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

LAPORAN

PEMANTAUAN PRAKTIK PENAMPUNGAN PEREMPUAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DALAM PROSES PENEMPATAN



KOMNAS PEREMPUAN
2024

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

LAPORAN

PEMANTAUAN PRAKTIK PENAMPUNGAN PEREMPUAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DALAM PROSES PENEMPATAN

KOMNAS PEREMPUAN

2024

Laporan Pemantauan Praktik Penampungan Perempuan Pekerja Migran Indonesia dalam Proses Penempatan (Komnas Perempuan) 2024

Tim Pemantau:
Satyawanti Mashudi,
Siti Lutfiah Azizah,
Theresia Iswarini,
Thaufiek Zulbahary, dan
Martini Elisabeth

Tim Penulis:
Satyawanti Mashudi,
Theresia Iswarini,
Thaufiek Zulbahary dan
Fatma Susanti

Tim Diskusi:
Satyawanti Mashudi,
Theresia Iswarini,
Tiasri Wiandani,
Thaufiek Zulbahary,
Fatma Susanti,
Martini Elisabeth,
Sondang Frishka Simanjuntak,
Amira Hasna Ruzuar,
Adelita Kasih,
Shafira Anna,
Elsa Faturahmah,
Novianti
Meilia Irawan,
Hana Novia,
Siti Lutfiah Azizah

Penyelaras Akhir
Satyawanti Mashudi

Staf Pendukung
Martini Elizabeth

Laporan Pemantauan ini ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Komnas Perempuan merupakan pemegang tunggal hak cipta atas dokumen ini. Akan tetapi, silakan menggandakan sebagian atau seluruh isi dokumen untuk kepentingan pendidikan publik atau advokasi kebijakan untuk memajukan pemenuhan hak perempuan korban kekerasan dan demi terlembagakannya pengetahuan dari perempuan.

Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan
Jl. Latuharhary No.4B,
RT 1/RW 4, Menteng, Kecamatan Menteng, Kota Jakarta Pusat Daerah
Khusus Ibukota Jakarta, 10310
Tel. +62 21 390 3963
Fax. +62 21 390 3911
Email: mail@komnasperempuan.go.id
Website: https://komnasperempuan.go.id

KATA **PENGANTAR**

Paska disahkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI), idealnya tata kelola migrasi PMI menjadi lebih baik dan hak-hak CPMI/PMI beserta keluarganya menjadi lebih terlindungi. Dari aspek substansi, UU PPMI cukup menjanjikan dalam hal mendorong transformasi paradigma negara dan para pihak terkait dalam memandang PMI, yang tadinya cenderung meng-komodifikasi ke arah melindungi dan memenuhi hak-hak PMI. UU PPMI juga mendasarkan pikiran bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia (HAM) yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sehingga PMI harus dipenuhi hak-haknya dan dilindungi dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar HAM.

Namun demikian, meskipun UU PPMI telah disahkan, perbaikan tata kelola dan perlindungan PMI masih mengalami stagnasi, sehingga PMI, khususnya perempuan PMI masih rentan terhadap kekerasan berbasis gender dan pelanggaran dalam setiap tahapan migrasi. Situasi rentan kekerasan dan pelanggaran terhadap PMI terjadi antara lain pada saat calon PMI berada di tempat penampungan, sebelum diberangkatkan ke luar negeri. Jika merujuk pada temuan pemantauan yang pernah dilakukan Komnas Perempuan pada tahun 2013, sebelum ada UU PPMI, praktik penampungan merentankan CPMI/PMI terhadap eksploitasi dan pelanggaran. Sementara itu, pada tahun 2021, media memberitakan adanya dugaan perlakuan tidak manusiawi dan dugaan yang menjurus pada tindakan perbudakan terhadap CPMI di sebuah BLK LN di Malang, Provinsi Jawa Timur.

Padahal Indonesia telah meratifikasi CAT (Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan, atau Penghukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi atau Merendahkan Martabat Manusia) sejak tahun 2005. Apa yang terjadi didalam penampungan Komnas Perempuan memandang bahwa penampungan menjadi tempat layaknya “serupa tahanan” sehingga pada tahun 2022 telah melakukan pemantauan di 2 wilayah yang merupakan kantong pengiriman PMI dan mendapatkan temuan-temuan awal yang akan digunakan sebagai bahan advokasi untuk pelindungan perempuan PMI.

Dalam laporan pemantauan Komnas Perempuan tentang praktik penampungan perempuan pekerja migran Indonesia ini, ditemukan adanya praktik diskriminasi yang berdampak pada terlanggarnya hak mendapatkan pekerjaan dan dengan

memberikan sanksi dan hukuman fisik yang tidak manusiawi. Ketiadaan upaya pencegahan serta antisipasi terhadap kekerasan, pelecehan dan perundungan yang belum terbangun dengan baik membuat korban tidak tahu harus melaporkan kemana sehingga tidak ada penanganan dan pemulihan.

Komnas Perempuan mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak dari pemerintah maupun non pemerintah di level nasional serta daerah yang telah terlibat dan memberikan dukungan dalam pemantauan hingga selesainya laporan ini. Apresiasi dan ucapan terima kasih juga diberikan kepada Thaufiek Zulbahari, selaku Tenaga Ahli yang telah bekerja intensif dengan para Komisioner yaitu Satyawanti Mashudi dan Theresia Iswarini dalam melakukan pemantauan hingga terselesaikannya laporan ini. Serta tim diskusi internal Tim Perempuan Pekerja yaitu Komisioner Tiasri Wiandani, serta Fatma Susanti dan Martini Elisabeth selaku Badan Pekerja. Kolaborasi menyenangkan dan saling memperkuat tampak dalam seluruh proses. Kami berharap laporan ini dapat memberikan masukan kepada pemerintah maupun masyarakat, untuk mengetahui dan menentukan cara agar PMI tidak lagi mengalami diskriminasi dan hal-hal tidak manusiawi lainnya, terutama pada saat di penampungan.

Jakarta, Mei 2024

Mariana Amiruddin
Wakil Ketua Komnas Perempuan

RINGKASAN **EKSEKUTIF**

Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) disahkan untuk menciptakan tata kelola migrasi pekerja migran Indonesia (PMI) yang lebih melindungi hak-hak calon PMI (CPMI) dan PMI serta keluarganya. Dasar pemikiran UU PPMI adalah bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia (HAM). Hak tersebut wajib dijunjung tinggi, dihormati, dijamin penegakan dan pemenuhannya. Oleh karena itu PMI harus dilindungi dari tindak pidana perdagangan manusia (TPPO), perbudakan dan kerja paksa, kekerasan berbasis gender (KBG) dan kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar HAM.

Meski demikian, Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan (CATAHU) Komnas Perempuan (2022) menunjukkan pasca disahkannya UU PPMI, perempuan PMI terus mengalami pelanggaran HAM, diskriminasi serta kekerasan berbasis gender lainnya hingga 2021. CATAHU mencatat bahwa pola pelanggaran dalam konteks migrasi dan kekerasan terhadap perempuan PMI tetap berulang, baik berupa kekerasan fisik, psikis, dan seksual (termasuk pelecehan seksual, perkosaan, pemaksaan pelacuran), TPPO, jeratan hutang, ancaman dan pemerasan, pelanggaran hak atas informasi, manipulasi dokumen, dan perampasan dokumen. Semua kekerasan ini terjadi sejak proses perekrutan hingga kepulangan.

Salah satunya adalah adanya indikasi praktik penyiksaan atau *ill treatment* (hukuman dan/atau perlakuan yang kejam, tidak manusiawi, dan merendahkan martabat dan perlakuan buruk lainnya) pada perempuan calon PMI dan perempuan exPMI selama berada dalam lokasi serupa penampungan saat proses penempatan PMI. Komnas Perempuan (2009) mendefinisikan penampungan sebagai serupa tahanan karena ada upaya pencabutan kebebasan dan kemerdekaan. Definisinya adalah sebagai berikut:

> "tahanan dapat didefinisikan bukan hanya dalam ruangan yang disebut penjara, namun juga situasi dan kondisi yang mengarah pada upaya penahanan yang diberikan kepada seorang individu bebas, namun mengalami pembatasan kebebasan sehingga yang bersangkutan seakan-akan dalam keadaan terpenjara, yang dikenal kondisi serupa tahanan".

Berbasis pada definisi tersebut, Komnas Perempuan kemudian melakukan pemantauan penampungan PMI/CPMI sebelum pemberangkatan pada 2013 dan menemukan kasus CPMI yang dilarang keluar dari penampungan untuk bersosialisasi dan berkomunikasi

dengan pihak-pihak lain di luar penampungan. Mereka mengalami eksploitasi yaitu dipaksa bekerja tanpa dibayar dengan alasan latihan kerja. Selain itu, praktik BLKLN juga menambah kerentanan PMI terhadap kekerasan dan eksploitasi karena CPMI, terutama yang lokasinya jauh dari daerah asal, harus tinggal di penampungan. Seperti di tahun 2021, media memberitakan adanya dugaan perlakuan tidak manusiawi yang menjurus pada tindakan perbudakan terhadap CPMI di sebuah balai latihan kerja luar negeri (BLKLN) di Malang, Provinsi Jawa Timur.

Kondisi di atas sangat memprihatinkan mengingat pasal 28G ayat (2) UUD NRI 1945 secara tegas menyatakan hak warga negara untuk bebas dari penyiksaan. Selain itu, Pemerintah RI juga telah meratifikasi Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman lain yang Kejam, Tidak manusiawi, atau Merendahkan Martabat Manusia (CAT) melalui UU Nomor 5 Tahun 1998. Hak bebas dari penyiksaan juga dinyatakan di dalam berbagai regulasi, antara lain Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan UU No. 26 tahun 2000 tentang Pengadilan HAM dan UU No. 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik. Seluruh regulasi ini juga berarti memastikan tidak adanya pelanggaran HAM dan gender terhadap perempuan PMI/CPMI.

Merespon situasi tersebut, pada tahun 2022, Komnas Perempuan melakukan pemantauan kondisi perempuan PMI/CPMI pada praktik penampungan PMI dalam proses penempatan. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan fakta mengenai bentuk dan pola pelanggaran HAM perempuan, *ill treatment* dan kekerasan berbasis gender (KBG) yang dialami oleh perempuan PMI/CPMI di penampungan, termasuk upaya pemenuhan dan pelindungan HAM mereka di penampungan. Hasil temuan dianalisis menggunakan kerangka HAM dan keadilan gender termasuk berbagai faktor pendukung dan penghambat upaya pemenuhan dan perlindungan HAM perempuan PMI/CPMI di penampungan. Beberapa rekomendasi untuk Kementerian/Lembaga terkait upaya pencegahan dan penanganan pelanggaran HAM perempuan, *illtreatment* dan KBG terhadap perempuan PMI/CPMI di penampungan juga disediakan.

Pemantauan dilakukan di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) dan Provinsi Jawa Barat. Kedua provinsi ini dipilih karena merupakan dua dari empat daerah terbanyak asal perempuan PMI berdasarkan data resmi pemerintah selama periode 2018-2022. Pemantauan ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa diskusi kelompok terpumpun (FGD), wawancara mendalam serta pengamatan lapangan. Pihak-pihak yang dilibatkan antara lain perempuan CPMI/PMI, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), BLKLN, Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP), organisasi masyarakat sipil untuk isu perempuan PMI, serta

pihak-pihak pemerintah terkait. Analisis data menggunakan instrumen HAM internasional dan kebijakan nasional yang relevan untuk mencermati situasi pemenuhan dan perlindungan hak-hak perempuan PMI.

Secara umum, pemantauan ini menemukan bahwa praktek penampungan PMI masih terjadi pada proses migrasi. Praktek ini disertai sejumlah pelanggaran, indikasi *ill treatment* serta KBG terhadap perempuan PMI/CPMI selama di penampungan PMI, antara lain: kewajiban melakukan pekerjaan tanpa upah, pembatasan komunikasi, pembatasan akses ke luar area BLKLN dan kunjungan pihak luar/keluarga, pembatasan ekspresi tubuh (tidak bertato, rambut harus pendek), kekerasan, sanksi berkekerasan, pelecehan seksual dan perundungan, serta diskriminasi berbasis orientasi seksual. Pemantauan ini juga menemukan adanya BLKLN dengan fasilitas asrama yang kurang layak (gedung tidak terawat, minim pencahayaan, kotor, bahkan ada kamar yang beratap bocor, beberapa pintu kamar mandi sudah rusak, serta beberapa toilet/kamar mandi sudah tidak berpintu).

Dalam konteks pelaksanaan pelatihan, pemantauan ini juga menemukan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh BLKLN dan BPVP belum sepenuhnya memberdayakan karena belum membekali para perempuan CPMI dengan informasi dan pemahaman komprehensif tentang hak-hak mereka dan tentang cara mengakses bantuan atau melakukan pengaduan jika terjadi pelanggaran atau kekerasan berbasis gender terhadap mereka. Selain itu, meskipun BLKLN swasta sebagian besar sudah memiliki kurikulum pelatihan berbasis kompetensi, yang mengacu pada Standar Kompentensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang ditetapkan pemerintah, namun pada pelaksanaan pelatihannya, mereka melakukan penyesuaian dari kurikulum yang ada, karena menganggap bahwa tidak semua materi dalam kurikulum sama dengan kenyataan dan pekerjaan yang dilakukan PMI ketika di negara tujuan. Oleh karena itu ada potensi hilangnya materi yang justru penting berbasis pada kepentingan pihak BKLLN. Lebih dari itu, pemantauan ini menemukan ada salah satu BLKLN swasta yang tidak memiliki kurikulum pelatihan dan pada prakteknya tidak menyelenggarakan pelatihan terhadap para perempuan PMI/CPMI yang berada di BLKLN tersebut.

Selain itu ditemukan pula bahwa seluruh BLKLN belum memiliki panduan pencegahan kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja. Karena itu ketika ada kekerasan seksual di salah satu BLKLN, pihak pengelola mengakui belum ada upaya untuk mengatasi kekerasan seksual tersebut.

Berbagai temuan ini menunjukkan bahwa ada indikasi minimnya pengawasan terhadap BLKLN dan BPVP yang berakibat pada terbatasnya mekanisme pencegahan, pengaduan dan pemulihan yang memadai untuk perempuan CPMI yang mengalami perlakuan

yang merendahkan, kekerasan, pelecehan, dan perundungan sehingga pelecehan dan kekerasan di tempat pelatihan dan asrama/penampungan terus berulang. Situasi ini seharusnya tidak terjadi jika pengawasan melekat terhadap P3MI, BLKLN dan BPVP dilakukan oleh Negara dalam hal ini Pemerintah yang memikul tanggung jawab untuk memastikan adanya penegakan dan pemenuhan HAM bagi warga negaranya. Lemahnya pengawasan ini merefleksikan urgensi pelibatan masyarakat dalam pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan pelindungan PMI sebagaimana dimandatkan Pasal 76 UU No. 18 Tahun 2017 dan juga memastikan tanggung jawab konstitusional negara terhadap warga negaranya.

Berdasarkan pada temuan di atas, pemantauan ini merekomendasikan beberapa langkah konkrit yang harus dilakukan pemerintah, termasuk segera melakukan uji cermat tuntas pada konteks migrasi, dengan menerapkan lima prinsip kewajiban negara untuk mencegah, melindungi, melakukan penyelidikan, penuntutan dan penghukuman serta pemulihan dari kekerasan terhadap perempuan, termasuk memastikan nilai keadilan gender dan HAM diintegrasikan ke dalam lima prinsip tersebut. Uji cermat tuntas ini juga merupakan mandat CEDAW untuk memastikan kondisi dan situasi perempuan PMI/CPMI nir-kekerasan.

Hal penting lainnya yang harus segera dilakukan pemerintah adalah melakukan pengawasan intensif terhadap BLKLN dan BPVP terkait pelaksanaan pelatihan CPMI serta praktek penampungan CPMI, termasuk penegakan sanksi yang tegas bagi yang melakukan pelanggaran sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah juga harus memastikan semua BLKLN dan BPVP memiliki SOP/panduan/aturan internal untuk pencegahan kekerasan seksual, sejalan dengan UU No 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dan Konvensi ILO 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Rekomendasi penting lainnya adalah mendesaknya ratifikasi Protokol Opsional untuk Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan, atau Penghukuman Lain yang Kejam (OPCAT) sehingga kementerian/lembaga terkait dapat menggunakan mekanisme tersebut untuk pencegahan penyiksaan dan perlakuan atau penghukuman lain yang kejam, tidak manusiawi atau merendahkan martabat manusia. sewenang-wenang.

DAFTAR **SINGKATAN**

APBN : Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara

BLK : Balai Latihan Kerja

BLKLN : Balai Latihan Kerja Luar Negeri

BP2MI : Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

BP3MI : Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

BPVP : Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas

CAT : *The Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment* (Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan Atau Penghukuman lain yang Kejam, Tidak manusiawi, atau Merendahkan Martabat Manusia)

Catahu : Catatan Tahunan

CEDAW : *Convention on Elimination of All Forms Discrimination against Women* (Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan)

CPMI : Calon Pekerja Migran Indonesia

Dinkes : Dinas Kesehatan

DP3AKB : Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana

DUHAM : Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia

FGD : *Focus Group Discussion* (Diskusi Kelompok Terpumpun)

G to G : *Government to Government (Pemerintah ke Pemerintah)*

HAM : Hak Asasi Manusia

HIV : *Human Immunodeficiency Viruses*

ICCPR : *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional Hak-Hak Sipil Politik)

ICECSR : *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya).

ICRMW : *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya)

IG : Instagram
KB : Keluarga Berencana
KBG : Kekerasan Berbasis Gender
KK : Kartu Keluarga
KTP : Kartu Tanda Penduduk
MCK : Mandi Cuci Kakus
MoU : *Memorandum of Understanding* (Nota Kesepahaman)
NTB : Nusa Tenggara Barat
OPCAT : *The Optional Protocol to the Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment* (Protokol Opsional untuk Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan, atau Penghukuman Lain yang Kejam)
OPD : Organisasi Perangkat Daerah
P2TP2A : Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak
P3MI : Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
PL : Petugas Lapangan
PMI : Pekerja Migran Indonesia
PP : Peraturan Pemerintah
PPTKIS : Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta
PRT : Pekerja Rumah Tangga
RS : Rumah Sakit
SISKOP2MI : Sistem Komputerisasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
SKKNI : Standar Kompentensi Kerja Nasional Indonesia
TPKS : Tindak Pidana Kekerasan Seksual
TPPO : Tindak Pidana Perdagangan Orang
UNGPs : *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (Prinsip-prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM)
UPTD : Unit Pelaksana Teknis Daerah
UU PPMI : Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
WC : *Water Closet* (Toilet)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iii

RINGKASAN EKSEKUTIF v

DAFTAR SINGKATAN viii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL, DIAGRAM/GRAFIK, FOTO/GAMBAR xii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1.Latar Belakang 1

1.2.Tujuan 4

1.3. Cakupan Pemantauan 4

1.3.1. Aspek pemantauan 4

1.3.2. Cakupan Wilayah 4

1.3.3. Sasaran Pemantauan 5

1.3.4. Metode **Error! Bookmark not defined.**

1.4. Prinsip dan Pendekatan 6

BAB II Instrumen HAM Internasional dan Kebijakan Nasional 7

2.1. Instrumen HAM Internasional 7

2.2. Kebijakan Nasional 12

Bab III Praktik Penyelenggaraan Penampungan dan Pelatihan bagi CPMI 16

3.1. Profil Wilayah Pemantauan 16

3.2. Praktek Rekrutmen CPMI 20

3.2.1. Cara merekrut dan promosi yang dilakukan 20

3.2.2. Pemeriksaan Kesehatan (Reproduksi) 26

3.2.3. Pembiayaan 28

3.2.4. Perjanjian Kerja 30

3.3. Praktek Penyelenggaraan Pelatihan 31

3.3.1. Kurikulum Pelatihan 31

3.3.2. Fasilitas di BLKLN 37

3.3.3. Pelaksanaan Pelatihan 52

3.4. Praktek Penampungan di BLKLN 59

3.4.1. Kewajiban melakukan pekerjaan tanpa upah 60

3.4.2. Pembatasan komunikasi 61

3.4.4. Pembatasan ekspresi (tidak bertato, rambut harus pendek, dll) 64

3.4.5. Kekerasan 65

3.5. Tantangan dan terobosan yang dikembangkan dalam pemenuhan hak CPMI 71

3.5.1. Pencatatan dan penggunaan data kependudukan 71

3.5.2. Lemahnya Pengawasan terhadap P3MI dan BLKLN 72

3.5.3. Masih tingginya PMI unprosedural 73

3.5.4. Praktik Baik di BLK dan BPVP 76

BAB IV ANALISIS 78

4.1. Praktek rekrutmen 78

4.2. Praktik Penyelenggaraan Pelatihan 83

4.3. Praktik Penampungan 88

4.4. Dampak pandemi Covid-19 dan praktek penampungan PMI di BLKLN 95

4.5. Negara belum menjalankan uji cermat tuntas (due dilligence) 96

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI 99

5.1. KESIMPULAN 99

5.2. REKOMENDASI 101

DAFTAR PUSTAKA 106

DAFTAR TABEL, DIAGRAM/GRAFIK, FOTO/GAMBAR

Daftar Tabel

Table 1 - Data 4 besar penempatan PMI pada 2022 berdasarkan Provinsi 16

Table 2 - Jumlah permasalahan PMI NTB Tahun 2022 berdasarkan jenis kelamin 18

Daftar Diagram

Diagram 1 - Jumlah Permasalahan PMI NTB Tahun 2022 berdasarkan sektor pekerjaan 19

Daftar Diagram

Grafik 1 - Jenis Kasus Tahun 2022 17

Daftar Foto/Gambar

Foto 1 - (foto layar) Informasi di laman Facebook tentang lowongan kerja yang ditempatkan PT “L02” 22

Foto 2 - (foto layar) Informasi di laman Facebook tentang lowongan kerja CPMI 23

Foto 3 - Contoh informasi pembukaan peserta pelatihan Bahasa Jepang dan Korea di BPVP Lombok Timur bagi CPMI 25

Foto 4 - Atap sebuah BLKLN yang sudah bocor 37

Foto 5 - Kondisi Kamar Mandi di sebuah BLKLN, dengan pintu yang copot dari engselnya 40

Foto 6 - Klinik 24 jam di BPVP Lombok Timur 44

Foto 7 - Sebuah ruangan di sebuah BLKLN yang digunakan menjadi ruang ibadah CPMI 44

Foto 8 - Ruang isolasi khusus di sebuah BLKLN, khusus untuk CPMI yang akan berangkat ke luar negeri dalam waktu dekat 46

Foto 9 - Ember untuk menampung air dari atap yang bocor di ruang tidur salah satu BLKLN 48

Foto 10 - Kondisi kamar mandi di sebuah BLKLN, beberapa di antaranya tanpa pintu 48

Foto 11 - Jadwal Pelajaran bagi CPMI di sebuah BLK 54

Foto 12 - Catatan seorang CPMI di sebuah BLKLN mengenai Motivasi Kerja 55

Foto 13 - Jadwal Kegiatan sehari-hari di sebuah BLKLN 56

Foto 14 - Pintu gerbang sebuah BLKLN di Jawa Barat 62

Foto 15 - Pintu gerbang BPVP Lombok Timur 62

Foto 16 - Sebuah gazebo di BLKLN yang bisa digunakan ketika CPMI dikunjungi keluarga/ teman 63

Foto 17 - Tata tertib di sebuah BLKLN 66

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) disahkan untuk menciptakan tata kelola migrasi menjadi lebih baik dan hak-hak Calon PMI dan PMI, terutama perempuan, serta keluarganya lebih terlindungi. Dari aspek substansi, UU PPMI cukup menjanjikan dalam hal mendorong transformasi paradigma Negara dan para pihak terkait dalam memandang PMI, yang tadinya cenderung mengkomodifikasi ke arah melindungi dan memenuhi hak hak PMI, terutama perempuan PMI. UU PPMI juga mendasarkan pemikiran bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia (HAM) yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sehingga PMI harus dipenuhi hak-haknya dan dilindungi dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar HAM.

Jika merujuk pada laporan pemantauan Komnas Perempuan pada tahun 2013, sebelum disahkannya UU PPMI, menemukan praktik penampungan yang merentankan perempuan CPMI/PMI terhadap eksploitasi dan pelanggaran, seperti:[1]

a) Di Penampungan Sebelum Pemberangkatan, ditemukan kasus perempuan CPMI yang dilarang keluar untuk bersosialisasi dan berkomunikasi dengan pihak-pihak lain di luar penampungan. Selain itu, ditemukan juga perempuan CPMI yang dieksploitasi yaitu diminta bekerja tanpa di bayar dengan alasan latihan kerja. Dari laporan tersebut ditemukan bahwa Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta atau PPTKIS (sekarang bernama P3MI/Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia) melakukan hal tersebut karena cenderung memandang calon pekerja migran sebagai aset yang diperebutkan. PPTKIS menganggap bahwa mereka sudah mengeluarkan biaya banyak untuk merekrut perempuan CPMI dari daerah asalnya melalui petugas lapangan/sponsor, maka perempuan CPMI 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) Praktik BLKLN menyebabkan perempuan CPMI berada di penampungan, terutama yang lokasinya jauh dari daerah asal perempuan CPMI, menyebabkan PMI harus berada di penampungan yang berarti menambah kerentanan perempuan PMI terhadap kekerasan dan eksploitasi.

1 Sumber:https://komnasperempuan.go.id/laporan-pemantauan-ham-detail/laporan-pemantauan-ham-pekerja-migran-and-mekanisme-penanganan-korban-pelanggaran-ham

Sementara sepanjang 2014 – 2019 menunjukkan persentase perempuan PMI yang meningkat drastis dari 57% pada 2014 menjadi 70% pada 2019, di saat jumlah PMI secara keseluruhan mengalami penurunan. Persentase perempuan PMI yang bekerja di sektor informal termasuk PRT, juga meningkat dari 42% pada 2014 menjadi 51% pada 2019. Pola yang sama juga terjadi ketika adanya pandemi Covid – 19, yang mana saat jumlah keseluruhan PMI mengalami penurunan, persentase perempuan PMI justru meningkat hingga 88% pada 2021 dan khusus pada perempuan PMI di sektor informal meningkat menjadi 77% pada 2021. Perempuan PMI tersebut biasanya berasal dari daerah dengan jumlah penduduk miskin yang cukup banyak di Indonesia, apalagi ditambah dengan adanya pandemi Covid – 19 yang makin merentankan kondisi ekonomi keluarga. Salah satu daerah asal perempuan PMI adalah Nusa Tenggara Barat (NTB) dan Jawa Barat yang berdasarkan data BP2MI masuk sebagai provinsi asal perempuan PMI dengan jumlah paling banyak di Indonesia.

Sayangnya, kenaikan persentase perempuan PMI tersebut tidak sejalan dengan optimalnya pemenuhan hak-hak yang didapatkan, bahkan perempuan PMI semakin rentan akan kekerasan berbasis gender dan pengabaian hak-haknya. Adanya UU PPMI masih belum mampu memenuhi pelindungan yang diharapkan dan masih menempatkan perempuan dalam situasi tersubordinasi dan rentan seperti saat belum adanya regulasi tersebut. Data pengaduan kasus di Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), memperlihatkan jumlah kasus yang diadukan pada dua tahun paska UU PPMI disahkan antara 2017 - 2019 justru meningkat drastis hingga dua kali lipat, yaitu dari 4349 pengaduan pada 2017 menjadi 9.377 pengaduan pada 2019.

Selain itu, mengacu pada Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan (CATAHU) Komnas Perempuan hingga Tahun 2021, pelanggaran HAM perempuan dan diskriminasi serta kekerasan berbasis gender lainnya masih terus dialami perempuan PMI. CATAHU mencatat bahwa pola pelanggaran dalam konteks migrasi dan kekerasan terhadap perempuan PMI tetap berulang, baik berupa kekerasan fisik, psikis, dan seksual (termasuk pelecehan seksual, perkosaan, pemaksaan pelacuran), perdagangan orang (TPPO), jeratan hutang, ancaman dan pemerasan, pelanggaran hak atas informasi, manipulasi dokumen, dan perampasan dokumen, yang kesemuanya sudah terjadi sejak proses perekrutan hingga kepulangan perempuan PMI. Salah satunya adalah adanya indikasi praktik penyiksaan, perlakuan buruk dan kejam, tidak manusiawi serta merendahkan martabat manusia pada perempuan PMI selama berada dalam lokasi serupa penampungan PMI/CPMI saat proses penempatan perempuan PMI. Seperti di tahun 2021, media memberitakan adanya dugaan perlakuan tidak manusiawi dan dugaan yang menjurus pada tindakan perbudakan terhadap perempuan CPMI di sebuah BLK LN di Malang, Provinsi Jawa Timur.

Kondisi di atas sangat memprihatinkan mengingat telah adanya ratifikasi Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman lain yang Kejam, Tidak manusiawi, atau Merendahkan Martabat Manusia (CAT) oleh Indonesia menjadi UU Nomor 5 Tahun 1998. Hak bebas dari penyiksaan juga dinyatakan di dalam berbagai landasan hukum Indonesia, antara lain Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan UU No. 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM dan UU No. 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik. Pada 18 Desember 2002 Majelis Umum PBB mengesahkan Protokol Opsional untuk Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan, atau Penghukuman Lain yang Kejam (OPCAT) yang bertujuan untuk mencegah penyiksaan dan perlakuan sewenang-wenangan lainnya, yang kemudian melahirkan sebuah badan ahli dalam PBB yaitu Sub-komite untuk pencegahan penyiksaan dan dan perlakuan atau penghukuman lain yang kejam, tidak manusiawi atau merendahkan martabat manusia.

Jika mencermati situasi di atas, maka tempat penampungan PMI dapat dilihat sebagai tempat serupa tahanan karena terdapat individu yang dikendalikan (CPMI/PMI) dan pihak yang mengendalikan (pengelola penampungan) dalam sebuah tempat tertutup yang terbatas aksesnya pada dunia luar. Sebagaimana definisi yang disebutkan dalam Laporan Komnas Perempuan Tahun 2009 saat menemukan kondisi serupa tahanan dalam kerangka kegiatan pencabutan kebebasan dan kemerdekaan bahwa: “tahanan dapat didefinisikan bukan hanya dalam ruangan yang disebut penjara, namun juga situasi dan kondisi yang mengarah pada upaya penahanan yang diberikan kepada seorang individu bebas, namun mengalami pembatasan kebebasan sehingga yang bersangkutan seakan-akan dalam keadaan terpenjara, yang dikenal kondisi serupa tahanan”.

1.2. Tujuan

a. Menemukenali dan mengidentifikasi fakta, bentuk dan pola pelanggaran HAM perempuan, *illtreatment* (perlakuan buruk, kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat manusia) dan kekerasan berbasis gender (KBG) yang dialami oleh perempuan CPMI di penampungan CPMI;
b. Mengumpulkan fakta mengenai upaya pemenuhan dan pelindungan HAM perempuan CPMI di penampungan CPMI;
c. Menyediakan laporan dengan analisis menggunakan kerangka HAM dan keadilan gender terhadap temuan pelanggaran HAM perempuan, *ill treatment* (perlakuan buruk, kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat manusia) dan kekerasan berbasis gender terhadap perempuan CPMI, termasuk berbagai faktor pendukung dan penghambat upaya pemenuhan dan perlindungan HAM perempuan CPMI di penampungan PMI.

d. Menyediakan rekomendasi terkait upaya pencegahan dan penanganan pelanggaran HAM perempuan, ill treatment (perlakuan buruk, kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat manusia) dan kekerasan berbasis gender terhadap perempuan CPMI di penampungan CPMI, dengan kerangka HAM dan keadilan gender.

1.3. Cakupan Pemantauan

1.3.1. Aspek pemantauan

a. Aspek penyelenggaraan penampungan CPMI dan kesesuaian dengan standar yang ditetapkan peraturan perundang-undangan dan instrument HAM (regional dan internasional).
b. Aspek pelanggaran HAM perempuan, illtreatment (perlakuan buruk, kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat manusia) dan kekerasan berbasis gender yang dialami oleh perempuan CPMI di penampungan CPMI.
c. Aspek pemenuhan dan pelindungan HAM perempuan CPMI di penampungan CPMI, serta pemulihan PMI yang mengalami pelanggaran.
d. Praktik baik yang dikembangkan P3MI sebagai bentuk kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan instrument HAM (regional dan internasional).

1.3.2. Metode

Laporan pemantauan ini disusun dengan pendekatan kualitatif dengan pengambilan data melalui Diskusi Kelompok Terpumpun (FGD) dan juga wawancara mendalam. Pemantaun yang dilakukan dirancang untuk menggali informasi yang diharapkan dapat menjawab beberapa pertanyaan kunci berikut ini:

(1) Bagaimana status kondisi perlindungan dan pemenuhan HAM perempuan CPMI di tempat pelatihan dan atau penampungan sementara?
(2) Sejauh mana kebijakan meningkatkan peluang perempuan CPMI untuk terpenuhi HAM-nya?
(3) Bagaimana persepsi perempuan CPMI sendiri terkait perlindungan dan pemenuhan hak-hak PMI secara umum dan Perempuan CPMI/PMI secara khusus?
(4) Apa dampak pelanggaran HAM perempuan CPMI pada masyarakat secara umum dan perempuan PMI secara khusus?

