untuk area bisnis (bank, valas, jasa angkutan, kantin, pujasera dan wartel) adalah membuat pernyataan bahwa produk/jasa yang ditawarkan tidak akan merugikan dan tidak membebankan bagi pegawai, pekerja migran dan masyarakat sekitarnya, dalam hal:

13 BAB III Pelayanan Barang Bawaan TKI poin B tentang tindakan yang tidak boleh dilakukan

a. harga bersaing, lebih murah dan tidak melebihi harga dipasaran umum

b. dalam pelayanan tidak akan dibeda-bedakan satu sama lainnya

e. perusahaan tidak akan mengutip biaya tambahan apapun kepada pegawai, TKI dan masyarakat sekitarnya.

g. apabila perusahaan lalai dalam melaksanakan pernyataannya masing-masing, maka pihak pengelola gedung secara tegas akan mencabut segala ijin dan fasilitasnya serta diberikan batas waktu untuk keluar dari area gedung paling lama 1 minggu"[14] .

C. FAKTA MEKANISME PENANGANAN DAN PEMULIHAN ; REGULASI DAN PELAKSANAANNYA

Paparan di bawah ini khusus memotret mengenai mekanisme penanganan dan pemulihan terhadap korban. Tema ini dibatasi seputar kebijakan yang dilakukan pemerintah termasuk pelaksanaan kebijakan tersebut dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Sedapat mungkin penyajian dilakukan berdasar alur migrasi sesuai UU PPTKILN tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia Di Luar Negeri.

C.1. Layanan Pendataan dan Pemulangan di Daerah

Tiap daerah memiliki sistem dan mekanisme yang berbeda-beda. NTB memiliki Layanan Terpadu Satu Pintu (LTSP) yang juga menerima pengaduan kasus oleh pekerja migran atau keluarganya. Kasus-kasus yang dilaporkan adalah termasuk yang terjadi di negara tempat bekerja seperti di tempatkan bekerja tidak sesuai dengan perjanjian kerja, pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja, juga yang terjadi di Indonesia seperti penipuan dan pemalsuan dokumen.

LTSP juga menjadi bagian dalam sistem pemulangan pekerja migran yang di deportasi dari Malaysia. Alur pemulangan adalah melalui Tanjung Priok. Pekerja migran korban deportasi ini akan di bawa ke LTSP untuk di data, diberi makan lalu dipulangkan ke daerah asal masing-masing. Untuk yang berasal dari sekitar Pulau Lombok diantarkan ke daerah asal, misalnya ke Lombok Tengah atau Lombok Timur, lalu diberi ongkos Rp30.000,00 untuk dapat sampai ke rumah. Sedangkan yang berasal dari Pulau Sumbawa diberikan Rp 130.000,00. Mereka yang sakit akan diantar oleh petugas sampai diterima oleh

14 Poin A angka 3

keluarganya. Sayangnya hingga saat pemantuan belum ada koordinasi atau kerja sama dengan pihak rumah sakit untuk perawatan yang sakit.

Layanan pendataan dan pemulangan pekerja migran juga terdapat di Bandara Selaparang yang mulai beroperasi tanggal 19 Juni 2009. Dalam seminggu terdapat 3 kali kedatangan pekerja migran yang menggunakan penerbangan maskapai internasional . Alur layanan pendataan di Bandara Selaparang adalah sebagai berikut :

1. Pekerja migran mendarat di Bandara Selaparang
2. Menyelesaikan urusan di imigrasi
3. Pekerja migran diarahkan ke gedung pendataan dan pemulangan pekerja migran yang berada dalam satu kompleks Bandara Selaparang
4. Pendataan
5. Kembali ke daerah asal ; bisa dijemput oleh keluarga atau menggunakan taksi yang tiketnya dapat dibeli di dalam gedung kepulangan
6. Keluarga penjemput harus mendaftarkan diri dulu sebelum bertemu dengan pekerja migran

Fasilitas yang disediakan dalam layanan pendataan dan kepulangan pekerja migran ini yaitu kamar mandi 2 buah, klinik 1 buah, 4 komputer pendataan, fasilitas telpon gratis, ruang tunggu, tempat pemesanan jasa angkutan/taksi bagi mereka yang tidak dijemput keluarga. Tetapi tidak terdapat ruang tunggu bagi keluarga yang menjemput. Sejak beroperasi pada Juni 2009 – Agustus 2010, layanan pendataan ini telah mendata kepulangan sebanyak 21.632 orang. Pekerja migran laki-laki sejumlah 19.207 orang dengan rincian 13.543 orang habis kontrak, 5.495 orang cuti dan 169 orang bermasalah. Sedangkan pekerja migran perempuan berjumlah 2.425 perempuan yang terdiri dari 1.536 orang habis kontrak, 871 orang cuti, dan 18 orang bermasalah**.**

Foto 7 : Panduan Kepulangan bagi pekerja migran di Bandara Selaparang

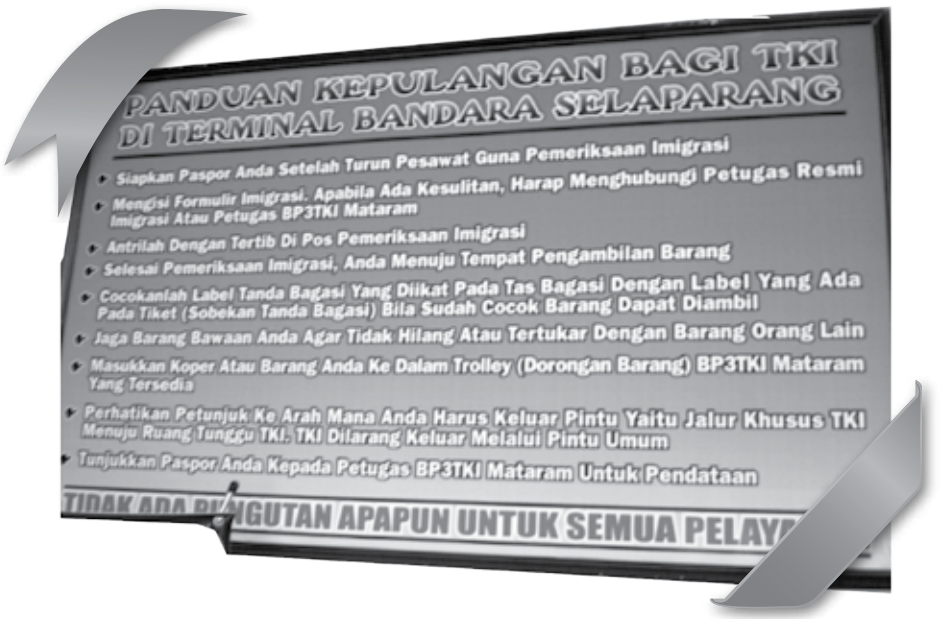
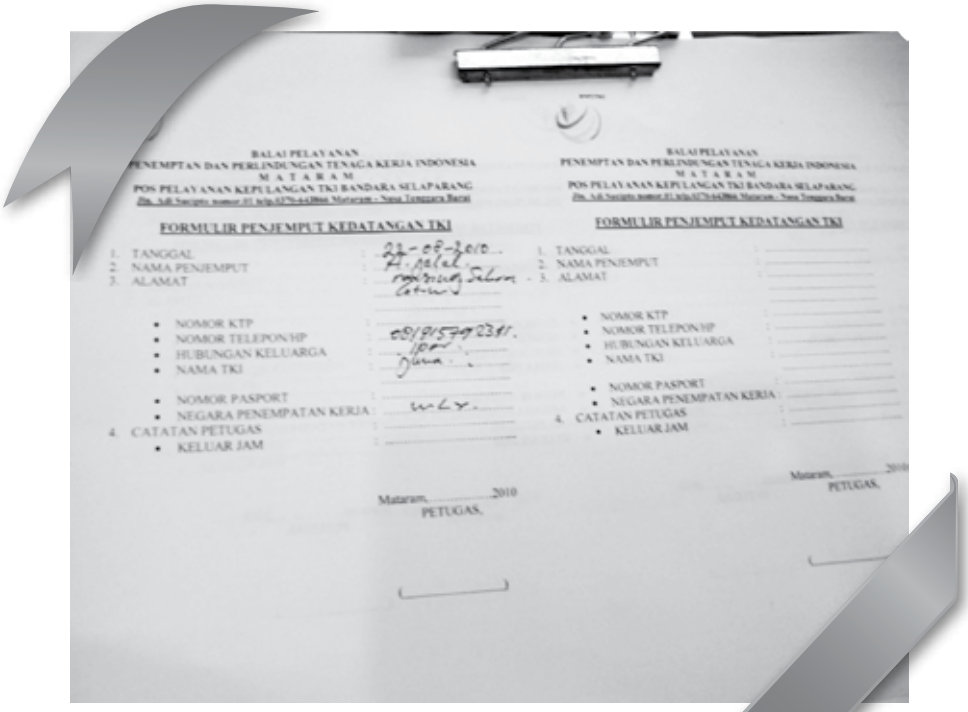


Foto 8 : Form penjemputan bagi keluarga pekerja migran di Bandara Selaparang



C.2. Pemulihan Melalui Shelter Pemerintah

Shelter di Kota

Shelter Kota Mataram melakukan pendataan oleh petugas kemudian verifikasi. Apabila data valid maka proses pendampingan dilakukan. Pendampingan ini berupa bimbingan konseling, bimbingan motivasi, pendidikan keterampilan dan bantuan modal dalam bentuk uang tunai. Rekening bank diberikan dan uang ditransfer sebesar Rp5.000.000,00. Selanjutnya dilakukan monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh petugas.

Shelter di Kota Batam

Shelter Perlindungan Perempuan dan Anak Kota Batam memberikan perlindungan kepada korban perdagangan manusia seperti kepada 12 orang korban pada 12 Mei 2010 dan 6 (enam) orang pada 21 Mei 2010. Korban tersebut umumnya berasal dari Jawa Tengah, Nusa Tenggara Barat, Jawa Timur, Jawa Barat, dan Lampung.

Pekerja migran korban biasanya ditampung di shelter kurang dari 7(tujuh) hari. Walaupun ada yang tinggal selama 4(empat) bulan karena mengalami gangguan jiwa. Shelter ini tidak memiliki rumah sakit jiwa dan saat ini konselornya sedang kosong karena pindah. Sedangkan perawatan medis sederhana tersedia di shelter. Selama 7 hari di shelter korban melaksanakan kegiatan meliputi pembinaan, pengajian, perawatan medis di Puskesmas Sekupang dan RSUD.

Berdasarkan pengamatan tim pemantau, shelter memiliki air yang berasal dari PAM dan bersih. Juga disediakan dana untuk bantuan pemenuhan hak reproduksi seperti pembalut dan sabun. Shelter juga menampung bayi dan biasanya disediakan susu, biskuit, dll. Saat ini sedang diajukan rencana untuk pembangunan kamar khusus bayi. Terdapat satu kamar istirahat yang besar, ruang pemeriksaan kesehatan.

Shelter ini memiliki dua kasubdit yaitu Penyuluhan dan Perlindungan. Masalah yang dihadapi oleh shelter yaitu seringnya rotasi Kepala SKPD dan staf (Pegawai Pemkot Dumai) yang mengurusi shelter.

Kota Batam juga memiliki 1 shelter yang dikelola oleh Departemen Sosial RI yang dapat menampung perempuan dan laki-laki. Namun dari pemantauan tim, kondisinya kurang terawat. Tidak terdapat petugas di shelter. Hanya ada

1(satu) keluarga yang tinggal akibat menjadi korban penipuan oleh rekannya sendiri, dijanjikan akan bekerja di Batam dan uang korban telah diambil oleh pelaku.

Foto 9 : Shelter di Kota Batam



Shelter di Kota Tanjung Pinang

Shelter Engku Putri bentukan Provinsi Kepulauan Riau dikhususkan untuk perempuan pekerja migran yang bermasalah. Pada awalanya ini dimaksudkan untuk menampung pekerja migran perempuan bermasalah. Akan tetapi karena kurangnya transportasi dan koordinasi sehingga pekerja migran bermasalah tidak dilimpahkan ke Shelter Engku Putri dan langsung ditempatkan di Wisma Transito. Saat ini shelter Engku Putri menerima pekerja migran bermasalah yang lepas dari penampungan, titipan Kepolisian, LSM dan instansi Kab. Kota di Provinsi Kepulauan Riau. Shelter Engku Putri pernah menerima 2 orang pekerja migran yang bermasalah, 6 orang positiv HIV dan 4 orang yang depresi.

Foto 10 : Salah satu ruangan di Wisma Transito



Wisma Transito Kota Tanjung Pinang, Anggarannya dari APBN dan dikelola oleh Satgas Penanggulan Pekerja Migran Bermasalah secara langsung (berdasarkan SK dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Tugasnya adalah menerima pekerja migran, baik laki-laki maupun perempuan dan memulangkan ke daerah asal. Gedung yang digunakan berasal dari sewa kepada salah satu PPTKIS dengan daya tampung sekitar 1.000 orang (termasuk penggunaan tenda-tenda). Secara umum kondisi Wisma Transito ini sebagai berikut :

a. Blok pria dan wanita hanya dipisahkan oleh tembok.
b. Tidak terdapat shelter khusus untuk wanita hamil dan anak kecil.
c. Terdapat satu ruangan kecil yang ditempati anak bayi dan tidak ada tempat tidurnya (hanya kasur di lantai).
d. Di penampungan perempuan kondisinya cukup memprihatinkan dan tercium bau menyengat (tidak enak).
e. Di penampungan perempuan tidak terdapat media hiburan seperti TV dan radio.

C.3. Komisi Perlindungan Pekerja Migran di Daerah

Kotak 7 : Ketidakjelasan peran daerah dan perlindungan yang segmentatif

".....sebenarnya NTB ini kaya dengan Perda, kaya dengan peraturan, tapi persoalannya adalah Pemda selama in tidak mau berani membiayai Perda itu sendiri. Di Sumbawa terbentuk kelompok yang namanya KPTKI, di Lombok Timur terbentuk Pembela Pekerja Migran, itu amanat Perda belum kabupaten-kabupaten Lombok Timur, tetapi persoalannya adalah kelompok-kelompok ini tidak mampu difasilitasi oleh pemerintah, nah makanya apapun jenis baiknya sebuah insiten dari NTB ini tidak akan bisa berjalan dengan baik, bahkan persoalan buruh migran akan terus meningkat bahkan meningkat, nah kenapa kita harus menggunakan Perda kalo pemerintah daerah tidak mau membiayai Perda itu sendiri, kita lebih baik konsen ke UU No. 39 Tahun 2004, kenapa, baik dalam segi sanksi lebih menguntungkan UU No. 39 Tahun 2004 daripada Perda yang hanya sifatnya sanksi pelanggaran. Itu aja persoalan di NTB, makanya persoalan buruh migran tidak akan pernah selesai bahkan tidak bisa diminimalisir karena pemerintah daerah tidak konsen untuk membiayai Perda itu sendiri, temen-temen pembela TKI sangat konsen ke buruh migran tapi kalo pemerintah daerah tidak merespon itu sama artinya kosong untuk melaksanakan Perda..." (Nisma Abdullah, Anggota Komisi Perlindungan TKI Kabupaten Sumbawa)

Sumbawa merupakan daerah yang telah memiliki Komisi pelindungan Pekerja Migran. Dibentuk melalui Perda No. 21 Tahun 2007 tentang Pembinaan dan Perlindungan TKI asal Kabupaten Sumbawa. Walaupun demikian, perda ini pelaksanaannya belum efektif karena banyak pekerja migran dan keluarganya yang tidak mengetahui beradaan perda ini. Pemerintah juga terlihat masih setengah hati dalam pelaksanaannya. Walaupun memiliki komitmen tapi tidak ada dukungan anggaran dan infrastuktur yang lain.

Pada perjalanannya Komisi Perlindungan Pekerja Migran hanya bertugas menerima penanganan kasus, memediasi para pihak dan berkoordinasi

dengan Dinas Tenga Kerja. Namun KPTKI tidak bisa melakukan eksekusi/ rekomendasi agar kasus-kasus dapat di sidik lebih lanjut ke kepolisian.

Namun demikian KPTKI Kabupaten Sumbawa telah berhasil membawa 3 (tiga) kasus sampai pada proses pengadilan, yaitu kasus perdagangan manusia. Namun putusan yang keluar hanya menggunakan UU PPTKILN yaitu Pasal 4 tentang *"larangan perseorangan menempatkan pekerja migran yang hukumannya maksimal 2 tahun penjara",* namun putusan hanya 1 tahun penjara. Alasannya adalah eksploitasi belum terbukti benar.

Komisi ini cukup strategis karena Kabupaten Sumbawa merupakan daerah transit dari NTT, Bima dan Dompu sebelum ditempatkan ke Malaysia.

C.4. Penanganan dan Pemulihan Melalui Kerjasama Antar Pemerintah Daerah

Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau telah membuat draf MoU dengan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, Pemerintah Provinsi Lampung dan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Draf belum dapat ditandatangani karena masa transisi dari Pemilihan Gubernur Kepulauan Riau. Awal pembuatan MoU karena ada 12 pekerja migran Jawa Tengah dideportasi. Pemulangannya dilakukan dengan membuat MoU atas fasilitasi pemerintah pusat. Meskipun masih draft ini sudah dapat dimplementasikan, untuk mereimburs biaya makan, pengiriman dan perawatan.

Foto 11 : Salah satu ruangan di Shelter LSM Anak Bangsa di Entikong



Hingga saat ini belum dapat dibuat MoU dengan Pemerintah Provinsi NTT dan NTB, sebab respon mereka masih kurang, meskipun DPRD-nya sudah melakukan kunjungan kerja ke penampungan. Hal ini diperlukan karena terdapat kasus-kasus pekerja migran yang berasal dari NTT dan NTB. Salah satu contoh, adalah adanya pekerja migran dari NTT yang memiliki bayi dan pekerja migran tersebut meninggal. Kesulitan dihadapi pada saat pemakaman yang harus menggunakan tata cara Kristen dan pengurusan bayi tersebut

C.5. Penanganan dan Pemulihan di Negara Tujuan Bekerja

Malaysia

KJRI Johor Baru membantu penyelesaian 16 kasus yang terdiri dari 9 (sembilan) kasus perdata dan 5 (lima) kasus pidana. 4 (empat) kasus telah selesai. Seluruh kasus perdata tentang tunggakan gaji; 2 (dua) di Mahkamah Pekerja, 1(satu) di Mahkamah Tinggi dan 6 (enam) kasus eksekusi keputusan Mahkamah Pekerja. Kasus pidana : 2 (dua) kasus selesai, 1 (satu) kasus tidak terbukti dan 1 (satu) orang mengaku bersalah tapi telah dibebaskan. Sisa masih berjalan.

Berdasarkan keterangan KJRI Johor Baru, masalah yang dihadapi antara lain :

”Sistem Peradilan di Malysia sangat lambat dan kadang berpihak kepada warganegaranya. Hal ini mengakibatkan banyaknya WNI/pekerja migran memilih untuk pulang dengan alasan melepaskan beban psikologis”.

Selain itu Pemerintah Malaysia membedakan perlakuan terhadap pekerja migran berdokumen dengan yang tak berdokumen.

”Untuk kasus-kasus yang melibatkan WNI yang bekerja tanpa ijin, Pemerintah Malaysia khususnya Pejabat Tenaga Kerja Malaysia (PTK-M) bersikap sangat kaku. Setiap ada pengaduan dari WNI ataupun pekerja migran yang tidak dilengkapi dokumen yang lengkap, yaitu paspor dan ijin kerja, maka PTK-M tidak akan membantu untuk menyelesaikan kasus dikarenakan si korban bekerja tidak sah di Malaysia”.

Penyelesaian secara hukum terhadap pekerja migran berdokumen yang mengalami masalah dilakukan melalui Mahkamah Pekerja. Dalam persidangan, fungsi konsuler akan mendampingi pekerja migran. Sedangkan kasus yang melibatkan pekerja migran tak berdokumen karena tidak dapat diproses oleh Pejabat Tenaga Kerja Malaysia akan langsung dilimpahkan ke Mahkamah Magistret atau Mahkamah Sesyen. KJRI Johor Baru memberikan bantuan hukum tanpa memandang mereka bekerja secara sah atau tidak.

Masalah yang dihadapi Perwakilan Indonesia antara lain Malaysia tidak mengikuti Konvensi Wina 1963 tentang *consular notification* yaitu pemberitahuan dari negara penerima ke negara apabila ada warga pengirim ditangkap atau diperiksa pihak berwenang negara penerima.

"Malaysia tidak melaporkan sama sekali mengenai penangkapan-penangkapan yang dilakukan terhadap WNI termasuk pekerja migran Indonesia".

Hal tersebut juga terjadi di Negara Bagian Sarawak Malaysia, utamanya untuk kasus perdagangan manusia, setelah korban yang merupakan WNI kasusnya ditangani oleh kepolisian Malaysia, dan ditampung di "Rumah Lindung" selama proses penyelesaian kasus, Perwakilan RI di Kuching seringkali tidak mendapat informasi kelanjutan kasus dan kondisi korban. Masalah lain yang menghambat penanganan bagi pekerja migran yang menjadi korban perdagangan manusia adalah di Sarawak Konvensi Anti Perdagangan Manusia yang sudah diratifikasi oleh pemerintah setempat pada 24 April 2007, masih belum sepenuhnya dipahami oleh aparat penegak hukum setempat. Selain itu, pemerintah setempat masih enggan bekerjasama untuk menyelesaikan kasus yang dihadapi oleh pekerja migran yang tidak berdokumen.

Beberapa kendala lain yang dihadapi oleh KJRI Kuching adalah seringkali pekerja migran yang melarikan diri ke KJRI dan meminta pendampingan penyelesaian masalahnya, tidak mengetahui nama dan alamat majikan, tidak mengetahui dokumen-dokumen yang dimilikinya.

Ada pun prosedur layanan penangan dan pendampingan untuk pekerja migran yang disediakan oleh KJRI Kuching antara lain :

- Pemanggilan majikan/ agen ke KJRI untuk bertanggung jawab
- Melaporkan perbuatan pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab kepada pihak kepolisian/ Jabatan Tenaga Kerja
- Memberikan bantuan hukum untuk pemenuhan hak pekerja migran, termasuk bantuan pengacara untuk yang bermasalah hukum
- Pemulangan ; meskipun masih menemui kendala dari Jabatan Imigresen

Bagi pekerja migran dan WNI yang terkena tuduhan kejahatan, menurut keterangan KJRI Johor Baru, mereka akan menyewa pengacara untuk mendampingi WNI/Pekerja Migran Indonesia di persidangan. Pada setiap persidangan KJRI akan selalu mengirim pengacara dan staf untuk mengikuti jalannya proses persidangan. Kebutuhan mengenai pembelaan ini adalah

anggaran yang cukup untuk menyewa pengacara yang tepat. Tetapi selain itu KJRI Johor Baru juga melakukan pengawasan atas kinerja para pengacara, "*termasuk juga mempelajari setiap argumen yang akan mereka sampaikan*."

Singapura

Singapura adalah satu negara tujuan bekerja yang memiliki jumlah pekerja migran cukup banyak, sekitar 86.000. Sepanjang tahun 2010 KBRI Singapura 2.536 kasus terdiri dari ; 2.362 kasus pemotongan upah dan kelemahan adaptasi dengan budaya, bahasa dan jenis pekerjaan, 100 kasus hukum dan kriminal, dan 61 kasus pelanggaran kontrak kerja.

Perwakilan RI di Singapura adalah salah satu perwakilan yang memiliki terobosan dalam pelayanan, penanganan dan pendampingan pekerja migran yang bekerja di sana. Beberapa terobosan perlindungan khususnya dalam penangan kasus, yang dilakukan antara lain :

1) Membangun tim advokasi dan bantuan hukum untuk menangani dan mendampingi pekerja migran yang menghadapi masalah. Beberapa program untuk mendukung efektifitas tim advokasi ini sekaligus pencegahan masalah adalah dengan membuka layanan hotline dan siaran radio di Batam yang jangkauan frekuensinya hingga ke Singapura.
2) Melakukan fungsi mediasi, baik penyelesaian kasus, negosiasi upah dan pembaharuan kontrak kerja baru dan klaim asuransi.
3) Membuat akreditasi berkala terhadap PPTKIS dan Mitra Usahanya di Singapura.
4) Kerjasama dengan pemerintah daerah
5) Penyediaan sarana dan fasilitas pendidikan, baik formal dan informal untuk pekerja migran di Singapura. Antara lain : pendidikan keterampilan, program pendidikan paket, dan pembukaan universitas terbuka di Sekolah Indonesia Singapura.