1.3.3. Cakupan Wilayah

Pemantauan ini akan berfokus pada penampungan yang beroperasi di 2 (dua) Provinsi di Indonesia, yaitu: 1) Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lombok); dan Provinsi Jawa Barat (Depok). Kedua Provinsi ini dipilih karena merupakan 2 dari 4 daerah terbanyak asal PMI berdasarkan data resmi pemerintah selama periode 2018-2022.

1.3.4. Narasumber Pemantauan

Narasumber dalam pemantauan ini dipilih berdasarkan kebutuhan untuk menjawab tujuan dan pertanyaan pemantauan dengan pengambilan data menggunakan metode yang telah disebutkan diatas. Secara keseluruhan jumlah narasumber adalah 67 orang yang berasal dari perempuan CPMI/exPMI, P3MI, BLKLN swsata dan BLK pemerintah (BPVP), Aktivis pelindungan PMI/pengurus serikat pekerja/serikat PMI/organisasi pendamping, pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Dari 67 orang tersebut, terdiri dari 35 perempuan dan 32 laki-laki.

Secara lebih terperinci, tim pemantau telah melakukan diskusi dengan 27 perempuan CPMI/PMI; mewawancarai 2 orang pimpinan usaha (P3MI) dan 4 orang penanggung-jawab BLKLN swasta; 2 orang pengampu BLK pemerintah; berdiskusi dengan 20 orang CSO/aktivis dan pengurus serikat PMI/organisasi pendamping. Selain itu tim Pemantau juga telah berdialog dengan 7 orang dari pemerintah daerah; serta dengan pimpinan BP2MI dan jajaran sebanyak 5 orang untuk mendapatkan gambaran dari perspektif pemangku kepentingan.

1.4. Prinsip dan Pendekatan

a. Mengutamakan kepentingan korban; narasumber utama dalam pemantauan ini adalah perempuan CPMI/ex-PMI, pemantauan ini menempatkan tuturan dan pengalaman narasumber utama sebagai data primer.
b. Menggunakan perspektif HAM dan Gender; Pemantauan ini dilakukan dengan kerangka hak asasi manusia untuk melihat situasi pemenuhan dan perlindungan hak-hak perempuan CPMI/PMI. Juga menelaah kerentanan khusus yang dialami perempuan CPMI/PMI untuk melihat lapis-lapis persoalan yang dihadapi yaitu kesenjangan relasi antara perempuan dan laki-laki dalam keluarga dan masyarakat, serta selama proses bermigrasi, pada tataran sosial, ekonomi, hukum dan budaya yang berdampak pada situasi pemenuhan dan perlindungan hak perempuan CPMI/PMI. Perspektif gender digunakan dalam proses pemantauan. Berbagai kerentanan spesifik yang dialami perempuan CPMI/PMI ditelaah, baik selama proses migrasi, selama di penampungan, termasuk dampak-dampaknya, khususnya

jika mereka telah menjadi korban. Juga melihat ketimpangan relasi yang dialami perempuan CPMI/PMI; di dalam hubungan pribadi, keluarga, masyarakat, dan dalam proses migrasi serta dalam relasi dengan Negara yang menyebabkan kerentanan yang berbeda antara perempuan dan laki-laki perlu diperhatikan dan menjadi dasar dalam melakukan analisa terhadap situasi kerentanan yang dialami.

c. Menjaga kredibilitas, kerahasiaan, keakuratan dan objektivitas data; Pemantauan ini menggunakan prinsip perlindungan saksi korban, termasuk melindungi identitas korban. Semua kisah dan pengalamannya disebutkan dalam pemantauan ini digali atas persetujuan dan izin dari narasumber. Informasi narasumber utama dan pendukung dalam pemantauan ini akan dianalisis dan diolah secara akurat dan objektif.

d. Kerjasama dengan berbagai pihak; Pemantauan ini tidak dilakukan oleh Komnas Perempuan sendiri namun melibatkan berbagai pihak yaitu pendamping, Serikat PMI, Jaringan PMI, anggota keluarga, institusi pemerintahan dan aparat penegak hukum yang terkait, baik di daerah dan nasional.

e. Imparsial atau tidak berpihak pada salah satu kelompok atau kepentingan tertentu; Pemantauan ini tidak menutupi fakta-fakta yang ditemukan demi menyelamatkan kepentingan atau lembaga tertentu. Fakta-fakta yang ditemukan berbasis pada situasi riil yang dihadapi perempuan CPMI/PMI. Merekalah yang menjadi sumber utama tuturan dengan berbasis pada perspektif korban.

BAB II

Instrumen HAM Internasional dan Kebijakan Nasional

2.1. Instrumen HAM Internasional

2.1.1. DUHAM (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia)

DUHAM telah diakui sebagai prinsip dasar yang diterima oleh semua Negara yang menyatakan diri sebagai anggota PBB termasuk Indonesia. Untuk pemantauan ini pasal yang relevan antara lain Pasal 5 DUHAM, yang menyatakan bahwa "Tidak seorangpun boleh disiksa atau diperlakukan atau dihukum secara keji, tidak manusiawi atau merendahkan martabat." Selain itu, Pasal 22-27 DUHAM mencantumkan hak ekonomi, sosial dan budaya, yang diperoleh setiap orang, termasuk pekerja migran. Hak yang diakui mencakup: hak atas jaminan sosial; hak untuk bekerja; hak untuk memperoleh pendapatan yang sama untuk pekerjaan yang sama; hak untuk beristirahat; hak atas standar kehidupan yang memadai untuk kesehatan dan kehidupan; hak atas pendidikan dan hak untuk berpartisipasi dalam kehidupan budaya suatu masyarakat.

2.1.2. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR)/Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya.

Indonesia sudah meratifikasi kovenan ini menjadi Undang-Undang No. 11 Tahun 2005. Pasal-pasal yang relevan untuk pemantauan ini, antara lain; Pasal 6 ayat (1) yang mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, Pasal 7 yang mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, termasuk kondisi kerja yang aman dan sehat, dan pasal 11 yang mengakui hak untuk mendapatkan kehidupan yang layak. Selain itu, Pasal 12 kovenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati standar tertinggi yang dapat dicapai atas kesehatan fisik dan mental.

2.1.3. *International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)*/Kovenan Internasional Hak-Hak Sipil Politik

Indonesia sudah meratifikasi konvensi ini menjadi UU No. 12 tahun 2005. Kovenan ini menetapkan sejumlah hak yang relevan dengan pemantauan ini, antara lain; hak hidup, bahwa tidak seorangpun dapat dirampas hak hidupnya secara sewenang-wenang (pasal 6); bebas dari penyiksaan, perlakukan atau hukuman yang kejam, atau merendahkan martabat (pasal 7); bebas dari perbudakan (pasal 8); bebas dari penangkapan dan penahanan sewenang-wenang (pasal 10).

2.1.4. ICRMW (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)/Konvensi tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya[2]

Indonesia sudah meratifikasi ICRMW dengan UU No. 6 Tahun 2012. Dalam konteks pemantauan ini, beberapa pasal yang relevan yang memuat hak-hak pekerja migran antara lain:

- Hak hidup dilindungi hukum (Pasal 9)
- Tidak menjadi sasaran penyiksaan dan perlakuan hukum yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat (Pasal 10)
- Tidak boleh diperbudak/diperhamba atau melakukan kerja paksa (Pasal 11)
- Berhak atas kebebasan berpikir, berkeyakinan dan beragama (Pasal 12)
- Berhak atas kebebasan berekspresi baik secara lisan, tulisan (Pasal 13)
- Berhak bebas berkomunikasi dengan keluarga dan urusan pribadinya (Pasal 14)
- Berhak atas harta bendanya (Pasal 15)
- Berhak atas kebebasan dan keamanan pribadi (Pasal 16)
- Berhak atas perlakuan manusiawi apabila kebebasannya dirampas (Pasal 17)
- Mendapat perlindungan atas dokumen dibawanya, untuk tidak disita, dihancurkan kecuali oleh aparat pemerintah yang berwenang (Pasal 21)
- Berhak atas perawatan kesehatan yang mendesak untuk kelangsungan hidup (Pasal 28).
- Informasi atas hak dan kewajiban pekerja migran dan anggota keluarganya (Pasal 33)

2.1.5. CEDAW (*Convention on Elimination of All Forms Discrimination against Women*)/ Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan

Indonesia sudah meratifikasi konvensi ini dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. CEDAW memandatkan Negara peserta antara lain melakukan langkah-tindak yang tepat, termasuk membuat peraturan perundang-undangan di semua bidang, khususnya bidang politik, sosial, ekonomi dan budaya, untuk menjamin perkembangan dan kemajuan perempuan sepenuhnya, dengan tujuan untuk menjamin bahwa mereka melaksanakan dan menikmati hak-hak asasi perempuan dan kebebasan pokok atas dasar persamaan dengan laki-laki (Pasal 3).

2 Sumber: "Mengenal Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (Konvensi Migran 1990), Komnas Perempuan (2013). Lihat: https://komnas-perempuan.go.id/download-file/62#:~:text=Konvensi%20Migran%201990%20merupakan%20standar,pekerja%20migran%20dan%20anggota%20keluarganya.

Secara khusus, Komite CEDAW pada tahun 2008, mengeluarkan Rekomendasi Umum Nomor 26 tentang Pekerja Migran Perempuan, yang memuat rekomendasi kepada Negara asal pekerja migran, termasuk Indonesia sebagai Negara pihak dari Konvensi ini. Rekomendasi-rekomendasi yang relevan dengan pemantauan ini antara lain:

- Merumuskan kebijakan komprehensif peka gender berlandaskan hak atas dasar kesetaraan dan non-diskriminasi untuk mengatur dan mengurus seluruh aspek dan tahapan migrasi, untuk membantu memudahkan perempuan pekerja migran mendapatkan peluang kerja di luar negeri, meningkatkan keselamatan dan keamanan migrasi serta memastikan perlindungan hak perempuan pekerja migran (pasal 2 (a) dan 3);
- Menetapkan peraturan dan merancang sistem pemantauan guna memastikan bahwa pelaksana penempatan dan perusahaan penempatan tenaga kerja menghormati seluruh hak perempuan pekerja migran.

2.1.6. CAT (*Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment*)/ Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi atau Merendahkan Martabat Manusia

Konvensi ini telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1998. Untuk pemantauan ini, pasal-pasal dari CAT yang relevan antara lain:

- Pasal 1 (1): istilah "penyiksaan" berarti setiap perbuatan yang dilakukan dengan sengaja, sehingga menimbulkan rasa sakit atau penderitaan yang luar biasa, baik jasmani maupun rohani, pada seseorang untuk memperoleh pengakuan atau keterangan dari orang itu atau orang ketiga, dengan menghukumnya atas suatu perbuatan yang telah dilakukan atau diduga telah dilakukan oleh orang itu atau orang ketiga, atau mengancam atau memaksa orang itu atau orang ketiga, atau untuk suatu alasan apa pun yang didasarkan pada setiap bentuk diskriminasi, apabila rasa sakit atau penderitaan tersebut ditimbulkan oleh, atas hasutan dari, dengan persetujuan atau sepengetahuan seorang pejabat publik atau orang lain yang bertindak di dalam kapasitas publik. Hal itu tidak meliputi rasa sakit atau penderitaan yang semata-mata timbul dari, melekat pada atau diakibatkan oleh suatu sanksi hukum yang berlaku.
- Pasal 2 (1). Setiap Negara Pihak harus mengambil langkah-langkah legislatif, administrasi, hukum, atau langkah-langkah efektif lainnya untuk mencegah tindak penyiksaan di dalam wilayah hukumnya.
- Pasal 11: Setiap negara pihak harus senantiasa mengawasi secara sistematik peraturan-peraturan tentang interogasi, instruksi, metode, kebiasaan-kebiasaan

dan peraturan untuk melakukan penahanan serta perlakuan terhadap orang-orang yang ditangkap, ditahan, atau dipenjara dalam setiap wilayah kewenangan hukumnya, dengan maksud untuk mencegah terjadinya kasus penyiksaan.

2.1.7. UNGPs (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)/ Prinsip-prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM

PBB telah mengesahkan United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) yang telah mendapatkan dukungan sepenuhnya dari Dewan Hak Asasi Manusia (Dewan HAM) PBB pada 2011. UNGPs merupakan instrumen hukum internasional yang inovatif yang bertujuan untuk menempatkan korporasi sebagai aktor baru untuk mengemban peran untuk bertanggung jawab dalam pemajuan HAM. Di bawah Prinsip-Prinsip Panduan ini negara berkewajiban untuk melindungi pelanggaran terhadap HAM yang dilakukan oleh pihak ketiga, termasuk perusahaan, dalam hal ini P3MI dan BLK-LN yang dikelola swasta.

UNGPs mensyaratkan negara untuk mengambil langkah-langkah melalui kebijakan, legislasi, regulasi, dan sistem peradilan yang efektif. Di sisi lain, perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk menghindari terjadinya atau terlibat dalam mengatasi dampak yang merugikan HAM dan berusaha untuk mencegah atau menangani dampak HAM yang merugikan yang secara langsung berkaitan dengan kegiatan, produk, jasa, atau hubungan bisnis mereka. Dalam konteks ini, setiap korporasi memiliki tanggung jawab untuk menghormati HAM melalui: 1. Penyusunan kebijakan atau strategi pengintegrasian HAM; 2. Pelaksanaan uji tuntas untuk menilai dampak kegiatan perusahaan terhadap HAM; 3. Pengembangan mekanisme pemulihan bagi individu maupun masyarakat yang terdampak aktivitas (operasional) suatu korporasi.

Unsur penting lainnya berkaitan dengan ketersediaan akses bagi korban pelanggaran HAM yang efektif, baik melalui mekanisme hukum maupun mekanisme non-hukum. UNGPs mengusung 3 pilar, yaitu *the state duty to protect, corporate responsibility to respect dan access to remedy*. Lebih lanjut, UNGPs membebankan kewajiban bagi sektor bisnis untuk mengatasi hak-hak perempuan, di tempat kerja, dalam rantai pasokan mereka dan di komunitas lokal di mana mereka beroperasi. Hal ini berarti bahwa bisnis juga harus mempertimbangkan implikasi dari setiap aktivitasnya terhadap hak-hak perempuan. Selain itu, korporasi juga harus mengambil langkah tambahan dengan meninjau bagaimana perempuan dipengaruhi secara berbeda akibat operasional suatu korporasi.

2.1.8. Konvensi ILO 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Konvensi ini disahkan oleh ILO sejak Tahun 2019. Walaupun Indonesia merupakan salah satu negara yang mendukung disahkannya konvensi ini, namun hingga saat ini belum meratifikasinya. Konvensi ILO 190 mengakui hak setiap orang di dunia kerja untuk bebas dari kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Konvensi ini melindungi pekerja (di semua sektor, termasuk formal, informal) dan orang lain di dunia kerja, dari Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan termasuk mereka yang dalam proses pelatihan, pencari kerja dan pelamar kerja (Pasal 2). Konvensi ini memandatkan Negara untuk melakukan sejumlah langkah untuk mencegah dan memerangi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk membangun atau memperkuat mekanisme penegakan dan pemantauan; memastikan akses ke pemulihan dan dukungan bagi korban; dan memastikan langkah-langkah inspeksi dan investigasi yang efektif terhadap kasus-kasus kekerasan dan pelecehan.

2.1.9. Prinsip Umum dan Pedoman Operasional ILO untuk Perekrutan yang Adil

Pedoman ini merupakan upaya mempromosikan dan memastikan perekrutan yang adil, pada perekrutan semua pekerja, termasuk pekerja migran. Secara umum, pedoman operasional Panduan memuat tanggung jawab pemerintah, perusahaan, dan layanan ketenagakerjaan public. Tanggung jawab pemerintah antara lain mengambil langkah-langkah untuk memastikan kepatuhan di seluruh industri perekrutan dengan peraturan perundang-undangan yang relevan, mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja memiliki akses ke pengaduan dan mekanisme penyelesaian perselisihan lainnya, untuk menangani dugaan pelanggaran dan praktik curang dalam perekrutan, tanpa takut akan tindakan pembalasan dan melakukan pemulihan yang sesuai dan efektif bila terjadi pelanggaran.

Sedangkan tanggung jawab perusahaan dan layanan ketenagakerjaan publik antara lain: mencegah perekrutan yang melanggar atau tidak adil, menghormati HAM ketika merekrut pekerja, termasuk melalui penilaian uji kelayakan HAM atas prosedur perekrutan, dan harus menangani dampak buruk terhadap HAM yang melibatkan mereka, menghormati hak asasi manusia dalam proses perekrutan mereka dimanapun mereka beroperasi. Pedoman ini juga, mengatur perekrut tenaga kerja, termasuk harus memastikan bahwa kegiatan perekrutan mereka dilakukan dengan cara yang memperlakukan pekerja secara bermartabat dan hormat, bebas dari pelecehan atau segala bentuk paksaan atau perlakuan yang merendahkan atau tidak manusiawi, tidak boleh membatasi pergerakan, atau menyalahgunakan atau mengizinkan penyalahgunaan, pekerja yang berada di bawah perlindungan mereka.

2.2. Kebijakan Nasional

2.2.1. Undang-Undang NRI 1945

Pasal 27

(1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
(2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 28D Ayat 2

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

2.2.2. Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Pasal 20

(1) Tidak seorangpun boleh diperbudak atau diperhamba.
(2) Perbudakan atau perhambaan, perdagangan budak, perdagangan wanita, dan segala perbuatan berupa apapun yang tujuannya serupa, dilarang.

Pasal 38

(1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
(2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

2.2.3. Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI

Pelindungan hak-hak Pekerja Migran dalam UU PPMI melingkupi seluruh tahapan migrasi (sejak sebelum bekerja, masa bekerja, dan setelah bekerja). UU PPMI memuat sejumlah hak PMI, termasuk hak memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja (Pasal 6 huruf d).

2.2.4. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan PMI

Dalam konteks pemantauan ini, pasal-pasal yang relevan dari PP Nomor 59 Tahun 2021, antara lain Pasal 55 ayat (1) yang menyatakan bahwa Pemerintah Daerah provinsi dalam

penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kerja wajib menyediakan: a. sarana prasarana pendidikan dan pelatihan kerja; b. tenaga pelatihan dan instruktur; dan c. pendanaan; kemudian Pasal 55 ayat (2) menyatakan bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah provinsi dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan kerja milik pemerintah atau swasta yang terakreditasi.

2.2.5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: Per.07/Men/Iv/2005 Tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia

Terkait tempat penampungan pekerja migran, belum ada aturan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia paska pengesahan UU PPMI. Peraturan yang ada adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: Per.07/Men/Iv/2005 Tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia, yang mengatur persyaratan administrasi, persyaratan teknis, termasuk sarana dan prasarana tempat penampungan, serta hak-hak calon pekerja migran di tempat penampungan.

2.2.6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja (BLK)

Walaupun sudah dimandatkan oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan PMI, namun sejauh ini, belum ada ketentuan lebih lanjut yang mengatur tentang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Calon CPMI. Namun, ketentuan tentang standar BLK secara umum (tidak spesifik BLK-Luar Negeri) telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja (BLK) yang menetapkan standar BLK mencakup antara lain program pelatihan di BLK, sarana dan prasarana BLK, instruktur dan tenaga pelatihan.

2.2.7. UU No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO)

Undang-undang ini menyediakan landasan hukum materiil maupun formal untuk tindak pidana perdagangan orang dengan mengantisipasi dan menjerat semua jenis tindakan dalam proses, cara, atau semua bentuk eksploitasi yang mungkin terjadi dalam praktik perdagangan orang, baik yang dilakukan antar wilayah dalam negeri maupun secara antar negara, dan baik oleh pelaku perorangan maupun korporasi. UU ini mencakup penampungan sebagai bagian dari tindakan dari salah satu unsur TPPO (unsur proses), sebagaimana ditetapkan dalam UU ini tentang definisi Perdagangan Orang sebagai berikut:

“Perdagangan orang adalah tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan

kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antar negara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan orang tereksploitasi".

Definisi di atas menunjukkan bahwa Calon PMI yang mengalami proses penampungan yang mengalami unsur lain dalam TPPO (unsur cara) berupa ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan mereka tereksploitasi (unsur eksploitasi), dapat dikategorikan sebagai korban TPPO.

2.2.8. UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS)

Pada tahun 2022, Indonesia telah mengesahkan UU TPKS, yang bisa menjadi payung hukum yang komprehensif pencegahan dan penanganan kekerasan seksual, termasuk bagi para CPMI/PMI. UU TPKS bertujuan untuk mencegah segala bentuk kekerasan seksual, menangani, melindungi, dan memulihkan Korban, melaksanakan penegakan hukum dan merehabilitasi pelaku, mewujudkan lingkungan tanpa kekerasan seksual dan menjamin ketidak berulangan kekerasan seksual. Pasal 4 ayat (1) UU TPKS menetapkan Tindak Pidana Kekerasan Seksual, yang terdiri dari: a. pelecehan seksual nonfisik; b. pelecehan seksual fisik; c. pemaksaan kontrasepsi; d. pemaksaan sterilisasi; e. pemaksaan perkawinan; f. penyiksaan seksual; g. eksploitasi seksual; h. perbudakan seksual; dan i. kekerasan seksual berbasis elektronik. Selain itu, UU ini juga memberi pemberatan sanksi, berupa tambahan 1/3, jika TPKS dilakukan oleh pejabat publik, pemberi kerja, atasan, atau pengurus terhadap orang yang dipekerjakan atau bekerja dengannya.

BAB III

Praktik Penyelenggaraan Penampungan dan Pelatihan bagi CPMI

Pada akhir tahun 2022, Komnas Perempuan telah melakukan pemantauan di 2 wilayah yaitu di Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lombok) dan Provinsi Jawa Barat (Depok) mengingat kedua provinsi tersebut termasuk 4 (empat) daerah kantong PMI tertinggi di Indonesia. Pemantauan dilakukan untuk mengamati dan memonitor praktik-praktik penampungan dan pelatihan yang dilakukan oleh P3MI dengan mendasarkan pada ketentuan dalam UU No. 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI).

Bab ini akan membahas hasil temuan yang didapatkan selama pemantauan serta menelaah hambatan dan tantangan dalam pelaksanaannya, serta melihat upaya dan terobosan yang telah dilakukan oleh berbagai pihak dalam mengatasi hal tersebut. Temuan-temuan yang didapatkan disusun dengan menggunakan kategorisasi yang dimulai dari saat perekrutan hingga pelatihan dan proses keberangkatan ke negara tujuan.

3.1. Profil Wilayah Pemantauan

Berdasarkan data dari BP2MI, di tingkat nasional, Provinsi NTB merupakan provinsi asal PMI terbesar ke-4 pada 2022 yaitu berjumlah 22.790. Sedangkan Provinsi Jawa barat merupakan Provinsi asal PMI terbesar ke-3 dengan jumlah PMI sebanyak 33.285, setelah Jawa Timur (51.348 PMI) dan Jawa Tengah (47.480 PMI). Seperti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 1 - Data 4 besar penempatan PMI pada 2022 berdasarkan Provinsi[3]

No.	Provinsi	Jumlah PMI
1	Jawa Timur	51.348
2	Jawa Tengah	47.480
3	Jawa Barat	33.285
4	Nusa Tenggara Barat	22.790

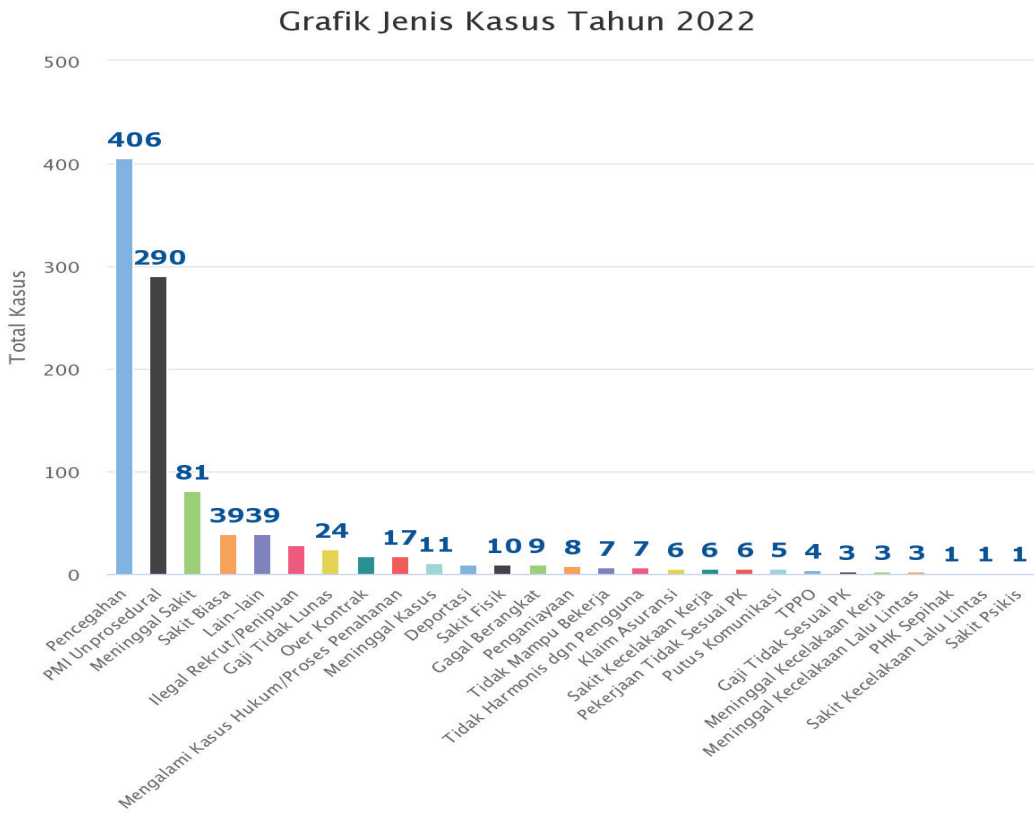
Berdasarkan data BP3MI Provinsi NTB, asal PMI terbanyak adalah Kabupaten Lombok Timur (45 %), Kabupaten Lombok Tengah (32 %), dan Kabupaten Lombok Barat (16 %). Mayoritas PMI asal NTB bekerja di sektor formal yaitu 99 %, sedangkan yang bekerja di sektor informal hanya 1 %.[3] Komposisi gendernya didominasi oleh laki-laki yang pada 2022, prosentase jumlah PMI laki-laki hampir mencapai 98 %. Mereka kebanyakan bekerja di Malaysia, dengan jenis pekerjaan yang paling banyak adalah pekerja perkebunan (84 %). Sementara jumlah PMI perempuan hanya sekitar 2 persen. Para PMI perempuan umumnya bekerja sebagai PRT di Malaysia dan negara-negara Asia Pasifik seperti Taiwan,

3 Infografis penempatan PMI Provinsi NTB dapat dilihat pada: https://bp2mintb.id/infografis/penempatan

Hongkong, dan Singapura. Jumlah PMI perempuan yang sedikit ini terjadi antara lain karena pemberlakuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 260 Tahun 2015 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada Pengguna Perseorangan di Negara-negara Kawasan Timur Tengah.

Dari sisi pendidikan, PMI asal NTB didominasi oleh lulusan SD (51,03 %), disusul dengan lulusan SMP (22,67%), dan sarjana (0,34 %) bahkan tercatat ada PMI yang tidak lulus sekolah (0,12%).[4] Hal ini merefleksikan bahwa tingkat pendidikan PMI asal NTB tergolong rendah.

Para PMI asal NTB mengalami sejumlah permasalahan (kasus). Salah satu permasalahan utama yang kerap dihadapi PMI NTB adalah menjadi korban sindikat penempatan PMI unprosedural. Karenanya, upaya pencegahan penempatan PMI unprosedural terus dilakukan oleh pemerintah daerah wilayah NTB sebagai bagian dari penanganan permasalahan. Seperti dapat dilihat pada grafik berikut:



Grafik 1 - Jenis Kasus Tahun 2022

4 Infografis dapat dilihat pada: https://bp2mintb.id/infografis/penempatan

Walaupun jumlah PMI asal NTB yang ditempatkan pada 2022 didominasi oleh laki-laki, namun mayoritas PMI yang mengalami permasalahan adalah PMI perempuan. Data BP2MI Provinsi NTB memperlihatkan bahwa penanganan permasalahan PMI perempuan angkanya lebih tinggi hampir setiap bulannya, kecuali pada bulan Mei 2022.[5]

Jika dihitung secara keseluruhan, maka dapat diketahui bahwa jumlah PMI yang menghadapi permasalahan lebih banyak PMI perempuan, daripada laki-laki, seperti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 2 - Jumlah permasalahan PMI NTB Tahun 2022 berdasarkan jenis kelamin

Bulan	Laki-laki	Perempuan
Januari	52	88
Februari	40	42
Maret	32	39
April	51	60
Mei	123	33
Juni	17	53
Juli	50	29
Agustus	46	92
September	15	24
Oktober	14	44
November	23	34
Desember	15	28
Total	**478**	**566**

Selain itu, walaupun jumlah PMI yang ditempatkan dari Provinsi NTB mayoritas adalah PMI sektor formal, namun PMI yang mengalami permasalahan mayoritas adalah PMI sektor informal. Seperti dapat dilihat pada diagram berikut:

5 Grafik dapat dilihat pada: https://bp2mintb.id/infografis/kasus#chart-jenis_kasus



Diagram 1 - Jumlah Permasalahan PMI NTB Tahun 2022 berdasarkan sektor pekerjaan[6]

Berdasarkan data BP3MI Provinsi Jawa Barat, jumlah penempatan PMI dari Jawa Barat pada tahun 2022 didominasi oleh PMI perempuan, di mana jumlahnya lebih dari dua kali lipat dari PMI laki-laki. Berdasarkan sektor kerja, PMI Jawa Barat, jumlah PMI sektor informal lebih banyak jumlahnya (hampir 2 kali lipat) dari pada sektor formal.

Para PMI asal Jawa Barat juga mengalami sejumlah permasalahan, yaitu permasalahan utama yang dihadapi adalah PMI meninggal dunia (mencapai 14, 5%, dokumen tidak lengkap (8,7 %) dan gaji tidak dibayar (7,8 %). Pada tahun 2022, di wilayah Provinsi Jawa Barat marak sindikat penempatan PMI unprosedural, sehingga BP3MI Jawa Barat terus melakukan upaya pencegahan. Berdasarkan jenis kelamin, permasalahan lebih banyak dialami oleh PMI perempuan (yaitu 81,56 %), daripada PMI laki-laki (18,44 %).

Dengan situasi di atas, terlihat bahwa peningkatan kualitas CPMI asal Provinsi NTB dan Jawa Barat merupakan hal yang penting dilakukan sebelum mereka bekerja di luar negeri, sebagai bentuk pemenuhan hak CPMI dan upaya perlindungan terhadap mereka. Terlebih, paska disahkan UU PPMI, telah memandatkan Pemerintah Daerah (Provinsi. Kabupaten/Kota) untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi.[6] Di wilayah Provinsi NTB jumlah BLKLN hanya ada 4, termasuk yang berlokasi

6 UU PPMI pasal 40 dan 41

di Lombok Timur. Sementara di Provinsi Jawa Barat jumlahnya mencapai 116 BLKLN, termasuk 7 diantaranya berlokasi di wilayah Kota Depok.[7]

Di sisi lain, Provinsi NTB sudah mempunyai fasilitas pelatihan CPMI, yang dikelola oleh pemerintah, karena sejak tahun 2014, di sana terdapat BPVP Lombok Timur (sebelumnya bernama BLK Lombok Timur), yang merupakan UPTP (Unit Pelaksana Teknis Pusat) Kemenaker dengan menggunakan dana APBN. Walaupun awalnya BPVP Lombok Timur hanya memiliki tugas memberikan pelatihan vokasi untuk calon pekerja dalam negeri, namun sejak tahun 2022, BPVP Lombok Timur mulai memberi pelatihan kepada CPMI yang berasal dari 3 wilayah yaitu Bali, NTB dan NTT. Sementara itu, walaupun Provinsi Jawa Barat sudah mempunyai BPVP di Bandung Barat, namun hingga tahun 2022, belum diberikan tupoksi untuk pelatihan CPMI.

3.2. Praktek Rekrutmen CPMI

3.2.1. Cara merekrut dan promosi yang dilakukan

Sebelum berada di BLKLN para perempuan CPMI direkrut terlebih dulu oleh P3MI dan hasil pemantauan mengidentifikasi beberapa cara perekrutan perempuan CPMI hingga mereka berada di BLKLN, seperti:

1. Menggunakan perantara (Sponsor/Petugas Lapangan atau PL)
2. Menggunakan media sosial/online
3. Memanfaatkan PMI yang sudah ditempatkannya untuk merekrut saudara/kerabat mereka.
4. Calling Visa oleh majikan di negara penempatan melalui agensi mitra usaha P3MI di negara tersebut.

Dari 5 BLKLN ataupun BPVP yang dikunjungi, 4 diantaranya merupakan BLKLN swasta yang merupakan milik dari P3MI masing-masing, dan 1 BLKLN yang bernama BPVP Lombok Timur merupakan milik Pemerintah Pusat.[8]

7 Lihat: https://bp2mi.go.id/uploads/penempatan/images/data_27-12-2019_DATA_BLKLN_PER_PROVINSI_DATA_PER_13_NOVEMBER_2019.pdf

8 BPVP Lombok Timur merupakan UPTP (Unit Pelaksana Teknis Pusat) di bawah Dirjen Binalattas Kemnaker RI, dengan wilayah binaan meliputi 3 provinsi yaitu Provinsi Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur. Awalnya BPVP Lombok Timur hanya fokus memberi pelatihan vokasi untuk calon pekerja dalam negeri untuk berbagai sektor, misalnya pariwisata dan pertanian. Namun sejak tahun 2022, BPVP Lombok Timur juga memberi pelatihan kepada CPMI. Kelas yang dibuka adalah kelas bahasa (Jepang dan Korea) dengan jenis pekerjaan formal seperti tenaga kesehatan (perawat) serta informal seperti homecare, serta program pemagangan ke Jepang. Selain itu ada juga kelas untuk CPMI informal (menjadi housekeeper) untuk negara tujuan Singapura dan di Taiwan, serta sektor perkebunan kelapa sawit untuk ditempatkan di Malaysia.
Untuk pelatihan bagi para CPMI, pelatihan di BPVP bersifat boarding (menginap di asrama).

BLKLN swasta dimaksud adalah BLKLN 'L01' yang memberikan pelatihan dan menampung perempuan CPMI PRT dengan negara tujuan Malaysia, BLKLN "L02" yang memberi pelatihan dan menampung perempuan CPMI/ex PMI sektor PRT ke Malaysia, Hongkong dan Taiwan, BLKLN "D01" yang memberikan pelatihan dan menampung perempuan CPMI Informal (khususnya *nursing home* dan *caregiver* lansia) untuk negara penempatan di Asia Pasifik termasuk Taiwan, Hongkong dan Singapura., dan BLKLN "D02" yang menampung perempuan CPMI/ex PMI sektor informal ke Hongkong, Taiwan dan Singapura. 3 (tiga) BLKLN swasta (L01, D01, D02) berada dalam 1 lokasi dengan kantor P3MI, hanya BLKLN L02 yang lokasinya terpisah dengan kantor P3MI-nya. Selain itu BLKLN "D02" merupakan kantor Cabang di mana kantor pusatnya ada di sebuah kota di Provinsi Jawa Timur. Walaupun merupakan kantor cabang, P3MI ini melakukan proses akhir rekrutmen para perempuan CPMI dari hampir seluruh kantor P3MI di berbagai daerah, ketika mereka sudah memasuki proses pemberangkatan.

> "Jadi ini BLK. Kita BLK nggak hanya satu PT ini. Ada beberapa BLK. Dan di sini juga jadi kantor cabang. Kantor cabang, tapi rasa pusat. Karena kantor pusatnya di (sebuah kota), Jawa Timur. Tapi untuk prosesnya saya tarik semua ke sini. Kalau sudah mau terbang saya tarik semua ke sini. Jadi BLK dan kantor cabang di sini jadi satu." (Direktur BLKLN "D02").[9]

3.2.1.1. Perekrutan dengan menggunakan perantara (Sponsor/Petugas Lapangan atau PL)

Perekrutan dengan menggunakan perantara (sponsor/petugas lapangan) dilakukan terhadap para perempuan CPMI/ex PMI di 3 BLKLN swasta (BLKLN L01, L02 dan D01) dengan cara melalui perantara (Sponsor/petugas lapangan). Artinya para perempuan CPMI umumnya tidak mendaftar langsung ke P3MI tetapi para sponsor atau PL merekrut perempuan CPMI dengan menjangkau ke desa-desa asal perempuan CPMI, termasuk melalui teman atau saudara para perempuan CPMI ini. Sebagaimana penuturan para perempuan CPMI berikut ini:

> *"Ada temen yang kerja jadi PL kan, "Nanti kamu masuk di sini aja. Saya juga kan mau pergi ke Malaysia. Nanti kamu sama saya aja. Nanti kamu mau saya masukan"".* (CPMI 01, BLK "L01")[10]
>
> *"Kalau saya, PL saya langsung dapat nomernya dari anak menantu saya, "Kalau bibi mau masuk pakai PL saya, masuk PT…""* (CPMI 02, BLK "L01")[11]
>
> "Saya lewat sponsor…Ya gitu. Nanya-nanya…. Lewat sponsor. Langsung dianter ke BLK." (CPMI 02, BLK "D01")[12]

9 Wawancara, 14 November 2022.
10 FGD dengan CPMI di BLKLN "L01", 29 September 2022
11 FGD dengan CPMI di BLKLN "L01", 29 September 2022
12 FGD dengan CPMI di BLKLN "D01", 14 November 2022

3.2.1.2. Promosi dan perekrutan dengan menggunakan media sosial/online

Perekrutan secara online atau menggunakan media sosial dilakukan terhadap perempuan CPMI di BLK "L02", BLK "D02" dan BVPV Lombok Timur. Untuk merekrut perempuan CPMI ke BLK "L02", selain mengerahkan para perantara, P3MI-nya juga aktif melakukan promosi dan perekrutan perempuan CPMI melalui media sosial (Facebook). Seperti terlihat pada laman media sosial di bawah ini:

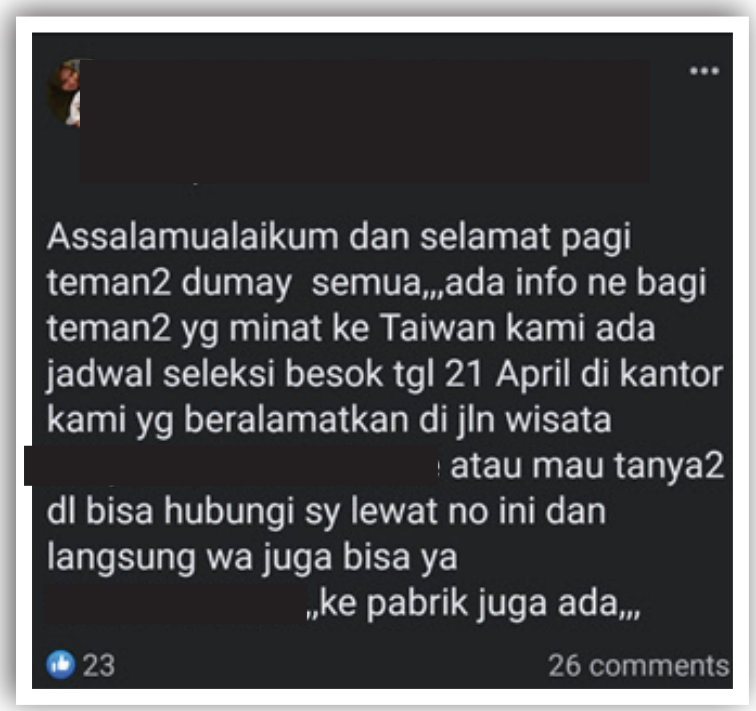
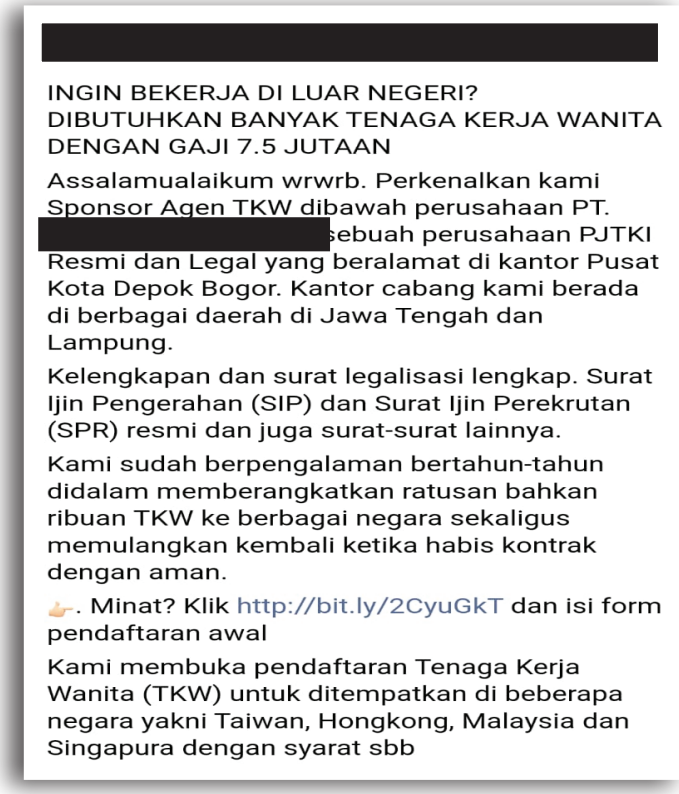


Foto 1 - (foto layar) Informasi di laman Facebook tentang lowongan kerja yang ditempatkan PT "L02"[13]

Begitu pula dengan P3MI "D02", mereka juga melakukan promosi dan menyampaikan informasi tentang lowongan pekerjaan di luar negeri melalui media sosial. Seperti berikut ini:

13 Sumber: https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid02rJuaDnUjeknjUPru7wdKcgciWdn6Yyik-WrgdvyrpNrtFARV6mh5Zk3ooG1BcH5EYl&id=100075828090947&mibextid=Nif5oz


[redacted]

INGIN BEKERJA DI LUAR NEGERI?
DIBUTUHKAN BANYAK TENAGA KERJA WANITA
DENGAN GAJI 7.5 JUTAAN

Assalamualaikum wrwrb. Perkenalkan kami Sponsor Agen TKW dibawah perusahaan PT. [redacted] sebuah perusahaan PJTKI Resmi dan Legal yang beralamat di kantor Pusat Kota Depok Bogor. Kantor cabang kami berada di berbagai daerah di Jawa Tengah dan Lampung.

Kelengkapan dan surat legalisasi lengkap. Surat Ijin Pengerahan (SIP) dan Surat Ijin Perekrutan (SPR) resmi dan juga surat-surat lainnya.

Kami sudah berpengalaman bertahun-tahun didalam memberangkatkan ratusan bahkan ribuan TKW ke berbagai negara sekaligus memulangkan kembali ketika habis kontrak dengan aman.

👉. Minat? Klik http://bit.ly/2CyuGkT dan isi form pendaftaran awal

Kami membuka pendaftaran Tenaga Kerja Wanita (TKW) untuk ditempatkan di beberapa negara yakni Taiwan, Hongkong, Malaysia dan Singapura dengan syarat sbb

Foto 2 - (foto layar) Informasi di laman Facebook tentang lowongan kerja CPMI[14]

P3MI "D02" mengaku tidak lagi menggunakan sponsor untuk merekrut CPMI, dan lebih memilih menggunakan akun media sosial dari salah satu agensinya di luar negeri. Seperti disampaikan oleh Direkturnya berikut ini:

> *"Saya nggak pake sponsor. Udah capeklah pake sponsor. Saya ada satu agen yang Facebooknya ini saya lihat gede. Dia di Hong Kong saya lihat salah satu yang fans page nya itu paling besar. Dia punya satu agensi itu cari job. Ribuan, mungkin puluhan ribu, ratusan ribu yang like itu. Itu salah satu cara buat nyari (CPMI) yang nggak pake sponsor"* (Direktur BLKLN D02).[15]

Berbeda dengan cara BLKLN swasta, pihak BPVP Lombok Timur memang tidak terlibat dalam perekrutan terhadap perempuan CPMI dan tidak mengerahkan perantara (Sponsor/PL). Pelatihan perempuan CPMI di BPVP Lombok Timur merupakan program kerjasama

14 Sumber:https://www.facebook.com/165779287514804/posts/ingin-bekerja-di-luar-negeridibutuhkan-banyak-tenaga-kerja-wanita-dengan-gaji-75/165875300838536/

15 Wawancara, 14 November 2022.

BP3MI Provinsi NTB dengan BPVP Lombok Timur dalam rangka persiapan penempatan PMI ke Jepang dan ke Korea. Dalam hal ini, pelatihan di BPVP juga merupakan bagian dari persiapan penempatan para CPMI, baik perempuan maupun laki-laki, ke Jepang atau Korea melalui program penempatan G to G, yang proses penempatannya diselenggarakan oleh pemerintah.

> "*BP3MI Provinsi NTB mempunyai program kerjasama dengan Balai Pelatihan dan Vokasi Lombok Timur BPVP terkait dengan pelatihan persiapan penempatan PMI ke Jepang dan ke Korea. Jadi, permintaan Korea itu sebenarnya cukup besar peluangnya, persyaratan pun tidak terlalu sulit. Lulusan SMA dan SMK itu bisa mendaftar. Kami bekerja sama dengan Balai Vokasi untuk menyiapkan pelatihan bahasanya. Jadi, sudah berjalan dari Agustus lalu kami sudah buka 9 kelas untuk Korea 7 kelas, untuk Korea 2 kelas yang harapan kami ketika sudah dimasukkan ke dalam pelatihan para peserta ini mengikuti program penempatan ke luar negeri melalui skema G to G."* (Pejabat BP3MI Provinsi NTB)[16]

Para CPMI yang ingin mengikuti training di BPVP Lombok Timur dapat mendaftar melalui aplikasi online dengan menyertakan semua dokumen sebagai persyaratan mendaftar. Seperti penuturan CPMI berikut ini:

> *"Kita kan ikut apa, IG (Instagram). Dari IG. Kita dapat info ini ada pelatihan, jadi kita daftar…Daftar sendiri…[Daftarnya] bisa via online, bisa via offline. Kalau saya daftar online…Kalau yang offline daftarnya langsung ke sini, ke officenya langsung…"* (CPMI 01, BPVP Lombok Timur)[17]

16 Dialog Komnas Perempuan dengan Pemerintah Provinsi NTB, 29 September 2022.
17 FGD dengan CPMI di BPVP Lombok Timur, 30 September 2022.



Foto 3 - Contoh informasi pembukaan peserta pelatihan Bahasa Jepang dan Korea di BPVP Lombok Timur bagi CPMI[18]

3.2.1.3. P3MI/Agen memanfaatkan PMI yang sudah ditempatkannya untuk merekrut saudara mereka

Cara perekrutan ini dilakukan P3MI "D02" dengan memanfaatkan para PMI yang sudah direkrut oleh P3MI tersebut, agar mengajak saudara-saudara mereka untuk bekerja ke luar negeri melalui P3MI dan agen penempatan PMI yang telah menempatkan mereka. Sebagaimana dinyatakan oleh P3MI berikut ini:

> *"... Anak (PMI) ini udah berangkat, saudara-saudaranya dimasukkan. Sama agen ini dipupuk. Eh kamu ada anak (PMI)? Ayo. Langsung."* (Direktur BLKLN "D02")[19]

18 Sumber: http://disnakertrans.sumbawakab.go.id/berita/id/149/program-pelatihan-bahasa-jepang-dan-korea-batch-ii-tahun-2023.html

19 Wawancara, 14 November 2022.

3.2.1.4. Calling Visa oleh majikan di negara penempatan melalui agensi mitra usaha P3MI di negara tersebut.

Cara "Calling Visa" ini dilakukan oleh P3MI "D02". Dalam kunjungan ke BLK tersebut ditemukan salah satu CPMI yang mengaku bahwa ia dihubungi langsung oleh pemberi kerjanya yang lama, yang menginginkan perempuan CPMI tersebut untuk menjadi pekerjanya. Seperti penuturan CPMI berikut ini:

> *"Saya pake calling visa ya. Pake agensi sana. Kembali lagi ke majikan lama. Dulu kerja di dia itu sepuluh tahun. Udah ada 3 tahun di Indonesia…Terus sekarang dia pengen saya… "* (CPMI 01, BLKLN "D02")[20]

3.2.2. Pemeriksaan Kesehatan (Reproduksi)

Sebagai bagian dari alur/proses penempatan, para perempuan CPMI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan sebelum mereka memasuki atau mengikuti pelatihan di BLKLN. Seperti disampaikan salah satu pengelola P3MI berikut ini:

> *"…Alurnya itu, sebelum anak masuk ke BLK saya, anak itu harus interview di PT (P3MI) nya itu… Setelah itu mereka cek medical. Setelah medical cek barulah masuk ke kami. Baru kami MoU sama PT."* (Direktur P3MI "L02")[21]

Pemantauan menemukan bahwa saat pemeriksaan kesehatan, kondisi fisik para perempuan CPMI juga dicek, apakah mempunyai tato atau tidak. Jika perempuan CPMI kedapatan memiliki tato, maka CPMI tersebut tidak akan diproses penempatannya lebih lanjut. Seperti disampaikan salah satu pengelola BLKLN berikut ini:

> *"…Kami memang cek semua ibu sejak awal. Dicek saat medical untuk yang sembunyi – sembunyi (punya Tato). Tapi kami tanyalah kamu lebih baik jujur kalau ada tato ngomong. Karena saat medical itu dibuka, dicek secara fisik…"* (Pengelola BLKLN "L01")[22]

Selain itu, ditemukan praktek penggunaan alat kontrasepsi dalam bentuk suntik KB kepada perempuan CPMI, ketika mereka menjalani pemeriksaan Kesehatan. Untuk pelaksanaan suntik KB ini, ada P3MI yang sifatnya menganjurkan perempuan CPMI untuk suntik KB karena CPMI/PMI tidak boleh hamil dan menyerahkan keputusannya kepada perempuan CPMI, seperti dinyatakan P3MI berikut ini:

20 FGD dengan CPMI BLKLN "D02", 14 November 2022.
21 Wawancara, 30 September 2022.
22 Wawancara, 29 September 2022.

> *"Ketika medical itulah mereka mungkin suntik KB, terserah dari PMI-nya…".* (Direktur P3MI "L02")[23]

Praktek penggunaan alat kontrasepsi berupa suntik KB 3 bulan ini umumnya diberikan kepada perempuan CPMI yang sudah menikah, dan dengan persetujuan perempuan CPMI yang bersangkutan. Namun, ada pula pihak BLKLN/P3MI yang mewajibkan suntik KB tersebut kepada seluruh CPMI, baik yang sudah menikah maupun yang belum menikah (*single*). Seperti dinyatakan BLKLN berikut ini:

> *"Oh semua sudah kami KB … Ini daripada kami (yang meminta)… Untuk [CPMI] single atau tidak tidak single. Karena yang single malah lebih mengkhawatirkan…"* (Pengelola BLKLN "L01")[24]

Di sisi lain, ada pula BLKLN yang tidak menerapkan aturan tentang pemakaian alat kontrasepsi kepada perempuan CPMI-nya, karena mereka dianggap sudah paham bahwa jika terjadi kehamilan maka tidak dapat berangkat ke luar negeri.

> *"Oh kita nggak nyuruh (suntik KB). Saya percaya sama mereka. Sudah dari awal proses, dijaga. Kalian mau berangkat. Saya cuma gitu aja. Nanti ini yang mau berangkat ini kan. Medikal. Kalau bagus yang bagus. Misal pak pending urine. Pending masih haid. Insha Allah nggak ada apa-apa. Mereka udah ngerti (bahwa CPMI/PMI tidak boleh hamil).* (Direktur P3MI "D02)[25]

Hasil pemantauan juga menemukan bahwa dalam pemeriksaan kesehatan (medical check) perempuan CPMI, dilakukan juga tes HIV kepada mereka. Beberapa perempuan CPMI di BLKLN mengaku menandatangani form persetujuan untuk dilakukan pemeriksaan kesehatan dan juga pengambilan darah termasuk tes HIV. Namun, ada pula perempuan CPMI yang tidak sempat membaca isi dari form tersebut karena terburu-buru waktu sebab antri, dan berbasis sudah percaya pada alasan kesehatan yang dimaksudkan.

> *"Ya udah tanda tangan aja. Biar kagak ngantri gitu, haha…Buru –buru bae."* (CPMI 02, BLKLN "D02")[26]

Meskipun mereka tidak paham bahwa sebelum dan setelah melakukan Tes HIV semestinya mendapatkan konseling sehingga secara psikologis dapat menerima hasilnya,

23 Wawancara, 30 September 2022.
24 Wawancara, 29 September 2022.
25 Wawancara, 14 November 2022.
26 FGD dengan CPMI di BLKLN "D02", 14 November 2022.

akan tetapi beberapa perempuan CPMI sudah mengetahui bahwa jika terdiagnosa positif HIV, maka perempuan CPMI tidak akan diberangkatkan untuk bekerja ke luar negeri. Karena dalam pemikiran mereka HIV adalah suatu penyakit, tidak berbeda dengan penyakit lainnya.

> *"Kalau ada penyakitnya kita nggak diberangkatin… Masa di sana (luar negeri) mau ngadon sakit. Hehe…[Kalau ada HIV] juga sama. Nggak bakal diberangkatin…".* (CPMI 02, BLKLN "D02")[27]

Peristiwa tersebut pernah terjadi pada salah satu perempuan PMI yang diberangkatkan oleh salah satu P3MI pada tahun 2021. Saat itu, seorang perempuan CPMI terdiagnosa positif HIV ketika menjalani tes kesehatan. Hasil tes kesehatan tidak diinformasikan kepada perempuan PMI tersebut, namun diserahkan oleh pihak klinik kepada pimpinan P3MI dan pihak agensi yang kemudian memutuskan tidak jadi mempekerjakan perempuan PMI tersebut dengan alasan bahwa kesehatannya tidak memenuhi syarat. Perempuan PMI tersebut kemudian dipulangkan ke daerah asalnya di Jawa Timur oleh P3MI tanpa mengetahui status HIV-nya.

3.2.3. Pembiayaan

Hasil pemantauan menemukan bahwa para perempuan CPMI yang berada di 3 BLKLN swasta (BLKLN "L01", BLKLN "L02", dan BLKLN "D02") dan BPVP Lombok Timur tidak dikenakan biaya penempatan. Menurut pengakuan para pengelola di 3 BLKLN swasta tersebut, hal itu karena pembiayaan terhadap para perempuan CPMI yang bekerja sebagai PRT dilakukan oleh pihak pemberi kerja. Dengan skema zero cost sesuai yang ditetapkan oleh pemerintah dengan besaran yang berbeda-beda untuk tiap negara.

> *"Kalau PRT ini semua dibiayain oleh majikan. Jadi zero cost ibu. Jadi dia tidak mengeluarkan uang apapun. Termasuk KTP-lah, KK-lah, semua majikan yang membiayain…termasuk rekruiternya yang akan dibiayai oleh majikannya"* (Pengelola BLKLN "L01")[28]

> *"Oh ga (tidak dipungut biaya), kalau informal. Mereka justru yang dikasih pesangon. Jadi anak ini sama sekali tidak dipungut biaya, tidak boleh. Sama sekali….Bahkan dapat uang belanja* (Pimpinan BLKLN "L02").[29]

> "*Karena zero cost majikannya bayar… Saya minta majikannya bayar...*" (Direktur P3MI D02)[30]

27 FGD dengan CPMI di BLKLN "D02", 14 November 2022.
28 Wawancara, 29 September 2022.
29 Wawancara, 30 September 2022.
30 Wawancara, 14 November 2022.

Sedangkan para perempuan CPMI yang mengikuti pelatihan di BPVP Lombok Timur tidak dipungut biaya untuk pelatihan yang mereka ikuti, karena pembiayaan tersebut ditanggung oleh pemerintah (APBN). Namun, untuk proses penempatan mereka ke luar negeri, para perempuan CPMI tersebut dikenakan sejumlah biaya berdasarkan skema biaya penempatan perempuan CPMI program G to G sesuai dengan jenis pekerjaan dan negara tujuan masing-masing.[31]

Berbeda dengan perempuan CPMI di 3 BLKLN swasta lain, para perempuan CPMI di BLK "D01" mengaku dikenakan biaya penempatan. Para perempuan CPMI yang berasal dari luar jawa dikenakan biaya lebih besar dibandingkan dengan yang berasal dari Jawa dan Sumatera. Kisaran biaya yang dikenakan antara 21 juta hingga 32 juta rupiah. Seperti disampaikan CPMI berikut ini:

> *"[Biaya] Jawa sama (pulau L) berbeda. Jauh banget bedanya…Kalau Jawa minimalnya itu ada yang 21 juta. Kalau kita [pulau L] bisa sampai 32 juta. Total dari biaya awal masuk sampai keluarnya. Itu yang harus kita keluarkan…"* (CPMI 01, BLKLN "D01")[32]

Biaya penempatan tersebut akan dicicil oleh para PMI dengan skema pemotongan gaji, selama 7-8 bulan. Seperti disampaikan perempuan CPMI berikut ini:

> *"…Kita potong gaji…Ada yang 7 bulan ada yang 8 bulan..."* (CPMI 01, BLKLN "D01")[33]

3.2.4. Perjanjian Kerja

Para perempuan CPMI di BLK yang dikunjungi menyatakan akan bekerja di luar negeri dalam masa kontrak kerja selama 2 (dua) tahun. Mereka menandatangani Perjanjian kerja (PK) sebelum berangkat ke luar negeri. Kontrak tersebut dapat diperpanjang selama satu tahun, dan bahkan masih bisa dilanjutkan lagi. Seperti disampaikan pengelola BLKLN berikut ini:

> *"Kontrak kerja itu dua tahun. Terus sama majikan langsung perpanjangan satu tahun. Jadi semuanya tiga tahun. Itu kontrak pertama. Nanti kalau mereka memang mau lanjut, kebanyakan lanjut sih, ya tinggal perpanjang kontrak di sana."* (Pengelola BLKLN "D01")[34]

31 Untuk contoh biaya penempatan CPMI yang mengikuti Program G to G dapat dilihat pada: https://bp2mi.go.id/uploads/gtgjepang/images/data_24-02-2022_Biaya_Penempatan_CPMI_Program_G_to_G_ke_Jepang_Batch_XVI.pdf

32 FGD dengan CPMI di BLKLN "D01", 14 November 2022.

33 FGD dengan CPMI di BLKLN "D01", 14 November 2022.

34 Wawancara, 14 November 2022

Para perempuan PMI yang akan memperpanjang kontrak biasanya akan diberi cuti terlebih dahulu untuk pulang ke Indonesia setelah kontraknya habis (setelah 2 tahun bekerja). Namun, ada pula PMI yang memperpanjang kontraknya tanpa pulang terlebih dahulu ke Indonesia.

> *"Biasanya dia dikasih cuti satu bulan untuk pulang. Jadi setelah habis kontrak kerjanya dua tahun, kalau mau perpanjang, perpanjang dulu. Nanti bisa cuti satu bulan. Ada juga yang nggak mau pulang"* (Pengelola BLKLN "D01")[35]

Pemantauan ini bahkan menemukan adanya perempuan CPMI yang pernah bekerja di negara tujuan (Hongkong) selama sepuluh tahun.

> *"Saya pake calling visa ya. Pake agensi sana (Hongkong). Kembali lagi ke majikan lama. Dulu kerja di dia itu sepuluh tahun, terus sekarang dia pengen saya (bekerja lagi)."* (CPMI 01/EX-PMI Hongkong, BLK D02)[36]

3.3. Praktek Penyelenggaraan Pelatihan

3.3.1. Kurikulum Pelatihan

Berdasarkan hasil pemantauan didapatkan bahwa BLKLN yang menyelenggarakan pelatihan bagi perempuan CPMI umumnya mempunyai kurikulum pelatihan berbasis kompetensi yang mereka selenggarakan. Kurikulum tersebut mengacu pada Standar Kompentensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang ditetapkan pemerintah melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan.[37] Dalam kurikulum tersebut secara terperinci diuraikan tujuan pelatihan dan materi pelajaran berdasarkan kelompok unit kompetensi dan unit non-kompetensi. Sebagai contoh, untuk jenis pekerjaan *House Keeper* (Pekerja Rumah Tangga) ke Malaysia dengan durasi pelatihan 200 jam pelajaran (@45 menit).

Berdasarkan kurikulum, tujuan pelatihan untuk pekerjaan tersebut adalah agar setelah mengikuti pelatihan ini peserta kompeten dalam: Membersihkan ruangan, pakaian dan

35 Wawancara, 14 November 2022

36 FGD dengan CPMI di BLKLN "D02", 14 November 2022.

37 Diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 313 tahun 2015 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Jasa Perorangan yang Melayani Rumah Tangga; Kegiatan yang Menghasilkan Barang dan Jasa oleh Rumah Tangga yang Digunakan Sendiri untuk Memenuhi Kebutuhan Golongan Pokok Jasa Perorangan yang Melayani Rumah Tangga Bidang Pekerjaan Domestik. Dalam perkembangannya, pada Desember 2022, Keputusan Menteri tersebut sudah diganti dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 239 Tahun 2022 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Aktivitas Rumah Tangga Sebagai Pemberi Kerja; Aktivitas Yang Menghasilkan Barang Dan Jasa Oleh Rumah Tangga Yang Digunakan Untuk Memenuhi Kebutuhan Sendiri Golongan Pokok Aktivitas Rumah Tangga Sebagai Pemberi Kerja Dari Personil Domestik Bidang Pekerjaan Domestik.

linen/ lena dengan menerapkan K3, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, menyiapkan dokumen berdasarkan standar yang ditentukan dan berkomunikasi dengan menggunakan bahasa negara penempatan.

Adapun kelompok unit kompetensi yang ditempuh mencakup 12 unit yaitu:

1. Membekali diri Tentang Kondisi Kerja dan Risiko Kerja
2. Menerapkan Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja
3. Membekali diri Tentang Remitensi
4. Membekali diri Tentang Dokumen dan Perlindungan
5. Melaksanakan Kerjasama di Lingkungan Kerja
6. Mengembangkan Kematangan Emosi dan Motivasi Kerja
7. Melakukan Komunikasi dengan Menggunakan Bahasa Negara Penempatan
8. Menerapkan Prinsip-Prinsip Dasar Pembersihan Lingkungan
9. Mengoperasikan Peralatan Pemberslh Membersihkan Ruang Keluarga dan Kamar Tidur
10. Membersihkan Kamar Mandi dan Fasilitas Toilet Membersihkan Area Masak
11. Mencuci Pakaian dan Linen/Lena
12. Menyetrika Pakaian dan Linen/Lena

Sedangkan kelompok unit non-kompetensi mencakup 2 unit yaitu: Fisik Mental Disiplin dan Kewirausahaan.

Ada pula BLKLN yang selain mengikuti kurikulum berdasarkan SKKNI, juga mempunyai kurikulum khusus berdasarkan kebutuhan pemberi kerja di negara tujuan, sesuai dengan jenis pekerjaan perempuan CPMI.