Dari pantauan yang dilakukan, inisiatif untuk meningkatkan layanan yang optimal bagi pekerja migran sesungguhnya sudah mulai dicanangkan oleh perwakilan RI, baik di Singapura maupun di Malaysia. Namun, pada implementasinya kendala yang dihadapi cukup kompleks, antara lain keterbatasan jumlah petugas dari perwakilan yang tidak proposional dengan jumlah pekerja migran yang akan dilayani dan kondisi wilayah yang dicakup. Selain itu, anggaran perlindungan yang dialokasinya juga menjadi kendala.

C.6. Pemulihan Hak Melalui Pengadilan di Indonesia

Pengadilan Negeri Mataram telah memproses perkara terkait pekerja migran. Sepanjang tahun 2009-2010 telah keluar putusan sebanyak 19 perkara. Putusan paling rendah 1(satu) tahun penjara dengan UU No. 39/2004 dan paling tinggi 8 (delapan) tahun penjara dan denda Rp120.000.000,00 subsider 6 (enam) bulan penjara menggunakan Undang-undang No.21 Tahun 2007 tentang Tindak Pidana Perdagangan Orang. Ironisnya, pada saat wawancara terbuka dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja NTB, yang bersangkutan mengelak ketika ditanya tentang proses pengadilan masalah-masalah yang terkait dengan pekerja migran.

TABEL PERKARA TERKAIT PEKERJA MIGRAN DI PN MATARAM

NO.	NO. PERKARA DAN TERDAKWA	TUNTUTAN	PUTUSAN	PASAL YANG DILANGGAR
1	58/Pid. B/2009/ PN.MTR	Pidana Penjara 2 (dua) Tahun 6 (enam) bulan	Pidana Penjara 2 (dua) tahun	Pasal 102 ayat (1) huruf a Jo Pasal 4 UU PPTKILM
2	62/Pid. B/2009/ PN.MTR JH	Pidana Penjara 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan	Pidana Penjara 2 (dua) tahun	Pasal 102 ayat (1) huruf a Jo Pasal 4 UU PPTKILM
3	78/Pid. B/2009/PN. MTR MIS alias Iwan	Pidana Penjara 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan	Pidana Penjara 2 (dua) tahun	Pasal 102 ayat (1) huruf a Jo Pasal 4 UU PPTKILM
4	91/Pid.. B/2009/PN. MTR	Pidana Penjara selama 15 bulan	Pidana Penjara selama 1 (satu) tahun.	Pasal 102 ayat (1) huruf a Jo Pasal 4 UU PPTKILN Jo Pasal 55 ayat 1 ke 1 KUHP
5	98/Pid. B/2009/PN. MTR Makripat	Pidana Penjara selama 2 (dua) tahun	Pidana Penjara selama 2 (dua) tahun	Pasal 102 ayat (1) huruf a Jo Pasal 4 UU PPTKILM
6	108/Pid. B/2009/PN. MTR NS alias Jepang	Pidana Penjara selama 8 (delapan) tahun	Pidana penjara 4 (empat(tahun dan denda Rp. 120.000.000,- subsidair 6 (enam) bulan kurungan	Pasal 2 ayat1 Undang-undang nomor 21 tahun 2007 Tindak Pidana Perdagangan Orang
7	123/Pid. B/2009/PN. MTR NKS	Pidana Penjara selama 8 (delapan) tahun dan denda 120.000.000,- subsidair 6 (enam) bulan kurungan	Pidana Penjara selama 4 (empat) tahun dan denda 120.000.000,- subsidair 6 (enam) bulan kurungan	Pasal 2 ayat1 Undang-undang nomor 21 tahun 2007 Tindak Pidana Perdagangan Orang
8	131/Pid. B/2009/ PN.MTR Muna	Pidana Penjara selama 8 (delapan) tahun dan denda 120.000.000,- subsidair 6 (enam) bulan kurungan	Pidana Penjara selama 4 (empat) tahun dan denda Rp 120.000.000,- subsidair 6 (enam) bulan kurungan	Pasal 2 ayat1 Undang-undang nomor 21 tahun 2007 Tindak Pidana Perdagangan Orang

9	134/Pid. B/2009/ PN.MTR Muna	Pidana Penjara selama 8 (delapan) tahun dan denda 120.000.000,- subsidair 6 (enam) bulan kurungan	Pidana Penjara selama 4 (empat) tahun dan denda Rp 120.000.000,- subsidair 6 (enam) bulan kurungan	Pasal 2 ayat1 Undang-undang nomor 21 tahun 2007 Tindak Pidana Perdagangan Orang
10	143/Pid. B/2009/ PN.MTR Haji Alimudin	Pidana Penjara 1 (satu) tahun	Pidana Penjara 1 (satu) tahun	Pasal 102 ayat 1 huruf a Jo Pasal 4 UU PPTKILM
11	243/Pid. B/2009/PN. MTR MJ	Pidana Penjara 1 (satu) tahun	Pidana Penjara 1 (satu) tahun	Pasal 102 ayat 1 huruf a Jo Pasal 4 UU PPTKILM
12	395/ Pid. B/2009/PN. MTRM SHR	Pidana Penjara 7 (tujuh) tahun	4 (empat) tahun dan denda 120.000.000,- Subsidair 6 (enam) bulan Kurungan	Pasal 2 ayat1 Undang-undang nomor 21 tahun 2007 Tindak Pidana Perdagangan Orang
13	431/Pid. B/2009/PN. MTR	Pidana Penjara selama 1 (satu) tahun 3 (tiga) bulan	Pidana Penjara selama 1 (satu) tahun	Pasal 102 ayat 1 huruf a Jo Pasal 4 UU PPTKILM
14	459/ Pid. B/2009/PN. MTR	Pidana Penjara selama 1 (satu) tahun 3 (tiga) bulan	Pidana Penjara selama 1 (satu) tahun	Pasal 102 ayat 1 huruf a Jo Pasal 4 UU PPTKILM
15	693/ Pid. B/2009/PN. MTR HFu	Pidana Penjara selama 8 (delapan) tahun dan denda 120.000.000,- subsidair 6 (enam) bulan kurungan	Pidana Penjara selama 4 (empat) tahun dan denda Rp 120.000.000,- subsidair 6 (enam) bulan kurungan	Pasal 102 ayat 1 huruf a Jo Pasal 4 UU PPTKILM
16	729/ Pid. B/2009/PN. MTR GT	Pidana Penjara selama 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan	Pidana Penjara selama 1 (satu) tahun	Pasal 102 ayat 1 huruf a Jo Pasal 4 UU PPTKILN Jo Pasal 55 ayat 1 ke 1 KUHP
17	730/ Pid. B/2009/PN. MTR DS	Pidana Penjara selama 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan	Pidana Penjara selama 1 (satu) tahun	Pasal 102 ayat 1 huruf a Jo Pasal 4 UU PPTKILN Jo Pasal 55 ayat 1 ke 1 KUHP
18	56/ Pid. B/2010/PN. MTR As	Pidana Penjara 2 (dua) tahun	Pidana Penjara 2 (dua) tahun	Pasal 102 ayat 1 huruf a Jo Pasal 4 UU PPTKILN Jo Pasal 103 ayat 1 ke 1 huruf F Jo Pasal 51 UU PPTKLN
19	242/ Pid. B/2010/PN. MTR KM	Pidana Penjara selama 2 (dua) tahun 3 (tiga) bulan	Pidana 2 (dua) tahun	Pasal 102 ayat 1 huruf a Jo Pasal 4 UU 39/2004

Walaupun telah ada putusan pengadilan terkait masalah pekerja migran, penyelesaian kasus yang dialami oleh pekerja migran lebih banyak diselesaikan secara non-litigasi. Alasannya karena proses litigasi sangat lama dan hasilnya tidak memuaskan pekerja migran.

TABEL PERKARA TERKAIT PEKERJA MIGRAN DI PN PONTIANAK

NO.	NO. PERKARA DAN NAMA TERDAKWA	DAKWAAN	TUNTUTAN	PUTUSAN
1	546/PID.B/2008/PN.PTK YA	Pasal 2 UU RI. No. 21 tahun 2007 tentang Tindak Pidana Perdagangan Orang atau kedua Pasal 6 UU RI No. 21 Tahun 2007 atau Ketiga Pasal 88 UU RI. 23 Tahun 2002 Tentang Perlindugan Anak	Tanggal 3 November 2008 - Pasal 2 UU RI No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang - 10 Tahun dan denda 120 juta Subsidar 2 bulan	**PUTUSAN PN. PTK** Tanggal 11 November 2008 - Tindak Pidana mengeksploitasi ekonomi atau seksual anak. - Menjatuhkan Pidana selama 2 tahun dan 6 bulan dan denda Rp. 100 juta Subsidair 1 bulan **PUTUSAN PT.PTK** No. 41/PID/2009/PT.PTK 5 Maret 2009 Menguatkan Putusan PN. PTK **PUTUSAN MA. RI** No. 1325K/PID.sus/2009 - Membatalkan Putusan PT. PTK No. 41/ PID/2009/ PT.PTK - Tindak Pidana Perdagangan Orang - Menjatuhkan Pidana selama 5 (lima) Tahun
2	545/PID.B/2008/PN.PTK. SS	Pasal 22 UU RI No. 21 tahun 2007 tentang tindak pidana perdagangan orang atau kedua Pasal 88 UU RI No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak	Tanggal 3 November 2008 - Terbukti dakwaan ke-satu. - Menuntut 10 Tahun, Denda Rp. 120 juta Subsidair 2 (dua) bulan	**PUTUSAN PN. PTK** Tanggal 11 November 2008 - Terbukti mengeksploitasi Ekonomi atau Seksual Anak. - Menjatuhkan pidana 2 tahun dan 6 bulan denda Rp. 100 juta Subsidair 1 bulan. **PUTUSAN PT. PTK** No. 40/PID/2009/PT.PTK Tanggal 5 Maret 2009 - Menguatkan Putusan PN.PTK **PUTUSAN MA. RI** No. 40/PID. SUS/2009 2 September 2009 - Membatalkan Putusan PT. PTK No. 40/PID/2009/ PT. PTK **Mengadili Sendiri** - Tindak Pidana Perdagangan orang - Menjatuhkan pidana selama 5 (lima) Tahun

3	177/PID.B/2009/ PN.PTK.LG	Pasal 4 UU No. 21 tahun 2007 tentang pemberantasan tindak pidana perdagangan orang Jo Pasal 55 ayat (1) ke 1 KUHP Sub Pasal 2 ayat 1 UU No. 21 tahun 2007 tentang pemberantasan tindak pidana orang Jo Pasal 55 ayat 1 ke 1 KUHP dan Kedua Pasal 6 UU No. 21 Tahun 2007 tentang pemberantasan tindak pidana perdagangan orang Jo Pasal 55 ayat 1 ke 1 KUHP.	Tanggal 22 April 2009 - Terbukti bersalah melakukan, menyuruh melakukan tindak pidana perdagangan orang dan anak. Sebagian Dakwaan Kesatu Primair. - Menjatuhkan Pidana Penjara 10 tahun dan denda Rp 200 juta Subsidair 4 (empat) bulan kurungan.	**PUTUSAN PN. PTK** Tanggal 6 Mei 2009 - Turut serta membawa warga negara RI keluar negeri dengan maksud untuk turut serta melakukan pengiriman anak ke luar negeri yang mengakibatkan anak tersebut tereksploitasi. - Menjatuhkan Pidana selama 8 tahun. **PUTUSAN PT. PTK** No. 209/PID/2009/PT. PTK tanggal 9 Juni 2009 - Memperbaiki putusan PN. PTK mengenai berat ringannya Hukuman menjadi 6 tahun. **PUTUSAN MA. RI** No. 2058K/PID.SUS/2009 tanggal 16 Oktober 2009 - Menolak Kasasi Jaksa Penuntut Umum Kejaksaan Negeri Pontianak . **Artinya memperkuat putusan PT. PTK**
4	820/PID.B/2009/ PN.PTK	Pasal 4 UU RI No. 21/2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang dan kedua Pasal 102 ayat 1 huruf a UU RI No. 39/2004 tentang Penetapan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia	Tanggal 2 Maret 2010 - Dakwaan Pertama dan Kedua terbukti. - Menjatuhkan pidana selama 12 tahun dan denda Rp 2 milyar Subsidair 6 bulan	PUTUSAN PN. PTK Tanggal 17 Maret 2010 - Tindak Pidana membawa warga negara Indonesia untuk dieksploitasi di luar negeri dan menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri. - Menjatuhkan Pidana selama 8 tahun dan denda 2 milyar Subsidair 3 bulan **PUTUSAN PT. PTK** No. 101/PID/2009/PT. PTK tanggal 3 Mei 2010 - Memperbaiki putusan PN.PTK sekadar berat ringannya hukuman. - Menjatuhkan pidana selama 10 tahun dan denda 2 milyar subsidair 3 bulan. **PUTUSAN MA. RI** No. 1758K/PID.SUS/2010 tanggal 27 Agustus 2010 - Menolak permohonan kasasi terdakwa **Artinya memperkuat putusan PT. PTK.**

5	176/PID.B/2009/PN. PTK RS	- Pasal 2 ayat 1 UU No. 21/2007 tentang pemberantasan tindak pidana perdagangan orang jo Pasal 55 ayat 1 ke-1 KUHP dan kedua Pasal 6 UU No. 21/2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang jo Pasal 55 ayat 1 ke-1 KUHP	- Terbukti dakwaan pertama dan kedua. - Menjalankan pidana selama 10 tahun dan denda Rp 200 juta rupiah Subsidair 4 (empat) bulan	**PUTUSAN PN. PTK** Tanggal 30 April 2009 - Tindak pidana turut serta melakukan perdagangan orang dan anak. - Menjatuhkan pidana selama 8 tahun dan denda Rp 120 juta Subsidair 2 bulan kurungan

C.7. Penanganan dan Pemulihan oleh Lembaga Pendamping di Dalam dan Luar Negeri

LSM cukup membantu pemerintah seperti Pemkot Batam yang bekerja sama dengan LSM Setara Kita sebab anggaran Pemerintah Kota Batam terbatas hanya memiliki anggaran biaya pemulangan dengan kapal laut. Setelah pekerja migran tersebut sampai di pelabuhan terdekat, diantaranya Tanjung Priok maka pemerintah daerah asal pekerja migran dan/atau pendamping akan melakukan penjemputan.

Di Batam juga terdapat Solidaritas Migran Scalabrini (SMS). Dalam pendampingannya mereka bekerja sama dengan Pusat Pelayanan Terpadu dan RS Kasih Sayang Ibu. Juga terdapat Yayasan Mitra Kemanusiaan yang berdiri sejak tahun 2007. Keduanya sering bekerja sama. Kerja sama ini dimulai ketika mereka mendesak pemerintah membentuk *shelter* di Kota Batam, melakukan *lobby* kepada Kapolda agar membentuk Pusat Pelayanan Terpadu (PPT). Sejak tahun 2004 Yayasan Mitra Kemanusiaan telah menangani lebih dari 180 (seratus delapan puluh) kasus.

Model kerja yang dibangun antara SMS dan Yayasan Mitra Kemanusiaan, yaitu apabila ada pekerja migran dari Singapura yang dipulangkan dan/atau melarikan diri kemudian ditampung di Yayasan Mitra Kemanusiaan, setelah itu dirujuk ke SMS (atau sebaliknya). Sedangkan kerjasama dengan PPT, mulai tahun 2005 untuk penanganan medik (pemeriksaan) dan pemulangan. Mengenai pemulangan, SMS membantu hingga ke rumah. Sebelumnya melakukan komunikasi dengan LSM lokal dan pendekatan kepada keluarga. Pendekatan kepada keluarga paling sulit, bahkan pernah ada yang membuat surat penyerahan anak hasil hubungan pekerja migran ke pendamping.

Sejak tahun 2007, setiap bulan SMS menerima rata-rata 9 (sembilan) orang yang ditampung di rumah dengan luas 127 m^2. Dari tahun 2007 – 2010 sudah ada 320 kasus, hamil 17 orang, 1(satu) perdagangan manusia. Korban yang hamil kebanyakan laki-lakinya dari Pakistan, India, Banglades, jarang dari Indonesia. Modusnya biasanya karena pacaran dan dijanjikan nikah, kemudian dipaksa aborsi. Ini juga menjadi salah satu kampanye dari aktivis *migran workers*.

Terdapat pembatasan terhadap lamanya korban tinggal di SMS. Kecuali terjadi kesulitan misal ada korban dari NTT hamil sejak di Singapura dan tidak dapat dipulangkan karena pihak keluarga tidak siap untuk menerima kondisi pekerja migran tersebut.

Untuk memberikan pembekalan terhadap korban, SMS memiliki program sebagai berikut :

1. IT center (belajar komputer)
2. Disertakan dalam kursus bahasa.
3. Belajar membaca
4. Mengaji
5. Keterampilan untuk membuat kalung.
6. Diikutsertakan dalam program Kejar Paket A, B, C pernah dilakukan akan tetapi Dinas Pendidikan menyulitkan karena memerlukan persyaratan identitas.

Permasalahan identitas merupakan masalah yang juga banyak dihadapi korban. Sebagian besar tidak memiliki identitas karena disimpan majikan dan/ atau agensinya. Untuk mengesahkan dokumen kependudukan biasanya SMS akan membawa permasalahan ke pengadilan untuk selanjutnya penetapannya dibawa ke Dinas Pendudukan.

Untuk Kota Tanjung Pinang terdapat LSM Sirih Besar yang telah bekerja 4 (empat) tahun dengan fokus pada pembekalan akhir sebelum penempatan pekerja migran. Model yang dilakukan yaitu membekali materi tentang cara migrasi yang aman dan memilih PPTKIS yang baik, sebab 80% pekerja migran perempuan yaitu bermasalah. Selain itu memberikan *pink card*, yaitu nomor-nomor telepon dari LSM pendamping dan instansi pemerintah yang dapat dihubungi apabila terjadi permasalahan pekerja migran.

Berdasarkan pemantauan LSM ini, pada bulan November 2009 terdapat 17 orang yang dokumennya di daur ulang (dokumen ini dibuat di Tanjung Pinang)

atas inisiatif dari BNP2TKI. Pekerja Migran Bermasalah dipulangkan dan ditampung di Wisma Transito. Kemudian di sana diwawancara oleh Satgas Pekerja Migran Bermasalah, kemudian atas inisiatif BNP2TKI dan Konsorsium PPTKIS, memberangkatkan mereka kembali. Saat ini praktek tersebut telah dihentikan. Akibatnya, yang untung adalah konsorsium PPTKIS. Konsorsium terdiri dari Imigrasi, Dinas Tenaga Kerja, BNP2TKI. LSM Sirih Besar juga menemukan banyak pekerja migran yang tidak ingat nama PPTKIS-nya sebab sudah bekerja selama tahunan. Selain itu, juga tidak mengetahui nama agennya. Hal ini terjadi akibat panjangnya rantai mulai dari perekrutan hingga pemberangkatan.

Di Singapura, organisasi *Indonesia Family Network* (IFN) yaitu Paguyuban Pekerja Rumah Tangga Migran asal Indonesia, memberikan bantuan konseling, baik lewat pesan singkat maupun lewat telpon. Meskipun hak untuk berserikat di Singapura sangat dibatasi, wadah organisasi paguyuban ini cukup memberi kontibusi bagi penyelesaian masalah seperti memberi layanan konsultasi bagi pekerja migran yang tidak betah, susah beradaptasi dengan majikan. Organisasi ini juga melaksanakan kegiatan-kegitan seperti pelatihan keterampilan, seni, dan pertemuan-pertemuan untuk meminimalkan kebosanan dan kejenuhan pekerja migran yang terfokus bekerjadi rumah majikan.

Peran LSM di tempat pekerja migran bekerja dapat terlihat dari anjuran KBRI kepada pekerja migran yaitu apabila pekerja migran mengalami kekerasan diminta untuk menghubungi KBRI, agen, Polisi dan MoM (*Minister Of Manpower*). Alur selanjutnya adalah meminta bantuan polisi dan membawa majikan ke pengadilan. Jika bersalah maka dihukum, tetapi jika tuduhan palsu maka pekerja migran yang akan terkena hukuman.

C.8. Penanganan Deportasi

Pemerintah Kota Batam dalam setiap bulan rata-rata menerima 20 orang pekerja migran yang dideportasi. Selain soal jumlah, masalah yang dihadapi pembina shelter adalah korban tidak bersedia untuk dipulangkan, sedangkan Pemerintah Kota Batam terbatas penanganannya dan Dinas Kependudukan Kota Batam meminta agar setiap penduduk harus memiliki KTP. Karena alasan ini shelter Perlindungan Perempuan dan Anak Kota Batam pernah memulangkan 1(satu) orang laki-laki dari NTB dalam kondisi mengidap kanker otak. Pemerintah Kota Batam pada tahun anggaran 2010 menyedian dana sekitar sekitar Rp100.000.000,00 bagi biaya pengelolaan shelter, pemulangan pekerja migran yang dideportasi ke daerah asal, biaya makanan, obat-obatan.

Untuk memudahkan pemulangan dan biaya maka Pemerintah Kota Batam telah membuat draf MoU dengan daerah asal pekerja migran yang paling banyak dari Jawa Barat, NTB, Jawa Tengah dan Jawa Timur. Beberapa pemerintah daerah asal pekerja migran yang memberikan perhatian terhadap korban, diantaranya Pemerintah Daerah Cianjur yang telah melakukan penjemputan pekerja migran.

Provinsi Kepulauan Riau yang merupakan daerah perbatasan dan pintu masuk pekerja migran, setiap minggu rata-rata menerima 500 orang pekerja migran dari Malaysia yang dideportasi. Hal ini menimbulkan masalah bagi Pemerintah Provinsi Riau terlebih karena sarana dan prasarana belum lengkap. Untuk menangani masalah deportasi ini, setiap (bulan/tahun) Provinsi Kepulauan Riau harus mengalokasikan Rp75.000.000,00 untuk pemulangan pekerja migran yang dideportasi ke wilayah asal mereka.

Tim Koordinasi Penanganan Tenaga Kerja Bermasalah ini sudah dibentuk di Prov. Kepulauan Riau sejak 2007 akan tetapi belum menangani TKI B (pekerja migran yang bermasalah) untuk deportasi dari Malaysia, penanganan selama ini diambil alih langsung oleh pemerintah pusat bekerja sama dengan pihak swasta. Bahwa berdasarkan fakta, sekitar 30-40 % pekerja migran yang menjadi korban adalah perempuan. Oleh karena itu Pemprov. Kepri menanganinya ini dengan membentuk shelter perempuan. Saat ini pekerja migran korban masih ditempatkan bersama-sama, perempuan, anak dan perempuan hamil dengan pekerja migran laki-laki. Menurut pemerintah, shelter hanya menerima limpahan dari Kepolisian.

Mengenai penanganan perempuan dan anak yang sakit, tidak diserahkan ke shelter Engku Putri karena sudah memiliki Rumah Singgah yang berada di bawah Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Tapak Sirih. Apabila sudah penuh, baru diserahkan ke shelter Engku Putri. Maka di Tanjung Pinang terdapat 2 Shelter untuk perempuan dan anak yaitu Shelter Engku Putri (di kelola Prov. Kepulauan Riau) dan Tapak Sirih yang dikelola Pemkot Tanjung Pinang.

C.9. Reintegrasi

Program reintegrasi bagi korban dimiliki oleh Kabupaten Mataram yaitu reintegrasi pendidikan bagi anak dan reintegrasi ekonomi bagi yang sudah berkeluarga. Sedangkan penanganan bagi para korban yang sakit baik fisik dan psikis mulai dikerjasamakan dengan rumah sakit yaitu dirujuk di PPT RSU Mataram dan RS Jiwa.

BNP2TKI sendiri memiliki program pemberian bantuan dana pengobatan dan pemulihan per korban Rp5.000.000,00. Uang ini oleh korban ada yang dikelola bersama untuk modal usaha berkelompok. Yang mengelola bantuan ini adalah mantan pekerja migran yang tidak ingin kembali bekerja ke luar negeri. Satu kelompok 5-7 orang. Sisa yang lain banyak yang digunakan untuk konsumsi, pembayaran hutang. Dinas Sosial juga memberikan modal bagi pekerja migran Tetapi harus dijanjikan bahwa yang diberikan modal tidak akan kembali bekerja ke luar negeri. Dan dilakukan pembekalan dan persiapan terlebih dahulu sebelum dana dicairkan dan dikelola.