> *"Iya. Tapi kita juga ada kurikulumnya… Ada yang ikut SKKNI, ada yang kurikulum khusus dari negara tujuan. Jadikan masing-masing kadang majikan itu minta dilatih seperti ini, seperti perawatan lansia dan lain sebagainya. Kadang-kadang ada permintaan khusus. Kadang-kadang kita bikin sendiri… Terus juga yang SKKNI kita mengikuti. Untuk uji kompetensinya kita mengikuti standar SKKNI.." (*Pengelola BLKLN "D01")[38]

BLKLN tersebut mempunyai beberapa kurikulum yang terdiri dari kurikulum Konseling, kurikulum Jompo dan Bayi, kurikulum Tata Graha, Tata Boga, Bahasa Mandarin dan keahlian lain. Berikut perincian materi dari setiap kurikulum tersebut:

38 Wawancara, 14 November 2022

I. Kurikulum Konseling	II. Kurikulum Jompo dan Bayi	III. Kurikulum Tata Graha, Tata Boga, Bahasa Mandarin dan Keahlian Lain
A. PENGENALAN LINGKUNGAN TRAINING CENTRE MATERI 1. Peraturan di Training Centre 2. Pengenalan system / materi Pengajaran 3. Pengenalan Staff dan Pengajar di Training Centre	**A. MATERI JOMPO** - Kursi roda - Tongkat penyangga - Membantu manula BAB di tempat tidur - Memandikan manula di tempat tidur - Mengganti sprei dengan pasien di atas tempat tidur - Mengukur tekanan darah - Mengukur suhu badan - Sedot dahak - Member makan lewat selang - Senam pagi - CPR - Cara memberi obat - Perawatan pada pasien Stroke - Perawatan pada pasien Pikun - Perawatan pada pasien Diabetes - Perawatan pada pasien terpasang keteter	**A. TATA GRAHA:** - Membersihkan dan menata ruang tamu - Membersihkan dan menata ruang tidur - Membersihkan dan menata kamar mandi - Membersihkan seluruh ruangan menggunakan peralatan elektronik, seperti *vacuum cleaner,* dll. - Membersihkan dan merawat peralatan rumah tangga - Cara membuang sampah

B. PENGENALAN LINGKUNGAN KERJA

MATERI

1. Pengenalan TRADISI, BUDAYA, dan IKLIM di Negara tujuan
2. Cara menghadapi majikan dan keluarga
3. Pengetahuan untuk memahami keinginan majikan
4. Belajar lagu-lagu untuk menghibur Anak

B. MATERI BAYI :

- Memandikan bayi
- Mensterilkan botol susu
- Membuat susu
- Memberikan susu
- Menyendawakan bayi
- Menidurkan bayi

B. TATA BOGA

- Menata meja makan
- Membersihkan dan menata dapur
- Membersihkan dan merawat peralatan dapur
- Menggunakan dan merawat kompor gas
- Cara mengganti tabung gas
- Cara mencuci dan memotong sayuran
- Cara memotong daging
- Cara mensterilkan daging dan tulang
- Cara mencuci ikan
- Cara memasak
- Cara menghidangkan makanan
- Cara memotong buah
- Cara membuat jus

C. PEMBERIAN MOTIVASI KERJA

MATERI

1. Memotivasi kerja
2. Memnbangkitkan rasa percaya dim
3. Menepis keresahan menghadapi masa kerja
4. Fokus dan komit tetap teguh bertahan terhadap cita-cita
5. Mengatasi kejenuhan di tempat kerja (rumah majikan)

C. TATA BUSANA

- Langkah langkah mencuci
- Cara mencuci menggunakan mesin dan tangan
- Cara menyetrika
- Cara merawat pakaian
- Pengetalhuan menjahit, contoh: memasang kancing
- Cara merapikan pakaian dalam lemari
- Cara merawat sandal dan sepatu

D. PEMBERIAN TIPS UNTUK MENJADI TKW PROFESIONAL MATERI 1. Keujuran dan kepercayaan 2. Kedisiplinan 3. Kemampuan dan kecakapan 4. Ketekunan 5. Keramah tamahan 6 Keteguhan hati dan kemandirian 1. Kesopanan santunan 8. Keimanan dan ketakwaan 9. Kekeluargaan dan kesetiaan	**D. BAHASA MANDARIN** - Langkah langkah berbahasa mandarin - Kosa kata - Menyusun kalimat
E. PEMBENTUKAN SIKAP UNTUK MENJADI TKW PROFESIONAL MATERI 1 Cara bersikap terhadap majikan dan keluarganya 2. Tata krama (menjawab telepon, menerima tamu, dll) 3. Kebersihan dan kerapihan 4 Kecepatan kerja 5. Bersikap aktif 6 Ketelitian kerja 7. Kemampuan kerja di bawah tekanan 8. Kemampuan dalam mengatasi masalah 9. Kesabaran 10 Mental kerja ulet	**E. KEAHLIAN LAIN** - Karakter Building: Kejujuran, sopan santun, ketelitian

Walaupun sudah memiliki kurikulum pelatihan, namun pada penerapannya para BLKLN swasta melakukan penyesuaian dari kurikulum yang ada. Hal ini dilakukan, karena menurut mereka, tidak semua materi yang termuat dalam kurikulum sama dengan kenyataan dan pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan PMI di negara tujuan. Seperti yang disampaikan oleh BLKLN berikut ini:

> *"Kurikulumnya ada. Tapi kalau, seperti kita sekolah pakai kurikulum tapi di dunia sebetulnya, nah itu beda haha…Tidak sepenuhnya yang di kurikulum ini sama yang di dunia nyata"* (Pengelola BLK "L01")[39]

Penyesuaian materi yang dilakukan oleh pihak BLKLN umumnya difokuskan pada keterampilan yang betul-betul diminta atau dibutuhkan pemberi kerja di negara tujuan.

> *"…Kami lebih ke arah gini, Oke dia nanti dapat majikan apa. Misal untuk jaga bayi. Kami akan konsenkan dia untuk jaga bayi. Mulai dari kasih makan bayi bagaimana, mandiin bayi bagaimana… Oh dia jaga jompo. Nah saya tes. Coba ah kalau saya jadi jomponya. Angkat ini bagaimana, bisa ga? Pegangnya bagian mana?...Jadi betul betul kerjanya dia ini yang kami fokuskan."*(Pengelola BLK "L01")[40]

Bahkan, pemantauan ini menemukan salah satu BLKLN yang menyatakan bahwa banyak materi dari kurikulum yang pada kenyataannya tidak akan terpakai oleh perempuan PMI ketika bekerja di negara tujuan. Beberapa materi dari kurikulum yang tidak terpakai tersebut antara lain *bed sheets*, tata boga, dan tata graha.

> *"Oh nggak. Nggak kepake! Nggak kepake… Kalau ujian, anak-anak praktik kayak beresin kasur kayak di hotel, itu nggak kepake. Dari dulu sampe sekarang, ujian bed sheets itu nggak kepake…Jadi anak-anak ini kerja, apa yang sudah di sana, kita komunikasi. Jadi apa yang diujianin itu nggak kepake. Paling apa, masak. Vacuum cleaner ya bisa lah. Cuma gitu aja. Bed sheets, tata boga, itu nggak kepake. Walaupun ada kurikulum itu, nggak kepake. Yang penting mereka kerja. Ngepel, nyapu, rumah bersih. Mereka mintanya itu majikan."* (Direktur BLK "D02")[41]

Sedangkan BPVP Lombok Timur menggunakan kurikulum sesuai panduan dari Kemenaker, dan dapat dilihat pada link website *proglat.kemnaker.go.id* .[42] Seperti disampaikan pengelola BPVP Lombok Timur berikut ini:

> *"Kalau kurikulumnya kita mengacu pada Kemnaker, ada di (website) proglat.kemnaker.go.id…."*. (Pengelola BPVP Lombok Timur)[43]

39 Wawancara. 29 September 2022

40 Wawancara. 29 September 2022

41 Wawancara, 14 November 2022.

42 Untuk contoh materi pelatihan pengasuh orang tua dengan standar SKKNI dapat dilihat pada link: https://proglat.kemnaker.go.id/competency-units?vocational=dd19b396-d0fa-4e2f-8144-b3c3fdfb474a&page=1&sub_vocational=d87af2df-ecdb-4626-81a4-cffca126e888&type=skkni

43 Wawancara, 30 September 2022.

3.3.2. Fasilitas di BLKLN

3.3.2.1. Wilayah NTB

Kondisi Umum Fasilitas di BLKLN

Gedung BLK "L01" merupakan bekas pabrik sehingga memiliki ruangan-ruangan yang luas. Kondisi gedung asrama terlihat kurang bersih baik dinding dan lantainya serta pengap. Atap gedung banyak yang sudah bocor, dan beberapa titik di area asrama sudah dimakan rayap sehingga terlihat rapuh.



Foto 4 - Atap sebuah BLKLN yang sudah bocor

BKLN "L01" memiliki fasilitas 1 ruang praktik, 1 ruang pelatihan kelas, 2 ruang tidur, 1 ruang santai yang seluas 4x5 m^2 dilengkapi dengan karpet plastik dan 1 TV ukuran 31 inch, 2 ruang makan, 1 dapur, 20 kamar mandi, 2 ruang mencuci dan menjemur, dan 1 ruang penyimpanan yang digunakan untuk menyimpan bahan-bahan masakan. BLKLN "L01" menyediakan 2 saung yang dapat digunakan para perempuan CPMI untuk menerima kunjungan dari luar, termasuk suami atau keluarga mereka. Satu hal yang tidak ditemukan di BLKLN lain adalah bahwa BKLN "L01" juga menyediakan satu "bilik asmara" untuk memfasilitasi kebutuhan perempuan CPMI yang telah bersuami yang bisa digunakan saat hari kunjungan.

Tidak begitu berbeda, gedung kompleks BLKLN "L02" memiliki satu 1 kantor, 1 dapur, 1 ruang pelatihan, 6 asrama, 2 ruang gudang yang tidak terurus, serta halaman yang cukup luas. Halaman luas tersebut biasanya digunakan untuk aktivitas olahraga bersama dan juga dengan terdapatnya 3 saung dan beberapa meja dan kursi, halaman digunakan oleh perempuan CPMI untuk menerima kunjungan dari luar asrama (keluarga, suami, dll).

Di sisi lain, kondisi fasilitas fisik BPVP Lombok Timur sangat berbeda dari 2 BLK sebelumnya. BPVP Lombok Timur berdiri dengan kondisi gedung baru 3 tingkat di area seluas 13 hektar (ha) yang dibangun khusus untuk pendidikan vokasi. Gedung BPVP Lombok Timur dilengkapi fasilitas ruang tempat pelatihan dengan replikasi sesuai tempat kerja, seperti ruang dapur yang luas dan lengkap dengan peralatan modern, café dengan peralatan membuat kopi bagi barista, dan ruang-ruang yang di-*setting* seperti kamar hotel. Halaman yang luas juga diperuntukkan pelatihan pertanian dan perkebunan. Selain ruang pelatihan, gedung BPVP Lombok Timur juga dilengkapi gedung asrama yang menyediakan ruang-ruang tidur yang diperuntukkan bagi 4 orang per kamar. Asrama laki-laki dan perempuan ditempatkan berbeda lantai, yaitu untuk laki-laki terletak di lantai 1 dan perempuan di lantai 2.

Ruang tidur

BLKLN "L01" memiliki dua ruang tidur yang masing-masing dapat diisi maksimal 16 orang perempuan CPMI dengan luas ruangan 7x7 m^2 tanpa sekat dan lantai kamar bersemen yang dilapisi karpet vinyl. Tiap kamar hanya memiliki satu stop kontak yang digunakan bersama oleh perempuan CPMI dengan kabel sambungan, terdapat satu kipas angin berdiri ukuran 18 inch di pojok kamar, satu kipas angin gantung dan satu lampu panjang di tengah ruangan. Terdapat lemari dua pintu yang digunakan perempuan CPMI untuk menyimpan pakaian yang berdasarkan informasi didapat penggunaannya 1 pintu lemari digunakan 1 perempuan CPMI yang berarti 1 lemari untuk dua orang. Namun, jumlah lemari yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah perempuan CPMI yang ada, sehingga kemungkinan 2 atau lebih perempuan CPMI berbagi lemari yang sama.

BLKLN "L02" memiliki 6 ruang asrama. Saat pemantauan dilakukan, dari 6 ruang asrama tersebut, hanya 2 yang digunakan. Sedangkan 4 yang lainnya tidak digunakan, dan dalam kondisi kotor dan tidak terawat. Satu ruang kamar asrama bisa digunakan hingga 16 perempuan CPMI dengan ruangan berlantai keramik dan tanpa sekat dengan luas yang variatif dari 5x5 m^2 hingga 2 kali lipatnya. Di dalam ruang kamar terdapat tempat tidur kayu bertingkat dua dengan ukuran kasur busa 200 x 120 cm. Beberapa kain sprei yang digunakan terlihat tidak layak pakai. Ruang tidur tanpa sekat ini memiliki lemari-lemari yang semuanya fungsional, tidak ada lemari yang tidak terpakai di dalam ruangan. Di dalam kamar terdapat 1 kipas angin gantung yang diletakkan di tengah ruangan.

Sedangkan ruang tidur di BPVP Lombok Timur luasnya 4x4 m dengan fasilitas kamar mandi di dalam yang sudah modern dengan *shower*, closet duduk dan wastafel, 2 lemari kecil, 1 meja belajar, serta 2 tempat tidur besi yang bertingkat yang ditujukan untuk penggunaan 4 orang.

Kamar mandi

Kamar mandi menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam asrama/penampungan. Kamar mandi di BPVP Lombok Timur yang sudah disinggung sebelumnya mudah diakses karena berada di dalam kamar asrama dengan luas yang cukup ukuran 1,5x1,5 m^2. Dalam hal perawatan dan kebersihannya, di BPVP Lombok Timur, perempuan CPMI memiliki kewajiban membersihkan kamar mandi di kamar asrama mereka masing-masing.

Hal yang berbeda dari BPVP Lombok Timur, kamar mandi di BLKLN "L01" dan BLKLN "L02" terletak di luar kamar tidur. BLKLN "L01" sendiri memiliki 20 kamar mandi yang berada di dalam gedung dan mudah diakses. Namun, dari 20 kamar mandi yang ada, hanya 14 kamar mandi yang bisa digunakan (13 kamar mandiuntuk perempuan CPMI dan 1 kamar mandi staf/instruktur BLK) dan sisanya (6 kamar mandi) semua dalam kondisi kotor, rusak, dan/atau tidak dapat digunakan sama sekali. Setiap kamar mandi berukuran 1x1 m^2 dengan satu kloset jongkok dan 1 bak kecil serta plafon terbuat dari spandex ini dalam keadaan cukup bersih. Sedangkan bak dan lantai kamar mandi terlihat kusam dan berkerak. Setiap 1 pintu kamar mandi bisa digunakan untuk 1 sampai 2 orang perempuan CPMI dan merupakan kewajiban orang tersebut untuk kebersihannya. Namun, untuk kamar mandi khusus kepala staf/instruktur BLK yang telah disediakan 1 pintu, kewajiban membersihkan kamar mandi diberikan pada perempuan CPMI. Saat kunjungan, tim Komnas Perempuan mendapat informasi dari salah satu perempuan CPMI di BLKLN "L01", bahwa saat pertama kali menempati asrama, seluruh kamar mandi dalam kondisi kotor dan tidak layak. Para perempuan CPMI diwajibkan membersihkannya sendiri jika ingin menggunakan kamar mandi tersebut.

Kamar mandi di BLKLN "L02" berada di samping masing-masing ruang asrama. Namun pintunya sudah rusak sama sekali/daun pintu copot dan belum diperbaiki pengelola BLKLN. Kondisi kamar mandi pada 2 asrama lainnya, ada 1 kamar mandi di samping kamar dengan ukuran yang cukup tetapi tidak berfungsi sama sekali dan kondisi kamar mandi kotor dan tidak terawat, termasuk bak mandinya. Pada asrama lainnya yang tidak digunakan, ada 5 kamar mandi berderet yang terpisah dari asrama. Keseluruhan kamar mandi tersebut tidak terawat sama sekali dan tidak bisa digunakan. Untuk kewajiban membersihkan kamar mandi menjadi tanggung jawab perempuan CPMI yang berada di BLKLN sebagai bagian dari piket mereka.

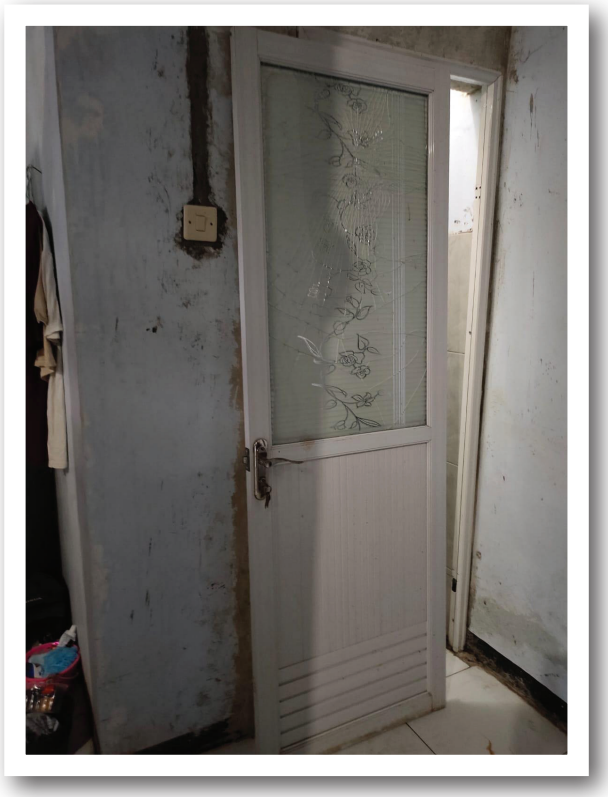


Foto 5 - Kondisi Kamar Mandi di sebuah BLKLN, dengan pintu yang copot dari engselnya

Ruang mencuci dan menjemur

Di BLKLN "L01" terdapat dua ruang mencuci yang terdiri atas ruangan besar dengan bak panjang yang seharusnya diisi air tetapi justru tidak berisikan air sehingga dalam kondisi kotor dan banyak sampah, kran air berderet seperti fasilitas ruang wudhu yang dilengkapi beberapa bak/ember untuk mencuci dengan tangan. Ada juga mesin cuci dua tabung dengan kondisi standar yang bisa digunakan, namun tanpa tutup mesin cuci. Ruang mencuci berlantai semen kasar dan kotor ini tidak memiliki pembuangan air yang layak karena pipa pembuangan dari mesin cuci tidak sampai ke saluran air kotor sehingga apabila perempuan CPMI mencuci, maka air akan membanjiri lantai dan harus dibersihkan oleh mereka. Seluruh fasilitas kebersihan asrama berada di ruangan laundry seperti sapu, pengki, dan sebagainya. Ruangan ini juga sekaligus digunakan sebagai gudang karena banyak barang tidak terpakai ditemukan di ruangan ini seperti kipas angin duduk yang sudah rusak, kardus dan meja rusak, dan lain sebagainya.

Sedangkan di BLKLN "L02" tidak ada area khusus mencuci dan tidak ditemukan fasilitas mesin cuci. Di BLKLN ini hanya terdapat area menjemur di depan halaman gudang yang tidak terpakai dan di lantai 2 asrama bertingkat yang belum digunakan.

Persediaan air

Persediaan air dalam ketiga BLK, yaitu BLKLN "L01", BPVB Lombok Timur, dan BLKLN "L02" cukup dengan aliran air lancar untuk kebutuhan MCK dan kondisi air tersebut jernih dan tidak berbau. Namun dalam BLKLN "L02" di asrama yang tidak digunakan, air sama sekali tidak mengalir.

Ruang makan

Kondisi ruang makan di BLKLN "L01" berada di antara 2 kamar asrama dengan ruangan luas dilengkapi meja panjang dan bangku panjang yang memadai, berlantai semen yang baru dibersihkan dengan kondisi bangunan yang sudah tua. Alat makan lengkap diletakkan di ruang dapur. Ruangan dapur di BLKLN "L01" seluas 4x5 m2 dengan meja-meja yang terdapat 3 kompor gas dan 1 tungku di atasnya. Terdapat 2 buah lemari piring kaca aluminium bertutup, dengan 2 dan 3 pintu, serta 2 rak piring besi tanpa tutup. Ruangan yang dilengkapi 1 kipas angin gantung di tengah ruangan memiliki 4 wastafel/saluran pembuangan air di dapur, di antaranya 2 wastafel menggenang dan 1 wastafel yang airnya terus menetes meski telah ditutup. Terdapat kebocoran dari atas ruang dapur, sehingga saat hujan turun harus ditampung dengan ember.

Jadwal makan dan minum di BLKLN "L01" adalah 3 kali sehari dengan daftar menu harian yang terjadwal. Jadwal menu dibuat oleh BLK dan bahannya sudah dibeli oleh BLK. Sedangkan yang memasak adalah perempuan CPMI dengan mengikuti jadwal piket masing-masing. Menu makan mereka terdiri dari dua jenis, yaitu sayur mayur dan protein. Jenis protein yang diberikan berupa protein nabati seperti tempe atau tahu, dan sesekali protein hewani yaitu ikan dan telur. Biasanya menu untuk makan sehari-hari berbeda dengan menu saat pelatihan memasak. Namun, ada beberapa menu pelatihan yang juga diterapkan di dalam daftar menu, yaitu nasi goreng, capcay, dan mie goreng ala Tionghoa. Masakan tersebut untuk dinikmati sesama perempuan CPMI. Sementara untuk makanan para staf BLKLN dimasak oleh petugas dapur yang dipekerjakan BLK.

Kondisi serupa ditemukan di BLKLN "L02", ruang makan yang menyatu dengan ruangan dapur yang seluas 4x5 m2 dengan 1 wastafel dan 1 kompor gas 2 tungku ini menyediakan 1 meja kayu sedang dengan 4 kursi. Ketika waktu makan tiba, para perempuan CPMI tidak duduk di kursi melainkan duduk di lantai keramik tanpa alas. Apabila dalam kondisi banyak perempuan CPMI, maka yang tidak mendapatkan ruang duduk di ruangan, akan duduk di tangga-tangga sekitar ruangan untuk makan. Seluruh perempuan CPMI harus makan di dalam ruangan atau sekitar ruangan. Dalam ruangan dapur terdapat 1 rak piring besi tanpa tutup dengan piring-piring plastik, gelas kaca dan alat makan lengkap, 1 kulkas

yang tidak layak karena 1 pintunya sudah rusak, ventilasi yang cukup tetapi dinding dapur yang sudah lusuh dan berjamur. Untuk kebersihan ruang dapur dan penyediaan makanan menjadi tanggung jawab perempuan CPMI yang piket di dapur yang mencakup kebersihan dapur dan memasak. Jadwal makan di BLKLN "L02" adalah 3 kali sehari, di mana makanan dimasak oleh CPMI sesuai jadwal piketnya. Variasi menu dibebaskan dengan bahan mentah yang telah disediakan oleh BLK yaitu dengan dua jenis menu makanan yaitu sayur mayur dan protein, baik protein nabati seperti tempe dan tahu dan protein hewani seperti ikan dan telur.

Sedangkan keadaan BPVP Lombok Timur sangat berbeda dengan BLKLN "L01" dan BLKLN "L02", sistem makanan dan minuman di sini sudah tersedia sebanyak 3 kali sehari dengan ruang makan berupa bangunan dengan aula besar yang berisikan meja dan kursi berkapasitas besar, tanpa dilengkapi ruangan dapur.

Ruang penyimpanan

Di BLKLN "L01", bahan-bahan dapur, termasuk kulkas, berada di ruang penyimpanan. Kondisi ruangannya kotor dan tidak terawat. Terdapat 2 kulkas yaitu kulkas 1 pintu dan kulkas 2 pintu, di mana yang bisa digunakan hanya kulkas 2 pintu, itupun dalam kondisi kotor dan kurang terawat. Sedangkan di BLKLN "L02" terdapat 2 ruangan yang berisikan barang-barang pelatihan seperti tempat tidur bayi dll. Tampaknya ruangan tersebut dijadikan ruang penyimpanan selama masa pandemi Covid 19. Kedua ruangan ini tidak terawat dan kotor, termasuk juga alat-alat yang berada di dalamnya.

Pelayanan, fasilitas, dan petugas Kesehatan

BLKLN "L01" tidak menyediakan dokter dan tenaga kesehatan di dalam BLKLN, namun menyediakan obat-obatan dasar untuk para perempuan CPMI yang mengalami gangguan kesehatan ringan. Jika mereka mengalami sakit dan tidak tertangani oleh obat-obatan dasar, maka ia akan dibawa ke puskesmas dan biayanya ditanggung oleh BLK. Jika kondisinya bertambah parah, akan dibawa ke RS dan biaya ditanggung oleh jaminan sosial milik perempuan CPMI sendiri. Namun, jika ada dana yang tidak ditanggung jaminan sosial tersebut, maka akan ditanggung BLK.

Begitu juga di BLK "L02", Tenaga dokter dan psikolog tidak ada yang *standby* di dalam area BLK. Bahkan, mereka pun tidak menyediakan obat-obatan dasar di BLK. Jika para perempuan CPMI sakit, akan disarankan untuk membeli obat yang dibutuhkan. Jika tidak tertangani oleh obat-obatan dasar, maka dibawa ke puskesmas. Jika bertambah parah, akan dibawa ke RS. Seluruh biaya akan ditanggung oleh P3MI yang membawa perempuan

CPMI tersebut dengan skema *reimbursement* (BLK akan membayar dahulu lalu digantikan biaya yang keluar oleh P3MI). Berbeda dengan 2 BLKLN sebelumnya, di BPVP Lombok Timur, terdapat klinik kesehatan 24 jam yang dapat diakses oleh para perempuan CPMI jika mengalami masalah kesehatan.



Foto 6 - Klinik 24 jam di BPVP Lombok Timur

Fasilitas ibadah

Ruang ibadah di BLKLN secara khusus tidak disediakan di BLKLN "L01". Namun para perempuan CPMI (khususnya muslim) memanfaatkan sebuah ruangan di depan ruang tidur seluas 2x3 m^2 yang digunakan menjadi ruang ibadah. Di BLKLN "L02", terdapat 1 ruang mushola, yang bisa digunakan untuk ibadah sholat bersama. Seluruh perempuan CPMI muslim wajib Shalat berjamaah, minimal pada saat Subuh, magrib, isya. Shalat berjamaah dilakukan dengan seorang imam yang adalah petugas keamanan di BLK. Sementara di BPVP Lombok Timur, tersedia sebuah mushola yang cukup besar yang bisa digunakan oleh para peserta pelatihan, termasuk ibadah Shalat Jumat.



Foto 7 - Sebuah ruangan di sebuah BLKLN yang digunakan menjadi ruang ibadah CPMI

Larangan Membawa Anak

Peraturan pada 2 (dua) BLKLN dan BPVP di Provinsi NTB yang dikunjungi, semuanya tidak memperbolehkan CPMI baik perempuan dan laki-laki untuk membawa keluarga/relasi menginap, termasuk membawa anak selama proses pelatihan.

Ruang pelatihan

Ruang yang digunakan sebagai tempat pelatihan di BLKLN "L01" berukuran sekitar 4x4 m^2. Ruangan tersebut berlantai karpet plastik dengan ventilasi kurang baik dan penerangan yang minim. Adapun alat-alat pelatihan yang digunakan berupa tempat tidur dan spring beda, tempat tidur bayi, kursi anak-anak, kursi dorong untuk bayi, meja setrika, kursi roda.

Sedangkan di BLKLN "L02", ruang pelatihan juga berukuran sekitar 4x4 m^2 dengan dilengkap kursi meja bahan besi yang menyatu (kursi belajar). Ruang pelatihan berlantai keramik. Ruang pelatihan tampak kurang terawat, kotor, dan kondisi dindingnya banyak yang berjamur.

Berbeda dengan kedua BLKLN di atas, Ruang tempat pelatihan BPVP Lombok Timur tampak bersih, dengan replikasi sesuai dengan tempat kerja sesungguhnya. Misalnya, terdapat dapur yang luas dan lengkap dengan peralatan modern, café dengan peralatan membuat kopi bagi barista, ruang-ruang yang diseting seperti kamar hotel, dll.

Perlengkapan belajar dan kebutuhan personal perempuan CPMI

Hasil pemantauan menemukan 2 BLKLN swasta maupun BPVP di Provinsi NTB menyediakan perlengkapan pelatihan (buku, alat tulis, dll) untuk para perempuan CPMI. Selain itu, ada juga BLKLN swasta di Provinsi NTB yang memfasilitasi kebutuhan personal perempuan CPMI (seperti sabun, pembalut, obat-obatan, dll) yaitu BLKLN "L01". Sedangkan BLKLN swasta "L02" tidak menyediakan kebutuhan personal tersebut, namun di sana terdapat lapak sederhana yang menjual makanan kecil dan barang-barang lain untuk memenuhi kebutuhan para perempuan CPMI yang tinggal disana.

3.3.2.2. Wilayah Jawa Barat

Kondisi Umum dan Fasilitas di BLKLN

BLK "D01" memiliki 1 ruang kantor, 1 gedung bertingkat khusus kelas pelatihan (3 kelas di lantai 1 dan 3 kelas di lantai 2),1 asrama bertingkat dua dengan 4 kamar besar dan 1 ruang santai di setiap lantai, 1 dapur besar yang menyatu dengan gudang makanan dan ruang makan, 1 halaman di tengah area yang biasa digunakan untuk olahraga bersama, 1 mushola, 1 area untuk menjemur dan mencuci pakaian yang letaknya berdekatan dengan WC, kamar mandi, dan tempat berwudhu. Ruang Kantor BLK berada di luar area gedung BLK, letaknya menyatu dengan gedung kantor P3MI "D01". Selain itu, di BLK "D01" terdapat ruang isolasi khusus bagi perempuan CPMI yang akan berangkat dalam beberapa hari. Ruang tersebut disetting dan dilengkapi sedemikian rupa agar mirip dengan situasi di rumah pemberi kerja.



Foto 8 - Ruang isolasi khusus di sebuah BLKLN, khusus untuk CPMI yang akan berangkat ke luar negeri dalam waktu dekat

Sementara itu, BLK "D02" memiliki 1 ruang kantor, 2 (dua) ruangan yang dijadikan asrama termasuk ruangan santai yang memiliki 1 TV, dan 1 dapur yang menyatu dengan ruang makan. Juga terdapat tempat menjemur dan mencuci pakaian yang lokasinya berdekatan dengan WC dan kamar mandi. Ruang kantor BLKLN "D02" luasnya sekitar 2x3 m^2. Di dalamnya terdapat 1 meja kerja dan kursi kerja, seperangkat meja dan kursi tamu dan kamar mandi. Kantor ini juga biasa digunakan jika ada kunjungan atau tamu. Tepat di samping ruang kantor, terdapat ruang isolasi yang diperuntukkan untuk isolasi perempuan CPMI/ex PMI yang terpapar Covid-19. Menurut pengelola BLKLN, memang pernah ada 1 perempuan CPMI/ex PMI yang pernah terpapar covid. Berbeda dengan fasilitas di BLKLN lain, di BLKLN "D02" tidak ada ruang khusus untuk pelatihan, baik ruang kelas teori maupun ruang praktek.

Ruang tidur

BLK LN "D01" memiliki 8 ruang tidur, letaknya di dalam asrama yang bertingkat dua. Di masing-masing lantai terdapat 4 ruang tidur berlantai keramik dan 1 ruang santai. Tidak semua kamar tidur di sana mempunyai jendela. Kamar yang dikunjungi berukuran sekitar 3 x 4 m^2 tanpa sekat. Di sana terdapat 3 buah tempat tidur (ranjang) besi bertingkat 2, berukuran 200x120 cm, dengan dilengkapi dengan 6 buah kasur busa dan sprei berwarna biru. Dalam satu kamar, terdapat 1 buah stop kontak alat elektronik, dan digunakan secara bersama oleh para perempuan CPMI di dalam kamar dengan menggunakan kabel stop kontak sambungan. Sementara, loker untuk barang-barang mereka, termasuk pakaian, berada di luar kamar namun tetap dalam ruang asrama yang sama. Loker tersebut terbuat dari besi dan 1 kotak loker digunakan untuk 1 orang. Di ruang santai lantai asrama, tampak sebuah TV dimana para perempuan CPMI biasanya dapat menonton TV pada saat malam hari sebelum waktu tidur mereka.

Sedangkan di BLKLN "D02", salah satu kamar asrama yang dikunjungi Komnas Perempuan luasnya sekitar 10 x 5 m^2 tanpa sekat, dengan lantai keramik putih dan mempunyai 6 jendela kaca bergorden (tertutup), baik dengan kaca datar dan kaca nako. Salah satu jendela tampak sudah pecah dan ditutupi dengan kertas kado bergambar bunga merah. Di kamar tersebut terdapat 8 tempat tidur besi bertingkat 2, berukuran masing-masing 200x120 cm, dengan kasur busa dan sprei berwarna beda-beda. Selain itu ada juga 3 buah kasur busa berukuran 200x120 yang diletakkan di lantai. Salah satu tempat tidur, tingkat atasnya tampak kosong dan tidak berkasur. Di sana terletak 3 buah ember yang digunakan untuk menampung air hujan jika terjadi kebocoran. Pada plafon atap tersebut terlihat warna coklat bekas rembesan air. Dalam kamar tidur tersebut, terdapat lemari

kecil berisi barang-barang perempuan CPMI, 1 meja dan 2 kursi kayu dan juga terdapat koper-koper milik mereka. Kamar tersebut tampak tidak dilengkapi lemari pakaian yang memadai untuk menyimpan pakaian. Di kamar tersebut tersedia beberapa buah stop kontak alat elektronik, dan digunakan secara bersama oleh perempuan CPMI di dalam kamar dengan menggunakan kabel stop kontak sambungan. Secara umum, ruang tidur untuk para perempuan CPMI di BLK ini mempunyai penerangan yang minim karena hanya diterangi beberapa lampu bohlam putih.



Foto 9 - Ember untuk menampung air dari atap yang bocor di ruang tidur salah satu BLKLN

Toilet atau Kamar Mandi

BLKLN "D01" mempunyai 10 WC yang masing-masing berukuran 1 x 1 m^2, dengan model kloset jongkok. Beberapa WC sudah tidak berpintu. Selain itu, beberapa WC memiliki keran air yang sudah rusak, sehingga para perempuan CPMI harus mengambil air dengan ember dari luar WC. BLKLN "D01" memiliki sekitar 20 kamar mandi yang masing masing berukuran 1x1 m^2. Saat kunjungan, kondisi kamar mandi dan WC cukup bersih, seperti baru dibersihkan, dengan seluruh lantai di sekitar kamar mandi terlihat masih basah.



Foto 10 - Kondisi kamar mandi di sebuah BLKLN, beberapa di antaranya tanpa pintu

Di BLKLN "D02" terdapat 8 kamar mandi berukuran sekitar 1,5 x 1,5 m^2, yang digabung dengan WC dengan model kloset jongkok, dengan dilengkapi keran air yang berfungsi dengan baik. Semua kamar mandi dilengkapi dengan pintu, namun ada beberapa pintu yang tampak sudah rusak.

Ruang Mencuci dan Menjemur

Di BLK "D01" terdapat 1 area terbuka yang digunakan untuk wudhu dan mencuci pakaian (beratap rendah), serta menjemur (tanpa atap). Namun, tidak terlihat adanya ruang khusus untuk menyetrika. Area mencuci terdiri atas keran air berderet, sekaligus difungsikan untuk berwudhu. Mencuci hanya dilakukan dengan tangan. Tidak ada fasilitas mesin cuci. Lantai area mencuci menggunakan semen kasar (plur). Sedangkan area menjemur pakaian berupa kayu-kayu panjang yang dipasang di bagian atas. Secara umum, pembuangan air di area tersebut terlihat lancar, tidak menggenang, dan tidak berbau.