ANALISIS: MENYOAL PERTANGGUNGJAWABAN

A. Keterlibatan dan Pertanggungjawaban Aktor

Setelah menyelami fakta-fakta dari hasil pemantauan ini, dapat terpetakan aktor-aktor yang terlibat dalam rantai proses ini, aktor negara dan aktor non negara, baik negara tempat bekerja dan negara asal pekerja migran. Sedangkan keterlibatan para aktor ini dapat dilihat dari 2 (dua) sudut yaitu aktif melakukan atau membiarkan terjadinya pelanggaran. Khusus keterlibatan dalam derajat melakukan, keterlibatan tidak hanya berupa tindakan melainkan juga berupa kebijakan atau peraturan perundang-undangan.

Berikut adalah tabel yang menggambarkan temuan umum tentang aktor :

Aktor	Negara Asal Pekerja Migran		Negara Tempat Bekerja	
	Pelanggaran dengan Tindakan *(by commission)*	Pelanggaran dengan pembiaran *(by omission)*	Pelanggaran dengan Tindakan *(by commission)*	Pelanggaran dengan pembiaran *(by omission)*
Negara	Polisi	Polisi	Polisi	Polisi
	Pejabat pembuat Dokumen Identitas Hukum	Petugas imigrasi	RELA (Milisi Sipil)	
Non Negara	Petugas PPTKIS		Petugas Agen	
	Pekerja Jasa angkutan transportasi		Tekong	
	Pekerja Valas		Majikan	
	Calo			

Gambaran umum ini dapat dilihat detilnya dalam penjabaran mengenai aktor berikut yang terdiri dari aktor negara dan aktor non negara.

1. Aktor Negara

Demi keperluan pembacaan yang lebih sistematis dan memudahkan pembuatan rekomendasi maka pertanggungjawaban aktor negara akan dipilah menjadi 2 (dua) yaitu :

a. perbuatan/tindakan yang melalaikan atau melanggar kewajiban yang melekat pada dirinya baik bersumber dari hukum maupun kebijakan
b. pelalaian atau pelanggaran kewajiban terkait pembuatan peraturan perundang-undangan atau kebijakan

Terkait kategori *pertama*, pertanggungjawaban ini akan dilihat berdasarkan kategori pelanggaran. Pelanggaran ini akan dimulai dari perbuatan yang (seolah) berdiri sendiri-sendiri dan diikuti perbuatan berlanjut yang bila digabung akan menjadi tindak pidana lain (contohnya trafficking, perbudakan). Konsep penting dalam bagian ini adalah pengertian pelaku tidak terbatas pada pelaku yang melakukan, tetapi juga mereka yang turut serta melakukan, menyuruh melakukan, menggerakkan/menganjurkan.[15] Selain itu orang-orang dapat pula dipidana karena membantu melakukan tindak pidana.[16]

1.1. Pemalsuan Dokumen

Pembuatan KTP di banyak desa asal pekerja migran seperti di Desa-desa NTB misalnya, semata untuk tujuan bekerja di luar negeri. Hal ini diketahui pula oleh kepala desa setempat. Di banyak desa tersebut pula, kepala desa cenderung mengeluarkan KTP yang diminta tanpa mempertanyakan lebih lanjut isi dokumen yang fiktif. Misalnya umur yang tak sesuai atau alamat yang berbeda. Dalam hal ini maka kepala desa telah terlibat dalam sebuah tindak pidana pemalsuan dokumen.

15 Lihat pasal 55 ayat 1 dan 2 KUHP "Dipidana sebagai pelaku tindak pidana:
1. mereka yang melakukan, yang menyuruh melakukan, dan yang turut serta melakukan perbuatan.
2. mereka yang dengan memberi atau menjanjikan sesuatu dengan menyalahgunakan kekuasaan atau martabat, dengan kekerasan, ancaman atau penyesatan, atau dengan memberi kesempatan, sarana atau keterangan, sengaja menganjurkan orang lain supaya melakukan perbuatan".

16 Lihat pasal 56 "Dipidana sebagai pembantu kejahatan:
1. mereka yang sengaja memberi bantuan pada waktu kejahatan dilakukan.
2. mereka yang sengaja memberi kesempatan, sarana atau keterangan untuk melakukan kejahatan".

Selain KTP, paspor adalah dokumen berikutnya yang banyak berisi informasi palsu. Secara otentik buku paspor dikeluarkan oleh instansi yang berwenang tetapi informasinya tidak benar. Menilik proses pembuatan paspor pada umumnya yaitu pengurusan paspor harus dilakukan oleh yang bersangkutan, disertai wawancara dan foto, maka nyaris mustahil seseorang berusia 16 tahun misalnya, dapat dijadikan 27 tahun tanpa diketahui. Kenyataannya pemudaan atau penuaan umur marak terjadi. Dalih yang biasa digunakan oleh petugas imigrasi adalah mereka hanya mengikuti dokumen otentik lain seperti KTP tanpa memiliki kewajiban untuk mengecek kebenaran isinya seperti yang tercantum dalam Pasal 1 angka 8 Undang-undang No. 23/2006 tentang Administrasi Kependudukan:

> "Dokumen Kependudukan adalah dokumen resmi yang diterbitkan oleh Instansi Pelaksana yang mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti autentik yang dihasilkan dari pelayanan Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil"

Dokumen ini sering dianggap dan diperlakukan sepele baik oleh masyarakat maupun aparat negara. Sesungguhnya tidak demikian. Hak atas dokumen merupakan bagian dari hak pekerja migran yang diatur oleh Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya tahun 1990 Pasal 21 :

"Selain oleh pejabat publik yang diberi kewenangan oleh hukum, perbuatan seseorang yang menghancurkan atau mencoba menghancurkan dokumen identitas, dokumen yang memberi ijin masuk atau keluar, tempat kediaman, atau tempat tinggal dalam wilayah nasional atau ijin kerja merupakan tindakan melawan hukum. Penyitaan tanpa hak atas dokumen-dokumen tersebut, tidak boleh dilakukan tanpa adanya bukti resmi yang terperinci. Dalam hal apapun tidak di perkenankan untuk menghancurkan paspor atau dokumen yang setara milik pekerja migran dan anggota keluarganya".

Pasal 95 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri (UU PPTKILN) juga memberikan mandat kepada pemerintah khususnya BNP2TKI untuk mengawasi dokumen sebagai berikut :

(1) Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi.

(2) Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI bertugas: (b) memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai: 1) dokumen.

Oleh karenanya, pejabat negara termasuk petugas imigrasi yang dengan sengaja memberikan/menerbitkan paspor kepada pekerja migran dengan isi yang tidak sesuai dengan identitas sebenarnya telah pula ikut dalam perbuatan pidana. Sedangkan kepolisian dan BNP2TKI yang tidak melakukan kewajiban yang melekat pada jabatannya telah lalai dan melakukan pembiaran.

1.2. Pelanggaran Hak informasi

Berdasarkan data pemantauan, ditemui pekerja-pekerja migran yang tak mengetahui haknya terhadap asuransi, dokumen yang asli, perjanjian kerja dan hak mendapatkan pembelaan apabila mengalami pelanggaran-pelanggaran hukum. Beberapa pasal yang terdapat dalam UU PPTKILN terkait informasi :

- Pasal 7 huruf (a) dan (c) UU PPTKILN, memuat kewajiban pemerintah yaitu :
  (a) menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;

  (c) membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;

Membaca ketentuan c di atas maka dapat diketahui salah satu hak pekerja migran adalah informasi mengenai sistem penempatan.

- Ketentuan ini diperkuat oleh ketentuan Pasal 88 undang-undang yang sama mengenai kewajiban pemerintah terkait informasi.

  "Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf a, dilakukan dengan:

  a. membentuk sistem dan jaringan informasi yang terpadu mengenai pasar kerja luar negeri yang dapat diakses secara meluas oleh masyarakat;

  b. memberikan informasi keseluruhan proses dan prosedur mengenai penempatan TKI di luar negeri termasuk risiko bahaya yang mungkin terjadi selama masa penempatan TKI di luar negeri

- Kewajiban terkait informasi tidak hanya ada pada pemerintah tetapi juga BNP2TKI yang diatur dalam Pasal 95 UU PPTKILN :

  (1) Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi.

  (2) Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI bertugas: angka (7) Informasi

  - Pasal 100 UU PPTKILN bahkan memberikan kewajiban kepada pemerintah untuk memberikan sanksi administratif kepada pelanggaran Pasal 34 yang berisi pemberian infomasi kepada pekerja migran. Lihat Pasal 34 UU PPTKILN :

    (1) Proses perekrutan didahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang- kurangnya tentang:

    a. tata cara perekrutan;
    b. dokumen yang diperlukan;
    c. hak dan kewajiban calon TKI/TKI;
    d. situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan; dan
    e. tata cara perlindungan bagi TKI.

    (2) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan secara lengkap dan benar.

    (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan disampaikan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

Ketentuan ini memperlihatkan pentingnya informasi dalam skema penempatan pekerja migran sehingga karenanya informasi tersebut dikontrol oleh pemerintah dalam bentuk wajib disetujui terlebih dahulu. Oleh karenanya, pemerintah tidak dapat lepas tangan atas informasi yang tidak diberikan atau informasi salah yang diberikan kepada pekerja migran.

Berdasarkan data pemantauan dapat diketahui bahwa terdapat kasus-kasus dimana pemerintah telah lalai menyediakan informasi kepada pekerja migran. Di sisi lain, pemerintah juga mengabaikan realita penghambatan informasi oleh aktor non negara kepada pekerja migran baik saat mereka di Indonesia maupun saat di negara tujuan. Oleh karena itu pemerintah telah

melakukan tindakan aktif tidak memenuhi hak pekerja migran sekaligus melakukan pembiaran terhadap dilanggarnya hak informasi pekerja migran dan keluarganya.

1.3. Penipuan

Penipuan menurut KUHP adalah ;

> "Barang siapa dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, dengan memakai nama palsu atau martabat palsu, dengan tipu muslihat, ataupun rangkaian kebohongan, menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang sesuatu kepadanya, atau supaya memberi hutang maupun menghapuskan piutang [17]

Dalam penempatan pekerja migran, sering ditemui kasus-kasus penipuan pemberangkatan. Calo yang mengaku sebagai petugas PPTKIS meminta sejumlah uang tertentu untuk biaya penempatan pekerja migran. Kasus lain adalah PPTKIS merekrut orang untuk menjadi pekerja migran padahal tidak memiliki *job order.* UU PPTKILN Pasal 87 memberikan kewajiban kepada pemerintah untuk memberikan advokasi kepada pekerja migran mulai pra penempatan dan memfasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa dengan pelaksana penempatan pekerja migran.[18]

Sayangnya, di lapangan, masih ditemui kasus penipuan ini tidak dapat diselesaikan oleh negara. Korban yang sudah membayar sejumlah uang tertentu dan tidak jadi berangkat, tidak mendapat pemulihan apapun. Juga tidak ada proses hukum apapun terhadap pelaku. Hak asasi manusia mengatur tentang kompensasi terhadap korban yang hak-haknya dilanggar diatur antara lain dalam konvensi hak-hak sipil politik dan ekonomi, sosial, budaya. Karenanya, dalam kasus-kasus serupa ini dapat dikatakan pemerintah telah melakukan pembiaran.

---

17 Pasal 378 KUHP

18 Isi lengkap pasal 87 a dan b yaitu : Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf c, dilakukan dengan:
a. memberikan bimbingan dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan;
b. memfasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI dengan pengguna dan/ atau pelaksana penempatan TKI;

Pemerasan oleh pejabat dalam KUHP diatur dalam Pasal 425 yaitu :

1. seorang pejabat yang pada waktu menjalankan tugas, meminta, menerima, atau memotong pembayaran, seolah-olah berhutang kepadanya, kepada pejabat lainnya atau kepada kas umum, padahal diketahuinya bahwa tidak demikian adanya
2. seorang pejabat yang pada waktu menjalankan tugas, meminta atau menerima pekerjaan orang atau penyerahan barang seolah olah merupakan hutang kepada dirinya, padahal diketahuinya bahwa tidak demikian halnya;
3. seorang pejabat yang pada waktu menjalankan tugas, seolah-olah sesuai dengan aturan- aturan yang bersangkutan telah menggunakan tanah negara yang di atasnya ada hak-hak pakai Indonesia dengan merugikan yang berhak padahal diketahuinya bahwa itu bertentangan dengan peraturan tersebut.

Sedangkan pemerasan yang dilakukan orang di luar pejabat diatur dalam Pasal 368 yaitu :

" Barang siapa dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, memaksa seorang dengan kekerasan atau ancaman kekerasan untuk memberikan barang sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang itu atau orang lain, atau supaya membuat hutang maupun menghapuskan piutang, diancam karena pemerasan dengan pidana penjara paling lama sembilan bulan".

Ketentuan Pasal 365 ayat kedua, ketiga, dan keempat berlaku bagi kejahatan ini. [19]

---

19 Pasal 365 ayat 2, 3, 4 mengatakan :

(2) diancam dengan pidana penjara paling lama dua belas tahun :
- jika perbuatan dilakukan pada waktu malam dalam sebuah rumah atau pekarangan tertutup yang ada rumahnya, di berjalan;
- jika perbuatan dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan bersekutu;
- jika masuk ke tempat melakukan kejahatan dengan merusak atau memanjat atau dengan memakai anak kunci palsu, perintah palsu atau pakaian jabatan palsu.
- jika perbuatan mengakibatkan luka-luka berat.

(3) Jika perbuatan mengakibatkan kematian maka diancam dengan pidana penjara paling lama lima belas tahun.

(4) Diancam dengan pidana mati atau pidana penjara seumur hidup atau selama waktu tertentu paling lama dua puluh tahun, jika perbuatan mengakibatkan luka berat atau kematian dan dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan bersekutu, disertai pula oleh salah satu hal yang diterangkan dalam No. 1 dan 3.

Tindak pemerasan dalam lingkaran penempatan pekerja migran rentan terjadi pada saat ia melaporkan kasus yang dialaminya baik kepada aparat/ pejabat di negara asal maupun di negara tempat bekerja. Terjadi pula saat mereka mengurus dokumen dan saat kepulangan terlebih dengan model GPK Selapajang. Hingga saat ini, belum terdengar penegakan hukum baik terhadap aparat negara maupun aktor non negara yang melalukan pemerasan ini. Lagi-lagi, jarang sekali terdengar kasus pemerasan ini ditindaklanjuti oleh negara. Terlebih bila mengingat pemerasan bukanlah suatu delik aduan yang baru dapat diproses berdasarkan laporan korban. Pasal 90 HURUF (a) dan (b) UU PPTKILN memberikan kewajiban kepada pemerintah untuk membantu penyelesaian masalah pemerasan yang dialami pekerja migran.

" Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf c, dilakukan dengan:

a. memberikan bimbingan dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan;

b. memfasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI dengan pengguna dan/atau pelaksana penempatan TKI;

Oleh karena itu, terdapat kasus dimana pemerintah menjadi pelaku pemerasan dan kasus saat pemerintah bersalah karena melakukan pembiaran.

1.4. Eksploitasi di penampungan

Menampung pekerja migran sebelum keberangkatan merupakan hal yang dapat dilakukan oleh PPTKIS. Terhadap penampungan ini pemerintah memiliki kewajiban untuk melakukan pengawasan seperti yang tertera dalam Pasal 92 ayat (1) UU PPTKILN berikut ini

> "Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota".

Departemen Tenaga Kerja/Dinas Tenaga Kerja yang melakukan pengawasan ini memiliki kewaijiban untuk melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang ada di daerahnya sesuai dengan tugas, fungsi, dan wewenangnya kepada Menteri sesuai ketentuan Pasal 93 UU PPTKILN. Berdasarkan Pasal 93 UU PPTKILN ini maka diketahui jika Menakertrans memikul tanggung jawab pengawasan penempatan pekerja migran termasuk kondisi penampungan.

Selain Kemenaker/Disnaker, BP2TKI juga memiliki kewajiban hukum untuk melakukan pengawasan mengenai pemberangkatan hingga pemulangan pekerja migran, termasuk dalam hal ini kondisi penampungan seperti yang tercantum dalam Pasal 95 ayat (2) UU PPTKILN.

UU PPTKILN telah secara tegas memberikan sanksi pidana terhadap eksploitasi ini sebagai dapat dilihat dalam Pasal 103 :

1. Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang: h. memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa di penampungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (3).

2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Dalam lingkup memberikan advokasi pada saat pra penempatan seperti diatur Pasal 87 UU PPTKILN, maka pemerintah juga memiliki kewajiban untuk memberikan bantuan terhadap pekerja migran yang dieksploitasi dan/atau ditempatkan di penampungan yang tidak layak agar kejahatan sebagaimana diatur dalam UU PPTKILN dipidana.

Lagi-lagi, dalam kasus-kasus terkait eksploitasi di penampungan, jarang terdengar pemerintah menindaklanjuti atau mengambil inisiatif untuk memberlakukan sanksi pidana terhadap pelaku. Dalam kejadian seperti itu maka pemerintah telah melakukan pembiaran.

1.5. Eksploitasi di Tempat Kerja

Temuan pemantauan menunjukkan eksploitasi di tempat kerja merupakan peristiwa yang menonjol secara kualitas maupun kuantitas. UU PPTKILN Pasal 6 secara jelas menyatakan bahwa tanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri ada pada pemerintah. Untuk melaksanakannya dalam Pasal 7 pemerintah berkewajiban:

a. menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;

b. mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;

c. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;

d. melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan

e. memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Selain pemerintah, berdasarkan Pasal 92 UU PPTKILN Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan memiliki kewajiban untuk melakukan Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

BNP2TKI juga memiliki kewajiban terhadap masalah ini. Pasal 95 UU PPTKILN menyatakan kewajiban BNP2TKI yaitu memberikan pelayanan dan melakukan pengawasan mengenai penyelesaian masalah dan pemberangkatan sampai pemulangan.

Secara konkrit, siapa yang bertanggungjawab terhadap perlindungan di Negara tempat bekerja juga terdapat dalam UU PPTKILN. Pasal 78 ayat (1) mengatur bahwa Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan terhadap TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional. Dan bentuk perlindungan tersebut dalam Pasal 80 berupa antara lain:

a. pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional;

b. pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/ atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.

Menilik ketentuan hukum di atas, semakin ironis kenyataan yang selama ini terjadi. Dari hasil pemantauan, walaupun terdapat pembelaan-pembelaan terhadap pekerja migran, dapat diketahui kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran saat di negara tujuan masih banyak yang tidak terjadi. Karena itu, pemerintah dapat dikatakan telah melakukan pembiaran terhadap berbagai eksploitasi yang dialami pekerja migran termasuk gaji yang tidak dibayarkan.

1.6. Kekerasan Fisik, Psikis dan Seksual

Berbagai aturan di atas termasuk dalam kewajiban hukum pemerintah (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, BNP2TKI dan perwakilan RI di Negara tempat bekerja) untuk memberikan bantuan hukum dan pembelaan terhadap segala kekerasan yang menimpa pekerja migran. Termasuk pula melakukan pengawasan sebelumnya untuk mencegah atau mengurangi resiko terjadinya tindak kekerasan ini. Lagi-lagi, berdasarkan data pemantauan pemerintah belum mampu konsisten memberikan perlindungan dan pengawasan kepada seluruh korban. Oleh karena itu, untuk kasus-kasus dimana pemerintah diam, maka sesungguhnya pemerintah telah menjadi pelaku karena membiarkan terjadinya pelanggaran HAM. Prinsip kebenaran, keadilan dan pemulihan harus integratif. Setidaknya dari pengakuan negara atas terjadinya peristiwa kekerasan yang tercermin dalam pendataan, harusnya bisa diperankan negara. Tetapi data-data kekerasan fisik, piskis dan seksual yang dialami oleh perempuan migran, masih banyak yang tembus pandang. Tidak mengakui dalam dokumen formal negara, adalah bentuk penyangkalan negara atas terjadinya kekerasan terhadap perempuan.

1.7. Eksploitasi pada saat Kepulangan

Eksploitasi dalam proses kepulangan pekerja migran massif terjadi akibat kepulangan disentralisasi tanpa pilihan ke terminal tertentu (dulu Terminal III sekarang Gedung Pendataan dan Kepulangan TKI (GPK) Selapajang. Tiadanya pilihan bebas dari pekerja migran mengenai jalur kepulangannya mengarah pada paksaan dan monopoli. Ujung dari kebijakan ini adalah kemudahan penyalahgunaan wewenang. Menilik fakta-fakta lapangan, sulit diketahui motif sebenarnya dari GPK Selapajang ini. Apakah bentuk perlindungan atau pemusatan sumber daya pekerja migran untuk mendapat keuntungan. Oleh karenanya, dengan kebijakannya, pemerintah khususnya BNP2TKI telah membiarkan dan memfasilitasi terjadinya eksploitasi terhadap pekerja migran.

1.8. Deportasi

Masalah-masalah di dalam deportasi dapat ditinjau dari masalah yang dialami pekerja migran di negara tempat bekerja, selama perjalanan dan saat di negara asal. Masing-masing bagian dari alur deportasi tersebut memberikan pengalaman pelanggaran HAM yang buruk bagi pekerja migran sebagai berikut :

1. Negara tempat bekerja
   - Pelanggaran hak atas bantuan hukum
   - Pelanggaran hak atas peradilan yang bersih dan tidak memihak
   - Penyiksaan
   - Pelanggaran hak memiliki harta pribadi
   - Pelanggaran hak persamaan di depan hukum
   - Pelanggaran hak memiliki martabat di manapun berada

2. Selama perjalanan
   - pelanggaran hak untuk diperlakukan secara manusiawi
   - pelanggaran hak hidup layak

3. Saat di negara asal
   - Pelanggaran hak atas bantuan hukum
   - Pelanggaran hak hidup

Dari hasil pemantauan KP tidak ditemukan informasi terobosan diplomasi RI dan hasilnya untuk mengurus harta pekerja migran yang tertinggal di negara tempat bekerja maupun gaji yang belum dibayarkan. Juga tidak pernah terdengar laporan menggunakan mekanisme internasional yang ada tentang penyiksaan yang dialami Pekerja Migran Indonesia. Selain itu, belum upaya sistemik mengurus dokumen pekerja migran yang tertinggal. Oleh karenanya, pemerintah telah melakukan pembiaran terhadap berbagai hak pekerja migran yang terlanggar akibat deportasi. Deportasi ini juga tidak lepas dari MoU antara Pemerintah RI dan Malaysaia yang lalu, untuk pengaturan pekerja migran rumah tangga. Ketentuan yang memberikan peluang kepada majikan untuk memegang dokumen pekerja migran menjadi salah satu sebab pekerja migran dideportasi.

1.9. Penyelundupan Migran

Tindakan-tindakan yang seolah berdiri sendiri seperti pemalsuan dokumen, mengizinkan orang keluar dari perbatasan tanpa persyaratan dokumen sebenarnya dapat dilihat sebagai sebuah tindakan yang lebih serius. Protokol melawan Penyelundupan Migran melalui darat, laut, udara Tambahan Konvensi Melawan Kejahatan Transnasional Terorganisir (2000), memberikan batas mengenai penyelundupan migran sebagai :

> ”penyediaan, guna memperoleh, secara langsung atau tidak langsung, keuntungan berupa uang atau materi lainnya, dari memasukkan orang secara tidak sah ke suatu negara Pihak, dalam hal orang tersebut bukanlah warganegara atau penduduk tetap”

Sedangkan masuk secara tidak sah diartikan sebagai ”melintasi perbatasan tanpa mematuhi persyaratan yang diperlukan untuk secara sah memasuki negara penerima”.

Protocol Against the Smuggling of Migrants By Land, Sea And Air; *Supplementing The United Nations Convention Against Transnational Organized Crime* Pasal 5 jo. 6 dan 1 aturan ini mengatur “orang yang bermigrasi tidak boleh menjadi bertanggungjawab atas tuntutan pidana karena dijadikan objek penyelundupan orang”.

Walaupun Pasal 18 UU 21 tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang menyatakan “korban yang melakukan tindak pidana karena dipaksa oleh pelaku tindak pidana perdagangan orang, tidak dipidana”, tetapi korban yang tidak dipaksa misal karena ketidaktahuannya, turut serta atau membantu pemalsuan dokumen, tetap akan dipidana. Karenanya ketentuan hukum Indonesia perlu disesuaikan dengan aturan internasional di atas.

Mengenai aparat yang memberikan dokumen walaupun terindikasi ada data yang palsu dan/atau membiarkan pekerja migran melewati perbatasan tanpa memiliki dokumen, telah ikut dalam penyelundupan migran. Lebih dari itu, selama negara tidak mengubah ketentuan pemidanaan bagi korban (migran yang diselundupkan), negara juga mengabaikan kewajibannya untuk tidak mengkriminalisasi korban.