Sedangkan di BLKLN "D02" area untuk mencuci pakaian dan menjemur terletak dekat kamar mandi. Di sana terdapat 1 mesin cuci 2 tabung serta tempat menjemur pakaian dengan menggunakan tali tambang. Pembuangan air di area ini lancar, tidak menggenang dan tidak berbau. Sama dengan di BLKLN "D01", di BLKLN "D02" tidak terlihat adanya ruang khusus untuk menyetrika pakaian.

Persediaan air

Persediaan air di BLK "D01" cukup baik dengan aliran air lancar untuk kebutuhan MCK dan kondisi air tersebut jernih dan tidak berbau. Begitu pula di BLKLN "D02", persediaan airnya cukup untuk kebutuhan MCK, dengan kondisi air yang jernih dan tidak berbau.

Ruang makan

Ruang makan di BLK "D01" letaknya menyatu dengan dapur dan gudang penyimpanan bahan makanan. Ruang makan tersebut berukuran sekitar 5 x 2 m^2. Ruang tersebut berlantai keramik putih dengan dilengkapi 3 meja makan panjang dan kursi plastik tanpa sandaran (kursi "bakso"), serta peralatan makan yang lengkap. Ruang makan tersebut mempunyai jendelan dan dilengkapi dengan kipas angin gantung. Sedangkan di BLKLN "D02", ruang makan letaknya terpisah dengan dapur dan tempat penyimpanan bahan makanan. Ruang makan di BLK ini bentuknya memanjang berukuran sekitar 6 x 2 m^2, berlantai keramik berwarna krem kecoklatan. Di ruang makan tersebut terdapat 3 meja panjang dan kursi plastik dengan sandaran, serta peralatan makan lengkap.

Ruang dapur

BLKLN "D01" mempunyai ruang dapur berukuran 4 x 2 m^2. Di dalamnya terdapat 3 buah kompor, yang terdiri dari 2 kompor gas 2 tungku dan 1 kompor tungku khusus memasak air panas. Di ruang dapur juga terdapat lemari dapur (lemari tempel) untuk meletakkan alat-alat dapur, dan juga terdapat dispenser air isi ulang. Untuk mencuci alat masak tidak dilakukan di ruang dapur, melainkan di dekat keran air yang biasa dilakukan untuk berwudhu.

Sementara BLKLN "D02" mempunyai ruang dapur berukuran 3 x 3 m^2, berlantai keramik motif, di mana terdapat beberapa keramik lantai yang sudah pecah. Di ruang dapur terdapat 2 kompor gas 2 tungku yang terletak pada meja rendah terbuat dari beton berkeramik menempel tembok dapur. Meja rendah ini terdapat pada 2 sisi tembok dapur dan menjadi tempat untuk menaruh peralatan dapur lain selain kompor, yaitu termos, rak bumbu, tempat makanan, dll. Saat dikunjungi dapur dalam keadaan bersih, alat-alat dapur tertata rapi, petugas yang memasak menggunakan penutup kepala plastik, masker, dan sarung tangan karet. Sama dengan di BLKLN "D01", untuk mencuci alat masak dilakukan di luar area dapur. Di BLKLN ini, semua CPMI yang makan diwajibkan mencuci piring dan gelas yang dipakainya.

Makanan dan minuman

BLKLN "D01" dan BLK "D02" sama-sama menyediakan makan 3 kali sehari dengan daftar menu harian yang terjadwal baik dalam hal waktu dan menunya. Di 2 BLKN ini diberlakukan jadwal piket memasak bagi kelompok perempuan CPMI dengan daftar menu yang sudah ditentukan tersebut. Jadwal menu di BLK "D01" dibuat oleh BLK dan bahannya sudah dibeli oleh pihak BLK. Sementara di BLK D02 jadwal menu dibuat oleh P3MI D02, namun bahan masak dibeli oleh kelompok perempuan CPMI yang piket, langsung di pasar dekat lokasi BLK. Makanan hasil masakan para perempuan CPMI di kedua BLK tersebut, selain dinikmati oleh semua CPMI, juga dinikmati oleh para staf dan pimpinan di BLK.

Sedangkan untuk minum, di dua BLKLN ini menggunakan isi ulang, baik dalam dispenser (galon) atau air minum kemasan. Di BLK D02, terlihat sebuah dispenser, tetapi tidak tersedia galon di atasnya. Namun, terlihat ada beberapa dus berisikan air minum kemasan gelas.

Ruang penyimpanan

Di BLKLN "D01", bahan-bahan dapur, termasuk kulkas, terletak di ruang penyimpanan. Kondisi ruangan penyimpanan tersebut kotor dan tidak terawat. Di dalam ruangan tersebut terdapat sebuah kulkas 2 pintu dengan kondisi yang baik dan terawat. Sedangkan di BLKLN D02 tidak terdapat ruang penyimpanan khusus. bahan-bahan makanan, terletak di ruang makan, termasuk 1 kulkas dua pintu dengan kondisi yang baik dan terawat.

Pelayanan, fasilitas, dan petugas Kesehatan

Di BLKLN "D01" dan BLK D02 tidak terdapat klinik maupun tenaga dokter dan psikolog yang *standby* di dalam area BLK. Jika ada perempuan CPMI yang sakit di 2 BLK ini mengalami sakit dan tidak tertangani oleh obat-obatan dasar, maka akan didatangkan dokter mitra BLK dan biayanya ditanggung oleh pihak BLK. Jika bertambah parah, akan dibawa ke RS dan biaya ditanggung oleh BLK. Di 2 BLK ini tidak ada pemeriksaan kesehatan secara regular. Namun, pada masa pandemi, kedua BLK ini melakukan tes antigen ketika perempuan CPMI baru masuk ke dalam BLK dan melakukan tes PCR sebelum mereka berangkat ke negara penempatan.

Fasilitas ibadah

Di BLKLN "D01" terdapat ruang ibadah para perempuan CPMI beragama Islam (mushola) seluas 2x3 m^2. Sedangkan, ruangan ibadah untuk agama lain tidak ditemukan. Mushola

tersebut terletak berdekatan dengan area wudhu. Selain digunakan untuk ibadah, ruangan tersebut terkadang digunakan untuk beristirahat siang oleh para perempuan CPMI, saat jam istirahat. Berbeda dengan di BLKLN "D01", di BLKLN D02tidak terdapat ruang ibadah khusus, sehingga para perempuan CPMI/Ex PMI melakukan kegiatan ibadah di kamar asrama.

Membawa anak

BLKLN "D01" tidak memperbolehkan perempuan CPMI membawa keluarga/relasi menginap, termasuk membawa anak selama proses pelatihan. Begitupun BLKLN D02, mereka tidak memperbolehkan perempuan CPMI membawa keluarga/relasi menginap, termasuk selama proses menunggu penempatan/pemberangkatan.

Ruang pelatihan

BLKLN "D01" mempunyai sebuah gedung khusus berlantai dua, yang diperuntukan sebagai kelas pelatihan (3 kelas di lantai 1 dan 3 kelas di lantai 2). Masing-masing kelas berukuran sekitar 4x4 $m^{2.}$ Lantai bawah gedung tersebut digunakan untuk ruang pelatihan bahasa, dengan fasilitas meja kursi lipat, sebagaimana ruang kelas. Ruang kelas mempunyai jendela cukup luas. Selain itu, di dalam ruang kelas terdapat kipas angin berdiri (*standing fan*). Sedangkan lantai atas gedung pelatihan digunakan untuk ruang praktik *nursing home*, ruang bahasa khusus *listening* (laboratorium bahasa), dan ruang tata boga dan hidang.

Laboratorium bahasa dilengkapi dengan fasilitas meja dan kursi belajar dari kayu, serta *headphone*. Ruang praktik dilengkapi dengan tempat tidur besi (yang bisa dinaik-turunkan) dan kasur berukuran 120 x 200 cm, alat oksigen, kursi roda, fasilitas kesehatan untuk lansia, tempat tidur bayi, kursi anak-anak, kursi dorong untuk bayi. Sedangkan ruang tata boga dan hidang, berisikan 2 set kursi dan meja makan, pemanggang roti, blender, dispenser, bar kecil, kompor 1 tungku. Secara umum kondisi ruang praktek bersih dengan lantai keramik putih dan berjendela.

Perlengkapan belajar dan kebutuhan personal CPMI

Terkait fasilitasi perlengkapan belajar bagi CPMI, hasil pemantauan menemukan bahwa 2 BLKLN swasta di Jawa Barat menyediakan perlengkapan pelatihan (buku, alat tulis, dll) untuk para perempuan CPMI. Namun, 2 BLKLN swasta tersebut tidak memfasilitasi kebutuhan personal perempuan CPMI (seperti sabun, pembalut, obat-obatan, dll). Di area BLKLN "D01" terdapat kantin yang menjual berbagai kebutuhan pribadi para perempuan

CPMI. Sedangkan di area BLKLN "D02" tidak terdapat kantin/warung, tetapi tepat di depan gerbang (di luar area BLKLN) terdapat 1 warung kelontong milik warga sekitar.

3.3.3. Pelaksanaan Pelatihan

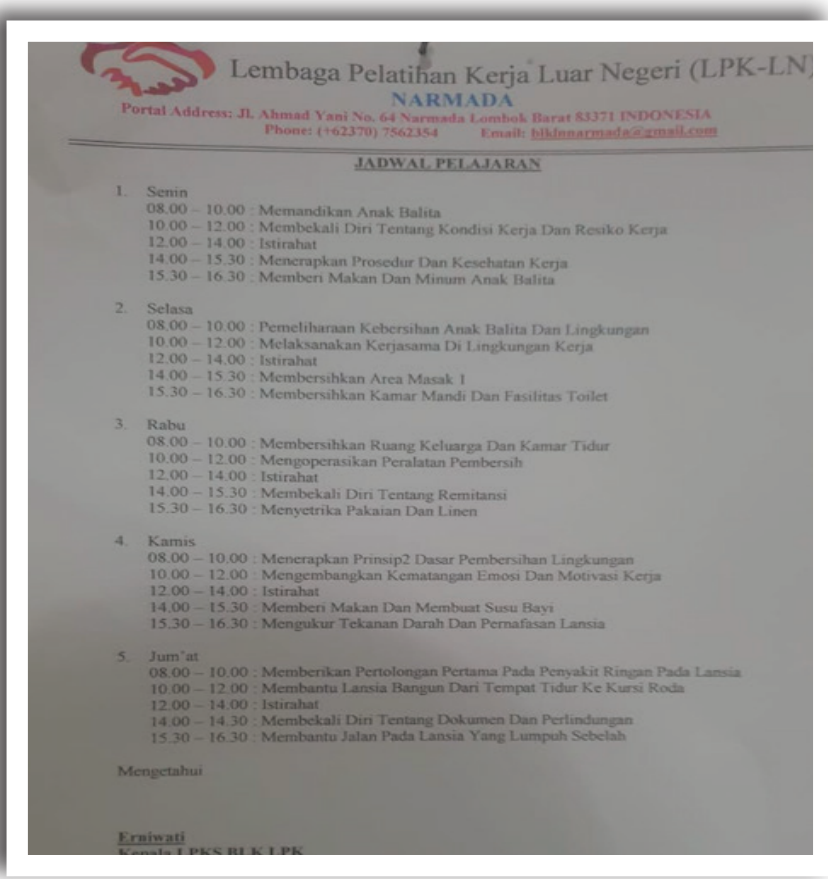
Pemantauan Komnas Perempuan menemukan bahwa dari 5 BLKLN maupun BPVP yang dikunjungi, 4 diantaranya melakukan pelatihan kepada para perempuan CPMI yang ditampung di sana. Sedangkan 1 BLKLN pada prakteknya tidak melakukan pelatihan terhadap perempuan CPMI.

Pelatihan di BLKLN "L01" berlangsung selama 20 hari (masa wajib belajar), namun para perempuan CPMI bisa tetap berada di BLK selama 3 bulan untuk mengikuti seluruh tahapan pra keberangkatan, hingga waktu keberangkatan mereka ke negara tujuan.

Berdasarkan pengakuan pengelolan BLKLN, pelatihan yang diberikan BLKLN "L01" mencakup keterampilan yang penting dimiliki PRT, dengan tujuan agar mereka bisa memahami dan mampu melakukan pekerjaan yang diminta pemberi kerja. Pelatihan yang diberikan, di antaranya:

- Bahasa melayu Malaysia
- Merawat anak-anak, termasuk menjadi baby sitter, dan lansia
- Memasak makanan dasar, termasuk makanan tionghoa (tim telur, steam ayam, capcay, dll)
- Menggunakan alat kebersihan seperti vacuum cleaner dan mesin cuci
- Menggunakan perangkat listrik di dapur seperti rice cooker dan kompor listrik.
- Menggunakan toilet duduk
- Menata tempat tidur
- Membersihkan kamar mandi
- Budaya dasar di negara penempatan.
- Kematangan emosi dan motivasi kerja

Setiap harinya, pelatihan berlangsung selama 160 menit, dengan jadwal waktu belajar antara jam 8.00 – 16.30. Seperti dapat dilihat di bawah ini:



Lembaga Pelatihan Kerja Luar Negeri (LPK-LN)
NARMADA
Portal Address: Jl. Ahmad Yani No. 64 Narmada Lombok Barat 83371 INDONESIA
Phone: (+62370) 7562354 Email: blklnnarmada@gmail.com

JADWAL PELAJARAN

1. Senin
   08.00 – 10.00 : Memandikan Anak Balita
   10.00 – 12.00 : Membekali Diri Tentang Kondisi Kerja Dan Resiko Kerja
   12.00 – 14.00 : Istirahat
   14.00 – 15.30 : Menerapkan Prosedur Dan Kesehatan Kerja
   15.30 – 16.30 : Memberi Makan Dan Minum Anak Balita

2. Selasa
   08.00 – 10.00 : Pemeliharaan Kebersihan Anak Balita Dan Lingkungan
   10.00 – 12.00 : Melaksanakan Kerjasama Di Lingkungan Kerja
   12.00 – 14.00 : Istirahat
   14.00 – 15.30 : Membersihkan Area Masak 1
   15.30 – 16.30 : Membersihkan Kamar Mandi Dan Fasilitas Toilet

3. Rabu
   08.00 – 10.00 : Membersihkan Ruang Keluarga Dan Kamar Tidur
   10.00 – 12.00 : Mengoperasikan Peralatan Pembersih
   12.00 – 14.00 : Istirahat
   14.00 – 15.30 : Membekali Diri Tentang Remitansi
   15.30 – 16.30 : Menyetrika Pakaian Dan Linen

4. Kamis
   08.00 – 10.00 : Menerapkan Prinsip2 Dasar Pembersihan Lingkungan
   10.00 – 12.00 : Mengembangkan Kematangan Emosi Dan Motivasi Kerja
   12.00 – 14.00 : Istirahat
   14.00 – 15.30 : Memberi Makan Dan Membuat Susu Bayi
   15.30 – 16.30 : Mengukur Tekanan Darah Dan Pernafasan Lansia

5. Jum'at
   08.00 – 10.00 : Memberikan Pertolongan Pertama Pada Penyakit Ringan Pada Lansia
   10.00 – 12.00 : Membantu Lansia Bangun Dari Tempat Tidur Ke Kursi Roda
   12.00 – 14.00 : Istirahat
   14.00 – 14.30 : Membekali Diri Tentang Dokumen Dan Perlindungan
   15.30 – 16.30 : Membantu Jalan Pada Lansia Yang Lumpuh Sebelah

Mengetahui

Erniwati

Foto 11 - Jadwal Pelajaran bagi CPMI di sebuah BLK

Namun dari pengakuan para perempuan CPMI di BLK tersebut diketahui bahwa dari materi di atas pada kenyatannya pelajaran 'Menggunakan Kompor Listrik' tidak dilakukan dan mereka pun tidak pernah ditunjukkan wujud barangnya seperti apa.

Selain materi pelatihan di atas, perempuan CPMI PRT di BLKLN "L01" juga diberi informasi tentang cara mengatur jadwal kegiatan selama bekerja sebagai PRT dengan memperhatikan kebutuhan pemberi kerja. Misalnya, jika mereka ingin beribadah, maka harus dipastikan jangan sampai mengganggu waktu bekerja mereka sehingga membuat pemberi kerja marah.

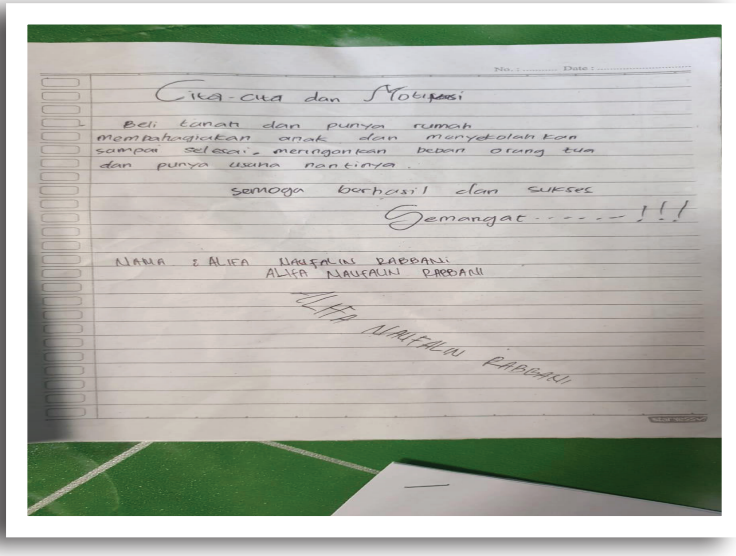


Foto 12 - Catatan seorang CPMI di sebuah BLKLN mengenai Motivasi Kerja

BLKLN "D01" juga melakukan kegiatan pelatihan bagi perempuan CPMI, berdasarkan kurikulum yang mengacu pada standar pemerintah (SKKNI) dan juga kurikulum tambahan yang mereka buat, di antaranya mencakup: kurikulum konseling, kurikulun jompo dan bayi, pendidikan dan pelatihan tata busana, tata graha, tata boga, dan bahasa mandarin.

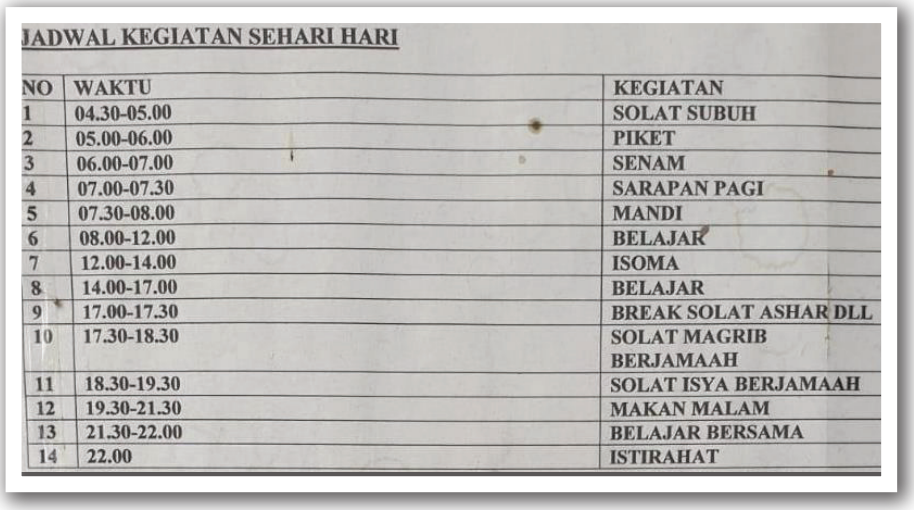
Pelatihan biasanya berlangsung dalam waktu 2 minggu hingga 1 bulan. Namun, sama dengan di BLKLN "L01", para perempuan CPMI biasanya berada di BLK ini selama 3 bulan. Pelatihan dilaksanakan sejak hari Senin hingga Jumat. Sedangkan pada hari Sabtu dan Minggu, mereka tidak ada jadwal pelatihan (libur). Kelas pelatihan dimulai dari pukul 08.00 – 11.30 WIB, lalu dilanjutkan lagi pada 12.30 – 16.00. Selain jadwal belajar di kelas, perempuan CPMI juga diberi jadwal belajar kelompok pada pukul 19.00 – 21.00 WIB.

Pelatihan yang diberikan di BLKLN "D01" difokuskan pada *Nursing home* dan *Caregiver*, dengan materi antara lain:

- Bahasa mandarin
- Merawat anak-anak, termasuk menjadi baby sitter, dan lansia
- Memasak makanan dasar, termasuk makanan Tionghoa (tim telur, steam ayam, capcay, dll)
- Menggunakan alat kebersihan seperti vacuum cleaner dan mesin cuci
- Menggunakan perangkat listrik di dapur seperti rice cooker, pemanggang roti, dan blender
- Menata tempat tidur untuk lansia

- Membersihkan kamar mandi
- Budaya dasar di negara penempatan.

Pihak pengelola BLK "L02" mengaku melakukan pelatihan dengan materi dari kurikulum berdasarkan panduan dari Kemenaker. Jam belajar Perempuan CPMI terjadwal antara pukul 8.00 hingga 17.00. Selain itu, perempuan CPMI juga dijadwalkan untuk melakukan belajar bersama pada malam hari antara pukul 21.30 hingga 22.00 sebelum tidur malam. Namun pada waktu kunjungan, para perempuan CPMI di sana mengaku baru mendapakan pelajaran Bahasa Mandarin, sementara jadwal pelatihan untuk kelas materi lain lainnya belum ada. Hal ini dikarenakan para perempuan CPMI yang ditemui di BLKLN tersebut baru tinggal di sana selama 1-2 minggu.



JADWAL KEGIATAN SEHARI HARI

NO	WAKTU	KEGIATAN
1	04.30-05.00	SOLAT SUBUH
2	05.00-06.00	PIKET
3	06.00-07.00	SENAM
4	07.00-07.30	SARAPAN PAGI
5	07.30-08.00	MANDI
6	08.00-12.00	BELAJAR
7	12.00-14.00	ISOMA
8	14.00-17.00	BELAJAR
9	17.00-17.30	BREAK SOLAT ASHAR DLL
10	17.30-18.30	SOLAT MAGRIB BERJAMAAH
11	18.30-19.30	SOLAT ISYA BERJAMAAH
12	19.30-21.30	MAKAN MALAM
13	21.30-22.00	BELAJAR BERSAMA
14	22.00	ISTIRAHAT

Foto 13 - Jadwal Kegiatan sehari-hari di sebuah BLKLN

Menurut pengelola BLKLN "L02", para perempuan CPMI biasanya berada di BLK selama 2-3 bulan untuk mengikuti seluruh tahapan pra keberangkatan. Namun berdasarkan informasi dari para perempuan CPMI di sana, mereka bisa berada di sana lebih dari 3 bulan jika mereka belum mendapatkan panggilan pekerjaan dari pemberi kerja.

Para perempuan CPMI yang mengikuti program di BPVP Lombok Timur umumnya tinggal di asrama selama 2 bulan. Setelah selesai mengikuti pelatihan, mereka akan mengikuti wawancara untuk penempatan. Pada proses pelatihannya, BPVP Lombok Timur menggunakan kurikulum sesuai panduan dari Kemnaker.

Berbeda dengan BLKLN lainnya, satu BLKLN (BLK "D02"), pada prakteknya, tidak melakukan pelatihan terhadap para perempuan CPMI, dan tidak mempunyai kurikulum pelatihan.

Situasi ini terjadi sejak dua tahun terakhir, selama masa pandemic Covid-19. Hal ini dikarenakan pada masa pandemi Covid-19 para guru-guru di BLKLN tersebut diistirahatkan. Selain itu, ruang pelatihan di BLKLN tersebut (ruang praktek) sudah hancur atapnya, karena merupakan bangunan tua. Seperti disampaikan oleh Direktur BLKLN "D02" berikut ini:

> *"Untuk pelatihan saya dua tahun ini nggak melatih. Kenapa nggak melatih? Satu, waktu covid, guru-gurunya kita istirahatkan. Yang kedua, ruangan BLK yang di ujung, ruang praktiknya itu hancur. Hancurnya itu atapnya. Iya. Bangunan tua, jadi sudah agak hancur".* (Direktur BLKLN D02)[44]

Selain dua alasan di atas, BLKLN "D02" tidak melakukan pelatihan karena sebagian besar (hampir 100 persen) perempuan CPMI yang berada di BLKLN tersebut merupakan perempuan purna PMI (ex-PMI), sehingga menurut BLKLN tersebut, mereka tidak perlu lagi mendapat pelatihan.

> *"Ada yang nggak perlu belajar. Karena ini mungkin hampir 100 persen nanti. Ibu cek ya. Ada 47, semua ini ex. Jadi tidak perlu. Apa, saya nggak perlu ngelatih. Dulu sebelum covid masih oke. Non. Yang belum berpengalaman, saya terima. Saya ajar. Sekarang saya belum terima anak yang non."* (Direktur BLKLN D02)[45]

Menurut BLKLN "D02", hal itu dimungkinkan juga oleh sistem pendataan bagi perempuan CPMI yang akan berangkat ke luar negeri atau Sistem Komputerisasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Sisko P2MI).

> *"Di sistem itu kan kita ada ngisi nanti. Anaknya udah medikal diisi. Kalau anaknya sudah pelatihan, diisi sertifikat. Kalau sudah lulus, gitu. Kalau yang eks kebanyakan PR1 (purna 1), PR2 (purna 2), ini sudah nggak masuk pelatihan… Jadi kalau purna satu ini dia di Indonesia baru. Jadi nggak perlu BLK, nggak perlu ujian. Kalau PR2 dia nggak perlu BLK, tapi perlu ujian. Karena lebih lama. Jadi waktu buat ID, paspor diminta. Oh ini eks Hong Kong, dilihat. Langsung di sistemnya dimunculin. Oh ini PR1. Udah. Jadi saya Cuma medikal kan aja sama PAP. Jatuhnya prosesnya seperti itu."* (Direktur BLKLN D02)[46]

Namun, jika memang perempuan CPMI harus belajar, BLKLN tersebut bisa menyediakan ruangan dengan belajar praktik seadanya. Seperti disampaikan pimpinan BLKLN berikut ini:

44 Wawancara, 14 November 2022.
45 Wawancara, 14 November 2022.
46 Wawancara, 14 November 2022.

> "Kalau belajar sih, kalau memang harus belajar. Saya ada ruang, ada kelas. Saya ada kelas Taiwan, masih ada. Bukan praktik ya. Kalau praktik, ya seadanya praktiknya." (Direktur BLKLN D02)[47]

BLK ini membebaskan perempuan CPMI untuk memegang HP dan menyediakan fasilitas Wifi. Menurut pengelolanya, akses Wifi bisa dimanfaatkan oleh para perempuan CPMI untuk berlatih mandiri.

> "Saya kasih Wifi mereka. Belajar sendiri". (Direktur BLKLN D02)[48]

Kebebasan memegang handphone dan fasilitas Wifi di BLKLN, dimanfaatkan beberapa perempuan CPMI untuk berinisiatif belajar bahasa, cara masak memasak, dan lainnya melalui Youtube dan Google. Seperti yang disampaikan berikut ini:

> *"Belajar bahasa bisa lihat di Youtube. Di Google…Iya buat belajar. Lihat Google Translate gitu kan bisa…"* (CPMI 03, BLKLN "D02")[49]

> *Mendengarkan orang bicara dari YouTube kan kita lebih cepat menangkap.* (CPMI 04, BLKLN "D02")[50]

Menurut para perempuan CPMI di BLKLN "D02", belajar sendiri dengan menggunakan YouTube manfaatnya sama dengan belajar dengan menggunakan instruktur. Terlebih, karena di BLK tersebut mayoritas perempuan ex-PMI, mereka bisa juga saling belajar bersama. Seperti penuturan berikut ini:

> *"Sama sih (dengan pelatihan bersama instruktur). Biasanya di sini kan ada yang eks sama yang non ya. Misalkan ada yang non-Taiwan sama ex-Taiwan, jadi bisa ditransfer gitu. Ini apa mbak. Ini apa. Bahasa mandarinnya apa. Jadi bisa sama-sama belajar gitu. Yang nggak ngerti dikasih tahu. Hong Kong sama sih. Ada yang non ada yang eks. Saling membantu.* (CPMI 04, BLKLN "D02")[51]

Kegiatan di luar pelatihan

Selain kegiatan pelatihan, beberapa BLKLN juga melakukan beberapa kegiatan di luar pelatihan. BLKLN "L01" mengadakan kegiatan olahraga yang dilakukan pada hari Minggu, atas inisiatif CPMI masing-masing. Aktivitas olahraga (senam), juga dilakukan perempuan

47 Wawancara, 14 November 2022
48 Wawancara, 14 November 2022
49 FGD dengan CPMI di BLKLN "VMI", 14 November 2022
50 FGD dengan CPMI di BLKLN "VMI", 14 November 2022
51 FGD dengan CPMI di BLKLN "VMI", 14 November 2022

CPMI di BLKLN "L02", BLKLN "D01" dan BLK "D02", dengan instruktur dari sesama CPMI. Selain kegiatan olah raga, salah satu BLKLN swasta (BLKLN "L01") juga melakukan kegiatan kuis 'seru-seruan' bersama pihak pengelola asrama/instruktur untuk penyegaran materi pelatihan. Selain itu, para perempuan CPMI muslim di BLK "L01" juga rutin mengadakan kegiatan 'yasinan' (mengaji yasin) setiap Kamis malam.

Sedangkan di BPVP Lombok Timur, tidak ada kegiatan khusus di luar jadwal pelatihan dari pihak BPVP yang wajib diikuti oleh CPMI. Di luar waktu pelatihan, para CPMI biasanya membersihkan kamar tidur dan kamar mandi di asrama mereka masing-masing. Namun mereka juga biasa mengadakan kegiatan 'yasinan'setiap Kamis malam (malam Jumat)

> *"(Selesai pelatihan) jam 5 kalau ada yang mau olah raga olah raga, yang mau langsung ke asrama, ke asrama…Cuma ya tiap malam jumat kita yasinan"* (CPMI 01, BPVP Lombok Timur)[52]

3.4. Praktek Penampungan di BLKLN

Pemantauan Komnas Perempuan menemukan bahwa semua BLKLN swasta maupun BPVP Lombok Timur yang dikunjungi melakukan praktek penampungan terhadap perempuan CPMI. Para CPMI biasanya menginap di BLKLN hingga 3 bulan, sejak proses pelatihan, mengikuti ujian, hingga diberangkatkan ke luar negeri. Setelah pelatihan, para CPMI akan mengikuti ujian. Setelah dinyatakan lulus ujian, mereka tetap berada di BLKLN untuk menunggu waktu pemberangkatan.

Adapun pelatihan untuk CPMI di BPVP Lombok Timur bersifat *boarding.* Selama mengikuti pelatihan, para CPMI tinggal di asrama yang disediakan di BPVP Lombok Timur selama 2-3 bulan.

3.4.1. Kewajiban melakukan pekerjaan tanpa upah

Hasil Pemantauan menemukan bahwa semua BLKLN swasta yang dikunjungi mewajibkan perempuan CPMI untuk melakukan sejumlah pekerjaan tanpa mendapat upah. Pekerjaan tersebut mencakup membersihkan kantor, WC BLK, membersihkan dapur, membersihkan seluruh area gedung asrama, memasak, membuang sampah, dan menyapu halaman di seluruh area BLKLN. Di BLKLN "L01", ada juga perempuan CPMI yang dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan administrasi ringan, merapihkan dokumen, mengeprint dokumen,dll, atau menjadi pesuruh kantor (*office girl*). Pihak BLKLN beralasan bahwa sejumlah tugas dan pekerjaan tersebut diberikan untuk melatih mereka agar terampil

52 FGD dengan CPMI di BPVP Lombok Timur, 30 September 2022.

dalam bekerja dan beradaptasi dengan pekerjaan yang dilakukan di tempat pemberi kerja di luar negeri.

Para perempuan CPMI diwajibkan melaksanakan tugasnya sesuai jadwal dan kelompok piket yang ditentukan oleh pihak BLKLN. Sebagai contoh, di BLKLN "D01" dibagi menjadi 6 kelompok piket, di mana setiap kelompok bertugas selama satu hari untuk melakukan sejumlah pekerjaan, termasuk membersihkan seluruh area BLK, membersihkan kamar mandi dan WC, dan memasak untuk seluruh orang di BLK. Selama hari tersebut, mereka tidak mengikuti jadwal kelas harian. Setiap harinya aktivitas perempuan CPMI di BLKLN "D01" diatur secara terjadwal, sejak mereka bangun tidur hingga tidur malam. Mereka wajib bangun pagi pada pukul 05.00 WIB, dan sudah harus tidur pada pukul 21.00 WIB. Bagi para perempuan CPMI yang mendapat jadwal piket, wajib bangun pagi pada pukul 04.00 WIB. Di BLKLN ini, mereka yang sedang piket ini datang terlambat atau tidak menjalankan tugas piketnya akan diberi sanksi membersihkan kamar mandi yang berada di BLK.