1.10. Perdagangan Perempuan dan Anak

Berbagai tindakan yang seolah berdiri sendiri apabila dirangkai maka dapat menjadi tindakan lain yang jauh lebih serius seperti trafficking. Protokol untuk mencegah, mengakhiri dan menghukum Perdagangan Orang, khususnya Perempuan dan Anak, Tambahan Konvensi Melawan Kejahatan Transnasional Terorganisir mengartikan perdagangan orang sebagai :

”Pengerahan, pengangkutan, pengiriman, penyembunyian atau penerimaan orang, dengan cara ancaman atau penggunaan kekerasan atau bentuk lain dari paksaan, penculikan, kecurangan, penipuan, penyalah-gunaan kekuasaan

atau posisi kerentanan, atau pemberian atau penerimaan pembayaran atau keuntungan untuk mencapai persetujuan dari seseorang yang memiliki kekuasaan atas orang lain, untuk tujuan eksploitasi".

"Eksploitasi termasuk didalamnya adalah, paling minimum, eksploitasi pelacuran pihak lain atau bentuk lain dari eksploitasi seksual, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktek-praktek lain yang mirip dengan perbudakan, penghambaan atau pengambilan organ tubuh manusia".

Data lapangan menunjukkan shelter di berbagai daerah menangani kasus trafficking dan pengadilan mempidana beberapa kasus tersebut. Dalam hal ini berarti negara telah melakukan kewajibannya untuk mempidana serta melakukan pemulihan kepada korban. Tetapi data tersebut juga menunjukkan, bahwa praktek perdagangan orang khususnya perempuan ini masih terjadi dimana-mana. Dengan kata lain, negara belum mampu menghapus atau meminimalisir faktor-faktor pendorong atau pemudah terjadinya perdagangan orang khususnya perempuan dan anak.

1.11. Perbudakan/ Perhambaan / Kerja Paksa

Perbudakan, perhambaan, ataupun kerja paksa merupakan kejahatan sangat serius. Walau demikian, kecenderungannya sulit dibayangkan perbudakan akan terjadi pada masa modern ini karena perbudakan selalu dikaitkan dengan praktek-praktek keji di zaman dulu. Tentu saja ini tidak benar. PBB merespon perbudakan di zaman modern ini dengan *special representative on contemporary form of slavery*. Mandatnya antara lain mengawasi praktek perbudakan modern pada pekerja rumah tangga migran dan pekerja anak.

Eksploitasi PRT, jeratan hutang ditambah dengan kondisi kerja yang buruk/tidak layak sesungguhnya adalah suatu bentuk perbudakan modern. Oleh karena itu pemerintah seharusnya memberikan advokasi yang serius kepada pekerja migran yang mengalami praktek-praktek ini. Juga mengurangi berbagai resiko terjadinya praktek ini seperti perjanjian bilateral yang memberikan berbagai hak pekerja kepada PRT.

Ketiadaan advokasi dan pembenahan mekanisme demi pengurangan praktek perbudakan modern ini sesungguhnya bentuk pembiaran Negara terhadapnya. Kategori *kedua*, dimulai dengan PP perlindungan yang merupakan amanat Pasal 80 ayat (2) UU PPTKILN. Sejak diundangkannya pada tahun 2004, telah banyak peraturan ataupun kebijakan yang dimandatkan oleh UU tersebut

untuk dibentuk, namun saat pemantauan ini dilakukan peraturan-peraturan turunan yang penting untuk menentukan skema perlindungan pekerja migran belum dibentuk. Dengan tindakan pasifnya, pemerintah telah melakukan pelanggaran terhadap kewajiban hukumnya yang bersumber dari undang-undang.

1. Aktor Non-Negara

Analisa terhadap pertanggungjawaban aktor non negara ini termasuk melihat sumber terjadinya tindakan oleh aktor non negara tersebut. Apakah perbuatan tersebut dapat dilakukan karena kekosongan (celah) hukum, penegakan hukum yang lemah, atau justru karena didukung oleh pemerintah.

1.1. Pemalsuan Dokumen

Pemalsuan dalam KUHP diatur dalam Pasal 263 :

(1) Barang siapa membuat surat palsu atau memalsukan surat yang dapat menimbulkan sesuatu hak, perikatan atau pembebasan hutang, atau yang diperuntukkan sebagai bukti daripada sesuatu hal dengan maksud untuk memakai atau menyuruh orang lain memakai surat tersebut seolah-olah isinya benar dan tidak dipalsu, diancam jika pemakaian tersebut dapat menimbulkan kerugian, karena pemalsuan surat, dengan pidana penjara paling lama enam tahun.

(2) Diancam dengan pidana yang sama, barang siapa dengan sengaja memakai surat palsu atau yang dipalsukan seolah-olah sejati, jika pemakaian surat itu dapat menimbulkan kerugian.

Pemalsuan yang lebih khusus diatur dalam Pasal 264 :

(1) Pemalsuan surat diancam dengan pidana penjara paling lama delapan tahun, jika dilakukan terhadap :

1. akta-akta otentik;

2. surat hutang atau sertifikat hutang dari sesuatu negara atau bagiannya ataupun dari suatu lembaga umum;

1. surat sero atau hutang atau sertifikat sero atau hutang dari suatu perkumpulan, yayasan, perseroan atau maskapai :

2. talon, tanda bukti dividen atau bunga dari salah satu surat yang diterangkan dalam 2 dan 3, atau tanda bukti yang dikeluarkan sebagai pengganti surat-surat itu;

3. surat kredit atau surat dagang yang diperuntukkan untuk diedarkan.

(2) Diancam dengan pidana yang sama barang siapa dengan sengaja memakai surat tersebut dalam ayat pertama, yang isinya tidak sejati atau yang dipalsukan seolah-olah benar dan tidak dipalsu, jika pemalsuan surat itu dapat menimbulkan kerugian.

Pejabat negara juga tidak luput dari ancaman tindak pidana apabila melakukan pemalsuan dokumen. Oleh sebab itu jelas para pelaku pemalsuan dokumen pekerja migran telah melakukan kejahatan dan seharusnya menjalani proses hukum.

2.2. Pelanggaran Hak Informasi

Pasal 34 UU PPTKILN mengatur tentang informasi yang menjadi hak pekerja migran yaitu:

(1) Proses perekrutan didahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang-kurangnya tentang:

a. tata cara perekrutan;

b. dokumen yang diperlukan;

c. hak dan kewajiban calon TKI/TKI;

d. situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan; dan

e. tata cara perlindungan bagi TKI.

(2) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan secara lengkap dan benar.

(3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan disampaikan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

Pasal 100 UU PPTKILN memberikan sanksi adaministratif kepada PPTKIS yang melakukan pelanggaran terkait informasi dalam pasal 34 yang dapat berupa :

a. peringatan tertulis;

b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI;

c. pencabutan izin;

d. pembatalan keberangkatan calon TKI; dan/atau

e. pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri.

2.3. Penipuan

Penipuan diatur dalam Pasal 378 KUHP :

"Barang siapa dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, dengan memakai nama palsu atau martabat palsu, dengan tipu muslihat, ataupun rangkaian kebohongan, menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang sesuatu kepadanya, atau supaya memberi hutang maupun menghapuskan piutang" [20]

Terkait pekerja migran, penipuan yang sering terjadi mengenai penempatan. Pekerja migran diiming-imingi bekerja di luar negeri sehingga menyerahkan sejumlah uang tertentu tetapi tidak diberangkatkan. Undang-undang No. 39/2004 secara khusus mengatur tindak pidana semacam ini dalam Pasal 104 ayat (1) huruf (e) :

Dipidana dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), setiap orang yang: tidak memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67

Penipuan lain yang sering pula terjadi adalah memberangkatkan pekerja migran seolah-olah resmi, termasuk meminta uang kepada pekerja migran untuk mengurus dokumen tetapi kemudian memberangkatkan tanpa dokumen. Pasal 102 ayat (1) b UU PPTKILN memberikan ancaman pidana untuk penipuan/tindakan semacam ini

20 Pasal 378 KUHP

"Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap orang yang: menempatkan TKI tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12;

Berdasarkan ketentuan hukum di atas telah jelas pasal yang dapat disangkakan kepada pelaku penipuan kepada pekerja migran.

2.4. Pemerasan

Definisi Pemerasan pada KUHP Pasal 368 yaitu :

(1) Barang siapa dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, memaksa seorang dengan kekerasan atau ancaman kekerasan untuk memberikan barang sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang itu atau orang lain, atau supaya membuat hutang maupun menghapuskan piutang, diancam karena pemerasan dengan pidana penjara paling lama sembilan bulan.

(2) Ketentuan Pasal 365 ayat kedua, ketiga, dan keempat berlaku bagi kejahatan ini. [21]

Tindak pemerasan dalam sistem penempatan pekerja migran rentan terjadi pada saat melaporkan kasus yang dialaminya baik kepada aparat/pejabat di negara asal maupun di negara tempat bekerja. Terjadi pula saat mereka

21 Pasal 365 ayat 2, 3, 4 mengatakan :
(2) diancam dengan pidana penjara paling lama dua belas tahun :
- jika perbuatan dilakukan pada waktu malam dalam sebuah rumah atau pekarangan tertutup yang ada rumahnya, di berjalan;
- jika perbuatan dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan bersekutu;
- jika masuk ke tempat melakukan kejahatan dengan merusak atau memanjat atau dengan memakai anak kunci palsu, perintah palsu atau pakaian jabatan palsu.
- jika perbuatan mengakibatkan luka-luka berat.

(3) Jika perbuatan mengakibatkan kematian maka diancam dengan pidana penjara paling lama lima belas tahun.

(4) Diancam dengan pidana mati atau pidana penjara seumur hidup atau selama waktu tertentu paling lama dua puluh tahun, jika perbuatan mengakibatkan luka berat atau kematian dan dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan bersekutu, disertai pula oleh salah satu hal yang diterangkan dalam no. 1 dan 3.

mengurus dokumen dan saat kepulangan menuju rumah terlebih dengan model GPK Selapajang. Lagi-lagi, jarang sekali terdengar kasus pemerasan ini ditindaklanjuti oleh negara. Terlebih bila diingat pemerasan bukanlah suatu delik aduan yang baru dapat diproses berdasarkan laporan korban.

2.5. Eksploitasi di Penampungan

Fenomena eksploitasi di penampungan di potret oleh UU PPTKILN dalam Pasal 103 ayat (1) h dan dinyatakan sebagai tindak pidana kejahatan :

"Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang: memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa di penampungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (3)".

Oleh sebab itu, jelas mekanisme yang seharusnya ditempuh terhadap pelaku bila terjadi eksploitasi di penampungan.

2.6. Eksploitasi di Tempat Kerja

UU PPTKILN Pasal 82 memberikan beban kepada PPTKIS untuk melindungi pekerja migran

> "Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI sesuai dengan perjanjian penempatan".

Sayangnya, tidak dijabarkan lebih lanjut bagaimana cara PPTKIS memastikan perjanjian penempatan termasuk hak-hak pekerja migran dipenuhi. Hanya dapat diketahui penempatan di negara tempat bekerja merupakan tanggung jawab mitra usaha PPTKIS yang berada di sana.

Pertanggungjawaban langsung jelas majikan atau orang yang bertindak atas nama majikan. Oleh karenanya, hukum yang digunakan adalah hukum di negara tersebut, bukan hukum Indonesia.

2.7. Eksploitasi pada saat Kepulangan

Pasal 75 UU PPTKILN mengatur mengenai kepulangan pekerja migran yaitu :

(1) Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI

(2) Pengurusan kepulangan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi hal:

a. pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI;

b. pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan; dan

c. pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan.

Sayang sekali, pengabaian terhadap tanggung jawab ini tidak mendapat sanksi apapun berdasarkan UU PPTKILN. Berdasarkan data pemantauan, dapat diketahui kepulangan merupakan bagian dari proses migrasi yang tidak kurang berbahayanya bagi pekerja migran. Hal ini disebabkan pola monopoli dan tertutupnya GKP Selapajang, serta tidak adanya tindakan tegas terhadap pelaku. Pelaku eksploitasi ini beragam mulai pekerja bagian penukaran valas, porter, pekerja di kantin dan toko, pekerja wartel, hingga supir angkutan jasa angkutan transportasi.

2.8. Kekerasan Fisik, Psikis dan Seksual

Merujuk UU PPTKILN, perlindungan kepada pekerja migran juga dibebankan kepada PPTKIS. Walaupun lagi-lagi timbul pertanyaan cara PPTKIS melindungi pekerja migran melintasi teritorial negara. Apabila pekerja migran melaporkan kasusnya kepada mitra usaha PPTKIS serta tidak ditindaklanjuti, maka mitra usaha telah terlibat dalam kekerasan tersebut. Berdasarkan UU PPTKILN maka keabaian mitra usaha dapat ditindaklanjuti dengan memasukkannya ke dalam daftar mitra usaha bermasalah.

Dalam hal tidak terjadi laporan kepada mitra usaha, maka biasanya pelaku adalah majikan atau orang-orang disekitar majikan. Terhadap mereka hukum yang dapat dikenakan adalah hukum negara tempat pekerja migran bekerja. Walaupun ditemui pula data kekerasan dilakukan oleh mitra usaha, perwakilan RI dan aparat di negara tempat bekerja.

2.9. Deportasi

Pertanggungjawaban PPTKIS dapat berlangsung sejak awal jika perusahaan tersebut memalsukan dokumen dan/atau menipu pekerja migran dengan dokumen palsu. Berdasarkan data pemantauan, ditemui pula adanya pekerja migran yang memiliki dokumen tetapi dideportasi karena dokumen dipegang majikan ataupun dibuang oleh pihak lain.

2.10. Penyelundupan Migran

Pasal 102 ayat (1) UU PPTKILN menyatakan :

" Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap orang yang:

a. menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4;

b. menempatkan TKI tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12;

Ketentuan yang dapat dimaknai sama terdapat dalam Pasal 103 ayat (1) :

"Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang:

d. menempatkan TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45;

e. menempatkan TKI yang tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50;

f. menempatkan calon TKI/TKI yang tidak memiliki dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51;

Berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas, tidak terdapat alasan untuk tidak memproses hukum pelaku penyelundupan orang.

2.11. Perdagangan Perempuan dan Anak

UU No. 21/2007 tentang pemberantasan tindak pidana perdagangan orang memberikan dasar pemidanaan untuk berbagai varian tindak pidana perdagangan orang. UU PPTKILN khusus untuk pekerja migran juga mempidanakan beberapa tindakan yang dapat dindikasikan sebagai langkah awal terjadinya trafficking yaitu dalam Pasal 102 ayat (1) huruf (a) :

"Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap orang yang:

a. menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4[22];

Demikian pula Pasal 103 :

(1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang:

b. menempatkan calon TKI/TKI yang tidak memiliki dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51;

c. menempatkan TKI di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68; atau

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Selain itu, beberapa bentuk perdagangan orang terdapat dalam Pasal 102 UU PPTKILN, walaupun ketentuan pidananya lebih rendah :

(1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap orang yang:

22 Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri.

a. menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4;

b. menempatkan TKI tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12; atau

c. menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30.

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Berdasarkan data pemantauan, terdapat pelaku perdagangan orang yang telah dipidana. Walaupun terdapat pula korban yang pelakunya belum diproses hukum.

2.12. Perbudakan dan Perhambaan Paksa

Secara khusus, pemidanaan terhadap perbudakan/perhambaan/kerja paksa dapat ditemui dalam ketentuan perdagangan orang. Walau demikian, bentuk-bentuk perbudakan modern belum diatur secara khusus dalam peraturan perundang-undangan. Bukan berarti proses hukum tidak dapat dijalankan. Pasal 102 UU PPTKILN tentang menempatkan WNI untuk bekerja di luar negeri pada pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dapat diartikan mencakup pula bentuk-bentuk perbudakan modern.

Pelaku perbudakan modern ini dapat berupa majikan, calo, mitra usaha bahkan PPTKIS tergantung dari keterlibatan mereka.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

1. Bahwa kasus-kasus yang dialami oleh pekerja migran bukan sekedar kasus-kasus biasa, melainkan kasus pelanggaran HAM yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan kemanusiaan.
2. Bahwa pola pelanggaran HAM yang dialami oleh pekerja migran adalah sekali satu hak terlanggar, maka akan mereproduksi pelanggaran yang lain.
3. Bahwa Kekerasan terhadap perempuan sebagai pelanggaran HAM berbasis gender dialami pekerja rumah tangga migran, dan kelompok ini memiliki kerentanan berlapis dan minim perlindungan maupun akses keadilan.
4. Kekerasan terhadap perempuan dalam konteks migrasi, utamanya korban kekerasan seksual, masih banyak disangkal dan diabai, baik aspek kebenaran, pemulihan maupuan keadilan. Pengakuan dan pendataan negara yang kerap mensimplifikasi kekerasan seksual, minim penjeraan dengan proses legal pada pelaku di negara tujuan, sehingga mengundang impunitas, termasuk masih minimnya pemulihan negara bagi korban saat kembali ke negara asal.
5. Bahwa Pekerja migran dengan status migrasi tidak berdokumen memiliki kerentanan untuk mengalami kekerasan dan pelanggaran HAM berlapis seperti eksploitasi, kekerasan dan diskriminasi sekaligus.
6. Bahwa persoalan dokumen dalam proses migrasi, bukan soal adminstratif. Metamorfosis status pekerja migran dari berdokumen menjadi tidak berdokumen terjadi karena tidak adanya pemahaman terhadap hak asasi berbagai pihak yang terlibat proses migrasi, khususnya di negara tujuan, bahwa dokumen identitas adalah hak dasar bagi buruh migran yang tidak bisa dipisahkan dari pemiliknya. Selain itu juga minim perlindungan yang memadai bagi pekerja migran. Dampaknya mengundang rantai persoalan lain, dari perdagangan manusia maupun recycle perdagangan manusia, penangkapan dan penahanan maupun deportasi semena-mena. Hal ini tidak hanya dialami oleh pekerja migran yang bekerja secara tidak resmi, tapi juga dialami oleh pekerja migran yang berdokumen resmi.

7. Bahwa penanganan dan pemulihan bagi pekerja migran saat ini masih dilakukan secara sporadik dan parsial, belum menjadi system yang komprehensif dan bersifat nasional. Sistem pemulihan meliputi ; penanganan kasus yang dihadapi oleh pekerja migran, penyediaan layanan bantuan hukum, advokasi terhadap pekerja migran yang terancam hukuman mati dan hukuman berat, layanan konseling dan shelters di daerah perbatasan dan negara tujuan.
8. bahwa ada impunitas global, karena tidak adanya mekanisme yang lebih sistemik menyentuh keadilan di negara negara tujuan kerja para pekerja migran.

B. Rekomendasi

Dari hasil pemantauan HAM pekerja migran dan Mekanisme penanganan korban pelanggaran HAM yang telah dilakukan, Komnas perempuan merumuskan beberapa rekomendasi umum dan khusus untuk perbaikan kebijakan perlindungan HAM bagi pekerja migran.

B.1. Rekomendasi Umum

1. Membangun kerangka kebijakan dan kerja yang menyeluruh, terintegrasi dan komprehensif yang mengatur tiap tahap migrasi ; masa persiapan migrasi, masa bekerja dan setelah bekerja.
2. Optimalisasi dan peningkatan perlindungan di negara tujuan kerja oleh perwakilan RI, memproses hukum kasus-kasus pelanggaran untuk menghentikan impunitas, penyebaran informasi mengenai situasi dan latar belakang sosial, budaya dan kebiasaan pekerja migran kepada pemberi kerja dan agen, agar kesalingpengertian dan pemahaman terjadi pada kedua belah pihak, pemberi kerja dan majikan, kerjasama bantuan hukum dengan negara penerima, mengembangkan metode "jemput bola" perlindungan agar situasi kerja pekerja migran dapat terpantau dan mencegah terjadinya pelanggaran HAM dan kekerasan.
3. Pembangunan sistem layanan yang mudah, murah dan ramah, shelter yang mudah diakses oleh pekerja migran Indonesia di Negara penerima, dan kerjasama dalam sistem pemulihan dan rehabilitasi pekerja migran Indonesia yang menjadi korban kekerasan di negara penerima maupun saat mereka kembali ke tanah air, agar ada pertanggungjawaban negara penerima maupun pelaku-pelaku yang terlibat.

4. Peningkatan jumlah aparat negara di negara-negara tujuan kerja pekerja migran, yang berperspektif HAM dan Gender dalam memberikan layanan yang memberikan perlindungan pada korban dengan berbasis pada HAM, merujuk pada Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya, serta konvensi dan kovenan internasional yang sudah diratifikasi seperti Konvensi anti Penyiksaan, Kovenan Ekosob dan Sipol, dll.
5. Pemerintah juga harus membangun sistem pemulihan bagi pekerja migran yang menjadi korban kekerasan dan pelanggaran HAM, khususnya perempuan korban kekerasan untuk pemulihan, keadilan dan kebenaran bagi korban .
6. Negara, khususnya pemerintah daerah harus terlibat aktif dalam membangun sistem percegahan dan perlindungan, baik dalam setiap tahab krusial migrasi, dan membangun konsep pemulihan utuh baik level individual korban, keluarga, komunitas dan dukungan negara. Antara lain melalui kebijakan purna kerja, integrasi sosial-ekonomi dan lainnya.
7. Membuat kebijakan untuk rehabilitasi dan kompensasi sistemik terhadap pekerja migran korban dan keluarganya yang mengalami cacat fisik, korban kekerasan seksual, penghamilan paksa, dll, agar ada jaminan kelanjutan hidupnya.
8. Melakukan reformasi hukum dan peraturan-perundang-undangan yang terkait dengan migrasi pekerja yang berdasarkan Konstitusi RI UUD 1945, dan konvensi-konvensi intenasional yang berlaku, khususnya Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya. Reformasi juga meliputi ; Perubahan Undang-undang Nomor 39/2004 tentang Perlindungan dan Penempatan TKI di Luar Negeri, segera meratifikasi Konvensi ILO 189 tentang Kerja Layak bagi PRT.
9. Pembatasan, penegasan dan pengawasan posisi sektor swasta dalam tata kelola migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

B.2. Rekomendasi Khusus

1. Tahapan Migrasi : Persiapan Migrasi

Subyek HAM		ISU	Usulan	
Negara	Non-negara		Jangka Pendek	Jangka Panjang
Memberi informasi pre-employment kepada masyarakat tentang migrasi secara utuh	pekerja migran dan keluarga. masyarakat, tokoh masyarakat, tokoh agama, lingkungan.	Pencegahan migrasi tidak aman dan perdagangan manusia	1. Keluarga menyimpan salinan dokumen; Paspor, Kontrak kerja, Asuransi, alamat dan telpon Petugas lapangan/Sponsor, PPTKIS, Agen, Majikan, KBRI/KJRI. 2. Menindak sponsor yang tidak bertanggungjawab; sponsor harus menunjukkan Surat Tugas, identitas untuk memastikan akuntabilitasnya 3. Menindak PPTKIS yang akan menempatkan berizin atau tidak	
Aparat Desa/ Kecamatan		Pendataan, Hak Informasi dan Hak Pemulihan	1. Mendata warga yang bekerja ke luar negeri 2. Bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan BP3TKI setempat untuk memberikan sosialisasi tentang bagaimana bekerja ke luar negeri secara legal dan aman. 3. Bekerjasama dengan dinas tenaga kerja, dinas sosial dan biro pemberdayaan perempuan dan anak untuk mengupayakan hak pemulihan bagi pekerja migran yang menjadi korban pelanggaran HAM. 4. Melakukan pengawasan terhadap petugas lapangan yang melakukan perekrutan di wilayahnya. 5. Membuat program pemulihan bagi korban KDRT dan memutuskan akan bekerja diluar negeri, agar berangkat dalam keadaan pulih.	

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/ Kota		Pendataan, Hak Informasi, Hak Pemulihan,	1. Mendata setiap warga daerahnya yang bekerja ke luar negeri dengan meminta laporan dari tiap-tiap PPTKIS yang beroperasi di daerahnya. 2. Memastikan pada saat perekrutan(memastikan pekerja migran bekerja atas kesadaran dan bebas dari pemaksaan, kekerasan, tipu muslihat melalui konseling yang berperspektif HAM dan gender, 3. Melakukan pengawasan terhadap PPTKIS yang beroperasi di daerahnya masing-masing. 4. Melakukan sosialisasi/memberi informasi ke desa-desa dan kecamatan-kecamatan tentang bagaimana bekerja di luar negeri yang aman dan benar. 5. Memberikan sanksi kepada PPTKIS di daerahnya yang merekrut dan menempatkan pekerja migran tidak sesuai dengan ketentuan berlaku. 6. Melakukan pengawasan kepada Petugas Lapangan/Sponsor yang beroperasi didaerahnya.
BP3TKI		Pendataan, Hak Informasi, Perlindungan, Hak Pendidikan,	1. Memberikan informasi seluas-luasnya tentang bagaimana menjadi pekerja migran yang aman dan benar. 2. Memberikan informasi aspek-aspek perlindungan dan langkah yang harus dilakukan, termasuk pencegahan dan tindakan atasi kekerasan seksual. 3. Dalam materi informasi tentang bagaimana bekerja di luar negeri tidak hanya memastikan bekerja dengan legal namun juga memberikan informasi tentang hak dan kewajiban, keuntungan dan resiko, kondisi budaya, hukum dan sosial negara tujuan kerja. 4. Memberikan informasi hingga ke tingkat kecamatan dan desa tentang PPTKIS yang berizin dan memperbaruinya dalam periode tertentu. 5. Mengoptimalkan layanan bantuan hukum/ pusat krisis bagi keluarga pekerja migran dan keluarganya; membuat SOP dan mengimplementasikan SPM

Imigrasi			1. Meningkatkan Pengawasan terhadap lalu lintas manusia yang hendak bekerja ke luar negeri, baik di bandara, pelabuhan dan perbatasan. 2. Optimalisasi verifikasi data antara dokumen dan warga yang memiliki dokumen, sebelum melintas batas ke luar negeri.	3. Merubah paradigma agar imigrasi juga melakukan pengawasan dan verifikasi yang mendalam terhadap dokumen yang diterbitkan.
	Lembaga Pendamping; LBH, LSM dan Serikat Buruh		1. Memperkuat kerjasama dengan berbagai pihak untuk pendampingan pekerja migran, baik penyelesaian kasus dan pemulihan. 2. Melakukan pengawasan terhadap implementasi kebijakan. 3. Memastikan kebutuhan korban atas hak pemulihan untuk keadilan dan kebenaran.	
	PPTKIS dan Petugas Lapangan / Sponsor		1. Memberikan informasi kepada calon pekerja migran yang direkrut sesuai dengan ketentuan yang berlaku. 2. Pengawasan terhadap petugas lapangan yang beroperasi merekrut calon pekerja migran. 3. Memperbaiki BLK dan penampungan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yang menghargai hak pribadi, hak komunikasi dan sosialisasi pekerja migran.	
Kepala Daerah		Hak Informasi, Hak Pemulihan	1. Memaksimalkan peran pemerintah daerah dalam perlindungan pekerja migran dengan melakukan pengaturan dan pengawasan, utamanya pada tahapan pra-pemberangkatan dan pasca bekerja meliputi reintegrasi sosial dan pemulihan bagi pekerja migran yang menjadi korban pelanggaran HAM, dalam bentuk kebijakan konkret dan alokasi anggaran, khususnya korban kekerasan seksual, cacat mental fisik, dll. 2. Membuat koordinasi sinergis antar dinas untuk memaksimalkan perlindungan pekerja migran dalam tiap tahapan migrasi.	

Kementrian Kesehatan			1. Optimalisasi standar pemeriksaan kesehatan khusus untuk pekerja migran untuk mengantisipasi manipulasi status kesehatan dalam persyaratan menjadi pekerja migran. 2. Melakukan pengawasan terhadap sarana kesehatan yang menyediakan layanan pemeriksaan kesehatan bagi calon pekerja migran. 3. Memberikan tindakan tegas (Law Inforcement) terhadap sarana kesehatan yang melanggar standar dan ketentuan yang telah ditentukan oleh Kementrian Kesehatan. 4. Memberikan jaminan kesehatan kepada pekerja migran yang menjadi korban, yang berperspektif dan sesuai dengan kebutuhan korban.
Kementrian Dalam Negeri		Pendataan dan Pencegahan	1. Mempercepat beroperasinya sistem administrasi kependudukan nasional.
Kementerian Tenaga Kerja		1. Melakukan evaluasi berkala terhadap negara-negara penempatan pekerja migran, untuk menilai kelayakan negara tersebut menerima dan memperlakukan pekerja migran Indonesia. 2. Mengkaji ulang kurikulum pelatihan dan pendidikan untuk calon pekerja migran. 3. Mengkaji ulang semua kesepakatan (bilateral agreement) dengan negara-negara penerima pekerja migran	1. Menyusun kurikulum pendidikan dan pelatihan yang mencakup : keterampilan, hak dan kewajiban sebagai pekerja, perkenalan sistem hukum, budaya dan kondisi sosial masing-masing negara tujuan, informasi dan pengetahuan tentang cara membela diri dan mengadu apabila menghadapi masalah relasi kerja dan hukum. 2. Melakukan pengawasan terhadap proses perekrutan. Melakukan monitoring, evaluasi dan penilaian berkala kepada PPTKIS. 3. Memberikan sanksi yang tegas dan konkret kepada PPTKIS yang menempatkan pekerja migran tidak sesuai dengan ketentuan berlaku dan PPTKIS yang paling banyak kasus-kasus penempatan pekerja migran yang ditempatkan

Kementerian Tenaga Kerja			4. Membuat kesepakatan (bilateral agreement) dengan negara penerima pekerja migran yang mengedepankan aspek hak asasi manusia pekerja migran. 5. Mengkaji dan merumuskan ulang mekanisme, persyaratan dan kode etik pendirian PPTKIS.	
BNP2TKI		Pendataan, perlindungan, dan orientasi prapemberangkatan	1. Menyusun mekanisme dan SOP pengaduan dan penanganan kasus-kasus yang dilaporkan pekerja migran atau anggota keluarganya. 2. Mengevaluasi terminal Pendataan dan Kepulangan TKI/ GPK Selapajang . 3. Menertibkan petugas jasa angkutan transportasi, penukaran valas dan pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab yang berkeliaran di GPK Selapajang. 4. Peningkatan kapasitas aparatus yang berperspektif HAM dan adil gender.	

2. Tahapan Migrasi : Masa Bekerja / Negara Tujuan

Subyek HAM		ISU	Usulan
Negara	Non- negara		
	PPTKIS		1. Memastikan untuk bekerjasama dengan agen penempatan yang memiliki rekam jejak yang baik dalam perlindungan dan penempatan pekerja migran. 2. Memiliki mekanisme dan SOP penanganan bagi pekerja migran dan keluarga yang menghadapi masalah saat bekerja di luar negeri. 3. Mengawasi petugas lapangan yang merekrut calon pekerja migran.
	Agen Penempatan di Luar Negeri		1. Melaporkan kedatangan pekerja migran ke negara tujuan kepada perwakilan RI setempat. 2. Menyediakan layanan konseling dan bantuan bagi pekerja migran yang menghadapi masalah khususnya soal adaptasi di negara tujuan. 3. Memenuhi hak komunikasi pekerja migran kepada keluarga dan lingkungan sosial lain.
KBRI/ KJRI/ Kemlu	Peningkatan dan Optimalisasi Perlindungan Pekerja Migran di Negara Penerima		1. Melakukan evaluasi dan monitoring kepada agen penempatan dan majikan secara berkala. 2. Membuat daftar hitam agen penempatan dan majikan yang bermasalah. 3. Melakukan monitoring terhadap keberadaan dan kondisi pekerja migran baik di tempat bekerja, di penjara. 4. Mengimplementasikan SPM untuk pelayanan kepada pekerja migran.

			5. Optimalisasi pendampingan dan bantuan hukum kepada pekerja migran yang menghadapi masalah hukum di Negara penerima. 6. Peningkatan koordinasi lintas kementrian untuk optimalisasi perlindungan pekerja migran. 7. Penambahan jumlah infrastruktur dan layanan kekonsuleran di Negara penerima pekerja migran. 8. Peningkatan kapasitas apparatus yang berperspektif HAM dan adil jender, terutama pendamping korban.
Kemenaker dan BNP2TKI			1. Peningkatan koordinasi lintas kementrian untuk optimalisasi perlindungan pekerja migran. 2. Optimalisasi sistem pendataan. 3. Membangun mekanisme pengaduan dan penanganan masalah/pusat krisis bagi pekerja migran dan keluarganya yang sistematik dan komprehensif. 4. Pengawasan terhadap PPTKIS dan Petugas Lapangan/Sponsor. 5. Peningkatan kapasitas aparatur yang berperspektif HAM dan adil jender.
Pendamping Korban			1. Memperkuat kerjasama dengan berbagai pihak untuk pendampingan pekerja migran, baik penyelesaian kasus dan pemulihan. 2. Memastikan kebutuhan korban atas hak pemulihan untuk keadilan dan kebenaran.

3. Tahapan Migrasi : Transit dan Perbatasan

Subyek HAM		ISU	Usulan
Negara	Non- negara		
	PPTKIS/ Petugas Lapangan, Sponsor		1. Pengawasan pada Petugas lapangan dan agen penempatan di negara tujuan. 2. Melakukan perekrutan dan penempatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
BP3TKI dan Dinas Tenaga Kerja			1. Pengawasan terhadap PPTKIS dan Petugas Lapangan yang melakukan perekrutan liar calon pekerja migran di wilayah transit dan perbatasan 2. Optimalisasi koordinasi dengan APH untuk pencegahan dan penanganan tindak pidana perdagangan manusia. 3. Optimalisasi koordinasi dengan dinas dan SKPD yang lain untuk pengawasan lalu-lintas manusia di perbatasan. 4. Pendataan
Kementrian Sosial			1. Penyediaan layanan bagi pekerja migran yang menjadi korban pelanggaran HAM dan deportasi. 2. Penyediaan shelter dan layanan yang lain bagi korban 3. Kerjasama dengan kementrian lain dan pemerintah daerah untuk penanganan pekerja migran korban.
Kemenaker			1. Pengawasan terhadap PPTKIS yang beroperasi di perbatasan dan wilayah transit. 2. Peningkatan Koordinasi dengan APH dan kementrian lain untuk pencegahan perdagangan manusia dan migrasi illegal. 3. Konsisten menindak dan memproses hukum pelaku-pelaku pelanggar Ham dan hukum di jajaran negara maupun pihak yang terkait migrasi.

Pemerintah Daerah			1. Meningkatkan kerjasama lintas pemerintah daerah untuk penanganan dan pemulihan korban di daerah perbatasan dan transit. 2. Membangun program pemulihan korban yang mengalami kekerasan seksual, penghamilan paksa, cacat mental, fisik, menyediakan shelter bagi korban 3. Membuat program repatriasi dan inegrasi. 4. Implementasi SPM untuk layanan bagi pekerja migran 5. Pengawasan dan evaluasi terhadap PPTKIS dan sponsor
APH			1. Peningkatan upaya pencegahan dan penanganan kasus-kasus yang terkait dengan pekerja migran. 2. Peningkatan penyelesaian hukum pekerja migran hingga ke tingkat pengadilan. 3. Peningkatan kapasitas penegak hukum yang berperspektif HAM dan jender.

4. Tahapan Migrasi : Kepulangan ke Daerah Asal

Subyek HAM		ISU	Usulan
Negara	Non-negara		
BNP2TKI			1. Bekerjasama dengan aparat penegak hukum untuk menjaga keamanan di GPK Selapajang dan terminal kedatangan pekerja migran di bandara-bandara, serta keamanam selama perjalanan pulang pekerja migran. 2. Meningkatkan koordinasi dengan kementrian terkait ; Kementrian sosial dan dinas sosial di daerah untuk penanganan pekerja migran yang pulang dalam keadaan sakit, cacat, korban kekerasan atau membawa anak dari kehamilan yang tidak dikehendaki,

Kementrian Tenaga Kerja			1. Penyediaan layanan dan pemberdayaan bagi pekerja migran purna untuk pengelolaan remitensi, entrepreneurship. 2. Peningkatan koordinasi dengan kementrian terkait untuk reintegrasi social dan ekonomi bagi pekerja migran.
Pemerintah Daerah			1. Membangun system pemulihan bagi pekerja migran purna yang komprehensif dan berperspektif korban. 2. Meningkatkan kerjasama lintas daerah untuk penangan pekerja migran yang menjadi korban pelanggaran HAM dan deportasi. 3. Pemberdayaan pekerja migran purna; reintegrasi sosial dan ekonomi, pemulihan korban kekerasan terhadap perempuan khususnya kekerasan seksual, korban dengan disabilitas,dll.

(Footnotes)

1 FGD dengan Mitra usaha PPTKIS/Agen di Singapura, Sabtu 5 Juni 2010.

2 Poin b Letter of Intent for the Amandement to The Memorandum of Understanding on The Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers 2006, on 18 May 2010

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Hak-hak Dasar Pekerja Migran dalam berbagai Konvensi Internasional :

Hak Pekerja Migran	UDHR	ICMW	ICESCR	ICCPR	CEDAW	CRC	CAT	CERD	ILO Con
Hak hidup	3	3		6					
Hak untuk bekerja	23 (1)		6		11 (1a)			5 (e i)	
Hak untuk bermigrasi (meninggalkan maupun kembali ke negaranya)	13	8		12				5 (d ii)	
Hak untuk mendapatkan perlakuan yang layak (remunerasi, jam kerja, hari libur & kondisi kerja lainnya)	2 3 (2,3), 24	25	7		11 (1d)			C111	
Hak atas dokumen (tidak diambil, dihancurkan/ dirusak, kecuali oleh pihak berwenang secara hukum)		21							
Hak untuk tidak ditahan karena kegagalan memenuhi kewajiban sesuai kontrak kerja		20		11					
Hak untuk tidak dijadikan sasaran pengusiran kolektif & keputusan harus dikomunikasikan dalam bahasa yang dimengerti									
Hak untuk bebas berga bung dalam serikat pekerja/asosiasi profesional	20	26	8 (1)	22 (10)	7			5 (e ii)	

Hak untuk bebas dari trafiking dan eksploitasi	4				6	32,34, 35,19			
Hak untuk bebas dari kerja paksa	4	11		8					C29, C105
Hak untuk memperoleh akses kepada perlindungan & bantuan dari otoritas diplomatik negara asal						3			
Hak untuk berkeluarga	16		10	23	16			5 (d iv)	
Hak untuk bebas dari sanksi & pemecatan atas dasar kehamilan &status perkawinan				11(2)					
Hak atas skema reunifikasi keluarga yang non-diskriminatif						10			
Hak setelah akhir masa tinggal di tempat kerja, atas transfer penghasilan, tabungan & milik pribadinya	3,11								
Hak atas layanan sosio ekonomi,psikologi & hukum yang bertujuan memfasilitasi reintegrasi seusai masa kerja									
Hak atas jaminan sosial	22		9		11(1e)	26(1)		5(e iv)	
Hak untuk menerima pelayanan kesehatan			12(1)		11,12	24(1)		5(e iv)	

Hak atas kebebasan berpikir, berkeyakinan & beragama	18			18	14		5 (d vii)		
Hak untuk mengeluarkan pendapat, bebas berekspresi	13			19 (2)		13			
Hak atas penghormatan identitas kultural para pekerja migran & anggota keluarganya	31								
Hak untuk tidak dijadikan sasaran campur tangan secara semena-mena terhadap privasi, keluarga, kediaman, korespondensi & bentuk komunikasi lainnya atau penyerangan sewenang wenang terhadap kehormatan atau reputasinya	12	14		17		16			
Hak untuk memiliki harta pribadi, tidak boleh dihilangkan secara semena mena	15						5 (d v)		
Hak untuk terlindungi dari kekerasan, luka fisik, ancaman maupun intimidasi						19		5(b)	
Hak untuk bebas dari penyiksaan, kekerasan seksual, perlakuan, hukuman tidak manusiawi dan merendahkan martabat	5	10		7		37 (a)	16		

Hak untuk diperlakukan secara bermartabat manusiawi ketika ditahan, pemisahan anak-anak dari kaum dewasa dalam penjara	5	17		10		37 ©	16		
Hak atas kebebasan dan keamanan secara pribadi (mis: penangkapan semena-men,a, perlindungan negara terhadap kekerasan, hak berperkara)	9	16 (1,4)		9 (1)		37 (b)	5 (b)		
Hak untuk diakui keberadaanya sebagai pribadi, persamaan dihadapan hukum	6,7	24, 18		16, 14, 26	15 (1)			5(a)	
Hak untuk menikmati keamanan sosial									
Hak atas warganegaraan(ICMW, ICCPR & CRC khusus mengatur hak anak untuk mendapat nama, tercatat dan mendapat kewarganegaraan)	15	29 (untuk anak)		24 (untuk anak)	9	7 (untuk anak)		5 (d iii)	
Hak atas pendididkan	26	30 (untuk anak)	13		5,10	28			
Hak atas remedy/ kompensasi jika haknya dilanggar	8		9 (5)	2 (c,f), 3,12		39	14		

Keterangan :

UDHR : Universal Declaration of Human Rights (Deklarasi Universal HAM), 1948

ICMW : International Convenant on the Protection of the Rights All Migrant Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional Hak-hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya), 1990-telah diratifikasi oleh Indonesia pada tanggal 12 April 2012 dan disahkan dalam UU No. 6/2012

ICESCR : International Convention on the Economic, Social and Cultural Rights (Konvenan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya), 1966- telah diratifikasi oleh olehIndonesia melalui UU No. 11 tahun 2005

CEDAW : Convention on the Elimination of All Forms of DiscriminationAgainst Women (Konvensi Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan)1079-telah diratifikasi oleh Indonesia melalui UU No. 7 Tahun 1984

CRC : Convention of The Rights of Children (Konvensi Hak-hak Anak) 1989-telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Keppres No. 36 Tahun 1990

CAT : Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Hukuman Kejam, Tidak Manusiawi atau Merendahkan)1985-telah diratifikasi oleh Indonesia melalui UU No. 5 Tahun 1997

CERD : International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (Konvensi Internasional Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial)1965-telah diratifikasi Indonesia melalui UU No. 29 Tahun 1999

ILO C19 : ILO Convention No. 19 on Equality of Treatment (Accident Compensation)1925-telah diratifikasi Indonesia, 1950

ILO C29 : ILO Convention No. 29 on Forced Labour Convention, 1930-telah diratifikasi Indonesia, 1950

ILO C105 : ILO Convention No.105 on Abolition of Forced Labour Convention, 1957-telah diratifikasi Indonesia 1999

ILO C111 : ILO Convention No.111 on Discrimination (Employment and Occupation)Convention, 1958-telah diratifikasi Indonesia 1999

Hak-hak Pekerja Miigran dalam Hukum Nasional

Kerangka hukum di tingkat nasional dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu hak asasi manusia yang ada di dalam UUD 1945 dan pasal-pasal pemidanaan yang ada dalam undang-undang.

a. UUD 1945

Hak hidup	28 (a), 28 (1)
Hak untuk bekerja	27 (2), 28 (d2)
Hak untuk bergabung dalam serikat pekerja/asosiasi professional	28 (e3)
Hak untuk bebas dari kerja paksa	28 (i1)
Hak untuk berkeluarga	28 (b1)
Hak untuk menerima pelayanan kesehatan	28 (h1)
Hak untuk berpikir, berkeyakinan dan beragama	28,29
Hak atas penghormatas terhadap identitas cultural para pekerja migran dan anggota keluarganya	28 (i3)
Hak untuk tidak dijadikan sasaran campur tangan secara semena-mena terhadap privasi, keluarga, kediaman, korespondensi dan bentuk komunikasi lainnya, atau penyerangan sewenang-wenang terhadap kehormatan atau reputasinya	28 (f, g1)
Hak untuk memiliki harta pribadi, tidak boleh dihilangkan secara semena-mena	28 (h4)
Hak untuk bebas dari penyiksaan, perlakuan/hukuman tidak manusiawi dan merendahkan	28 (g2)
Hak untuk diakui keberadaannya sebagai pribadi, persamaan di hadapan hukum	28 (i1)
Hak atas kewarganegaraan	28 (d4)
Hak atas pendidikan	31

b. Undang-undang

	UU No.21/2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (UU PTPPO)	KUHP	UU No. 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri	UU No. 9/1992 tentang Keimigrasian	UU No.15/2002 tentang Pencucian Uang
Penyiksaan		Ps.422			
Perdagangan Orang	Ps.2, Ps.3, Ps.4, Ps.5, Ps.6, Ps.7, Ps.8, Ps.9, Ps.10, Ps.11, Ps.12, Ps. 13				Ps. 2 i
Penyelundupan migran			Ps. 102 (1) a, b Ps. 103 (1) d, e, f		Ps. 2 d
Perbudakan			Ps. 102 c		Ps. 2 i
Eksploitasi di penampuan			Ps.103 h		
Menempatkan tanpa ijin			Ps. 102 (1) b		
Memalsukan dokumen dalam melaporkan Peristiwa Kependudukan dan Peristiwa Penting		Ps. 263 Ps. 264		Ps.93	

Tanpa hak mengubah, menambah, atau mengurangi isi elemen data pada Dokumen Kependudukan				Ps. 94	
Orang perseorangan menempatkan pekerja migran				Ps.102 a	
Mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI				Ps.103 a, b	
Perekrutan tidak memenuhi syarat : berusia min. 18 tahun & 21 tahun untuk pengguna perseorangan, sehat jasmani & rohani, tidak sedang hamil, pendidikan min.lulus SLTP				Ps.103 c	
Menempatkan TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja				Ps.103 d	
Menempatkan TKI yang tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi				Ps.103 e	

Menempatkan TKI di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi				Ps.103 g	
Menempatkan TKI tidak melalui Mitra Usaha				Ps.104 a	
Menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari Menteri				Ps.104 b	
Mempekerjakan calon TKI , yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan				Ps.104 c	
Menempatkan TKI di luar negeri yang tidak memiliki KTKLN				Ps.104 d	
Tidak memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen				Ps. 104 (1) e	
Memberikan atau memperpanjang berlakunya Surat Perjalanan Republik Indonesia atau dokumen keimigrasian kepada seseorang yang diketahuinya tidak berhak				Ps. 59	

Penipuan		Ps.378			
Pemerasan		Ps.368			
Pemerasan oleh pejabat		Ps.425			

MINISTRY OF MANPOWER

Employment of Foreign Manpower Act (Chapter 91A)

Conditions of Work Permits / S Passes

It is hereby notified for general information that the Controller of Work Passes proposes to exercise his powers under section 7(4)(*a*) of the Employment of Foreign Manpower Act to apply the conditions of Work Permit/ "S Pass" set out in the First, Second, Third and Fifth Schedules to every employer of a foreign worker, with effect from 14 July 2008:

First Schedule
Conditions of Work Permit for Employer of Foreign Domestic Worker

Employment

1. The worker shall be under the employer's direct employment, and the employer shall be responsible for the control and supervision of the worker. The employer shall not permit the worker to be employed by or contracted to any other person or business.
2. The employer shall employ the worker to perform only household/domestic duties at the residential address as stated in the Work Permit.

Upkeep, Maintenance and Well-being

3. The employer shall be responsible for and bear the costs of the worker's upkeep and maintenance. This includes the provision of adequate food, as well as medical treatment. The employer shall provide safe working conditions and acceptable accommodation for the worker. The worker shall reside at the residential address stated in the Work Permit.
4. The employer shall purchase and maintain medical insurance with coverage of at least SGD$5,000 per twelve-month period of the worker's employment (or for such shorter period where the worker's period of employment is less than twelve months) for the worker's inpatient care and day surgery except as the Controller may otherwise provide by notification in writing
5. The employer shall pay the worker her salary not later than seven (7) days after the last day of the salary period. Any salary period agreed between the employer and worker shall not exceed one month. If the worker so requests, the salary shall be paid via direct transfer into the worker's bank account in a bank established in Singapore. The employer shall maintain a record of the monthly wages paid to the worker and produce the record upon request by any public officer.
6. The employer shall send the worker for a medical examination by a registered Singapore doctor as and when directed by the Controller. The employer shall also bear any medical expenses incurred by the worker for the medical examination.
7. The employer shall ensure that the worker is not ill-treated, exploited, wilfully neglected or endangered. This includes providing the worker with adequate rest, as well as rest day(s) in accordance with the terms of the employment contract. The employer shall not involve or allow the worker to be engaged in any illegal, immoral or undesirable conduct or activity.
8. The employer shall ensure that the worker performs her duties in a manner which (i) does not endanger her life or personal safety, and (ii) is in accordance with the work practices stipulated by the Ministry of Manpower in its training courses and relevant safety and training materials.