Berbeda dengan perempuan CPMI di BLKLN swasta, para CPMI di BPVP Lombok Timur tidak diwajibkan melakukan melakukan sejumlah pekerjaan tersebut. Mereka hanya diwajibkan untuk membersihkan kamar tidur dan kamar mandi masing-masing di asrama yang mereka tempati.

3.4.2. Pembatasan komunikasi

Pemantauan Komnas Perempuan menemukan adanya pembatasan komunikasi terhadap CPMI yang berada di BLKLN. Bentuknya dari pembatasan waktu komunikasi hingga penyitaan *Hand Phone* (HP).

Penyitaan HP yang dimiliki para perempuan CPMI terjadi di 2 BLKLN swasta (BLKLN "L02" dan BLKLN "D01"). HP CPMI di BLK "L02" akan disita sejak Senin pagi hingga Sabtu malam. Mereka hanya boleh menggunakan HP pada Sabtu malam hingga Senin pagi. Sedangkan di BLKLN "D01" penyitaan HP dilakukan setiap hari Senin pagi, dan akan diberikan kepada pemiliknya pada hari Jumat sore.

> *"Kalau hape untuk saat ini kita berikan aksesnya sampe hari Jumat, kita pegang dulu hapenya. Tapi kalau ada keperluan keluarga atau apa, boleh pinjam. Misalnya saya kangen sama anak saya. Tapi pagi waktunya kita belajar, waktunya kita aktivitas, kita ambil lagi. Itu sampai hari Jumat. Nanti hari Jumat, free itu sampai hari minggu. Jadi Senin pagi baru kita kumpulkan lagi.* (Pengelola BLKLN "D01")[53]

53 Wawancara, 14 November 2022

Jika para perempuan CPMI di BLKLN "D01" perlu melakukan komunikasi penting untuk keperluan keluarga saat HP-nya disita, pihak BLK akan memberi ijin, namun setelah komunikasi tersebut dilakukan, pihak BLKLN akan mengambil kembali HP milik mereka tersebut. Sedangkan di BLKLN "L02", jika hal tersebut terjadi, komunikasi dengan keluarga dilakukan melalui PL atau P3MI.

Pembatasan waktu komunikasi terhadap perempuan CPMI terjadi di BLKLN "L01" dan BPVP Lombok Timur dengan memperbolehkan mereka memegang *handphone* masing-masing (tidak ada penyitaan), tetapi mereka hanya boleh menggunakannya saat malam hari.

3.4.3. Pembatasan Akses ke Luar Area BLKLN dan kunjungan pihak luar/keluarga

Setiap BLKLN swasta maupun BPVP dikelilingi tembok dan mempunyai pintu gerbang tinggi. Pemantauan ini menemukan adanya praktek pembatasan akses ke luar area BLK-LN, khususnya di 3 BLK swasta (BLKLN "L01", BLKLN "L02", dan BLKLN "D01"). Jika perempuan CPMI mereka ingin pergi ke luar area BLKLN atau BPVP, mereka harus izin kepada kepala BLK atau kepala asrama dengan menyampaikan tujuan mereka keluar area dan berapa lama mereka akan berada di luar area BLKLN atau BPVP. Izin keluar biasanya hanya diberikan dalam kondisi darurat, seperti anggota keluarga meninggal, sakit, dll. Di BLKLN L02 izin keluar hanya diberikan pada pukul 17.00 – 17.30 sore saja. Perempuan CPMI yang kedapatan keluar area BLKLN tanpa izin, akan diberi sanksi berupa membersihkan kamar mandi dan seluruh asrama di BLK.

Semua CPMI yang tinggal di BPVP Lombok Timur juga tidak boleh keluar dari area BPVP. Gerbang pintu keluar/masuk area BPVP dijaga oleh anggota TNI dari Koramil. Jika perlu izin keluar area, para CPMI harus menyampaikan alasan yang jelas (untuk keperluan apa, berapa lama, dll). Sebagai contoh, jika CPMI ingin ke luar untuk membeli makanan atau keperluan sehari-hari di toko atau warung sekitar lokasi BPVP, maka masih diijinkan.

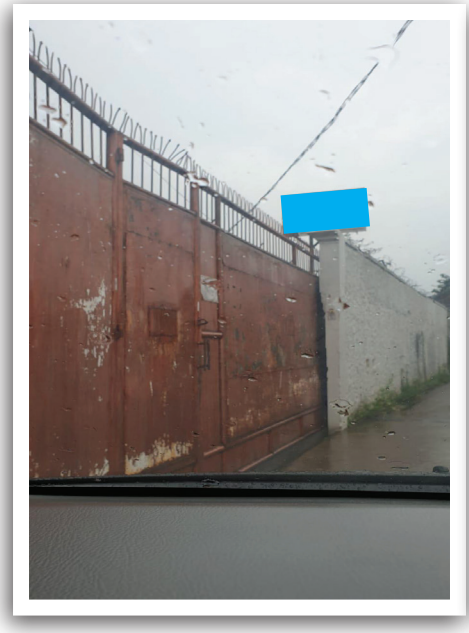


Foto 14 - Pintu gerbang sebuah BLKLN di Jawa Barat

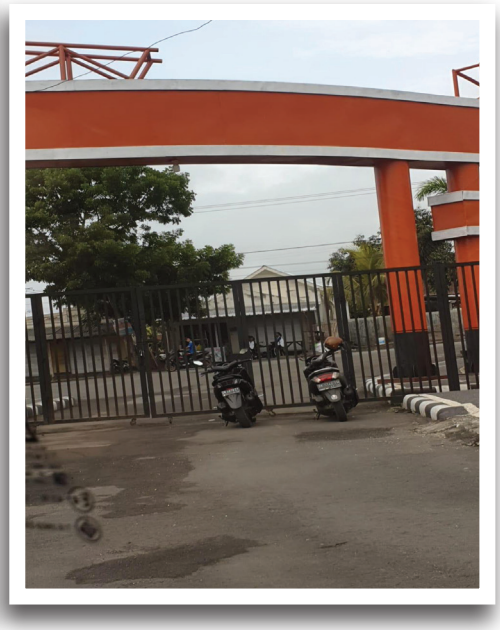


Foto 15 - Pintu gerbang BPVP Lombok Timur

Berbeda dengan perempuan CPMI di BLKLN lain dan BPVP Lombok Timur, para perempuan CPMI di BLKLN "D02" lebih bebas jika ingin keluar area BLKLN. Bahkan, ada perempuan CPMI yang setiap hari pulang pergi dari rumahnya ke BLKLN dengan diantar jemput oleh keluarganya, karena lokasi rumahnya berdekatan dengan lokasi BLKLN. Juga BLKLN ini tidak mempunyai security untuk menjaga gerbang dan tidak ada ibu asrama. Seperti dinyatakan pihak BLKLN berikut ini:

> *"Dari sini mau keluar, silahkan. Mau ke Alfa, mau kabur, silahkan. Saya bebaskan gitu….Saya nggak ada satpam. Kita nggak ada security. Nggak ada ibu asrama. Nggak ada apa-apa. Mereka sendiri yang ngelola… Mau masak, masak dewek. Mau belajar, runding sendiri. Mau kabur tinggal buka pintu, tinggal kabur. Saya bebaskan semua."* (Direktur BLKLN D02)

Pemantauan ini menemukan bahwa para perempuan CPMI di 3 BLKLN swasta dan BPVP Lombok Timur diberi berkesempatan untuk dikunjungi oleh keluarga/suami/teman. Namun, mereka hanya boleh dikunjungi pada akhir pekan (hari Sabtu dan Minggu). Waktu kunjungan umumnya antara pukul 09.00 – 17.00. Adapula juga BLKLN (yaitu BLKLN "L02") yang jam kunjungannya lebih panjang, yaitu antara pukul 05.00 – 18.00. Sementara, BLKLN "D02" memperbolehkan CPMI-nya mendapatkan kunjungan dari siapapun tanpa batasan waktu, asalkan tidak menginap.

Pada saat kunjungan ke BLKLN, keluarga/teman perempuan CPMI dilarang masuk ke dalam asrama. Mereka hanya bisa bertemu di ruang tamu BLKLN atau di saung-saung yang disediakan di area BLK. Sedangkan keluarga/suami/teman yang mengunjungi perempuan CPMI di BPVP Lombok Timur sama sekali tidak diperbolehkan masuk ke dalam fasilitas BPVP. Mereka hanya bisa menemui CPMI di tempat/pos penjaga pintu gerbang BPVP.

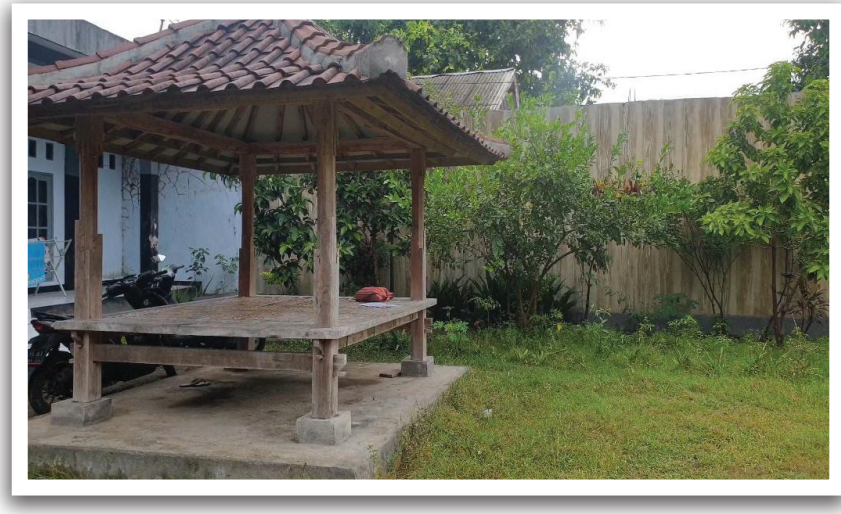


Foto 16 - Sebuah gazebo di BLKLN yang bisa digunakan ketika CPMI dikunjungi keluarga/teman

Sementara itu, perempuan CPMI di BLKLN "D01" tidak boleh mendapatkan kunjungan dari siapapun, dengan alasan saat itu masih masa pandemi Covid-19. Seperti dinyatakan oleh pengelola BLKLN "D01" berikut ini:

> *"Kalau untuk dikunjungi, selama Corona itu memang tidak kita ijinkan berkunjung.*
> (Pengelola BLKLN D01)

3.4.4. Pembatasan ekspresi (tidak bertato, rambut harus pendek, dll)

Pemantauan menemukan adanya praktek pembatasan hak berekspresi pada perempuan CPMI yang ditemukan di BLKLN "L01" dalam bentuk kewajiban bagi perempuan CPMI untuk memendekkan rambut (bagi yang berambut panjang, wajib dipotong sebelum masuk), tidak memiliki tato, tidak mengecat rambut. Walaupun bukan permintaan pemberi kerja, pembatasan tersebut sudah merupakan peraturan di BLKLN tersebut.

Menurut pengelola BLKLN, perempuan CPMI harus berambut pendek untuk memudahkan pekerjaan mereka sebagai PRT dan untuk menghindari kekecewaan dari pemberi kerja (majikan). Seperti disampaikan berikut ini:

> *"Jadi awal kalau dari mereka masuk kami tanyai betul betul. Ada beberapa peraturannya salah satunya potong rambut. Kenapa potong rambut? Karena kalau rambutnya panjang nanti ribet sama rambutnya. Ya kan. Jaga bayi, rambutnya turun turun. Nanti majikan kurang happy..."* (Pengelola, BLKLN "L01")

Sedangkan untuk larangan mengecat rambut pada perempuan CPMI, karena menurut pihak BLKLN, hal itu kurang pantas dilakukan oleh mereka yang akan bekerja sebagai PRT.

> *"Kedua ga da yang cat cat rambut, "Kalau kamu cat rambut, kamu ganti posisi saya ya… Kalau kita mau rekrut pembantu rumah kan sudah lain kan"… Sebagai contohlah kalau saya punya anak dan yang ngemong sama anak saya bingung sama rambutnya itu kan kaya gimana kan?"* (Pengelola, BLKLN "L01")

BLKLN tidak mau menerima perempuan CPMI yang bertato karena menganggap orang yang bertato terkesan nakal. Seperti yang disampaikan berikut ini:

> *"Kita kan kalau merekrut pembantu kalau ada tatonya kita kan juga ini niat kerja atau ga niat kerja. Ini dulunya, mohon maaf, nakalkah atau apakah? Lebih konsen ke sana."* (Pengelola, BLKLN "L01")

Untuk memastikan perempuan CPMI tidak bertato, pada tahap awal mereka akan ditanyai oleh BLK secara lisan pada saat pendaftaran. Setelah itu, para perempuan CPMI juga akan dicek dari ujung kaki ke ujung rambut saat proses medical checkup di sarana kesehatan yang bekerja sama dengan P3MI.

> *"Kami memang cek semua ibu sejak awal. Di cek saat medical untuk yang sembunyi – sembunyi. Tapi kami tanyalah kamu lebih baik jujur kalau ada tato ngomong. Karena saat medical itu dibuka, dicek secara fisik."* (Pengelola, BLKLN "L01")

3.4.5. Kekerasan

3.4.5.1. Sanksi berkekerasan

Pemantauan menemukan adanya penerapan sanksi yang mengandung unsur kekerasan terhadap perempuan CPMI. Hal itu ditemukan di BLKLN "D01" dan BPVP Lombok Timur.

BLKLN "D01" memberlakukan pemberian sanksi bagi perempuan CPMI yang melanggar tata tertib dengan hukuman yang diberikan tergantung jenis pelanggaran. Sebagai contoh, jika mereka tidak melaksanakan piket atau terlambat dalam melakukan piket, mereka dihukum membersihkan kamar mandi yang berada di BLK.

> *"[Sanksi di BLKLN] Ada. Paling, "Kamu cuci kamar mandi selama satu minggu gitu!". Sepuluh [kamar mandi] hanya satu orang. "Terus kamu bersihkan selama satu minggu". Jadi biar mereka jera…[…] Kita biasanya juga lihat kesalahannya. Kalau kesalahannya kecil, ya satu kamar mandi. Kalau banyak, ya baru banyak. Sesuai dengan kesalahannya."* (Pengelola BLKLN "D01")

Sanksi yang lebih berat diberlakukan di BLKLN "L02" kepada perempuan CPMI yang melanggar tata tertib BLK, terutama untuk mereka yang keluar asrama tanpa izin. Mereka akan diberi sanksi membersikan kamar mandi dan seluruh asrama.

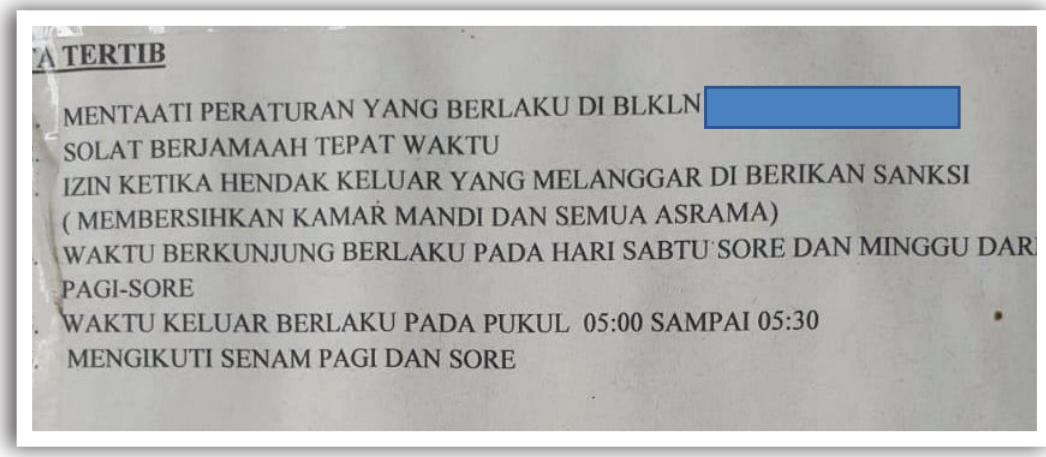


Foto 17 - Tata tertib di sebuah BLKLN

BLKLN "D01" juga memberikan sanksi kepada perempuan CPMI yang dianggap lambat dalam memahami pelajaran, khususnya Bahasa Mandarin yang sudah diajarkan di BLKLN. Mereka diwajibkan untuk melakukan tugas melayani dan membantu staf BLK dengan menggunakan Bahasa Mandarin.

> *"Kalau kesalahannya bahasa, kita suruh (CPMI) ngelayani staf, tapi menggunakan bahasa mandarin. Jadi kita arahkan kalau ketemu itu harus pake bahasa mandarin. Jadi menawarkan minuman atau membantu itu harus pakai bahasa mandarin. Itu kalau kesalahannya di bahasa. Misal kita kasih tugas nih kamu harus bisa bahasa percakapan. Terus dia diajarkan, terus di sini lupa lagi. Ya udah*

kamu sekarang tugas di depan staf, tawarkan minuman, bantuan untuk staf. Itu dengan bahasa mandarin. Kita kontak dengan bagian mandarin. Itu cara kami, hehe." (Pengelola BLKLN "D01")[54]

Sebagai bentuk penerapan kedisiplinan di asrama, BPVP Lombok Timur menerapkan bentuk hukuman fisik kepada perempuan CPMI yang melakukan pelanggaran, walaupun menurut pengelolan BPVP hukuman tersebut masih ringan dan tidak membahayakan.

"Ya. Semi bu, tidak murni TNI… Paling kalau ada pelanggaran, dihukum… Hukuman – hukuman yang mereka jera…Bagaimana mengarahkan orang agar disiplin, bagaimana mengarahkan orang agar tertib. Kami membatasi kalau dihukum jangan dihukum ala militer sampai scot jump. Ga ga. Kita udah membatasi itu…Ya. Kalau bangun telat lebih dari jam 6, digedor. Yang lain senam biasa, dia udah keliling lari. Ada hukuman tapi masih dengan pola yang terukur." (Pengelola BPVP Lombok Timur)[55]

3.4.5.2. Pelecehan seksual dan perundungan

Pemantauan Komnas Perempuan menemukan adanya Pelecehan seksual dan perundungan yang terjadi di BPVP Lombok Timur. Kekerasan dialami beberapa perempuan CPMI saat berada di area BPVP Lombok Timur, dalam bentuk pelecehan seksual (fisik dan nonfisik). Seperti yang diceritakan dua perempuan CPMI berikut ini:

"Yang lebih ke gini apa, menilai fisik laki- lakinya. Sekarang laki – laki lebih banyak menilai fisik dibanding perempuan. Contohnya perempuan itu gendut. Ih kamu gendut kaya gajah, kamu ih gendut kaya ini. Kita sering nemuin itu di kelas kita gitu." Mereka bilangnya bercanda, bercandainnya fisik. Terus mereka itu berlindung dibalik kata bercandaan, katanya kita dikatainnya baperan… Yaitu yang saya ga suka itu rasis fisik gitu, seksis" (CPMI 02, BPVP Lombok Timur)[56]

"Si ini bapak – bapak (pelaku, teman kelasnya) bilang, "Sini pangku sini""… (CPMI 01, BPVP Lombok Timur)[57]

Pelecehan seksual juga dialami seorang perempuan CPMI, ketika seorang pelaku mengirimkan pesan WA berisi sticker yang mengandung unsur seksual. Seperti diceritakan

54 Wawancara, 14 November 2022
55 Wawancara, 30 September 2022
56 FGD dengan CPMI di BPVP Lombok Timur, 30 September 2022.
57 FGD dengan CPMI di BPVP Lombok Timur, 30 September 2022.

seorang perempuan CPMI berikut ini:

> *"Yaitu sih, apa namanya yang dikirimin sticker…Dia tuh tangan sebenarnya, tangan atau apa sih. Tapi seolah olah kaya memainkan organ wanita"* (CPMI 03, BPVP Lombok Timur)[58]

Bentuk pelecehan seksual fisik yang dialami perempuan CPMI antara lain disentuh pipinya, pundaknya, tangannya dan pantatnya. Seperti yang diceritakan di bawah ini:

> *"Ya, kaya tadi pagi ada yang towel – towel, kaya nowel – nowel barang aja kan, ada yang nowel pipinya perempuan… Si X (peserta laki-laki) suka nowel pantat (CPMI perempuan). Kalau kita bilangin (tegur), dia (pelaku) bilangnya "yang digituin aja ga marah, kamu siapanya?" kita digituin…* (CPMI 01, BPVP Lombok Timur)[59]

> *"Saya pernah, dipegang pundaknya …Malah saya waktu taruh tangan diatas meja. Trus dia sengaja mau giniin (menyentuh) saya. Langsung saya begitu. Kamu apa maksudnya? Dia kaya gitu "oh kamu kalau saya sentuh langsung begitu." Langsung saya bilang. Ya lah jelas. Maksudmu sentuh saya apa?"* (CPMI 02, BPVP Lombok Timur)[60]

Para pelaku pelecehan adalah sesama peserta pelatihan laki-laki. Mereka umumnya berumur lebih tua dari para korban.

> *"Ya (pelakunya sesama peserta pelatihan)… yang digangguin itu rata – rata kita yang di bawah umurnya dia (pelaku lebih tua), jadi dia ngerasa kita ga mungkin (korban) berani buat ngelawan. Mungkin kaya gitu….(dipikirya) kelihatannya tuh ini gampang nih… "* (CPMI 01, BPVP Lombok Timur)[61]

Kejadian pelecehan seksual yang dialami para perempuan CPMI sejak awal pembelajaran ini terjadi hampir setiap hari. Kejadian ini juga berdampak pada para perempuan CPMI lainnya. Mereka merasa ikut sakit atas pengalaman yang dialami teman-temannya, dan menjadi ketakutan akan mengalami masalah yang sama.

> *"Menyakitkan sih…hampir setiap hari kalau masuk kelas. Ada aja yang kaya gitu…tapi kan kita ga suka lihat hal itu kan gitu trus…ya kita kan jadinya takut".* (CPMI 01, BPVP Lombok Timur)[62]

58 FGD dengan CPMI di BPVP Lombok Timur, 30 September 2022.
59 FGD dengan CPMI di BPVP Lombok Timur, 30 September 2022.
60 FGD dengan CPMI di BPVP Lombok Timur, 30 September 2022.
61 FGD dengan CPMI di BPVP Lombok Timur, 30 September 2022.
62 FGD dengan CPMI di BPVP Lombok Timur, 30 September 2022.

Namun, para peserta pelatihan maupun korban, tidak ada yang mengadukan persoalan ini kepada pihak pengelola BPVP. Para korban dan teman korban lebih memilih melawan langsung ketika terjadi pelecehan seksual, karena menganggap jika melapor kepada pihak BLK prosesnya akan lama. Mereka juga takut bahwa nanti ujung-ujungnya para perempuan dan korban yang disalahkan.

> *"(Waktu) kita ngelawan, lawan balik. Tapi dia (pelaku) malah suka, malah seneng. Makin dibuat lelucon.* (CPMI 02, BPVP Lombok Timur)[63]

> *"(Daripada melapor) kita lebih ke lawan langsung. Kalau nunggu hal seperti itu kayanya lama, karena mereka lebih apa ya pak …Ya, mau masyarakat, mau di sini, mau di polisi, apapun itu kalau pelecehan yang masih dalam bentuk kata-kata, katanya bercanda itu masih hal wajar. Malah yang dijadiin perempuannya, malah disalahin, ya dibilang ga jaga diri. Kita yang disalahin. Terlalu welcome…itu yang salah ujung – ujungnya tetap perempuan."* (CPMI 01, BPVP Lombok Timur)[64]

Selain itu, berdasarkan informasi dari perempuan CPMI di BPVP Lombok Timur, diketahui bahwa di sana ada perempuan CPMI yang mengalami stress dan trauma karena mengalami bullying dan *body shaming* yang dilakukan oleh sesama peserta pelatihan laki-laki. Seperti disampaikan seorang perempuan CPMI tentang apa yang dialami teman kelasnya:

> *"Ada temen saya, temen kelas. Kemarin itu kita sempet sampai nangis karena saking bencinya saya ngeliat orang itu (pelaku). Saya sampai nangis. Berdua saya itu nangis. Ya. Sama mba Y kan. Sebenarnya nangis gara – gara itu. Mba Y itu terus – terus dibilang. "Kamu gendut, kamu dilihat dari belakang kaya binatang…"* (CPMI 02, BPVP Lombok Timur)[65]

Korban belum mendapat perhatian dari pihak BPVP padahal sebetulnya membutuhkan konseling. Namun korban tidak berani menyampaikan permasalahannya kepada pihak BPVP Lombok Timur.

> *"Anaknya yang sering dibully setiap dia diejek itu pasti setiap selesai kelas dia nangis. Gituu. Dia belum dapat pertolongan…Dia sampai nangis sendiri. Pas dia nangis saya sampai ikut nangis pas denger ceritanya."* (CPMI 02, BPVP Lombok Timur)[66]

63 FGD dengan CPMI di BPVP Lombok Timur, 30 September 2022.
64 FGD dengan CPMI di BPVP Lombok Timur, 30 September 2022.
65 FGD dengan CPMI di BPVP Lombok Timur, 30 September 2022.
66 FGD dengan CPMI di BPVP Lombok Timur, 30 September 2022.

3.4.5.3. Pembatasan Orientasi Seksual

Hasil pemantauan menemukan adanya praktek diskriminasi terhadap perempuan CPMI yang mempunyai orientasi seksual sesama jenis. Hal itu ditemukan di BLKLN "L02", yang pernah mendapati perempuan CPMI yang diduga lesbian di BLKLN tersebut, ketika mereka mandi bersama dalam satu kamar mandi. Menurut pihak BLKLN, mereka menjadi lesbian bukan karena tinggal di BLKLN, namun memang sudah bawaan dari rumahnya.

> *"Itu bukan dari BLK tapi mungkin itu udah bawaan dari rumah seperti itu."* (Pengelola BLKLN "L02")[67]

Saat mendapati perempuan CPMI yang diduga lesbian tersebut, pihak BLKLN memanggil mereka untuk berdiskusi dengan harapan mereka akan berubah orientasi seksualnya. Jika mereka berubah, maka BLKLN akan meneruskan proses pelatihan baginya. Namun jika tidak berubah, maka perempuan CPMI tersebut akan dikembalikan ke P3MI yang mengirimkan mereka ke BLKLN tersebut.

> "*Kami sidang baik – baik. Terus kalau memang masih bisa berubah, kami terima. Tapi kalau memang tidak, maka kami kembalikan lagi ke PT-nya…Jadi kalau itu ketahuan, ketemu, kami panggil baik – baik.*" (Pengelola BLKLN "L02")[68]

3.5. Tantangan dan terobosan yang dikembangkan dalam pemenuhan hak CPMI

3.5.1. Pencatatan dan penggunaan data kependudukan

Pemantauan ini menemukan tantangan yang dihadapi oleh BLKLN di NTB terkait dengan kelengkapan dokumen CPMI yang mendaftarkan diri untuk bekerja ke luar negeri, termasuk dokumen kependudukan (KTP, Paspor, KK). Perbedaan data dalam KTP, Paspor dan juga KK milik para perempuan CPMI, berimplikasi pada kesulitan untuk melengkapi syarat administrasi lain yang dibutuhkan misalnya Surat Keterangan izin suami atau istri yang diketahui oleh kepala desa/lurah. Informasi ini dikuatkan dengan keterangan dari Pengelola BLKLN L01 yang menyatakan kendala dalam memastikan tindak lanjut bagi perempuan yang ingin menjadi PMI adalah ketiadaan dokumen-dokumen penting tersebut.

> *"Tantangan di sini lebih ke arah berkas (dokumen). Karena (Kabupaten L) ini berkasnya ga karu karuan. KTP-nya Namanya susi. Nanti di paspornya Namanya Susi Susanti. Susantinya dari mana? Jadi kalau kami yang memproses di (Kabupaten L) itu tantangan kami ke berkas mereka. Kaya tadi, status KTP mereka*

67 Wawancara, 30 September 2022.
68 Wawancara, 30 September 2022.

kawin tapi sudah janda atau janda tapi punya suami. Terus yang kasih ijin suami ga ada dalam KK…" (Pengelola BLKLN "L01")

Tantangan ini tentu saja perlu segera diatasi, mengingat minat masyarakat di wilayah (Kabupaten L) untuk bekerja di luar negeri, khususnya Malaysia sangat tinggi. Seperti yang dinyatakan pengelola BLKLN "LO1" berikut ini:

Kalau kalau saya lihat dari (kabupaten L) ini kan memang ke Malaysia itu sudah menjadi budaya. Kenapa saya bilang begitu? Saya masuk ke beberapa sekolah SMA, saya tanya habis ini kalian lulus mau ngapain? Malaysia." (Pengelola BLKLN "L01")

Para perempuan CPMI memiliki surat ijin dari otoritas setempat seperti RT, RW dan kelurahan setempat tetapi justru tidak memiliki surat atau dokumen pendukung yang penting seperti Akte kelahiran. Hal ini banyak terjadi di NTB di mana dokumen penting seperti ijazah dicatatkan kelahiran di tanggal 31 Desember karena tidak diketahui dengan tepat tanggal dan tahun lahirnya.

Selain itu, dokumen yang wajib dimiliki perempuan CPMI untuk dapat ditempatkan di luar negeri antara lain surat keterangan izin suami atau istri yang diketahui oleh kepala desa/ lurah. Bagi pihak BLKLN, surat keterangan tersebut untuk memastikan ada pihak-pihak yang telah mengetahui, mengijinkan dan memastikan dapat dihubungi jika terjadi sesuatu padapara perempuan CPMI. Akan tetapi situasi ini mengindikasikan bahwa otoritas setempat baik RT, RW maupun kelurahan telah memberikan surat keterangan yang diminta tetapi tidak memberikan informasi yang cukup terkait hal ini ataupun kelengkapan dokumen yang seharusnya ada.

3.5.2. Lemahnya Pengawasan terhadap P3MI dan BLKLN

Selama dalam kunjungan juga terlihat perbedaan penyelenggaraan masing-masing BLKLN yang mengindikasikan perbedaan interpretasi masing-masing BLKLN dan P3MI dalam penerapan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI terutama bahwa P3MI tidak diperkenankan untuk menyelenggarakan pelatihan dan melakukan praktek penampungan CPMI. Selain itu, situasi itu juga memperlihatkan bahwa pengawasan dari pihak berwenang sangat kurang karena memberikan ijin operasi bagi BLKLN yang jika dicermati tidak memiliki standar sesuai yang sudah dituangkan dalam peraturan yang berlaku. Seperti yang dinyatakan oleh pengelola BLKLN "LO2" berikut ini:

"Jadi ibaratnya ini masih peraturan lama…peraturan pemerintah, dari Kementerian Tenaga Kerja… Jadi waktu kita bangun BLK itu diukur. Ini harus segini segini, ini

harus segini nih, ga boleh lebih…Kalau itu, setahu saya untuk kapasitas yang harus diisi sebenarnya ini tidak boleh melebihi kapatasista. Udah itu aja. Jadi tentang bangunannya saja sebenarnya…Waktu itu kami ngebangun itu masih tahun 2015… (Pengelola BLKLN L02)

3.5.3. Masih tingginya PMI unprosedural

Pemantauan ini juga menemukan bahwa praktek penempatan PMI unprosedural di Provinsi NTB cukup tinggi dan dibarengi dengan kasus-kasus yang terjadi. Meski ada moratorium penempatan PMI (khususnya sektor informal), tetapi keinginan warga Provinsi NTB untuk bekerja di luar negeri, termasuk Arab Saudi sangat tinggi karena pengaruh dari tetangga dan orang-orang yang pernah bekerja di sana, serta adanya jaringan calo mafia. Seperti yang disampaikan seorang pejabat Disnaker Provinsi NTB berikut ini:

"Timur Tengah untuk job PRT itu sejak 2015 sudah moratorium.. Tidak ada (penempatan). Tapi faktanya pemberangkatan masih ada masih banyak. …Ada memang calo mafia ini jaringannya pembawa uang karena dulunya dia punya akses, sehingga orang tidak berpikir apalagi pengetahuan calon PMI kita ini di desa ini perempuan yang latar belakang pendidikannya rendah itu dikasih uang apalagi dia minta ijin sama suaminya, uangnya dikasih suaminya lebih tinggi. Ini yang terjadi banyak" (Pejabat Disnaker Provinsi NTB)[69]

Selain karena maraknya para tekong yang melakukan penempatan CPMI secara unprosedural, salah satu penyebab lainnya adalah kurangnya sosialisasi dari pemerintah kepada masyarakat terkait dampak dari penempatan unprosedural. Sebagaimana disampaikan salah satu CSO berikut ini:

"Jadi kepandaian tekong itu dalam berkomunikasi kepada CPMI ini sehingga di iming-imingi uang cepat. Sosialisasi pemerintah kurang ke masyarakat terkait dengan kurang bagusnya warga masyarakat yang ikut berangkat menggunakan prosedur nonprosedural." (CSO 1)[70]

Situasi ini juga terjadi karena banyak masyarakat di Provinsi NTB yang tergiur dengan tingginya penghasilan yang akan didapat sehingga ingin segera berangkat dengan cepat. Keinginan itu seringkali menyebabkan terjebak oleh P3MI tidak resmi dan tidak bertanggung-jawab. Selain itu anggapan bahwa proses untuk bekerja di luar negeri sangat rumit sehingga banyak memilih untuk berangkat tidak sesuai prosedur/unprosedural.