Cancellation of Work Permit/Visit Pass and duties before/upon repatriation of worker

9. The employer shall cancel the Work Permit/Visit Pass of the worker if the employer does not require the worker's services or does not wish to renew the worker's Work Permit/Visit Pass. The employer shall inform the Controller in writing within seven (7) days of such cessation or termination and return the Work Permit/Visit Pass to the Controller.
10. The employer shall give the worker reasonable notice of her repatriation. The employer shall repatriate the worker to her town or place of origin within her home country when her Work Permit/Visit Pass expires or is cancelled or revoked, unless she is transferred to another employer. The employer shall bear the full cost of repatriation and shall ensure that all outstanding salaries or monies due to the worker have been paid before her repatriation.
11. If the worker breaches any of the Work Permit Conditions applicable to her, the employer shall inform the Controller, cancel the Work Permit/Visit Pass and repatriate the worker.

The above information is updated on 17 March 2009

General

12. The employer shall pay the monthly foreign worker levy via General Interbank Recurring Order (GIRO).
13. The employer shall not be related to the foreign domestic worker.
14. The employer shall provide information, documents and statements which are true and correct as and when required by the Controller.
15. The employer shall not retain the original Work Permit/Visit Pass and the employer shall allow the worker to retain her Work Permit/Visit Pass.
16. The employer shall produce the worker to the Controller as and when the employer is required by the Controller to do so.
17. The employer shall inform the Work Pass Division of any change to his residential address stated in the Work Permit application form within fourteen (14) days of such a change.
18. If the worker goes missing, the employer shall inform the Ministry of Manpower within seven (7) days of the employer's knowledge of the worker going missing.
19. If the worker dies while in Singapore, the employer shall inform the Ministry of Manpower within twelve (12) hours of the employer's knowledge of the death of the worker. The employer shall —
    (a) bear the cost of burial or cremation or the return of the body or remains to the country of origin;
    (b) bear the cost of returning the worker's belongings to her family; and
    (c) pay any outstanding monies due to her to the administrators of her estate.

Restrictions on employer receiving or recovering moneys from foreign employee

20. Prohibited payments: An employer shall not deduct from any salary payable to a foreign employee, or demand or receive (directly or indirectly) from the foreign employee, any sum or other benefit —
    (*a*) as consideration or as a condition for employing the foreign employee;
    (*b*) as consideration or as a condition for continuing to employ the foreign employee; or
    (*c*) as a financial guarantee related, in any way, to the employment of the foreign employee.
21. Payments to be borne by employer not recoverable from foreign employee: An employer shall not deduct from any salary payable to a foreign employee, or recover (directly or indirectly) from the foreign employee, in whole or in part, any of the following sums paid or payable, or any other benefit given or to be given, by the employer:
    (*a*) fees associated with the application, issuance, renewal, or reinstatement of a work permit or S pass;
    (*b*) costs associated with furnishing a security deposit required by the Controller;
    (*c*) costs associated with purchasing and maintaining medical insurance coverage for the foreign employee, as required by the Controller;
    (*d*) costs associated with medical examinations required by the Controller;
    (*e*) levy payments under the Act;
    (*f*) costs associated with training a foreign employee, where the training is provided by the employer or required by the Controller;
    (*g*) costs associated with repatriating a foreign employee at any time; and
    (h) such other similar sums connected or related to the employment of a foreign employee.

Restriction on employers receiving moneys in connection with the employment of foreign employees

22. An employer shall not demand or receive any sum or other benefit from an employment agent or any other person in connection with the employment of a foreign employee.

Second Schedule
Conditions of Work Permit for Employer of Construction Worker

Definitions

1. For the purposes of these conditions,

"construction site" means any worksite for the purpose of general building construction or civil engineering works;
"employer" means the employer of a foreign worker to whom these conditions apply;

The above information is updated on 17 March 2009

Application of Condition

2. The conditions in this Schedule shall apply to a foreign worker whose Work Permit occupation is that of a "construction worker".

Specified Activities

3. A foreign worker to whom these conditions apply may perform any of the following Specified Activities:-

Basic construction

(a) erection of any building or part thereof;
(b) renovation of any building or part thereof;
(c) installation of roofs;
(d) waterproofing of basement, roofs and wall;
(e) erection of perimeter fences and gates;
(f) concrete repairs, which encompass the reinforcement of structures and joints through the use of cement-sand-mortar mix, the injection of slurry into the joints and cracks in concrete structures, and the application of spraying of cement-sand-mortar onto surfaces of reinforced concrete works;
(g) repainting and minor non-structural repair of buildings and existing structures;

Roadworks

(h) marking and painting of roads;
(i) laying asphalt;
(j) laying underground pipes and the subsequent reinstatement of roads and other surfaces;
(k) installation of underground cables and subsequent reinstatement of roads and other surfaces;

Specialised installation activities

(l) installation of integrated signposting systems for complexes, airports and shopping centres;
(m) installation of cold rooms and ventilation systems;
(n) installation of microprocessor or computer based control systems, such as integrated environmental control, fire and security computer control systems, and industrial process control systems;
(o) installation of communications system, such as intercom and wireless radio, and security systems, such as closed circuit television, security alarms, car park security control and card access systems;
(p) installation of central antenna television systems;
(q) installation of electrical based systems such as switch gears, transformers and large generators, including electrical installations in buildings;
(r) installation of fire alarms, fire prevention and fire protection systems;
(s) installation of low-tension and high-tension overhead wires, and poles for overhead cable and street lighting;
(t) installation of lifts, escalators and travelators;
(u) installation of mechanical plant, machinery, power generators and turbines systems;
(v) installation of aluminium, steel, steel alloy and timber structural components, metal scaffolds and curtain walls;
(w) installation of water and gas pipes, sanitary works and plumbing fixtures;
(x) installation of traffic light systems, and the set-up of signs along roads;
(y) installation of all heavy sheet piles, driven precast reinforced and prestressed concrete piles, bored cast-in-situ piles and timber piles;

Telecommunication works

(z) laying underground telecommunication cables;
(aa) laying underground pipes for the purposes of telecommunications;
(bb) wiring work within a building for telecommunication purposes;

Earthworks & soil sampling

(cc) excavation and earthmoving works;
(dd) collection of or removing earth samples for the purpose of investigation and testing services to determine soil classification, strength and composition, and soil stabilization works such as micro piling, ground anchoring, sand drains and ground grouting;

Landscaping works

(ee) provision of landscaping works, excluding grass cutting and nursery work;

Demolition works

(ff) general demolition works;

Marine construction works

(gg) works involving marine piling and the construction of marine structures such as jetties, wharves, sea and river walls;

Dredging & land reclamation works

(hh) works involving the dredging of canals, rivers and offshore waters for the purpose of deepening;
(ii) works involving the reclamation of land; and

The above information is updated on 17 March 2009

Corrosion protection works
(jj) corrosion protection work on metal surfaces and structures, including processes such as cathodic, anodic and electrolytic protection;

Driving
(kk) driving vehicles within construction sites, and shall not include driving vehicles in the course of work on public roads;

4. A foreign worker to whom these conditions apply shall only perform the Specified Activities at construction sites, with the following exception:-

Fabrication works
a) the fabrication of structural precast concrete products, such as slab panels, wall panels, column and beams; and
b) the fabrication of prefabricated steel reinforcement products, such as beam cages and pile cap cages;

Responsibilities of the employer

5. The employer shall ensure that the contract of service with the foreign worker does not contravene any provisions of the Employment Act.

6. The employer shall pay the foreign worker his salary and allowances not later than seven (7) days after the last day of the salary period. Any salary period agreed between the employer and the foreign worker shall not exceed one month. If the foreign worker so requests, the salary and allowances shall be paid via direct transfer into the foreign worker's bank account in a bank established in Singapore. The employer shall maintain a record of the monthly wages paid to the foreign worker and produce the record upon request by any public officer.

7. Subject to condition 26, the employer shall ensure that the foreign worker is not sent to work for any other person.

8. Subject to condition 28(b), the employer or his employees shall supervise the foreign worker and ensure that he performs only the Specified Activities.

9. The employer shall provide the foreign worker a safe working environment.

10. The employer shall provide the foreign worker with acceptable accommodation.

11. The employer shall pay the foreign workers' levy through General Interbank Recurring Order (GIRO).

12. The employer shall be responsible for and bear the costs of the foreign worker's upkeep and maintenance. This includes the provision of medical treatment.

13. The employer shall insure and maintain workmen's compensation insurance in respect of the foreign worker.

14. The employer shall purchase and maintain medical insurance with coverage of at least SGD$5,000 per twelve-month period of the worker's employment (or for such shorter period where the worker's period of employment is less than twelve months) for the worker's inpatient care and day surgery except as the Controller may otherwise provide by notification in writing.

15. The employer shall send the foreign worker for a medical examination by a registered Singapore doctor as and when directed by the Controller. The employer shall also bear any medical expenses incurred by the worker for the medical examination.

16. The employer shall register or update the foreign worker's accommodation address electronically through the Online Foreign Worker Address System within five (5) days of the commencement of employment in Singapore or of the worker moving to a new address, for the period specified in the Work Permit.

17. The employer shall provide information, documents and statements which are true and correct as and when required by the Controller.

18. The employer shall not retain the original Work Permit/Visit Pass and shall allow the foreign worker to retain his Work Permit/Visit Pass.

19. The employer shall produce the foreign worker to the Controller as and when he is required by the Controller to do so.

20. The employer shall inform the Controller of any change to the business address stated in the Work Permit application form within fourteen (14) days of such a change.

The above information is updated on 17 March 2009

21. If the foreign worker goes missing, the employer shall inform the Controller within seven (7) days of the employer's knowledge of the foreign worker going missing.

22. The employer shall cancel the Work Permit/Visit Pass of the foreign worker if the employer does not require the foreign worker's services or does not wish to renew the foreign worker's Work Permit/Visit Pass. The employer shall inform the Controller in writing within seven (7) days of such cessation or termination and return the Work Permit/Visit Pass to the Controller.

23. The employer shall give the worker reasonable notice of his repatriation. The employer shall repatriate the worker when his Work Permit/Visit Pass expires or is cancelled or revoked, unless he is transferred to another employer. The employer shall bear the full cost of repatriation and shall ensure that all outstanding salaries or monies due to the worker have been paid before his repatriation.

24. If the worker breaches any of the Work Permit conditions applicable to him, the employer shall inform the Controller, cancel the Work Permit/Visit Pass and repatriate the worker.

25. If the worker dies while in Singapore, the employer shall-
    (a) bear the cost of burial or cremation or the return of his body or remains to the country of origin;
    (b) bear the cost of returning the worker's belongings to his family; and
    (c) pay any outstanding monies due to him to the administrators of his estate.

Contracts for the supply of labour

26. Notwithstanding condition 7, and with the consent of the foreign worker, an employer may enter into a contract for the supply of labour with an eligible third party engaged in the construction industry, in relation to a foreign worker to whom these conditions apply.

27. The employer shall verify the eligibility of the third party with the Ministry of Manpower, through such means as maybe provided by the Ministry, before entering into any such contract the supply of labour.

28. Any such contract for the supply of labour shall provide that:-
    (a) The third party shall ensure that the foreign worker is not sent to work for any other person;
    (b) The third party or his employees shall supervise the foreign worker and ensure he performs only the Specified Activities;
    (c) The third party shall notify and update the employer of the particular Specified Activities that the foreign worker will perform;
    (d) The third party shall notify and update the employer of the worksite address where the foreign worker will work;
    (e) The third party shall produce the said foreign worker to the employer once his services are no longer required, and the contract for the supply of labour shall be deemed terminated;
    (f) The third party shall produce the said foreign worker to the employer if the contract for the supply of labour is terminated by either party, for whatsoever reason;
    (g) The third party shall inform the employer immediately if the foreign worker goes missing; and
    (h) The third party shall not retain the original Work Permit/Visit Pass and shall allow the foreign worker to retain his Work Permit/Visit Pass.

29. The employer shall specify in the contract for the supply of labour that any breach of the contractual provisions in condition 27, by the third party, would be viewed as a material breach, entitling the employer to terminate the contract.

30. Subject to the terms specified in condition 27, no other responsibilities of the employer as specified in these Conditions shall be delegated to the third party.

31. The contract for the supply of labour shall be in writing, a copy of which is to be retained for a period of no less than two (2) years.

32. Where the contract for the supply of labour is terminated or where the foreign worker is no longer working for the third party for any reason whatsoever, the employer shall take all necessary measures to resume his General Responsibilities to the foreign worker.

Restrictions on employer receiving or recovering moneys from foreign employee

33. Prohibited payments: An employer shall not deduct from any salary payable to a foreign employee, or demand or receive (directly or indirectly) from the foreign employee, any sum or other benefit —

    (*a*) as consideration or as a condition for employing the foreign employee;

    (*b*) as consideration or as a condition for continuing to employ the foreign employee; or

    (*c*) as a financial guarantee related, in any way, to the employment of the foreign employee.

The above information is updated on 17 March 2009

34. Payments to be borne by employer not recoverable from foreign employee: An employer shall not deduct from any salary payable to a foreign employee, or recover (directly or indirectly) from the foreign employee, in whole or in part, any of the following sums paid or payable, or any other benefit given or to be given, by the employer:

    (*a*) fees associated with the application, issuance, renewal, or reinstatement of a work permit or S pass;

    (*b*) costs associated with furnishing a security deposit required by the Controller;

    (*c*) costs associated with purchasing and maintaining medical insurance coverage for the foreign employee, as required by the Controller;

    (*d*) costs associated with medical examinations required by the Controller;

    (*e*) levy payments under the Act;

    (*f*) costs associated with training a foreign employee, where the training is provided by the employer or required by the Controller;

    (*g*) costs associated with repatriating a foreign employee at any time; and

    (h) such other similar sums connected or related to the employment of a foreign employee.

Restriction on employers receiving moneys in connection with the employment of foreign employees

35. An employer shall not demand or receive any sum or other benefit from an employment agent or any other person in connection with the employment of a foreign employee.

Third Schedule
Conditions of Work Permit for Employer of Foreign Worker

Employment

1. The foreign worker shall be under the employer's direct employment and the employer shall be responsible for the control and supervision of the foreign worker. The employer shall not permit the foreign worker to be employed by or contracted to any other person or business. The employer shall not employ the foreign worker in an occupation which is different from that specified in the Work Permit/Visit Pass.

Upkeep, Maintenance and Well-being

2. The employer shall be responsible for and bear the costs of the foreign worker's upkeep and maintenance. This includes the provision of medical treatment. The employer shall provide safe working conditions and acceptable accommodation for the foreign worker.

3. The employer shall purchase and maintain medical insurance with coverage of at least SGD$5,000 per twelve-month period of the worker's employment (or for such shorter period where the worker's period of employment is less than twelve months) for the worker's inpatient care and day surgery except as the Controller may otherwise provide by notification in writing.

4. The employer shall pay the foreign worker his/her salary not later than seven (7) days after the last day of the salary period. Any salary period agreed between the employer and the foreign worker shall not exceed one month. If the foreign worker so requests, the salary shall be paid via direct transfer into the foreign worker's bank account in a bank established in Singapore. The employer shall maintain a record of the monthly wages paid to the foreign worker and produce the record upon request by any public officer.

5. The employer shall send the foreign worker for a medical examination by a registered Singapore doctor as and when directed by the Controller. The employer shall also bear any medical expenses incurred by the foreign worker for the medical examination.

6. The employer shall register or update the foreign worker's accommodation address (in the Online Foreign Worker Address System) within five (5) days of the commencement of employment in Singapore or of the worker moving to a new address. Unless specified, this condition applies as long as the foreign worker is not repatriated.

Cancellation of Work Permit/Visit Pass and duties before/upon repatriation of foreign worker

7. The employer shall cancel the Work Permit/Visit Pass of the foreign worker if the employer does not require the foreign worker's services or does not wish to renew the foreign worker's Work Permit/Visit Pass. The employer shall inform the Controller in writing within seven (7) days of such cessation or termination and return the Work Permit/Visit Pass to the Controller.

8. The employer shall give the foreign worker reasonable notice of his/her repatriation. The employer shall repatriate the foreign worker when his/her Work Permit/Visit Pass expires or is cancelled or revoked, unless

he/she is transferred to another employer. The employer shall bear the full cost of repatriation and shall ensure that all outstanding salaries or monies due to the foreign worker have been paid before his/her repatriation.

9. If the foreign worker breaches any of the Work Permit Conditions applicable to him/her, the employer shall inform the Controller, cancel the Work Permit/Visit Pass and repatriate the foreign worker.

General

10. The employer shall ensure that the contract of service with the foreign worker does not contravene any provisions of the Employment Act.

11. The employer shall pay the monthly foreign worker levy through General Interbank Recurring Order (GIRO).

12. The employer shall provide information, documents and statements which are true and correct as and when required by the Controller.

13. The employer shall not retain the original Work Permit/Visit Pass and shall allow the foreign worker to retain his/her Work Permit/Visit Pass.

14. The employer shall produce the foreign worker to the Controller as and when he is required by the Controller to do so.

15. The employer shall inform the Work Pass Division of any change to the business address stated in the Work Permit application form within fourteen (14) days of such a change.

16. If the foreign worker goes missing, the employer shall inform the Ministry of Manpower within seven (7) days of the employer's knowledge of the foreign worker going missing.

17. If the foreign worker dies while in Singapore, the employer shall —
    (a) bear the cost of burial or cremation or the return of the body or remains to the country of origin;
    (b) bear the cost of returning the foreign worker's belongings to his/her family; and
    (c) pay any outstanding monies due to him/her to the administrators of his/her estate.

Restrictions on employer receiving or recovering moneys from foreign employee

18. Prohibited payments: An employer shall not deduct from any salary payable to a foreign employee, or demand or receive (directly or indirectly) from the foreign employee, any sum or other benefit —

    (*a*) as consideration or as a condition for employing the foreign employee;

    (*b*) as consideration or as a condition for continuing to employ the foreign employee; or

    (*c*) as a financial guarantee related, in any way, to the employment of the foreign employee.

19. Payments to be borne by employer not recoverable from foreign employee: An employer shall not deduct from any salary payable to a foreign employee, or recover (directly or indirectly) from the foreign employee, in whole or in part, any of the following sums paid or payable, or any other benefit given or to be given, by the employer:

    (*a*) fees associated with the application, issuance, renewal, or reinstatement of a work permit or S pass;

    (*b*) costs associated with furnishing a security deposit required by the Controller;

    (*c*) costs associated with purchasing and maintaining medical insurance coverage for the foreign employee, as required by the Controller;

    (*d*) costs associated with medical examinations required by the Controller;

    (*e*) levy payments under the Act;

    (*f*) costs associated with training a foreign employee, where the training is provided by the employer or required by the Controller;

    (*g*) costs associated with repatriating a foreign employee at any time; and

    (h) such other similar sums connected or related to the employment of a foreign employee.

Restriction on employers receiving moneys in connection with the employment of foreign employees

20. An employer shall not demand or receive any sum or other benefit from an employment agent or any other person in connection with the employment of a foreign employee.

The above information is updated on 17 March 2009

Fourth Schedule
Conditions of Work Permit/Visit Pass for Foreign Worker

Employment

1. The foreign worker shall work only for the employer specified in the Work Permit/Visit Pass.
2. The foreign worker shall work only in the occupation specified in the Work Permit/Visit Pass.
3. The foreign worker shall not engage in or participate in any business or be a self-employed person.
4. If the foreign worker is a foreign domestic worker, the foreign worker shall only perform household/domestic duties and reside at the employer's residential address or residential premises as stated in the Work Permit/Visit Pass.
5. The foreign worker shall reside at the address stipulated by the employer upon the commencement of his/her employment. The foreign worker is to inform the employer about any self-initiated change in residential address.
6. The foreign worker shall undergo a medical examination by a Singapore registered doctor as and when directed by the Controller. If the foreign worker is certified medically unfit, his/her Work Permit shall be revoked.
7. The foreign worker shall carry his/her original Work Permit/Visit Pass with him/her at all times and must produce it for inspection on demand by any public officer.
8. The foreign worker shall report to the Controller as and when he/she is required by the Controller to do so.

Conduct

9. The foreign worker shall not go through any form of marriage or apply to marry under any law, religion, custom or usage with a Singapore Citizen or Permanent Resident in or outside Singapore, without the prior approval of the Controller, while he/she holds a Work Permit, and also after his/her Work Permit has expired or has been cancelled or revoked.
10. If the foreign worker is a female foreign worker, the foreign worker shall not become pregnant or deliver any child in Singapore during the validity of her Work Permit/Visit Pass, unless she is a Work Permit holder who is already married to a Singapore Citizen or Permanent Resident with the approval of the Controller. This condition shall apply even after the Work Permit of the foreign worker has expired or has been cancelled or revoked.
11. The foreign worker shall not indulge or be involved in any illegal, immoral or undesirable activities, including breaking up families in Singapore.

Fifth Schedule
Conditions of "S Pass"/Visit Pass For Employer of Foreign Worker

Employment

1. The worker shall be under the employer's direct employment and the employer shall be responsible for the control and supervision of the worker. The employer shall not permit the worker to be employed by or contracted to any other person or business. The employer shall not employ the worker in an occupation which is different from that specified in the "S Pass"/Visit Pass.

Upkeep, maintenance and well-being

2. The employer shall pay the worker his/her salary due to him/her for the month not later than seven (7) days after the last day of that month. The employer shall maintain a record of the monthly wages paid to the worker and produce the record upon request by any public officer. The wages shall be paid through General Interbank Recurring Order (GIRO) or other electronic means as may be approved by the Controller in writing, except where:

   (a) the S Pass is issued for a period of 3 months or less;
   (b) the wages represent the wages due to the worker for his/her last month of employment with the employer;
   (c) the wages represent wages for overtime work done by the worker; or
   (d) the Controller, in his discretion, exempts the employer in writing from this condition.

3. The employer shall be responsible for and bear the costs of the worker's medical treatment. The employer shall purchase and maintain medical insurance with coverage of at least SGD$5,000 per twelve-month period of the worker's employment (or for such shorter period where the worker's period of employment is less than twelve months) for the worker's inpatient care and day surgery except as the Controller may otherwise provide by notification in writing.

4. The employer shall send the worker for a medical examination by a registered Singapore doctor as and when directed by the Controller. The employer shall also bear any medical expenses incurred by the worker for the medical examination.

Cancellation of "S Pass"/Visit Pass and duties before/upon repatriation of worker

5. The employer shall cancel the "S Pass"/Visit Pass of the worker if the employer does not require the worker's services or does not wish to renew the worker's "S Pass"/Visit Pass. The employer shall inform the Controller

The above information is updated on 17 March 2009

in writing within seven (7) days of such cessation or termination and return the "S Pass"/Visit Pass to the Controller.

6. If the worker breaches any of the "S Pass" conditions applicable to him/her, the employer shall inform the Controller, cancel the "S Pass"/Visit Pass and repatriate the worker.

General

7. The employer shall pay the foreign worker levy via GIRO.
8. The employer shall provide information, documents and statements which are true and correct as and when required by the Controller.
9. The employer shall not retain the original "S Pass"/Visit Pass and shall allow the worker to retain his/her "S Pass"/Visit Pass.
10. The employer shall produce the worker to the Controller as and when the employer is required by the Controller to do so.
11. The employer shall inform the Work Pass Division of any change to the business address stated in the "S Pass" application form within fourteen (14) days of such a change.
12. If the worker goes missing, the employer shall inform the Ministry of Manpower within seven (7) days of the employer's knowledge of the worker going missing.

Restrictions on employer receiving or recovering moneys from foreign employee

13. Prohibited payments: An employer shall not deduct from any salary payable to a foreign employee, or demand or receive (directly or indirectly) from the foreign employee, any sum or other benefit —

    (*a*) as consideration or as a condition for employing the foreign employee;

    (*b*) as consideration or as a condition for continuing to employ the foreign employee; or

    (*c*) as a financial guarantee related, in any way, to the employment of the foreign employee.

14. Payments to be borne by employer not recoverable from foreign employee: An employer shall not deduct from any salary payable to a foreign employee, or recover (directly or indirectly) from the foreign employee, in whole or in part, any of the following sums paid or payable, or any other benefit given or to be given, by the employer:

    (*a*) fees associated with the application, issuance, renewal, or reinstatement of a work permit or S pass;

    (*b*) costs associated with furnishing a security deposit required by the Controller;

    (*c*) costs associated with purchasing and maintaining medical insurance coverage for the foreign employee, as required by the Controller;

    (*d*) costs associated with medical examinations required by the Controller;

    (*e*) levy payments under the Act;

    (*f*) costs associated with training a foreign employee, where the training is provided by the employer or required by the Controller;

    (*g*) costs associated with repatriating a foreign employee at any time; and

    (h) such other similar sums connected or related to the employment of a foreign employee.

Restriction on employers receiving moneys in connection with the employment of foreign employees

15. An employer shall not demand or receive any sum or other benefit from an employment agent or any other person in connection with the employment of a foreign employee.

Sixth Schedule
Conditions of "S Pass"/Visit Pass For Foreign Worker

Employment

1. The foreign worker shall work only for the employer and in the occupation specified in the "S Pass"/Visit Pass.
2. The foreign worker shall not engage in or participate in any business or be a self-employed person.
3. The foreign worker shall reside at the address stipulated by the employer upon the commencement of his/her employment. The foreign worker is to inform the employer about any self-initiated change in residential address.
4. The foreign worker shall undergo a medical examination by a Singapore registered doctor as and when directed by the Controller. If the foreign worker is certified medically unfit, his/her "S Pass" shall be revoked.

5. The foreign worker shall carry his/her original "S Pass"/Visit Pass with him/her at all times and must produce it for inspection on demand by any public officer.
6. The foreign worker shall report to the Controller as and when he/she is required by the Controller to do so.

The above information is updated on 17 March 2009

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BETWEEN
THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
AND
THE GOVERNMENT OF MALAYSIA
ON
THE RECRUITMENT AND PLACEMENT OF INDONESIAN DOMESTIC WORKERS

The Government of the Republic of Indonesia and the Government of Malaysia, hereinafter referred to singularly as "**the Party**" and collectively as "**the Parties**";

REFERRING to the Agreed Minutes of the Seventh Meeting of the Joint Commission for Bilateral Cooperation between the Parties held in Kuala Lumpur on 18-20 February 2002 concerning the need for the relevant authorities of both countries to jointly review the Note of Agreement on the Guidelines on the Hiring of Indonesian Maids between Indonesia and Malaysia of 30 January 1996;

TAKING INTO ACCOUNT the Joint Statement of the Annual Consultation between the Prime Minister of Malaysia and the President of the Republic of Indonesia at Bukittinggi, Indonesia on 12-13 January 2006;

BELIEVING that the employment of domestic workers from the Republic of Indonesia in Malaysia shall be an area of cooperation which is mutually beneficial to both countries;

REALIZING that recruitment of domestic workers requires a separate framework to facilitate the selection, conveyance and recruitment of domestic workers from the Republic of Indonesia;

PURSUANT to the prevailing laws, rules, regulations, policies and directives of the respective countries;

HAVE REACHED AN UNDERSTANDING on the following matters:

Article 1

For the purpose of this Memorandum of Understanding **(MOU)**:

"***Domestic Workers***" means a citizen of the Republic of Indonesia who is contracting or contracted to work in Malaysia for a specified period of time for specific individual as a domestic servant as defined in the Employment Act 1955, the Labour Ordinance Sabah (Chapter 67) and the Labour Ordinance Sarawak (Chapter 76).

"***Employer***" means any individual granted approval by the relevant authorities in Malaysia to employ Domestic Workers from the Republic of Indonesia.

"***Indonesian Mission***" means the Embassy of the Republic of Indonesia and/or Consulate General of the Republic of Indonesia and/or Consulate of the Republic of Indonesia, in Malaysia.

"***Malaysian Mission***" means the Embassy of Malaysia and/or Consulate General of Malaysia and/or Consulate of Malaysia, in Indonesia.

"***Indonesian Recruitment Agency***" **(IRA)** means an Indonesian recruitment agency approved by the Indonesian Government for the purpose of recruiting Indonesian Domestic Workers.

"***Malaysian Recruitment Agency***" **(MRA)** means a private employment agency licensed under the Private Employment Agency Act 1981 and approved by the Malaysian Government for the purpose of recruiting Domestic Workers from Indonesia.

"***Work Pass***" means a visit pass (temporary employment) issued by the Immigration Department of Malaysia **(IDM)** to permit the Domestic Worker to work in Malaysia.

Words and expressions in the singular include the plural, and words and expressions in the plural include the singular.

Article 2

The objective of this MOU is to develop the existing cooperation between the Parties for the purpose of strengthening the mechanism on the conveyance and recruitment of Domestic Workers from the Republic of Indonesia.

Article 3

The Parties agree that the recruitment of Domestic Workers for employment in Malaysia shall be conducted in accordance with this MOU.

Article 4

The Government of Malaysia recognizes that the Domestic Workers shall be employed in accordance with the terms and conditions of employment as provided under the relevant laws, rules, regulations, policies and directives relating to employment in Malaysia.

Article 5

1. Any Employer who wishes to employ a Domestic Worker without the service of MRA or through IRA must obtain prior approval from the relevant authorities in Malaysia. The relevant authorities shall, as soon as practicable, inform such approval to the Indonesian Mission.
2. The Parties agree that the implementation of the employment as referred to in paragraph 1, shall be dealt with by the Joint Working Group as stipulated in Article 12.

Article 6

The Government of the Republic of Indonesia agrees to ensure that the Domestic Workers who are offered for selection by the employer to work in Malaysia shall satisfy the following conditions prior to entry into Malaysia:

(a) be at least 21 years of age but not more than 45 years of age;
(b) possess sufficient knowledge of Malaysian laws, culture and social practices;
(c) possess the ability to communicate either in Malay and/or English language;
(d) satisfy Malaysian immigration procedures in Malaysia;
(e) must be certified fit and healthy in accordance with the requirements of the relevant authorities in Malaysia and Indonesia; and
(f) do not possess any previous criminal records.

Article 7

1. The Domestic Workers under employment in Malaysia shall comply with all Malaysian laws, rules, regulations, policies and directives; and respect Malaysian traditions and customs in their conduct as Domestic Workers in Malaysia.
2. The Employers shall comply with all Malaysian laws, rules, regulations, policies and directives.

Article 8

The Parties acknowledge that the responsibilities of the Employer, MRA, IRA and Domestic Workers for the purpose of the implementation of this MOU shall be in accordance with **Appendix A**.

Article 9

The Domestic Workers who are recruited under this MOU shall work in Malaysia:

(a) for a specified period of time in accordance with the Contract of Employment as per **Appendix B;** and

(b) subject to the terms and conditions of the Contract of Employment as per **Appendix B**.

Article 10

Subject to Article 9, the Domestic Workers may be allowed to continue working in Malaysia as required by the Employer.

Article 11

1. The Parties shall facilitate the repatriation of the Domestic Workers upon the termination of their Contract of Employment.
2. The respective Party shall take appropriate action against Employers or MRA or IRA or Domestic Workers that contravene the provisions of this MOU.

Article 12

1. The Parties agree to establish a Joint Working Group comprising the relevant officials from the respective Governments to discuss any matter arising from the implementation of this MOU.
2. The Joint Working Group shall meet from time to time and designate the venue and date of the meeting.

Article 13

Each Party reserves the right for reasons of national security, national interest, public order or public health to suspend temporarily either in whole or in part the implementation of this MOU which shall take effect immediately after notification has been given to the other Party through diplomatic channels.

Article 14

This MOU shall substitute and supersede the Notes of Agreement on the Guidelines on the Hiring of Indonesian Maids between Malaysia and Indonesia of 30 January 1996.

Article 15

This MOU may be amended, modified or revised by exchange of letters of mutual consent between the Parties through diplomatic channels. Such amendment, modification or revision shall come into force on such date as may be determined by the Parties.

Article 16

Any dispute arising out of the interpretation or implementation of this MOU shall be settled amicably through consultations or negotiations between the Parties without reference to any third party.

Article 17

1. This MOU shall enter into force on a date to be mutually agreed upon by the Parties, which shall be notified through the exchange of Diplomatic Notes.
2. This MOU shall remain in force for a period of five (5) years from the date of signing subject to extension by mutual agreement of both Parties.
3. Either Party may terminate this MOU by notification through diplomatic channels, which shall enter into force six (6) months after the date of such notification.

IN WITNESS WHEREOF, the undersigned, being duly authorized thereto by their respective Governments, have signed this MOU.

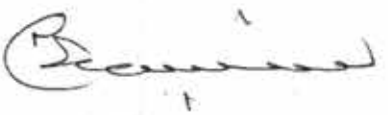
DONE at Bali, Indonesia on the 13th day of May in the year 2006, in Bahasa Indonesia, Bahasa Malaysia and English, all texts being equally authentic. In case of any divergence of interpretation of this MOU, the English text shall prevail.

On Behalf of the Government of the Republic of Indonesia



Erman Suparno
Minister of Manpower and Transmigration
Republic of Indonesia

On Behalf of the Government of Malaysia



Dato' Seri Mohd Radzi bin Sheikh Ahmad
Minister of Home Affairs
Malaysia

APPENDIX A

A. Responsibilities of the Employer

i. The Employer is responsible personally or through an authorised MRA to obtain the approval from the relevant authorities in Malaysia for the purpose of recruitment/employment of Domestic Workers.

ii. Subject to article 5 of the MOU, the Employer may personally or through an authorised MRA recruit Domestic Workers in Indonesia through IRA.

iii. The Employer shall pay the Domestic Workers monthly wages in the amount as agreed in the terms and conditions of the Contract of Employment.

iv. The Employer shall sign the Contract of Employment in Malaysia before or at the time of commencement of employment and a copy of such contract shall be provided to the Domestic Workers.

v. The Employer shall be responsible for the following payments:
   (a) Transportation cost from the original exit point in Indonesia to the place of employment in Malaysia;
   (b) Security deposits as required by the Immigration Department of Malaysia;
   (c) Processing Fees;
   (d) Work Pass;
   (e) Medical examination for the purpose of renewal of the Work Pass; and
   (f) Annual levy.

vi. The Employer shall, in the event that the Domestic Workers are recruited pursuant to Article 5 of the MOU, be responsible for the necessary arrangement of the entry of the Domestic Workers upon arrival at the entry point in Malaysia and thereafter.

vii. The Employer shall ensure the Domestic Workers undergo medical examination within one (1) month from the date of arrival in Malaysia as required by the Government of Malaysia.

viii. The Employer shall, in the event that the Domestic Workers are recruited pursuant to Article 5 of the MOU, be responsible for the repatriation cost of the Domestic Worker who is not certified as fit and healthy from the medical examination conducted under paragraph vii above.

ix. The Employer shall provide coverage for Domestic Workers under the Foreign Workers Compensation Scheme as prescribed by the Minister of Human Resources, Malaysia.

x. The Employer shall ensure that Domestic Workers receive their foreign worker cards from the Immigration Department of Malaysia as soon as practicable and the card shall be kept by the Domestic Workers.

xi. The Employer shall renew the Domestic Workers' Work Pass three (3) months before the expiry date. Any fee, penalty or compound due to the failure of the Employer to do so shall be borne by the Employer.

xii. The Employer shall be responsible for the safe keeping of the Domestic Worker's passport and to surrender such passport to the Indonesian Mission in the event of abscondment or death of the Domestic Workers.

xiii. The Employer shall bear the cost of using the services of MRA where applicable.

xiv. In the event of death of the Domestic Workers, the Employer shall bear the cost of funeral or the repatriation of the remains of the Domestic Workers and such cost shall be reimbursed from the Foreign Workers Compensation Scheme.

xv. The Employer shall at all times respect and pay due regards to the sensitivity of religious belief of the Domestic Workers, including the right to perform prayers and to refuse to handle and consume non-Halal food.

xvi. The Employer shall provide the Domestic Workers with reasonable accommodation with basic amenities.

xvii. The Employer shall provide the Domestic Workers with adequate rest.

xviii. The Employer shall undertake that the Domestic Workers shall be employed for the purpose of household duties.

xix. The Employer shall furnish the Malaysian Labour Department particulars of the Domestic Workers including the worker's next of kin within fourteen (14) days from the commencement of the employment.

xx. The repatriation cost of the Domestic Workers from their place of work to their original exit point in Indonesia shall be borned by the Employer in accordance with the following circumstances:

a. at the completion of Contract of Employment;
b. termination of the Contract of Employment by the Employer; or

c. termination due to non-compliance of the terms and conditions of the Contract of Employment by the Employer.

xxi. The Employer shall, prior to leaving Malaysia to work in a foreign country and intending to bring together the Domestic Workers, do all things necessary to ensure the termination of the Work Pass and obtain the necessary approval from the Indonesian Mission.

xxii. The Employer shall, as reasonably practicable, and if requested by the Domestic Worker, assist the Domestic Worker to open an account at any Malaysian financial institution.

B. Responsibilities of the Malaysian Recruitment Agency (MRA)

i. MRA shall, upon request of the Employer, apply on behalf of the Employer approval from the relevant authorities in Malaysia for the purpose of recruiting/employing Domestic Workers.

ii. MRA shall provide biodata of potential Domestic Workers according to the Employer's specification for the purpose of selection of the Domestic Workers.

iii. MRA shall ensure that the Domestic Workers provided to the Employer fulfil the specification as required by the Employer.

iv. MRA, shall be responsible for the arrangement of the entry of the Domestic Workers upon arrival at the entry point in Malaysia and thereafter.

v. MRA shall provide a substitute Domestic Worker in the event of abscondment of the Domestic Worker or such Domestic Worker has been certified as medically unfit during the first three (3) months as agreed between MRA and the Employer.

vi. MRA shall arrange for the renewal of Domestic Worker's Work Pass three (3) months before the expiry date if authorized by the Employer.

vii. MRA shall maintain and update records of the Employer and the Domestic Workers including the Domestic Workers' next of kin. The MRA shall keep the Indonesian Mission informed on such update records.

viii. MRA shall not instruct the Employer to deduct the Domestic Worker's wage save in accordance with the relevant laws.

ix. MRA shall ensure that the Domestic Workers who are selected for employment in Malaysia are certified fit and healthy in accordance with the relevant authorities in Malaysia.

x. MRA shall be responsible for the repatriation cost of the Domestic Workers who are not certified fit and healthy from the medical examination conducted under paragraph (ix) above.

xi. MRA shall be responsible to ensure that the terms and conditions of the Contract of Employment are fully explained and understood by the Employer and Domestic Workers respectively.

xii. MRA shall maintain a record on the placement of the Domestic Workers for purposes of inspection by relevant authorities in Malaysia.

xiii. MRA shall comply with the fees for the recruitment and placement of Domestic Workers as agreed upon by the relevant Malaysian and Indonesian authorities.

xiv. MRA shall not operate / conduct the business of recruitment and placement of Domestic Workers in Indonesia.

C. Responsibilities of the Indonesian Recruitment Agency (IRA)

i. IRA shall be responsible to provide potential Domestic Workers according to the Employer's specification to be interviewed and/or selected by the Employer or MRA.

ii. IRA shall be responsible on behalf of the Domestic Workers to obtain the necessary travel documents and to arrange for medical examination at the designated medical centers in Indonesia.

iii. IRA shall ensure that the Domestic Workers who are to be interviewed and selected are certified fit and healthy by the medical authorities in Indonesia.

iv. IRA shall be responsible to ensure that the terms and conditions of the Contract of Employment are fully explained and understood by the Domestic Workers during the selection exercise.

v. IRA shall be responsible to furnish the Domestic Workers with a copy of their passport; the original contract of placement, information and particulars of Employer, and contact persons of the Indonesian Mission, MRA and IRA.

vi. IRA shall provide a substitute Domestic Worker in the event of abscondment of the Domestic Worker or such Domestic Worker has been certified as medically unfit during the first three (3) months as agreed between IRA and MRA and/or the Employer.

vii. IRA shall ensure that the Domestic Workers provided to the Employer fulfil the specification as required by the Employer.

viii. IRA shall be responsible for the repatriation cost of the Domestic Workers who are not certified fit and healthy from the medical examination conducted under paragraph B(x) above.

ix. IRA shall maintain and update records of the Employer and the Domestic Workers including the Domestic Workers' next of kin. The IRA shall keep the Malaysian Mission in Indonesia informed on such update records.

x. IRA shall comply with the fees for the recruitment and placement of Domestic Workers as agreed upon by the relevant Malaysian and the Indonesian authorities.

xi. IRA shall not operate/conduct the business of recruitment and placement of Domestic Workers in Malaysia.

D. Responsibilities of the Domestic Workers

i. The Domestic Workers shall sign the Contract of Employment before the time of commencement of employment. A copy of such contract shall be provided to the Domestic Workers.

ii. The Domestic Workers shall be responsible for the following payments:
(a) Visa;
(b) Travelling document and other related documentation imposed by the relevant authority in Indonesia;
(c) Medical examination prior to employment of the Domestic Worker's Work Pass;
(d) Accommodation and incidental expenses charged by IRA in Indonesia before departure;
(e) Transportation cost from the place of residence of the Domestic Workers to the original exit point in Indonesia; and
(f) Other expenses incurred in Indonesia.

iii. Domestic Workers shall ensure a copy of the medical examination report is available to be shown upon request at the entry point.

iv. The Government of Malaysia reserves the right to revoke the Work Pass in the event that the Domestic Workers marry in Malaysia during the period of employment.

v. No members of family or any other person shall be allowed to stay with the Domestic Workers in the place of employment without the consent of the Employer.

vi. The Domestic Workers shall be responsible to produce their foreign worker card for identification purposes to enforcement agencies whenever required during their stay in Malaysia.

vii. The Domestic Workers shall abide by all Malaysian laws, rules, regulations and policies and respect Malaysian traditions and customs during their stay in Malaysia.

viii. The Domestic Workers shall perform assigned responsibilities towards children, young persons and persons under their care in a responsible manner.

ix. The repatriation cost of the Domestic Workers shall be borne by the Domestic Workers in the event of:

a. termination due to negligence or abuse of children and young persons or persons under their care;
b. resignation or abscondment of the Domestic Workers; or
c. termination of employment pursuant to paragraph 7 of the Contract of Employment.

APPENDIX B

CONTRACT OF EMPLOYMENT

This Contract is made on this _____ day of _____ in the year _____ between _____, I/C No. _____, of _____ (hereinafter referred to as the Employer) of the one part and _____, holder of Indonesian Passport No. _____ of _____ (hereinafter referred to as the Domestic Worker) of the other part.

IT IS HEREBY AGREED as follows:

1. Duration of the Contract

(a) The Employer shall employ the Domestic Worker in accordance with the terms and conditions of this Contract and subject to the provisions of the relevant laws, regulations, rules, policies and directives of Malaysia;

(b) This Contract shall commence from the date of the arrival of the Domestic Worker at the Employer's home;

(c) The Domestic Worker shall continue in the employment under the terms and conditions of this Contract for a period of _____ (_____) years or until such time the Contract is terminated in accordance with the terms and conditions of this Contract.

2. Place of Work / Residence of Domestic Worker

The Domestic Worker shall work and reside only at _____ during the duration of the Contract.

3. Duties and Responsibilities of the Domestic Worker

(a) The Domestic Worker shall work only with the Employer and shall not seek employment or be employed elsewhere;

(b) The Domestic Worker shall comply with reasonable instructions of the Employer in the performance of the assigned household duties;

(c) The Domestic Worker shall perform diligently, faithfully and sincerely all household duties assigned by the Employer which shall not include commercial activities;

(d) The Domestic Worker shall not use or take advantage of the Employer's possessions without the Employer's permission;

(e) The Domestic Worker is expected at all times to observe proper attire and shall be courteous, polite and respectful to the Employer and family members of the Employer;

(f) The Domestic Worker shall abide by the laws, rules, regulations, national policies and directives of Malaysia and respect the customs and traditions of Malaysia;

(g) In the event that the Domestic Worker marries in Malaysia during the period of employment, the Government of Malaysia reserves the right to revoke the Work Pass;

(h) No member of family or any other person shall be allowed to stay with the Domestic Workers in the place of employment without the consent of the Employer.

4. Duties and Responsibilities of the Employer

(a) The Employer shall provide the Domestic Worker with reasonable accommodation and basic amenities;

(b) The Employer shall provide the Domestic Worker reasonable and sufficient daily meals;

(c) The Employer shall not require the Domestic Worker to work or to be engaged in any activities other than that related to household duties;

(d) The Employer shall insure the Domestic Worker with the Foreign Worker Compensation Scheme in respect of any medical expenses the Domestic Worker may incur in the event of an injury where such injury arises out of and in the course of employment;

(e) The Employer shall at all times respect and pay due regard to the sensitivity of religious beliefs of the Domestic Worker, including the right to perform prayers and to refuse to handle and consume non-Halal food;

5. Payment of Wages

(a) The Employer shall pay the Domestic Worker a monthly wage of RM_____ (_____ **RINGGIT MALAYSIA**) and the payment shall be in accordance with labour laws of Malaysia;

(b) No deduction of the monthly wages of the Domestic Worker shall be done save in accordance with the law.

6. Rest Period

The Domestic Worker shall be allowed adequate rest.

7. Termination of Contract by the Employer

The Employer may terminate the service of the Domestic Worker without notice if the Domestic Worker commits any act of misconduct inconsistent with the fulfilment of the Domestic Worker's duties or if the Domestic Worker breaches any of the terms and conditions of this Contract.

For the purposes of this clause, misconduct includes the following:

(i) working with another Employer;

(ii) disobeying lawful and reasonable order of the Employer;

(iii) neglecting the household duties and habitually late for work;

(iv) is found guilty of fraud and dishonesty;

(v) is involved in illegal and unlawful activities;

(vi) permitting outsiders to enter the Employer's premises or to use the Employer's possessions without Employer's permission;

(vii) using the Employer's possessions without the Employer's permission.

Provided always that the Employer terminating the Contract under this clause shall provide proof of existence of such situation upon request of the Domestic Worker.

8. Termination of Contract by the Domestic Worker

The Domestic Worker may terminate this Contract without notice if:

(i) the Domestic Worker has reasonable grounds to fear for his or her life or is threatened by violence or disease;

(ii) the Domestic Worker is subjected to abuse or ill-treatment by the Employer; or

(iii) the Employer has failed to fulfil his obligation under paragraph 5.

Provided always that the Domestic Worker terminating the Contract under this clause shall provide proof of existence of such situation upon request of the Employer.

9. General Provisions

(a) Transportation cost from the Domestic Worker's original exit point in Indonesia to the place of employment shall be borne by the Employer.

(b) In the event that the Contract is terminated by the Employer on the ground that the Domestic Worker has committed misconduct, the Domestic Worker shall bear the costs of his/her repatriation.

(c) The repatriation cost of the Domestic Worker from the place of employment to the original exit point in Indonesia shall be borne by the Employer in the following circumstances:

(1) at the completion of Contract of Employment;

(2) termination of the Contract of Employment by the Employer; or

(3) termination due to non-compliance of the terms and conditions of the Contract of Employment by the Employer.

(d) Any dispute arising between the Employer and the Domestic Worker concerning the grounds for termination of the Contract of Employment pursuant to Paragraph 7 or 8 of this Contract shall be dealt with in accordance with the applicable laws in Malaysia.

(e) For the purpose of this Contract, the terms "original exit point" shall mean _____ , in Indonesia.

10. Extension of the Contract

Notwithstanding the expiry of the duration of the Contract, the Employer and the Domestic Worker may agree that this Contract may be extended based on similar terms and conditions therein.

11. Time is Essence

Time whenever mentioned shall be essence of this Contract in relation to all provisions of this Contract.

12. Governing Law

This Contract is governed by, and shall be construed in accordance with the laws of Malaysia.

IN WITNESS WHEREOF, the parties to this Contract have hereunto affixed their signature this _____ day of _____ 20___.

Employer,	Domestic Worker,
_____	_____
Name :	Name :
Date :	Date :
Witnessed by,	Witnessed by,
_____	_____
Name :	Name :
Date :	Date :

Note : A copy of this Contract must be submitted to the nearest Labour Department.

AT 418 /2006

The Embassy of Malaysia in Jakarta presents its compliments to the Department of Foreign Affairs of the Republic of Indonesia and has the honour to acknowledge receipt of the Department's Diplomatic Note *No.* **382/SB/V/2006/60** dated *15* **June** 2006 which read as follows:

" The Department of Foreign Affairs of the Republic of Indonesia presents its compliments to the Embassy of Malaysia in **Jakarta** *and has the honour to refer to the Memorandum of Understanding between the Government of Malaysia and the* **Government** *of the Republic of Indonesia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers signed at* **Denpasar,** *Bali – Indonesia on 13 May 2006, which under article 17 paragraph 1 stipulates that the MOU shall enter into* **force** *on a date to be mutually agreed upon by the Parties and shall be notified through the exchange of diplomatic notes.*

The Department has therefore further **the** *honour to propose that the* **Memorandum** *of Understanding shall enter into force on 15 June 2006."*

The Embassy of Malaysia has further **the** honour to agree and confirm **that the** date of entry into force of the Memorandum of Understanding shall be 15 June 2006.

The Embassy of Malaysia avails itself of this opportunity to renew to the Department of Foreign Affairs of **the** Republic of Indonesia the assurances of its highest consideration.