69 Dialog Komnas Perempuan dengan Pemerintah Provinsi NTB, 29 September 2022.
70 FGD dengan CSO Wilayah Provinsi NTB, 01 Oktober 2022.

> *"Jadi pemahaman yang kurang pada masyarakat khususnya CPMI terkait proses yang prosedural dan nonprosedural karena CPMI tidak perduli akan hal itu yang penting saya berangkat dan sampai tujuan dengan mengenyampingkan keselamatan dan apa yang di alami ketika sampai di sana intinya dapat duit... itu yang ada pada benak masyarakat sekarang"* (CSO 4)[71]

Sebagai upaya mencegah penempatan PMI uprosedural, Pemerintah Daerah Provinsi NTB mengaku telah melakukan edukasi massif mengenai prosedur resmi menjadi PMI. Upaya ini melibatkan berbagai pihak terkait, termasuk perguruan tinggi dan kepala desa. Seperti disampaikan seorang pejabat Disnaker Provinsi NTB berikut ini:

> *"Pak gubernur dan bu wagub sejak tahun 2020 itu sudah mencanangkan zero unprocedural penempatan PMI. Kita ingin ini menurunkan tingkat kasus. Sekarang ini kita mulai melakukan edukasi masif di desa melibatkan seluruh kepala desa dan kita juga melibatkan stakeholder terkait, dunia perguruan tinggi untuk edukasi bahwa orang baik belum tentu dia mulut manis, menjanjikan uang belum tentu mulut baik. Jangan mau berangkat secara non prosedural… Kita melakukan edukasi masif bagaimana menjadi prosedur menjadi PMI migran yang benar yang bisa memang mendatangkan kebaikan bagi warganya"* (Pejabat Disnaker Provinsi NTB)[72]

Selain itu, sebagai upaya pencegahan penempatan PMI unprosedural, Kantor Imigrasi di salah satu Kabupaten di Provinsi NTB menerapkan pengetatan dalam pengurusan passport. Di satu sisi, pihak imigrasi menyadari bahwa mendapatkan pasport dan bepergian ke luar negeri merupakan hak setiap WNI, namun di sisi lain sudah banyak kasus penggunaan pasport dan visa wisata atau ibadah untuk bekerja di luar negeri secara un prosedural. Seperti yang disampaikan salah satu pejabat Imigrasi di Provinsi NTB berikut ini:

> *"Imigrasi dalam konteks kepergian ke luar negeri itu hanya menerbitkan dokumen dan melakukan pemeriksaan. Jadi, dokumen yang kami keluarkan itu dapat digunakan untuk berbagai kepentingan. Salah satunya adalah untuk bekerja, untuk bisnis profit boleh, untuk Umroh boleh, untuk Haji boleh. Passport-nya sama persis tidak ada. Nah, itu lah menjadi kesulitan bagi kami kala di Undang-Undang sendiri tidak membatasi orang… Kami berupaya melakukan berbagai langkah untuk meminimalisir (PMI unprosedural). Untuk khusus di (kabupaten L), untuk tiga tahun terakhir kami menekan pengeluaran passport untuk khususnya perempuan.…Setiap tahun pasti kami ada menolak orang*

71 FGD dengan CSO Wilayah Provinsi NTB, 01 Oktober 2022.

72 Dialog Komnas Perempuan dengan Pemerintah Provinsi NTB, 29 September 2022.

berangkat. Itulah cara kami untuk menekan terjadinya TKI non prosedural." (Pejabat Imigrasi Provinsi NTB)[73]

Banyaknya kasus PMI unprosedural ini juga menjadi perhatian dari CSO yang bekerja mendampingi PMI di NTB. Berbagai upaya seperti sosialisasi, membangun koordinasi dengan aparat Desa, serta mendorong pemerintah untuk meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang adanya larangan bekerja di Timur Tengah serta tingginya resiko jika bekerja di luar negeri secara unprosedural.

"Yang paling menarik yang kami rasa adalah kasus di Timur Tengah karena informasi dari 2015 tidak boleh ada rekrut pekerja migran ke Timur Tengah, tapi sampai sekarang rekrutmen itu masih ada di desa... Cara kami memberi nasihat sehingga praktik itu tidak terjadi." (CSO 2)[74]

"Masyarakat harus diedukasilah, mana PL yang resmi, mana PL yang tidak resmi." (CSO 6)[75]

"...Banyak yang kita dengar iming – iming yang di gaungkan oleh sponsor di kampung karena bisa berangkat cepat dan aman, sampai di sana majikan bagus, di samping mereka jadi TKI bisa juga berhaji jikalau ke arab saudi. Makanya itu sebagai perhatian kita dan pemerintah agar memperkuat sosialisasi ke tingkat yang lebih bawah." (CSO 4)[76]

"...Kami dari "CSO5" sudah mendesak pihak disnaker untuk mensosialisasikan alur proses yang legal kepada CPMI atau PMI" (CSO 5)[77]

Beberapa CSO, selain melakukan upaya pencegahan juga telah menangani kasus terkait PMI unprosedural, termasuk pembentukan paralegal tingkat desa.

"Kalau kami mengutamakan pencegahan di hulu sampai ke penempatan.... Sampai persidangan pun kami kawal dan kami dampingi CPMI dan PMI yang bermasalah, dari pihak keluarga pun siap menjadi saksi untuk melaporkan PJTKI" (CSO 3)[78]

"Saya sudah 3 tahun pengalaman mendampingi desa J dan di tahun 2016 bekerja sama dengan (sebuah Bank Pemerintah) membuat rumah edukasi, bersama teman teman dari (sebuah Yayasan), kita membuat paralegal desa." (CSO 4)[79]

73 Dialog Komnas Perempuan dengan Pemerintah Provinsi NTB, 29 September 2022.
74 FGD dengan CSO Wilayah Provinsi NTB, 01 Oktober 2022.
75 FGD dengan CSO Wilayah Provinsi NTB, 01 Oktober 2022.
76 FGD dengan CSO Wilayah Provinsi NTB, 01 Oktober 2022.
77 FGD dengan CSO Wilayah Provinsi NTB, 01 Oktober 2022.
78 FGD dengan CSO Wilayah Provinsi NTB, 01 Oktober 2022.
79 FGD dengan CSO Wilayah Provinsi NTB, 01 Oktober 2022.

3.5.4. Praktik Baik di BLK dan BPVP

Pemantauan ini mencatat adanya praktik baik di BLKLN dan BPVP Lombok Timur. Salah satu BLKLN swasta di Depok (Provinsi Jawa Barat) mengakui pentingnya penggunaan teknologi dalam memberikan kemudahan akses pengetahuan dan pendidikan bagi Perempuan CPMI/PMI yang berada di tempat pelatihannya. Upaya yang dilakukan adalah dengan menyediakan fasilitas Wifi yang dapat diakses oleh para CPMI dan memberi kebebasan kepada para CPMI untuk memegang HP. Praktek tersebut memungkinkan para CPMI untuk berkomunikasi dengan keluarga atau teman (Misalnya, melalui aplikasi WA) maupun untuk bermedia sosial (*Facebook* dan lain-lain) serta mengakses berbagai informasi yang dibutuhkan untuk menunjang peningkatan pengetahuannya.

Dalam temuan, Para CPMI/ex PMI yang berada di tempat itu memanfaatkan fasilitas Wifi untuk mengakses informasi dan belajar secara mandiri melalui internet. Selama berdiskusi dengan tim pemantau, mereka mempraktekkan penggunaan Youtube untuk berlatih Bahasa (dengan menonton *Youtube* atau memanfaatkan *Google Translate*), mempelajari resep dan cara belajar memasak, serta mengikuti perkembangan terbaru terkait peralatan elektronik terbaru yang kemungkinan akan digunakan di rumah para pemberi kerja di luar negeri serta cara penggunaannya. Hal ini lebih meningkatkan kepercayaan diri karena beranggapan bahwa mereka telah mengetahui perkembangan-perkembangan situasi terbaru yang terkait dengan pekerjaan yang akan mereka hadapi di luar negeri. Situasi ini bisa dimengerti karena para Perempuan CPMI/ex PMI bukan berasal dari keluarga yang mengenal dan memiliki kemampuan menyediakan jenis-jenis makanan dari luar negeri. Selain itu, tempat pelatihan juga tidak selalu memiliki alat-alat elektronik terbaru, apalagi di rumah para CPMI tersebut.

Terkait dengan infrastruktur dan fasilitas asrama, sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, pemantauan ini menemukan sejumlah praktik baik di BPVP Lombok Timur termasuk fasilitas asrama (ruang tidur, kamar mandi, klinik kesehatan, ruang makan, dll) dan fasilitas pelatihan yang lengkap dan memadai, serta tidak adanya kewajiban bagi para CPMI untuk bekerja tanpa mendapat upah. Standar dari Balai Latihan Kerja yang berasrama perlu mengacu pada praktik baik yang dilakukan oleh BPVP Lombok Timur.

BAB IV
ANALISIS

Bab ini akan menganalisa dan membahas praktek-praktek di tempat pelatihan CPMI, yang juga menjadi asrama dan atau tempat penampungan bagi CPMI, yang dilakukan oleh BLKLN swasta maupun BPVP Lombok Timur dimulai dari saat perekrutan, pelaksanaan hingga awal keberangkatan. Kondisi ini menunjukan bahwa praktik penampungan masih menjadi bagian integral dari proses migrasi tenaga kerja ke luar negeri. Berbagai temuan yang diuraikan dalam Bab III diuraikan sejumlah pola yang memperlihatkan terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak, juga Kekerasan Berbasis Gender, eksploitasi, serta potensi perlakuan yang tidak manusiawi dan merendahkan martabat (*ill treatment)* terhadap perempuan CPMI, dalam konteks praktek penampungan CPMI. Temuan dalam pemantauan ini juga memperlihatkan indikasi pembatasan kebebasan terhadap Perempuan CPMI sebagai aspek kunci untuk menelaah lebih dalam adanya potensi praktek serupa tahanan terhadap CPMI selama berada di tempat penampungan.

Aspek yang digunakan dalam analisis berdasarkan kerangka hukum dan HAM yang relevan, yaitu instrument HAM Internasional meliputi Konvensi Migran 1990, Konvensi Anti Penyiksaan (CAT), dan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminiasi Pada Perempuan (CEDAW) maupun Konstitusi UUD NRI 1945 dan kebijakan nasional lainnya di Indonesia sebagaimana yang tertuang pada Bab II Laporan ini.

4.1. Praktek rekrutmen

4.1.1. Pola lama perekrutan yang merentankan perempuan CPMI

Praktek perekrutan perempuan CPMI masih diwarnai dengan pola lama sebelum berlakunya UU PPMI Tahun 2017, yaitu UU No. 39 tahun 2004 yang menyatakan bahwa pihak P3MI terlibat langsung dalam melakukan perekrutan perempuan CPMI, termasuk menggunakan perantara (sponsor atau PL). Informasi lowongan kerja umumnya berasal dari P3MI baik melalui perantara (sponsor atau PL), maupun melalui media sosial. Kemudian perempuan CPMI direkrut dan dibawa ke P3MI. Praktek ini melanggar UU PPMI yang telah membatasi lingkup peran P3MI, seperti tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) telah menetapkan bahwa P3MI hanya boleh melakukan hal-hal berikut, yaitu: a. mencari peluang kerja; b. menempatkan PMI; dan c. menyelesaikan permasalahan PMI yang ditempatkannya: serta melalui Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) sesuai Pasal 38.

Praktek perekrutan ini kemudian dituangkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan PMI, yang menyatakan bahwa pemberian informasi tentang lowongan kerja beserta persyaratannya dilakukan oleh LTSA PMI atau Dinas Tenaga Kerja (dalam hal suatu kabupaten/kota belum memiliki LTSA)

dengan melibatkan Pemerintah Desa (pasal 8), dan bahwa proses pendaftaran CPMI dilakukan oleh CPMI pada LTSA PMI atau Dinas Tenaga Kerja (dalam hal suatu kabupaten/kota belum memiliki LTSA).

Dalam hal ini, LTSA sendiri dibentuk dengan tujuan sebagai layanan terpadu bagi calon PMI yang meliputi layanan administrasi kependudukan, ketenagakerjaan, PAP, E-KTKLN, SKCK, Kesehatan, serta Keimigrasian yang dilaksanakan dalam satu kantor/lokasi, untuk memberikan pelayanan yang mudah, transparan, cepat dan murah. Dan kedepannya, peran pelayanan penempatan bagi PMI yang akan bekerja ke luar negeri ini sebagian akan dilakukan oleh LTSA bersama dengan Dinas Tenaga Kerja di daerah. Sementara BP2MI perannya akan lebih kepada koordinasi, pemberdayaan, dan perlindungan untuk PMI.

Penggunaan pola lama dalam perekrutan seperti yang didapatkan dalam temuan, memperlihatkan bahwa P3MI belum sepenuhnya ingin kehilangan intervensi dalam proses rekrutmen sehingga situasi ini dapat menempatkan perempuan CPMI lebih rentan. Karena selain tidak melalui institusi resmi dibawah pemerintah yang dapat memastikan hak perempuan CPMI sebagai calon pekerja dapat terpenuhi dengan baik, dapat berpotensi sebagai praktik TPPO. Mengingat meskipun P3MI yang merekrut adalah perusahaan resmi, TPPO tetap dapat terjadi dengan berbagai modus operandi. Apalagi ketika P3MI tersebut tidak memiliki BLK sehingga bukan saja tidak melatih tetapi hanya menampung dengan tempat seadanya dalam tempo yang sangat singkat dan langsung diberangkatkan. Penertiban terhadap P3MI yang masih menerapkan pola lama ini penting untuk dilakukan. Selain itu optimalisasi peran LTSA dan Disnaker serta pemerintah daerah harus didorong tidak hanya layanan tetapi juga informasi dan edukasi publik sehingga tidak menempatkan perempuan CPMI semakin rentan dalam proses mencari pekerjaan di luar negeri.

4.1.2. Melanggengnya modus operandi perekrutan perempuan CPMI/PMI berbasis keluarga

Data tentang sebaran daerah pengirim PMI memperlihatkan adanya daerah yang merupakan kantong-kantong PMI yang jumahnya terus meningkat setiap tahunnya. Jika ditelusuri lagi daerah-daerah asal tersebut berada di desa-desa. Hal ini bisa terjadi karena cara rekrutmen yang dilakukan P3MI maupun sponsor adalah dengan meminta bantuan PMI untuk mengajak anggota keluarga, teman dan tetangga yang ada di wilayahnya. Situasi ini kemudian melanggengkan modus operandi perekrutan permpuan CPMI/PMI dalam lingkup keluarga dan desa di mana PMI yang bersangkutan tinggal.

Meski permasalahan yang terus ada dan tata kelola migrasi yang belum optimal, tetapi daya tarik untuk bekerja sebagai perempuan PMI masih terus meningkat, terutama untuk sektor informal dengan tingkat pendidikan yang rendah serta skill yang tidak memadai. Situasi ini memperlihatkan bahwa peluang kerja di Indonesia makin rendah, atau kerja-kerja pertanian dan perkebunan yang banyak bertumpu di desa tidak lagi dianggap memberi keuntungan yang cukup. Padahal, dengan situasi perlindungan yang belum optimal, bekerja ke luar negeri dapat menimbulkan sejumlah resiko terhadap perempuan PMI dan anggota keluarganya.

Di sisi lain, Indonesia juga menjadi tempat tujuan pekerja asing seperti Tiongkok dan India misalnya yang memiliki pendidikan dan skill lebih baik dari pekerja indonesia. Hal ini akan terus menjadi persaingan SDM yang tidak seimbang jika praktiknya masih terus berlanjut. Tampaknya pemerataan pembangunan dan pendidikan harus didorong terus agar terwujud sehingga alih-alih berusaha mencari peluang bekerja sebagai PMI, masyarakat bisa mendapat pekerjaan yang layak di negara sendiri atau bahkan menciptakan peluang kerja bagi banyak orang yang membutuhkan.

4.1.3. Tes HIV mandatory dan hilangnya hak perempuan CPMI mendapatkan layanan kesehatan

Tes kesehatan merupakan salah satu syarat yang diwajibkan untuk dilakukan pada perempuan CPMI maupun ex PMI yang ingin berangkta bekerja ke luar negeri. Tes tersebut meliputi beberapa hal secara umum sampai yang khusus yaitu tes HIV. Tes ini dilakukan secara *mandatory* karena berdasarkan permintaan/kepentingan pihak pemberi kerja/ perusahaan atau negara tujuan dan memperkecil resiko ketika mempekerjakan tenaga kerja dari negara lain. Dalam hal ini biasanya P3MI bekerjasama dengan pihak lain seperti klinik atau RS swasta.

Dalam kaitan dengan HIV, pemantauan menemukan bahwa Tes HIV dilakukan dalam kondisi para perempuan CPMI minim informasi dan tidak ada konseling pra dan paska tes. Meskipun ada beberapa perempuan CPMI mengaku menandatangani persetujuan, ketika ditanyakan lebih jauh salah satunya menyatakan bahwa persetujuan yang dilakukan adalah untuk mengambil darah yang akan digunakan untuk menguji beberapa tes termasuk HIV. Sesuai ketentuan bahwa Tes HIV baik melalui VCT atau mandatory tes, dalam prosedurnya harus melalui konseling pra dan paska tes dilakukan. Hal ini untuk memastikan bahwa orang yang akan melakukan tes telah mengetahui maksud dan tujuan tes serta siap melakukan tes dan menerima hasilnya.

Dalam praktiknya, perempuan CPMI bukanlah orang pertama yang menerima hasil tesnya sendiri karena yang hasil tes termasuk HIV akan diberikan kepada P3MI/BLKLN dan agensi selaku pihak yang meminta tes dilakukan. Jika perempuan CPMI hasilnya menunjukkan bahwa yang bersangkutan (ybs) terdiagnosa HIV, maka ia tidak jadi direkrut untuk ikut pelatihan maupun direncanakan untuk diberangkatkan meski semua syarat lain telah terpenuhi. Sedangkan perempuan CPMI dimaksud kemudian dipulangkan oleh P3MI sebelum pelatihan tanpa diberitahu hasilnya. Situasi ini bertentangan dengan Rekomendasi Umum CEDAW Nomor 26 tentang Pekerja Migran Perempuan butir 24 huruf (d) yang menyatakan bahwa:

> *"Semua pemeriksaan HIV/ AIDS atau pemeriksaan kesehatan yang diwajibkan sebelum keberangkatan harus menghormati hak asasi perempuan migran sebagai manusia. Perhatian khusus hendaknya diberikan terhadap kesediaan untuk diperiksa secara suka rela, diberikannya pelayanan cuma-cuma atau dengan biaya terjangkau, dan terhadap masalah stigmatisasi (pasal 2 (f) dan 12);"*

Perempuan CPMI yang terdiagnosa positif HIV yang kemudian tidak jadi direkrut ini, tidak mendapatkan informasi utuh mulai dari statusnya hingga soal perawatan dan rujukan kesehatan. Praktek tes HIV seperti ini menunjukan bahwa tes HIV yang dilakukan terhadap perempuan CPMI tidak bertujuan untuk meningkatkan kesehatan dan kondisi yang baik bagi perempuan CPMI, namun digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan untuk merekrut atau tidak merekrut perempuan CPMI. Selain tidak mendapatkan haknya atas layanan kesehatan dan obat bagi ODHA, juga menjadi hambatan bagi perempuan CPMI untuk mendapatkan hak-haknya yang lain seperti hak atas pekerjaan yang layak sebagaimana tertuang dalam UUD NRI 1945 Pasal 27 ayat 2 tentang pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; Pasal 28C ayat 1 yaitu pengembangan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasar; dan Pasal 28H ayat 1 tentang hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.

4.1.4. Larangan hamil dan pemaksaan kontrasepsi

Salah satu pemeriksaan kesehatan yang dilakukan pada perempuan CPMI adalah terkait kehamilan karena P3MI tidak akan mau merekrut perempuan CPMI/ex PMI yang sedang hamil dan memastikan bahwa perempuan CPMI yang telah direkrut dan akan diikutkan dalam pelatihan tidak hamil selama pelatihan hingga keberangkatan. Situasi ini yang menyebabkan munculnya pemaksaan kontrasepsi pada perempuan CPMI baik yang sudah menikah maupun yang belum menikah. Meskipun dalam temuan pemantauan juga ada P3MI maupun BLK yang menyerahkan keputusan pada perempuan CPMI

sehingga mereka memberi persetujuan (secara lisan) karena mengetahui bahwa jika ia hamil maka tidak akan diberangkatkan.

Praktik ini sesungguhnya dalam pandangan P3MI adalah memenuhi permintaan dari negara penempatan dengan syarat-syarat yang disetujui yang salah satu ketentuannya tidak bersedia menerima perempuan PMI yang hamil. Sebagai penyedia jasa, maka P3MI berupaya memastikan hal tersebut sehingga penggunaan kontrasepsi dilakukan hanya selama pelatihan hingga keberangkatan, setelah itu P3MI tidak lagi memaksakan hal tersebut. Selain itu P3MI selaku perusahaan tidak dapat memaksa negara penerima untuk mempekerjakan perempuan PMI yang sedang hamil, bahkan jika hamil akan segera dipulangkan dan dianggap melanggar kontrak seperti di Singapura misalnya.

Dalam pelaksanaannya, praktik ini akan menjadi pelanggaran dan pemaksaan jika dilakukan tanpa ada persetujuan (*informed consent*) yang semestinya dari perempuan CPMI. Pada konteks perempuan CPMI yang belum menikah selain menyerahkan keputusan dalam menggunakan atau tidak alat kontrasepsinya, penerapannya juga harus disertai pemberian informasi yang lengkap tentang efek samping dari alat kontrasepsi yang digunakan. Karena kewajiban penggunaan alat kontrasepsi dan persetujuan harus dilakukan sebelum masuk BLK untuk pelatihan dan atau penampungan. Jika aturan ini diberlakukan berbeda pada perempuan yang menikah dan tidak menikah justru dapat memunculkan diskriminasi karena anggapan bahwa perempuan yang belum menikah tidak boleh melakukan hubungan seksual dan hamil. Tanpa adanya pemberian informasi yang lengkap dan persetujuan yang memadai, dengan adanya relasi kuasa yang timpang serta posisi tawar yang lemah antara perempuan CPMI dan pihak BLKLN/P3MI, praktek ini memperlihatkan kerentanan perempuan CPMI terhadap kekerasan seksual, mengingat Pemaksaan Kontrasepsi merupakan salah satu bentuk kekerasan seksual sebagaimana ditetapkan dalam pasal 4 UU Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS).[80]

Terkait dengan pengaturan pengiriman perempuan PMI yang hamil, sebenarnya Rekomendasi Umum Komite CEDAW Nomor 26 (poin 24 huruf a), telah memandatkan tanggung jawab negara asal untuk:

> *Menghormati dan melindungi hak asasi perempuan warga negaranya yang bermigrasi dengan tujuan untuk bekerja. Tindakan yang mungkin diperlukan*

80 Definisi Pemaksaan Kontrasepsi dapat dicermati pada Pasal 8 UU TPKS sebagai berikut: "Setiap Orang yang melakukan perbuatan memaksa orang lain menggunakan alat kontrasepsi dengan kekerasan atau ancaman kekerasan, penyalahgunaan kekuasaan, penyesatan, penipuan, membuat atau memanfaatkan kondisi tidak berdaya yang dapat membuat kehilangan fungsi reproduksinya untuk sementara waktu, dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

meliputi tetapi tidak terbatas pada yang berikut: (a) Menghapus larangan atau pembatasan yang bersifat diskriminatif atas migrasi: Negara Peserta hendaknya membatalkan larangan yang ditujukan untuk jenis kelamin tertentu dan pembatasan yang bersifat diskriminatif atas migrasi perempuan berdasarkan usia, status perkawinan, status kehamilan atau persalinan. Negara Peserta hendaknya meniadakan pembatasan yang mengharuskan perempuan meminta izin dari suami atau wali laki-laki untuk mendapatkan paspor atau untuk bepergian (pasal 2 (f));"

Akan tetapi pengaturan terkait status kehamilan ini menjadi kondisi yang tidak mudah dilakukan oleh pemerintah Indonesia misalnya dalam negosiasi. Karena tergantung komitmen dari negara penerima, yang meskipun telah meratifikasi CEDAW tapi tidak mau mematuhi maka tidak dapat terjadi dan akan lebih sulit lagi jika negara penerima belum meratifikasi CEDAW. Saat ini, faktor pengendalian jumlah penduduk dan kewajiban negara mengurus warga negaranya menjadi alasan banyak negara untuk membatasi jumlah migran yang masuk ke negara masing-masing.

4.2. Praktik Penyelenggaraan Pelatihan

4.2.1. Pembiayaan (pelatihan dan penempatan): Skema pemotongan gaji dan ancaman jeratan utang.

Hal pertama yang menjadi kesepakatan antara perempuan CPMI dengan BLKLN adalah terkait pembiayaan yang harus dikeluarkan oleh perempuan CPMI sebelum mengikuti pelatihan untuk kemudian ditempatkan di negara penerima. BLKLN menyatakan bahwa biaya tersebut bukan biaya pelatihan tetapi biaya penempatan yang mengacu pada Peraturan BP2MI No 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan PMI[81], yang menyatakan bahwa pada 10 jenis jabatan/pekerjaan, yang salah satunya adalah PRT[82], pembiayaan akan dibebankan pada pemberi kerja, dan tidak dapat dibebankan kepada PMI.

Hasil pemantauan ini menemukan bahwa pada BPVP dan 3 BLKLN swasta tidak dikenakan biaya penempatan (termasuk biaya pelatihan kerja), namun satu BLKLN yang melatih calon PRT untuk penempatan di Taiwan, P3MI-nya telah mengenakan biaya penempatan

81 Peraturan ini diperbaharui dengan Peraturan BP2MI Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan BP2MI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan PMI.

82 10 jenis jabatan/pekerjaan yang tidak dapat dibebani biaya penempatan tersebut adalah: a. pengurus rumah tangga; b. pengasuh bayi; c. pengasuh lanjut usia (lansia); d. juru masak; e. supir keluarga; f. perawat taman; g. pengasuh anak; h. petugas kebersihan; I. pekerja ladang/perkebunan; dan J. awak kapal perikanan migran.

dengan jumlah yang mahal. Biaya ini dan cara pembayarannya disepakati oleh CPMI sebagai syarat mengikuti pelatihan. Besaran biaya yang disepakati jumlahnya bervariasi antara 21-31 juta rupiah yang didasarkan pada daerah asal perempuan CPMI yang bersangkutan. Skema pembayaran biaya penempatan tersebut disepakati juga oleh perempuan CPMI dengan dicicil melalui pemotongan gaji selama 7-8 bulan.

Praktik ini bertentangan dengan Pasal 30 UU PPMI, yang menyatakan bahwa *'Pekerja Migran Indonesia tidak dapat dibebani biaya penempatan'*, yang kemudian dituangkan dalam peraturan di bawahnya melalui Peraturan BP2MI Nomor 09 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya PMI yang menyatakan bahwa 10 jenis jabatan/pekerjaan PMI tidak dapat dibebankan biaya penempatan di mana pekerjaan PRT termasuk 10 jenis pekerjaan tersebut.[83]

Praktik terkait biaya penempatan yang dibebankan kepada perempuan CPMI ini mirip dengan skema pembiayaan pada UU No. 39 Tahun 2004 tentang PPTKILN yang dalam implementasinya merentankan PMI terjerat utang dan menyebabkan mereka terjebak dalam pemiskinan. Salah satu komponen biaya penempatan yang harus dibayar mahal oleh perempuan CPMI adalah biaya pelatihan. Situasi ini memperlihatkan bahwa paska disahkannya UU Nomor 18 tahun 2017, masih terdapat P3MI yang tetap menjalankan praktik yang sama dengan sebelum pengesahan undang-undang tersebut.

Pembebasan biaya pelatihan dan penempatan semestinya tidak dibebankan pada perempuan CPMI dan menjadi tanggung jawab negara seperti di BPVP atau pemberi kerja sebagaimana sudah ditentukan dalam aturan. Hal ini juga sejalan dengan Rekomendasi Umum CEDAW No 26 pada poin 12 huruf b (i) menyatakan bahwa negara peserta harus:

"*memberikan atau memfasilitasi informasi dan program pelatihan pra-keberangkatan berlandaskan gender dan hak secara cuma-cuma atau dengan biaya terjangkau yang dapat meningkatkan kesadaran perempuan calon pekerja migran akan kemungkinan terjadinya eksploitasi"*

4.2.2.Ketidakpatuhan BLKLN dalam pelaksanaan pelatihan yang telah ditetapkan

Pada tahun 2009 Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Permenakertrans No. 23/IX/2009 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Bagi Calon TKI yang menyebutkan ketentuan pelatihan selama 200 jam atau 21 hari di BLK-LN. Program pelatihan 200 jam tersebut merupakan hasil kesepakatan antara tiga asosiasi PPTKIS dan asosiasi BLK pada awal November 2009. Pelibatan tiga asosiasi PMI ini sangat penting karena mereka juga

83 Pasal 3 ayat 1 dan 3 Peraturan BP2MI Nomor 09 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan PMI.

berkepentingan atas pelaksanaan ketentuan wajib calon PMI untuk mengikuti pelatihan 200 jam di BLK-LN. Ditargetkan dari pelatihan ini akan dapat mengurangi permasalahan PMI di luar negeri.

Peraturan itu kembali ditegaskan dalam UU PPMI Pasal 6 ayat 1 menyatakan bahwa Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia memiliki hak-hak yang salah satunya dimuat dalam poin (b) memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Sehingga dengan tidak menyelenggarakan pelatihan kerja di BLKLN tersebut menunjukkan bahwa kewajiban untuk menyelenggarakan pelatihan yang sudah ditetapkan oleh UU tidak dipenuhi dan membuat hak CPMI/PMI dalam memperoleh peningkatan kapasitas menjadi tidak terpenuhi.

Selain itu, dalam memenuhi ketentuan tersebut, Kemenaker telah mengeluarkan kurikulum melalui Keputusan Menakertrans Nomor 313 Tahun 2015 yang memuat standar dengan nama Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang memuat materi pembelajaran yang harus diberikan pada CPMI. Akan tetapi, dalam temuan pemantauan di Bab sebelumnya, terdapat 1 BLKLN swasta yang tidak menyelenggarakan pelatihan terhadap para perempuan CPMI, padahal di tempatnya terdapat 47 perempuan CPMI. BLKLN swasta tersebut tidak mempunyai kurikulum pelatihan dan membiarkan para perempuan CPMI yang ada disana belajar mandiri dengan mengakses informasi dari internet atau belajar kepada para perempuan CPMI yang mayoritas adalah ex-PMI. Pihak BLKLN tersebut menyediakan Wifi dan membolehkan mereka memegang *Handphone* sebagai sarana belajar dan mempelajari hal-hal yang yang akan dibutuhkan untuk bekerja.

Sedangkan 3 BLKLN swasta lainnya menyelenggarakan pelatihan dengan menggunakan kurikulum berdasarkan SKKNI Tahun 2015, namun pada pelaksanaannya terdapat beberapa materi dari kurikulum yang tidak diajarkan kepada para perempuan CPMI. Alasan yang digunakan agar pelatihan lebih memfokuskan pada ketrampilan praktis yang akan digunakan saat bekerja di luar negeri, berdasarkan pekerjaan spesifik mereka. Juga dalam kurikulum memuat materi-materi yang dianggap sudah tidak relevan dengan kondisi saat ini, terutama untuk pekerjaan-pekerjaan domestik atau perawatan dimana perempuan CPMI akan ditempatkan di negara yang teknologinya sudah lebih baik, sementara perempuan CPMI berasal dari desa yang kesehariannya tidak pernah menggunakan alat-alat modern dan serba listrik. Salah satu contoh yang disampaikan oleh BLKLN adalah cara mengoperasikan alat-alat elektronik yang saat ini secara faktual sudah berbeda dan bertambah variasinya;

Perbedaan penerapan ini memperlihatkan bahwa BLKLN belum patuh terhadap aturan yang ada, jikalau patuh tetapi tidak melaksanakan keseluruhan kurikulum yang sudah

ditentukan. Kondisi ini bisa jadi mengindikasikan bahwa kurikulum tersebut belum dinamis mengikuti perkembangan yang ada sementara asal dan skill perempuan CPMI belum banyak mengalami perkembangan yaitu berasal dari pedesaan dengan lingkungan hidup tanpa bantuan alat elektronik atau bahkan tanpa listrik. Akan tetapi mewajibkan perempuan CPMI untuk belajar secara mandiri juga bukan solusi mengingat hak mereka untuk mendapatkan pelatihan dijamin oleh UU. Perlu dilakukan pembaharuan terhadap kurikulum sehingga dapat sejalan dengan perkembangan yang ada sebagai upaya agar pemenuhan hak perempuan CPMI sejalan dengan aturan yang ada.