15 June 2006 .

Department of Foreign Affairs
of the Republic of Indonesia
Jakarta

(**Attn:** Directorate General of **Legal** and International Treaties)

EMBASSY OF MALAYSIA
JAKARTA

RTMENT OF FOREIGN AFFAIRS
REPUBLIC OF INDONESIA

No. *382 ISBN112006160*

The Department of Foreign Affairs of the Republic of Indonesia presents its compliments to the Embassy of Malaysia in Jakarta and has the honour to refer to the Memorandum of Understanding between the Government of Malaysia and the Government of the Republic of Indonesia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers signed at Denpasar, Bali – Indonesia on 13 May *2006*, which under article 17 (1) stipulates that the MOU shall enter into force on a date to be mutually agreed upon by the Parties and shall be notified through the exchange of Diplomatic Notes.

The Department has therefore further the honour to propose that the Memorandum of Understanding shall enter into force on 15 June *2006*.

The Department of Foreign Affairs of the Republic of Indonesia avails itself of this opportunity to renew to the Embassy of Malaysia the assurances of its highest consideration.

Jakarta, 15 June 2006

Embassy of Malaysia
Jakarta

ANNEX

TO THE MEMORANDUM OF UNDERSTANDING BETWEEN THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA AND THE GOVERNMENT OF MALAYSIA ON THE RECRUITMENT AND PLACEMENT OF INDONESIAN DOMESTIC WORKERS DONE AT BALI, INDONESIA, ON MAY 13, 2006

CONCERNING
THE COST STRUCTURE OF THE RECRUITMENT AND PLACEMENT OF INDONESIAN DOMESTIC WORKERS

1. This Annex is concluded in pursuant to Paragraph B(xiii) and Paragraph C(x) of Appendix A of the Memorandum of Understanding between the Government of the Republic of Indonesia and the Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers, done at Bali, Indonesia, on May 13, 2006 **("MOU")**, which stipulates that fees (cost structure) for the recruitment and placement of Domestic Workers shall be agreed by both Parties.

2. The First Meeting of the Joint Working of the MOU held in Kota Kinabalu on 20-21 July 2006 agreed that the fees bear by the Employer and the Domestic Workers for the purpose of the MOU shall be as follow:

   a. Fees bear by the Employer:

No	Item	Amount (RM)	Note
1	Transportation cost from the original exit point in Indonesia to the place of employment in Malaysia. (Reference of indicative of air, land and sea fares as attached)	500.00	
2	Compulsory charges		
	a Annual Levy	360.00	
	b Visa Re-entry	15.00	
	c Work Pass	60.00	
	d Processing	10.00	
3	Processing Fees (Stamping, airport clearance, documentation, service tax, food and lodging, FWCS insurance and Malaysian agency fees)	1,280.00	Malaysian agency fees, RM635.00
4	Medical examination within one (1) month from the date of arrival in Malaysia (handled by agency).	190.00	
	TOTAL	**2,415.00**	

b. Fees bear by the Domestic Worker:

No	Item	Amount (Rp)	Note
1	Visa imposed by the Malaysian Embassy	60.000	
2	Travelling document and other related documentation imposed by the relevant authority in Indonesia.		
	a Passport	110.000	
	b Government Levy	150.000	
3	Medical examination prior leaving to Malaysia	190.000	
4	Accommodation and incidental expenses charged by IRA in Indonesia before departure		
	a Training (30 days)	250.000	
	b Accommodation (30 days)	250.000	
	c Meal expenses (30 days)	250.000	
	d Competency examination	110.000	
	e Insurance	400.000	
	f Pre-Departure Orientation	50.000	
5	Transportation cost from the place of residence of the DW to the original exit point in Indonesia	100.000	
6	Fee for Indonesian Agency	1.150.000	
	TOTAL	3.070.000	

3. The Annex shall take into effect on the date of signature and will be subject to review every one year or at any time agreed by both Parties.

SIGNED at Jakarta in duplicate on the 20 of November 2006.

For the Government of the Republic of Indonesia,

Eddy Pratomo
Director General for Legal Affairs
and International Treaties
Department of Foreign Affairs
Republic of Indonesia

For the Government of Malaysia,

Tan Sri Dato' Seri Aseh bin Hj. Che Mat
Secretary General
Ministry of Home Affairs
Malaysia

ATTACHMENT OF ANNEX

TO THE MEMORANDUM OF UNDERSTANDING BETWEEN THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA AND THE GOVERNMENT OF MALAYSIA ON THE RECRUITMENT AND PLACEMENT OF INDONESIAN DOMESTIC WORKERS DONE AT BALI, INDONESIA, ON MAY 13, 2006

SIGNED AT JAKARTA, ON 20 NOVEMBER 2006

INDICATIVE FARE PRICE AS OF JUNE 2006

1. AIR FAIR

No	Route	Price (Rp)
1.	Jakarta – Kuala Lumpur	1.425.000
2.	Semarang – Kuala Lumpur	795.000
3.	Surabaya – Kuala Lumpur	780.000
4.	Solo – Kuala Lumpur	800.000
5.	Mataram – Kuala Lumpur	980.000
6.	Medan – Kuala Lumpur	1.235.000
7.	Medan – Penang	332.500
8.	Palembang – Kuala Lumpur	750.000
9.	Pontianak – Kuching	600.000
10.	Jakarta – Penang	752.500
11.	Jakarta – Kuching	2.299.000

2. SEA FARES

No	Route	Price (Rp)
1.	Pare-pare – Nunukan - Tawau	525.000,-
2.	Tanjung Uban – Johor	140.000,-
3.	Tanjung Pinang – Johor	140.000,-
4.	Batam – Johor	175.000,-
5.	Dumai – Malaka	135.000,-
6.	Nunukan – Tawau	75.000,-
7.	Medan – Penang	385.000,-
8.	Kupang – Nunukan - Tawau	675.000,-
9.	Batam - Portlang	200.000,-
10.	Tanjung Pinang – Johor	175.000,-
11.	Dumai – Penang	175.000,-
12.	Dumai – Perak	175.000,-

3. LAND FARES

No	Route	Price (Rp)
1.	Pontianak – Kuching	250.000,-
2.	Pontianak – Entikong	250.000,-

PROTOCOL AMENDING THE MEMORANDUM OF UNDERSTANDING BETWEEN THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA AND THE GOVERNMENT OF MALAYSIA ON THE RECRUITMENT AND PLACEMENT OF INDONESIAN DOMESTIC WORKERS SIGNED AT BALI, INDONESIA ON 13 MAY 2006

The Government of the Republic of Indonesia and the Government of Malaysia (hereinafter referred to collectively as "the Parties" and singularly as "the Party"),

DESIRING to promote the rights and protection of both the Employers and the Domestic Workers in Malaysia, as well as the fulfillment of their fundamental human rights;

REFERRING to the following documents:

(a) Records of Discussion For the Third Joint Working Group Meeting between the Government of Malaysia and the Government of the Republic of Indonesia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers in Kuala Lumpur, Malaysia on 20 August 2009;

(b) Records of Discussion For the Fourth Joint Working Group Meeting between the Government of the Republic of Indonesia and the Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers in Fourth Joint Working Group, in Jakarta, Indonesia on 5 September 2009;

(c) Record of Discussion For the Fifth Joint Working Group Meeting between the Government of Malaysia and the Government of the Republic of Indonesia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers in Kuala Lumpur, Malaysia on 19 November 2009;

(d) Records of Discussion For the Sixth Joint Working Group Meeting between the Republic of Indonesia and Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers in Jakarta, Indonesia on 23 August 2010;

(e) Letter of Intent For the Amendment to the Memorandum of Understanding on the Recruitment and Placement of Indonesia Domestic Workers 2006 in Putrajaya, Malaysia on 18 May 2010;

(f) Record of Discussion of the Meeting between Hon. Datuk Dr. S. Subramaniam, the Minister of Human Resources, Malaysia and Hon. H. A. Muhaimin Iskandar, the Minister of Manpower and Transmigration, Republic of Indonesia, in Kuala Lumpur, Malaysia on 21 March 2011; and

(g) The Records of Discussion for the Technical Meetings Indonesia - Malaysia on the Draft Protocolto the Memorandum of Understanding (MOU) between the Government of Malaysia and the Government of the Republic of Indonesia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers in Putrajaya, Malaysia on 26-27 April and 5-6 May 2011, and at the Indonesian Embassy in Kuala Lumpur on 18-19 May 2011;

PURSUANT to Article 15 of the Memorandum of Understanding between the Government of the Republic of Indonesia and the Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers signed on 13 May 2006 (hereinafter referred to as "the MOU 2006"),

HAVE AGREED as follows:

ARTICLE 1

This Protocol Amending the Memorandum of Understanding between the Government of the Republic of Indonesia and the Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers signed at Bali, Indonesia on 13 May 2006 (hereinafter referred to as "Protocol") amends the MOU 2006.

ARTICLE 2

Article 1 of the MOU 2006 shall be amended by inserting after the definition of "Work Pass" the following paragraphs:

"(a) "***Abscond***" means a voluntary conduct by the Domestic Worker to leave the place of work, as stipulated in the Contract of Employment within the valid period of the Contract of Employment, without the consent of the Employer, but such act does not include abscond due to personal safety reasons, abuse or ill-treatment by the Employer.

(b) "***Incompetent***" means a state of incompetence due to inability of the Domestic Worker to perform his/her assigned household duties in accordance with the job specification based on the Skills Competence Certificate as certified by *Badan Nasional Sertifikasi Profesi* (BNSP) Indonesia."

ARTICLE 3

Article 5 of the MOU 2006 shall be substituted with the following:

"Article 5

Any specific request of employment of the Domestic Worker by any Employer, where appropriate, may be made through specific procedures, and subject to prior approval of the Parties through the relevant authorities in accordance with relevant national laws, regulations and policies of the Parties. The relevant authorities shall inform the Indonesian and Malaysian mission of such prior approval."

ARTICLE 4

The MOU 2006 shall be amended by inserting a new Article 12 A of the MOU 2006 as follows:

"Article 12 A

(1) The Parties agreed, for the purpose of technical implementation of the MOU and its Protocol, to establish a Joint Task Force (hereinafter referred to as "the JTF") based each in Jakarta and Kuala Lumpur;

(2) The JTF shall be comprised of the representatives to be appointed by the respective Parties;

(3) The JTF shall endeavor to provide appropriate solutions on matters concerning Indonesian Domestic Workers;

(4) The JTF shall report regularly to the Joint Working Group in accordance with Article 12 of the MOU and its Protocol; and

(5) Detailed arrangement on the establishment and functions of the JTF shall be stipulated in the Terms of Reference to be agreed upon by the Parties."

ARTICLE 5

Appendix A to the MOU 2006 shall be amended -

5.1 by substituting Paragraph A (i) with the following:

"The Employer shall be responsible personally or through an authorized MRA, to obtain approval from the relevant authorities in Malaysia for the purpose of recruitment or employment of the Domestic Worker.";

5.2 by substituting Paragraph A (ii) with the following:

"Subject to Article 5 of the MOU, the Employer may make a specific request for recruitment of a Domestic Worker through specific procedures under this MOU to the relevant authorities in accordance with the national laws, regulations and policies of the Parties.";

5.3 by substituting Paragraph A (iii) with the following:

"The Employer shall pay the Domestic Worker a monthly wage as agreed in the term and conditions of the Contract of Employment at a rate determined by the market forces taking into account the indicative range of wages to be agreed upon by the Parties.";.

5.4 by substituting Paragraph A (vi) with the following:

"The Employer shall, under Article 5 of the MOU, be bound by all decisions taken by the relevant authorities, regarding the arrangement for such employment and to fulfill any direction given in such decision and responsibilities thereupon, which shall be the condition precedent of the Contract of Employment.";

5.5 by substituting Paragraph A (viii) with the following:

"The Employer shall, in the event that the Domestic Worker is employed pursuant to Article 5 of the MOU, be responsible for the repatriation and substitution cost of the Domestic Worker who is certified as medically unfit from the medical examination conducted under paragraph (vii) above.";

5.6 by substituting Paragraph A (xii) with the following:

"(a) The Passport shall remain in the possession of the Domestic Worker; and

(b) The Passport may be allowed to be kept by the Employer, with prior consent of the Domestic Worker for safekeeping purposes. The passport shall be returned at any time requested.";

5.7 by substituting paragraph A (xvii) with the following:

"(a) The Domestic Worker shall be entitled to 1 (one) rest day in a week;

(b) The Domestic Worker may agree to work on his/her rest day; and

(c) In the event the Domestic Worker agrees to work on any of his/her rest day, the Domestic Worker shall be paid a certain amount of money to be calculated on pro-rate basis in lieu of the rest day as agreed upon by the Employer and the Domestic Worker in the Contract of Employment.";

5.8 by inserting a new paragraph A (xxiii) with the following:

"The Employers shall comply with all Malaysian laws, rules, regulations, policies and directives.";

5.9 by substituting paragraph B (v) with the following:

"(a) In the event the Domestic Worker absconds or is incompetent during the first 6 (six) months, the Employer shall have the right to the following –

(i) a substitution of the Domestic Worker provided by the MRA within 2 (two) weeks from the date of the Domestic Worker absconds or is incompetent; or

(ii) reimbursement by the MRA of the relevant costs and expenses incurred by the Employer in the revised Cost Structure as stipulated in the Revised Annex and Attachment of Annex to the MOU concerning the cost structure of the recruitment and placement of Indonesian Domestic Workers. The said sum shall be reimbursed by the MRA to the Employer within 4 (four) weeks from the date of the demand for reimbursement.

(b) In the event the Domestic Worker is certified as medically unfit during the first 3 (three) months, the Employer shall have the right to the following –

(i) a substitution of the Domestic Worker provided by the MRA within 2 (two) weeks from the date the Domestic Worker has been certified medically unfit; or

(ii) reimbursement by the MRA of the relevant costs and expenses incurred by the Employer in the revised Cost Structure as stipulated in the Revised Annex and Attachment of Annex to the MOU concerning the cost structure of the recruitment and placement of Indonesian Domestic Workers. The said sum shall be reimbursed by the MRA to the Employer within 4 (four) weeks from the date of the demand for reimbursement.

(c) In the event the Employer chooses the right to a substitution as stipulated in paragraph (a)(i) and (b)(i) above, such substitution shall be made by the MRA within the stipulated period. In the event of default by the MRA, the Employer shall be entitled to seek reimbursement from the MRA on the costs and expenses of recruitment incurred by the Employer.

(d) In the event the Employer chooses the right to reimbursement as stipulated in paragraph (a)(ii) and (b)(ii) above, such reimbursement shall be made by the MRA within the stipulated period. In the event of default by the MRA, the competent authorities shall suspend the MRA's license. Pursuant to the subsequent default of the MRA, the competent authorities shall immediately cancel the MRA's license.";

5.10 by substituting paragraph C (vi) with the following provision:

"(a) In the event of the Domestic Worker absconds or is incompetent during the first 6 (six) months, the Employer and/or MRA shall have the right to the following –

(i) a substitution of the Domestic Worker by the IRA within 2 (two) weeks from the date of the Domestic Worker absconds or is incompetent; or

(ii) reimbursement by the IRA of the relevant costs and expenses incurred by the Employer and/or MRA in the revised Cost Structure as stipulated in the Revised Annex and Attachment of Annex to the MOU concerning the cost structure of the recruitment and placement of Indonesian Domestic Workers. The said sum shall be reimbursed by the IRA to the Employer and/or MRA within 4 (four) weeks from the date of the demand for reimbursement.

(b) In the event of the Domestic Worker is certified as medically unfit during the first 3 (three) months, the Employer and/or MRA shall have the right to the following–

(i) a substitution of the Domestic Worker by the IRA within 2 (two) weeks from the date of the Domestic Worker has been certified as medically unfit; or

(ii) reimbursement by the IRA of the relevant costs and expenses incurred by the Employer and/or MRA in the revised cost structure as stipulated in the Revised Annex and Attachment of Annex to the MOU concerning the cost structure of the recruitment and placement of Indonesian Domestic Workers. The said sum shall be reimbursed by the IRA to the Employer and/or MRA within 4 (four) weeks from the date of the demand for reimbursement.

(c) In the event the Employer and/or MRA chooses the right to a substitution as stipulated in paragraph (a)(i) and (b)(i) above, such substitution shall be made by the IRA within the stipulated period. In the event of default by the IRA, the

Employer shall be entitled to seek reimbursement from the IRA on the costs and expenses incurred by the Employer and/or MRA.

(d) In the event the Employer and/or MRA chooses the right to reimbursement as stipulated in paragraph (a)(ii) and (b)(ii) above, such reimbursement shall be made by the IRA within the stipulated period. In the event of default by the IRA, the competent authorities shall suspend the IRA's license. Pursuant to the subsequent default of the IRA, the competent authorities shall immediately cancel the IRA's license.";

5.11 by substituting paragraph B (xiii) with the following:

"MRA shall comply with the fees for the recruitment and placement of Domestic Workers as agreed upon by the relevant Indonesian and Malaysian authorities as stipulated in the Revised Annex and Attachment of Annex to the MOU concerning the cost structure of the recruitment and placement of Indonesian Domestic Workers.";

5.12 by substituting paragraph C (x) with the following:

"IRA shall comply with the fees for the recruitment and placement of Domestic Workers as agreed upon by the relevant Indonesian and Malaysian authorities as stipulated in the Revised Annex and Attachment of Annex to the MOU concerning the cost structure of the recruitment and placement of Indonesian Domestic Workers."; and

5.13 by inserting a new paragraph D (x) with the following:

"In the event the Domestic Worker absconds, their temporary work/employment pass shall be revoked and they shall not be allowed to enter Malaysia for employment purpose in accordance with the applicable Malaysian laws and policies."

ARTICLE 6

Appendix B to the MOU 2006 shall be amended –

6.1. by inserting a new sub-paragraph (i) after sub-paragraph (h) in paragraph 3 as follows:

"(i) The Domestic Worker may allow and agree for the Employer to keep his/her passport for safekeeping purposes. Such agreement shall be made in writing. The passport shall be returned upon request.";

6.2 by inserting a new sub-paragraph (f) to be inserted after sub-paragraph (e) in Paragraph 4 with the following:

"(f) Subject to sub-paragraph 3 (i), the Employer may keep the passport of the Domestic Worker for safekeeping purposes upon being agreed in writing by the Domestic Worker. The passport shall be returned at any time requested.";

6.3 by inserting a new sub-paragraph (g) to be inserted after the new sub-paragraph (f) in Paragraph 4 with the following:

"(g) the Employer shall allow the Domestic Worker to communicate with his/her family.";

6.4 by substituting Paragraph 5 (a) with the following:

"The Employer shall pay the Domestic Worker a monthly wage as indicated and agreed by the Employer and the Domestic Worker, in the amount of RM_____ (Ringgit Malaysia.....) in accordance with Malaysian labour laws. The payment of the monthly wages shall be made through a Bank account.";

6.5 by substituting Paragraph 5 (b) with the following:

"The Domestic Worker shall bear his/her recruitment and placement fee to work in Malaysia.";

6.6 by inserting new sub-paragraph 5 (c) with the following:

"The Employer may pay for the recruitment and placement fee of the Domestic Worker concerned in advance, provided that the Employer shall be entitled to deduct the monthly wage of the Domestic Worker not exceeding the amount of 50% (fifty percent) of the Domestic Worker's basic wage per month until such advance payment is fully settled by the Domestic Worker.";

6.7 by substituting paragraph 6 with the following:

"**6. Rest Day**

(a) The Domestic Worker shall be entitled to 1 (one) rest day every week.

(b) In the event the Domestic Worker waives the entitlement of the right as mentioned in sub-paragraph (a) above, the Domestic Worker shall be paid a certain amount of money to be calculated on pro-rate basis in lieu of the rest day or as agreed upon by the Employer and the Domestic Worker.";

6.8 by substituting the word "employment" in Paragraph 9 (a) and (c) of the General Provisions with "work"; and

6.9 by inserting the requirement for endorsement of the respective Missions of the Parties after the signatures column.

ARTICLE 7

This Protocol shall enter into force on the date of signing.

ARTICLE 8

This Protocol shall supersede earlier understandings and arrangements between the Parties which arise prior to the date of entry into force of this Protocol.

ARTICLE 9

Article 9 of the MOU 2006 shall be substituted with the following:

"The Domestic Worker who is recruited under this MOU shall work in Malaysia-

(a) For a specified period of time in accordance with the Contract of Employment as per Appendix B as amended by this Protocol; and

(b) Subject to the terms and conditions of the Contract of Employment as per Appendix B as amended by this Protocol."

ARTICLE 10

Pursuant to Article 17 of the MOU 2006, the Parties have agreed to the followings:

(a) The MOU 2006 shall be extended for 5 (five) years from the date of signing of this Protocol; and

(b) This Protocol shall be read as an integral part of the MOU 2006.

IN WITNESS WHEREOF, the undersigned, being duly authorized thereto by their respective Governments, have signed this Protocol.

DONE in duplicate at Bandung, Indonesia on this thirtieth day of May in the year two thousand and eleven, each in Indonesian and English languages, all texts being equally authentic. In the event of any divergence of interpretation between any of the texts, the English text shall prevail.

FOR THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

Drs. H. A. MUHAIMIN ISKANDAR, MSi
Minister for Manpower and Transmigration

FOR THE GOVERNMENT OF MALAYSIA

DATUK DR. S. SUBRAMANIAM
Minister for Human Resources

REVISED ANNEX

TO THE MEMORANDUM OF UNDERSTANDING BETWEEN THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA AND THE GOVERNMENT OF MALAYSIA ON THE RECRUITMENT AND PLACEMENT OF INDONESIAN DOMESTIC WORKERS DONE AT BALI, INDONESIA, ON MAY 13, 2006

CONCERNING
THE REVISED COST STRUCTURE OF THE RECRUITMENT AND PLACEMENT OF INDONESIAN DOMESTIC WORKERS

1. This Revised Annex is concluded pursuant to Paragraph B (xiii) and Paragraph C (x) of Appendix A of the Memorandum of Understanding between the Government of the Republic of Indonesia and the Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers, signed at Bali, Indonesia, on May 13 2006 ("MOU") as amended by its Protocol signed at Bandung, Indonesia, on 30 May 2011, which stipulates that fees (cost structure) for the recruitment and placement of the Domestic Workers shall be agreed by the Parties.

2. The Meeting of the Seventh Joint Working Group of the MOU held in Bandung, Indonesia on 31 May 2011 agreed that the fees to be borne by the Employers and the Domestic Workers for the purpose of the MOU shall be as follows:

   a. Fees to be borne by the Employers:

NO	ITEM	AMOUNT (RP)	AMOUNT (RM)
1	Annual levy	1,008,000	360
2	Work process and document	238,000	85
3	Stamping, airport clearance, documentation, service tax, food and lodging, insurance, etc.	1,806,000	645
4	Medical check-up in Malaysia	532,000	190
5	Fees for Malaysian agency	1,778,000	635
6	Transportation cost from the original exit point in Indonesia to the place of employment in Malaysia	1,400,000	500
7	Airport tax and handling	280,000	100
8	Training (50%)*	550,000	196
	TOTAL	**7,592,000**	**2,711**

b. Fees to be borne by the Domestic Workers:

NO	ITEM	AMOUNT (RP)	AMOUNT (RM)
1	Medical check-up in Indonesia	400,000	143
2	Transportation cost from original city of the Domestic Workers to the original exit point in Indonesia	225,000	80
3	Visa imposed by the Malaysian Embassy	45,000	16
4	Travelling document	120,000	43
5	Insurance	400,000	143
6	Government levy	135,000	48
7	Training (50%)*	550,000	196
8	Competency examination	110,000	39
9	Accommodation	1,405,000	502
10	Fee for Indonesian agency	1,650,000	589
	TOTAL	**5,040,000**	**1,800**

Note:
*The total training fees of Rp.1,100,000 or RM 392 to be equally borne by the Employers and the Domestic Workers.

3. This Revised Annex shall replace the Annex to the MOU concerning the Cost Structure of the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers signed at Jakarta on 20 November 2006.

4. This Revised Annex shall take into effect on the date of signature and will be subject to review every one (1) year or at any time to be agreed by the Parties.

Signed at Bandung, Indonesia in duplicate on 31 May 2011.

FOR THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

Tatang Budie Utama Razak
Acting Director General
for Protocol and Consular Affairs
Ministry of Foreign Affairs

FOR THE GOVERNMENT OF MALAYSIA

YM Dato' Raja Azahar bin Raja Abdul Manap
Deputy Secretary General
Ministry of Home Affairs