4.2.3. Pelatihan yang belum sepenuhnya memberdayakan

Berdasarkan hasil wawancara maupun mencermati materi pelatihan, tampaknya pelatihan yang diselenggarakan oleh BLKLN dan BPVP hanya memberdayakan perempuan CPMI dalam kapasitas pekerjaannya. Belum terdapat agenda untuk membekali para perempuan CPMI dengan informasi dan pengetahuan lainnya seperti tentang hak-hak mereka dan tentang cara mengakses bantuan atau melakukan pengaduan jika terjadi pelanggaran terhadap mereka. Sementara kasus-kasus kekerasan yang menimpa para PMI terutama perempuan bahkan hingga menghadapi hukuman mati masih terus terjadi dan penanganannya tidak mudah.

Rekomendasi dalam *Concluding observations* Komite Perlindungan Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya PBB terhadap laporan awal Pemerintah Indonesia tentang pelaksanaan Konvensi Internasional Perlindungan Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (2017) menyatakan agar Pemerintah Indonesia:

> *Memberdayakan pekerja migran untuk mengetahui hak-hak mereka dan bagaimana mengklaimnya, termasuk dengan memberikan mereka informasi mengenai perekrutan yang adil, standar pekerjaan yang layak, perlindungan sosial yang tersedia, masalah keuangan dan budaya serta gaya hidup setempat, serta undang-undang penting di negara tersebut. negara tujuan, memperjelas di mana terdapat standar yang berbeda bagi perempuan, serta informasi kontak atase tenaga kerja dan petugas kesejahteraan di Negara tempat kerja (poin 43 huruf (b).*

Pemberdayaan harus dilihat bukan saja secara ekonomi dengan meningkatkan kapasitasnya untuk bekerja tetapi bagaimana memberdayakan kapasitas mereka tentang hukum ataupun akses pada keadilan. Hal ini menjadi penting karena lingkungan dan budaya tempat mereka akan bekerja sangat berbeda dengan Indonesia.

4.2.4. Ruang pelatihan yang tidak terawat

Dalam penyelenggaraan pelatihan, P3MI dapat memiliki BLK LN sendiri ataupun bekerjasama dengan BLK LN swasta atau milik pemerintah untuk memenuhi prasyarat kompetensi keahlian bagi perempuan CPMI. Terkait pendirian BLK LN ini harus memenuhi ketentuan dalam Permenakertrans PER.06/MEN/IV/2011 Tentang Standar Pelayanan Minimum Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri. Sementara untuk BLK sudah ada aturan yang lebih baru yaitu Permenaker No 8 tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja yang memuat sejumlah aturan yang harus dipenuhi agar izin dapat dikeluarkan.

Sejauh ini dalam pengembangan BLKLN di daerah, terdapat SOP yang dikeluarkan tersendiri oleh daerah setempat misalnya di NTB ada Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 36 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja Luar Negeri yang mewajibkan CPMI asal Nusa Tenggara Barat harus dilatih, dididik dan disertifikasi di daerah. Konsekuensi dari aturan ini adalah P3MI yang berkantor di luar NTB harus mengikutinya dengan menitipkan CPMI di BLK yang ada di NTB atau mendirikan sendiri BLKLN di NTB yang memenuhi syarat yang sesuai dengan SOP.

Dalam pelaksanaannya, BLKLN yang ada tidak menyediakan sarana prasarana yang memadai sesuai ketentuan yang disyaratkan. Kecuali BPVP milik pemerintah yang memadai secara fasilitas, sarana dan prasarana, dalam temuan didapatkan adanya BLKLN yang ruang praktek pelatihannya sudah hancur dan itu menjadi salah satu alasan mereka tidak melakukan pelatihan lagi dalam dua tahun terakhir, padahal di sana terdapat puluhan perempuan CPMI. Atau BLKLN yang memiliki ruang-ruang kelas dengan kondisi yang kurang memadai dan kurang terawat. Terlihat dari ventilasi ruang kelas yang kurang baik dan penerangan yang minim, kotor, dan dinding kelas yang mulai berjamur. Meskipun ada BLKLN yang memiliki ruang kelas memadai secara bangunan fisik tetapi belum memenuhi secara kapasitas antara luas ruangan dengan jumlah perempuan CPMI yang belajar di sana.

4.3 Praktik Penampungan

4.3.1. Asrama dengan fasilitas yang kurang layak

Selain ruang kelas, BLKLN juga menyediakan asrama untuk menampung perempuan CPMI baik yang berasal dari wilayah tersebut dan terutama yang berasal dari daerah lain. Kecuali BPVP yang sudah memiliki asrama yang memadai, BLKLN swasta tampaknya masih menggunakan standar tempat penampungan karena terlihat antara lain dari gedung yang tidak terawat, minim pencahayaan, kotor, bahkan ada yang beratap bocor, beberapa pintu

kamar mandi tampak sudah rusak; beberapa Toilet/kamar mandi sudah tidak berpintu. Kamar-kamar berukuran besar yang diisi oleh hampir 20 orang, tempat tidur seadanya dan para perempuan CPMI tidur tanpa jarak anatar satu dengan yang lain.

Hingga saat ini, pengaturan asrama dan atau tempat penampungan mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Per.07/Men/IV/2005 Tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia. Belum ditemukan aturan terbaru yang spesifik menyebutkan sebagai pengganti dari peraturan ini. Padahal hampir semua BLK LN memiliki asrama dan atau tempat penampungan yang digunakan untuk tempat tinggal para perempuan CPMI sebelum ada kepastian keberangkatan. Konsep ini berbeda paska disahkan UU PPMI yang mengembangkan BLKLN komunitas di mana tempat-tempat pelatihan dibuat di lingkungan atau di dekat desa tempat perempuan CPMI tinggal supaya mereka dapat pulang ke rumah dan tidak tinggal di BLK.

Karena sesuai ketentuan, asrama dan atau tempat penampungan harus memenuhi syarat dan memiliki fasilitas, sarana dan prasarana yang memadai untuk perempuan CPMI. Seperti penyediaan ruang ibadah sebagaimana tertuang dalam Permenakertrans No. Per.07/Men/IV/2005 Pasal 8 huruf (c) bahwa "Kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya masing-masing". Sementara yang terjadi, BLKLN hanya terbatas pada pemeluk agama Islam belum mengakomodir agama-agama lain. Penyediaan fasilitas dan layanan Kesehatan yang memadai bagi perempuan CPMI juga menjadi syarat yang ditetapkan dalam Permenakertrans No 7 Tahun 2005 Pasal 4 huruf (i). Padahal hasil pemantauan didapatkan fakta bahwa BLKLN tidak menyediakan ruang klinik, dokter dan tenaga kesehatan, namun hanya menyediakan obat-obatan dasar untuk para perempuan CPMI yang mengalami gangguan kesehatan ringan.

Kondisi asrama yang kurang layak dengan fasilitas, sarana dan prasarana terbatas ini juga tidak dilengkapi pengawasan yang cukup seperti penggunaan CCTV, padahal terdapat peraturan terkait hal ini yaitu Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia No. Per.12/KA/IX/2011 Tentang Pedoman Pengawasan Pelatihan Kerja Luar Negeri Calon Tenaga Kerja Indonesia di Balai latihan Kerja Luar Negeri melalui *Closed Circuit Television* yang dibuat untuk mengurangi permasalahan dan memastikan pengawsan yang ketat pada pelatihan di BLK.

4.3.2. Kewajiban bekerja tanpa upah

Sebagaimana kehidupan di asrama, terdapat kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh penghuninya seperti di BPVP dimana perempuan CPMI harus membersihkan kamar masing-masing. Tetapi hasil pemantauan di 4 BLKLN swasta mendapati bahwa selain

kebersihan kamar yang ditempati, para perempuan CPMI diwajibkan melakukan sejumlah pekerjaan lain tanpa mendapatkan upah. Alasan yang digunakan oleh pengelola adalah sebagai bagian dari pelatihan dan agar mereka terampil ketika bekerja di luar negeri. Pekerjaan-pekerjaan tersebut dari yang sifatnya fisik seperti membersihkan kantor, kamar mandi/Toilet BLK, dapur, seluruh area gedung asrama, memasak, membuang sampah, dan menyapu halaman hingga pekerjaan yang admisnistratif seperti pesuruh kantor *(office girl)* untuk melakukan pekerjaan administrasi ringan, merapihkan dokumen, mengeprint dokumen, dll. Selain tanpa upah, dalam pelaksanaannya juga diberlakukan sanksi bagi perempuan CPMI yang terlambat atau tidak menjalankan piket.

Praktik kewajiban bekerja tanpa upah ini secara langsung memberikan keuntungan bagi BLKLN karena tidak perlu mempekerjakan dan memberi upah orang untuk memastikan area tetap bersih dan tersedianya makanan untuk semua orang. Secara pembiayaan operasional, BLKLN akan dapat menghemat karena memiliki para perempuan CPMI sebagai tenaga kerja gratis untuk mengerjakannya. Padahal tujuan perempuan CPMI berada di BLK LN adalah untuk meningkatkan kapasitasnya dan bahkan ada yang membayar untuk bisa berada disana. Dalam konteks sekolah berasrama atau pelatihan berasrama, para perempuan CPMI adalah pelajar yang semestinya dibebani kewajiban belajar sehingga tujuan pembelajaran tercapai. Sebagaimana praktik di BPVP yang mewajibkan semua CPMI untuk fokus pada pelatihan tanpa pembebanan pada pekerjaan-pekerjaan lain yang sebenarnya bukan menjadi kewajibannya.

Konvensi Internasional Perlindungan Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya yang sudah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui UU Nomor 6 Tahun 2012, dalam Pasal 11 ayat 2 menyatakan bahwa *"Tidak seorang pun pekerja migran atau anggota keluarganya boleh diwajibkan untuk melakukan kerja paksa atau kerja wajib."*

Pernyataan tersebut sejalan dengan Kovensi Internasional Hak-Hak Sipil dan Politik yang sudah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui UU Nomor 12 Tahun 2005 Pasal ayat 3 huruf (a) yang menyatakan bahwa *"Tidak seorang pun dapat diwajibkan untuk melakukan kerja paksa atau kerja wajib'.*

Kewajiban kerja tanpa upah ini jika terjadi secara terus menerus dapat menjadi indikasi terjadinya eksploitasi terhadap perempuan CPMI yang berada di BLKLN. Eksploitasi terjadi pada pekerjaan-pekerjaan yang sebenarnya bukan kewajiban perempuan CPMI tetapi tanggungjawab pihak BLKLN sebagai pengelola untuk mengadakannya. Kewajiban perempuan CPMI untuk membersihkan kamar mereka, mencuci baju dan perlengkapan serta menyediakan makanan untuk mereka sendiri, bukan jenis pekerjaan lain misalnya

memasak untuk menyediakan makanan untuk pengelola dan staff, membersihkan area BLK selain asrama; ataupun membantu kerja administrasi kantor. Menjadi tanggungjawab BLKLN untuk mempekerjakan tukang masak, petugas kebersihan, tukang kebun maupun pesuruh kantor.

Praktik di atas memperlihatkan bagaimana BLKLN telah mengambil keuntungan dengan menyalahgunakan kekuasaan mereka sebagai pihak yang menentukan perempuan CPMI akan berangkat atau tidak dan memanfaatkan posisi rentan para perempuan CPMI yang sangat ingin bekerja ke luar negeri. Praktik ini tidak terjadi di BLK milik pemerintah seperti BPVP, yang menandakan penting ada upaya dari pemerintah untuk memastikan praktik ini tidak terjadi di BLKLN swasta dengan peraturan dan pengawasan yang lebih ketat pada penyelenggaraan penampungan PMI.

Praktek eksploitasi terhadap perempuan CPMI yang masih terjadi dan belum adanya upaya pemerintah dalam melakukan pencegahan dan memberikan perlindungan memperlihatkan pengabaian pemerintah terhadap salah satu rekomendasi dari *Concluding observations* Komite Perlindungan Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya PBB terhadap laporan awal Pemerintah Indonesia tentang pelaksanaan Konvensi Internasional Perlindungan Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (2017) yaitu: *"Pemerintah Indonesia untuk memberikan bantuan, perlindungan dan rehabilitasi yang memadai, termasuk rehabilitasi psikososial, kepada seluruh pekerja migran yang menjadi korban eksploitasi seksual dan eksploitasi tenaga kerja, khususnya perempuan dan anak;"*

Lebih jauh, jika pengawasan dari pemerintah tidak secara serius dilakukan, maka praktek ini akan potensial tergelincir pada TPPO (Tindak Pidana Perdagangan Orang). Hal ini terindikasi pada potensi terpenuhnya unsur-unsur dalam definisi Perdagangan Orang dan dapat dikategorikan sebagai Perdagangan Orang, sebagaimana ditetapkan dalam UU Nomor 21 Tahun 2007 tentang definisi Perdagangan Orang sebagai berikut: *"Perdagangan orang adalah tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antar negara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan orang tereksploitasi".*

4.3.3. Pembatasan komunikasi dan kunjungan keluarga

Dalam pemantauan ditemukan bahwa selama tinggal di asrama/tempat penampungan, para perempuan CPMI mengalami pembatasan komunikasi dan pembatasan kunjungan

dari pihak lain baik keluarga atau bukan. Pembatasan komunikasi terjadi di 2 BLKLN dalam bentuk pembatasan waktu komunikasi hingga penyitaan HP. Pembatasan ini terjadi karena perempuan CPMI dianggap tidak disiplin saat pelatihan serta tidak berkonsentrasi karena lebih fokus pada HP. Sepertinya pembelajaran orang dewasa yang berusaha diterapkan tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Sejak maraknya handphone dan akses internet yang mudah, komunikasi dan akses ke dunia maya menjadi tidak terelakkan. HP tidak lagi sekedar untuk bertelepon tetapi juga terhubung dengan dunia maya yang bisa membuat orang sulit untuk tidak terkoneksi. Hampir di semua tempat selalu terlihat anak dan orang dewasa yang tidak lepas dengan HP mereka. Situasi ini yang menyebabkan banyaknya sekolah dan tempat belajar menerapkan pembatasan dan penyitaan HP selama proses pembelajaran. Tampaknya BLKLN mengadopsinya dalam pelaksanaan pelatihan dan penampungannya dengan memperbolehkan menggunakannya saat selesai proses belajar di malam hari atau pada akhir pekan.

Praktik ini menjadi bertentangan dengan BLKLN lain yang tidak menerapkannya dan berharap bahwa perempuan CPMI dapat belajar mandiri dengan menggunakan semua sumber yang dapat ditemukan di dunia maya. Situasi ini menjadi tidak mudah diperbandingkan karena masing-masing memiliki alasan yang apabila dicermati, sesuai dengan konteks yang ada sekarang. Tercapainya tujuan pembelajaran menjadi target yang tidak dipungkiri harus dicapai oleh BLKLN. Akan tetapi kewajiban BLKLN untuk memastikan bahwa pembatasan ataupun penyitaan yang dilakukan tidak berujung pada pelanggaran hak berkomunikasi. Karena hak berkomunikasi sejatinya dilindungi oleh UUD NRI Pasal 28F yang menyatakan: bahwa "*Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia.*"

Dalam hal kunjungan dari keluarga/suami/teman, sebagaimana praktik yang banyak terjadi di tempat pelatihan berasrama atau sekolah berasrama, pembatasan kunjungan diberlakukan sebagai bagian dari upaya untuk memastikan proses belajar mmaupun pelatihan tidak terganggu. Biasanya dilakukan dengan cara memberikan waktu kunjungan di akhir pekan pada hari Sabtu dan Minggu, atau hari-hari libur. Akan tetapi terdapat 1 BLKLN yang menerapkan pelarangan untuk menerima kunjungan dari siapapun (keluarga/suami/teman, dll) selama perempuan CPMI menjalani proses pelatihan, meski diperbolehkan berkomunikasi lewat telpon. Dalam hal ini BLKLN hendaknya menghapus aturan ini karena praktik ini melanggar hak perempuan CPMI yang secara jelas tertuang dalam Permenakertrans No. Per.07/Men/IV/2005 Pasal 8 huruf (i) yang menyatakan

bahwa kunjungan keluarga merupakan salah satu hak penghuni tempat penampungan calon TKI.

4.3.4. Hilangnya hak bekerja karena pembatasan hak otonomi tubuh dan pilihan orientasi seksual

Hasil pemantauan menemukan adanya praktek pembatasan hak otonomi atas tubuh dalam bentuk kewajiban bagi perempuan CPMI untuk memendekkan rambut, tidak mengecat rambut, dan tidak memiliki tato. Ketika digali lebih jauh didapatkan bahwa hal itu bukan permintaan pemberi kerja, tetapi sudah merupakan peraturan di BLKLN tersebut. Kondisi ini memperlihatkan bagaimana BLKLN ingin membangun citranya terutama di depan pemberi kerja tanpa menyadari bahwa aturan yang ditetapkan ini telah melanggar hak para perempuan CPMI. Bukan saja hak atas tubuh mereka tetapi juga hak untuk mendapatkan pekerjaan misalnya pada orang yang ingin masuk menjadi perempuan CPMI tapi memiliki tatoo.

Hak untuk mendapatkan pekerjaan di luar negeri ini juga hilang ketika perempuan CPMI memiliki orientasi seksual sejenis atau lesbian. Seperti hasil temuan di salah satu BLKLN swasta yang ketika mengetahui bahwa salah satu perempuan CPMI adalah lesbian, maka mereka tidak bersedia mengikutkan pelatihan dan mengembalikan CPMI dimaksud ke P3MI yang mengirimkan. Dua kondisi diatas memperlihat bagaimana diskriminasi terjadi yang mengakibatkan para perempuan CPMI kehilangan hak-haknya untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang lebih baik. Padahal kemampuan bekerja seseorang tidak tergantung dengan orientasi sesksual atau penggunaan hak otonomi tubuhnya seperti memiliki tatoo, maupun model rambut yang dipilih.

Hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak diakui dalam UUD NRI 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Halangan yang bersifat diskriminatif juga dilarang dalam UUD 1945 Pasal 28I angka (2) yang menyatakan bahwa: *Setiap orang berhak atas bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu".*

Dalam kaitan dengan perempuan CPMI, UU PPMI Pasal 2 juga menyatakan bahwa pelindungan pekerja migran berasaskan antara lain persamaan hak, pengakuan atas martabat dan HAM, kesetaraan dan keadilan gender serta non diskriminasi. Hal ini sejalan dengan Komite CEDAW juga telah menyatakan dalam Rekomendasi Umum Nomor 26 tentang Pekerja Migran Perempuan Poin 24 huruf a, yang memandatkan negara asal untuk:

Menghormati dan melindungi hak asasi perempuan warga negaranya yang bermigrasi dengan tujuan untuk bekerja, dengan melakukan tindakan antara lain menghapus larangan atau pembatasan yang bersifat diskriminatif atas migrasi.

4.3.5. Pelecehan seksual dan perundungan: belum ada upaya pencegahan dan mekanisme pengaduan

Selain diskriminasi, pemantauan juga menemukan adanya kekerasan seksual berupa pelecehan seksual fisik dan non fisik serta perundungan yang dialami perempuan CPMI. Temuan ini terjadi di BPVP Lombok Timur yang notabene fasilitas milik pemerintah. Pelakunya adalah CPMI laki-laki yang umurnya lebih tua dari para korban. Dibandingkan di BLKLN swasta, yang khusus melatih CPMI perempuan, BPVP memiliki tempat pelatihan yang luas dan tercampur antara laki-laki dan perempuan dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda. Tampaknya situasi ini tidak diantisipasi dengan baik oleh BPVP sehingga mengakibatkan terjadinya pelecehan dan perundungan pada CPMI perempuan yang dilakukan oleh CPMI laki-laki.

Dampak dari peristiwa tersebut, terdapat CPMI perempuan yang mengalami stress dan trauma akibat mengalami bullying dan *body shaming* yang dilakukan oleh sesama peserta pelatihan laki-laki. Pengakuan dari para perempuan CPMI yang menjadi korban pelecehan seksual dan perundungan ini, tidak berani menyampaikan permasalahannya kepada pihak BPVP sehingga belum mendapatkan penanganan sebagaimana mestinya. Bahkan CPMI perempuan lain yang berusaha membantu justru tidak luput dari perundungan.

Walaupun merupakan fasilitas pemerintah, BPVP belum mempunyai mekanisme pengaduan kasus kekerasan yang dialami para CPMI di sana sehingga juga belum memilki dan membangun mekanisme penanganannya. Temuan ini menandakan bahwa pencegahan dan penanganan kekerasan di tempat kerja belum menjadi prioritas bagi Kemenaker, sebagai induk dari BPVP, baik di tempat kerja sesungguhnya maupun di tempat untuk melatih calon pekerja.

Dalam konteks kekerasan seksual, implementasi UU TPKS masih menjadi tantangan, khususnya pada isu pelindungan perempuan pekerja migran. Belum munculnya keberanian pada perempuan CPMI untuk melaporkan kasus yang dialami serta tidak tersedianya mekanisme pengaduan kasus di lingkungan BPVP setidaknya menunjukan bahwa UU TPKS belum tersosialisasikan secara baik di kalangan para CPMI maupun kepada BPVP sebagai institusi penyelenggara pelatihan. Di BPVP Lombok Timur, sebagai institusi pemerintah yang melingkupi bidang Pendidikan, juga belum terlihat upaya pencegahan

kekerasan seksual, padahal UU TPKS Pasal 79 ayat 1, ayat 2 huruf (a) dan ayat 4 huruf (b) telah memandatkan bahwa Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan Pencegahan TPKS dan dilakukan antara lain melalui bidang Pendidikan, pada satuan pendidikan.

4.4. Dampak pandemi Covid-19 dan praktek penampungan PMI di BLKLN

Merespon Pandemi Covid-19, Kemenaker telah mengeluarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 151 Tahun 2020 tentang Penghentian Sementara Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang diberlakukan sejak Maret 2020. Kemudian pada akhir 2020 mengeluarkan Kepmenaker No 264 tahun 2020 tentang Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru sebagai upaya peninjauan kembali atas kebijakan penghentian sementara penempatan PMI. Pemerintah Indonesia melalui Kemenaker ini berupaya untuk mendukung percepatan ekonomi nasional, sehingga perlu membuka kembali kesempatan bagi perempuan CPMI untuk bekerja di negara tujuan penempatan dengan tetap mengedepankan prinsip pelindungan hak-hak pekerja migran serta protokol kesehatan.

Dampak Pandemi Covid-19 dan aturan pemerintah tersebut selain membuat banyak P3MI dan BLKLN tidak beroperasi sehingga terjadi penurunan jumlah penempatan PMI. Setelah dibuka kembali pada Januari 2021 barulah mulai ada yang beroperasi meski ada yang baru kembali beroperasi pada Desember 2021. Meski pemantauan ini dilakukan pada akhir 2022 tetapi dalam kunjungan masih mendapati bagaimana praktik-praktik pelatihan dan penampungan yang dilakukan di masa pandemi. Pemantauan Komnas Perempuan menemukan bahwa pandemi Covid-19 menjadi alasan tidak dilaksanakan pelatihan di sebuah BLKLN. Selain itu, juga dijadikan alasan bagi sebuah BLKLN untuk tidak boleh mendapatkan kunjungan dari pihak luar (keluarga, teman, dsb).

4.4.1. Indikasi pembatasan kebebasan CPMI:

Alasan pandemi Covid-19 digunakan untuk melarang perempuan CPMI menerima kunjungan dari siapapun baik keluarga, kerabat maupun teman Selain itu, BLKLN juga menempatkan perempuan CPMI yang akan diberangkatkan dalam beberapa hari lagi, di ruang isolasi khusus, yang tidak bisa diakses oleh para perempuan CPMI lainnya. Situasi ini memperlihatkan perspektif BLKLN/P3MI yang memandang perempuan CPMI lebih sebagai komoditas dan aset untuk meraih keuntungan. Mereka ingin menghindari resiko perempuan CPMI terpapar Covid-19 yang kemudian dapat menyebabkan kerugian. Namun di sisi lain, mereka telah melakukan pembatasan kebebasan perempuan CPMI sehingga seakan-akan perempuan CPMI berada dalam keadaan terpenjara.

4.4.2. BLKLN melakukan praktek penampungan tanpa menyelenggarakan pelatihan

Atas alasan terdampak pandemi Covid-19, sebuah BLKLN tidak menyelenggarakan pelatihan terhadap para perempuan CPMI yang ditampung di sana, dalam dua tahun terakhir. Pada masa pandemi Covid-19, guru-guru diistirahatkan dan ruang pelatihan di BLKLN tidak terawat dan rusak. Karena tidak adanya pelatihan, pada prakteknya, BLKLN tersebut lebih mirip sebagai tempat penampungan perempuan CPMI saat menunggu proses pemberangkatan. Seperti dijelaskan pada bagian sebelumnya, praktek ini jelas melanggar hak CPMI baik perempuan dan laki-laki untuk memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja, sebagaimana dimandatkan UU No. 18 Tahun 2017 (Pasal 6 ayat 1 (b));

4.5. Negara belum menjalankan uji cermat tuntas (*due dilligence*)

Negara memiliki tanggung jawab yang harus dipenuhi terkait dengan a) kewajiban menyediakan perangkat dan kewajiban mendapat hasil nyata. Negara memiliki kewajiban untuk menciptakan perangkat dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki, untuk mewujudkan kesetaraan substantif; b) tanggung jawab atas penghormatan, pemenuhan dan perlindungan, hak untuk bebas dari diskriminasi dan menikmati secara utuh kesetaraan yang substantif; dan c) tindakan khusus sementara yaitu sarana atau cara yang dapat dan harus digunakan untuk mengatasi ketimpangan dalam masyarakat dalam hal pengakuan, penikmatan dan penerapan hak asasi manusia.

Guna memastikan akuntabilitas negara dalam pelaksanaan tanggung jawabnya atas penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak digunakan elemen uji cermat tuntas (*due dilligence*) yang memandatkan negara bertanggung jawab atas pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan tidak hanya oleh negara tetapi juga oleh pelaku-pelaku non negara termasuk di ranah pribadi. Tanggungjawab tersebut tidak lepas dari kesepakatan yang dibangun juga di tingkat internasional di mana Indonesia telah ikut serta dalam pemenuhan HAM warga negaranya melalui berbagai konvensi yang telah diratifikasi yaitu CEDAW, CAT, ICRMW, ICCPR dan ICESCR. Bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk melindungi warga negaranya, termasuk perempuan PMI dari diskriminasi dan memenuhi hak-haknya terkait sosial, politik, hukum, ekonomi, dan budaya. Prinsip 'uji cermat tuntas' ini mencakup kewajiban negara untuk mencegah (*Prevent*), melindungi (*Protect*), mengadili (*Prosecute*), menghukum (*Punish*), dan memberikan ganti rugi (*Provide redress*) atas tindakan kekerasan terhadap perempuan ("5P").

UUD NRI 1945 Pasal 28I ayat 4 telah menjamin bahwa tiap warganegara tanpa terkecuali termasuk di dalamnya perempuan pekerja dalam hal ini CPMI, berhak atas rasa aman, bebas dari kekerasan dan diskriminasi di berbagai ranah kehidupan. Hal tersebut tercantum dalam Pasal 27 ayat (1) dan (2) serta Pasal 28D ayat (2). Selain itu UU No. 39 tahun 1999 tentang HAM dalam Pasal 3,5,7,8 juga menegaskan jaminan setiap manusia, termasuk perempuan pekerja, untuk bebas dari diskriminasi dan kekerasan. Sementara Pasal 30 menegaskan bahwa, "Setiap orang berhak atas rasa aman dan tentram serta perlindungan terhadap ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu."

Terjadinya sejumlah kekerasan dan pelanggaran hak-hak perempuan CPMI di BLKLN swasta dan BPVP merupakan tindakan pengabaian atau kelalaian yang dilakukan oleh negara dan aktor non-negara, dalam hal ini P3MI dan BLKLN. Tindakan ini terjadi karena tiadanya atau terbatasnya mekanisme pencegahan, pengaduan dan pemulihan yang memadai untuk perempuan CPMI yang mengalami perlakuan yang merendahkan, kekerasan, pelecehan, dan perundungan sehingga pelecehan dan kekerasan di tempat pelatihan dan asrama/ penampungan terus berulang. Situasi ini seharusnya tidak terjadi jika pengawasan melekat terhadap P3MI, BLKLN dan BPVP dilakukan oleh Negara dalam hal ini Pemerintah yang memikul tanggung jawab untuk memastikan adanya penegakan dan pemenuhan HAM bagi warga negaranya

UU No. 18 Tahun 2017 Pasal 41 huruf g telah memandatkan tugas dan tanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di kabupaten/kota kepada Pemerintah Kabupaten/Kota. Selanjutnya, PP No. 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan PMI Pasal 73 menetapkan bahwa pembinaan dan pengawasan tersebut dilakukan terhadap: a. sarana dan prasarana; b.kurikulum; c. instruktur; dan d. pelaksanaan pelatihan kerja. Selain itu, dalam UU PPMI tentang Pelindungan PMI menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan Pelindungan PMI dibutuhkan pengawasan dan penegakan hukum yang tegas, yang meliputi sanksi administratif dan sanksi pidana.

Pada akhirnya semua kekerasan dan pelanggaran terhadap perempuan CPMI memperlihatkan bahwa adanya konsititusi belum dapat menjamin pemenuhan hak-hak mereka dan kebijakan-kebijakan yang ada juga belum diimplementasikan dengan baik. Tampaknya kelemahan dalam pengawasan ini bisa jadi merefleksikan urgensi pelibatan masyarakat dalam pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan pelindungan PMI sebagaimana dimandatkan Pasal 76 UU No. 18 Tahun 2017 dan juga memastikan tanggung jawab konstitusional negara terhadap warga negaranya.

BAB V
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

KESIMPULAN

Secara konsep di dalam UU N0. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI), praktik peningkatan kapasitas pada CPMI dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) baik yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta. Akan tetapi adanya UU PPMI ini masih belum mampu memenuhi pelindungan yang diharapkan dan masih menempatkan perempuan PMI dalam situasi tersubordinasi dan rentan seperti saat belum adanya regulasi tersebut. Situasi saat ini masih memperlihatkan bagaimana perempuan CPMI mengalami berbagai pelanggaran hak selama proses rekrutmen hingga saat berada dalam tempat pelatihan/BLKLN dan asrama/penampungan sementara.

Dalam proses Rekrutmen, masih terdapat pola-pola lama yang merentankan perempuan CPMI karena P3MI belum sepenuhnya ingin kehilangan intervensi dalam proses rekrutmen. Hal ini dikarenakan selain tidak melalui institusi resmi dibawah pemerintah yang dapat memastikan hak perempuan CPMI sebagai calon pekerja dapat terpenuhi dengan baik, juga dapat berpotensi sebagai praktik TPPO. Selain itu, indikasi melanggengnya modus operandi dengan merekrut orang-orang yang ada di lingkungan keluarga dan tempat tinggalnya masih terjadi; tes HIV mandatori yang berpotensi pada hilangnya akses atas layanan kesehatan bagi perempuan PMI yang terinfeksi HIV; serta masih adanya larangan hamil yang mengarah pada pemaksaan penggunaan alat kontrasepsi.

Pada praktik penyelenggaraan pelatihan, persoalan pembiayaan untuk pelatihan dan penempatan dengan skema pemotongan gaji masih terjadi yang berpotensi munculnya jeratan utang sebagai ancaman. Dalam penyelenggaraan pelatihan juga terdapat indikasi ketidakpatuhan BLKLN dalam pelaksanaan pelatihan yang telah ditetapkan dengan berbagai alasan termasuk pemutakhiran kurikulum yang seharusnya mengikuti dinamika yang berkembang saat ini misalnya terkait kebutuhan pasar kerja dengan penggunaan alat-alat modern di negara penempatan.

Pelatihan yang diselenggarakan oleh BLKLN dan BPVP hanya memberdayakan perempuan CPMI dalam kapasitas pekerjaannya. Belum terdapat agenda untuk membekali para perempuan CPMI dengan informasi dan pengetahuan lainnya seperti tentang hak-hak mereka dan tentang cara mengakses bantuan atau melakukan pengaduan jika terjadi pelanggaran terhadap mereka. Dalam pelaksanaan pelatihan, tidak tersedia sarana prasarana yang memadai sesuai ketentuan yang disyaratkan seperti ruang praktek pelatihannya sudah hancur dan itu menjadi salah satu alasan mereka tidak melakukan pelatihan lagi dalam dua tahun terakhir. Atau BLKLN yang memiliki ruang-ruang kelas dengan kondisi

yang kurang memadai dan kurang terawat seperti ventilasi ruang kelas yang kurang baik dan penerangan yang minim, kotor, dan dinding kelas yang mulai berjamur. Meskipun ada BLKLN yang memiliki ruang kelas memadai secara bangunan fisik tetapi belum memenuhi secara kapasitas antara luas ruangan dengan jumlah perempuan CPMI yang belajar disana.

Pada BLKLN swasta yang menyelenggarakan praktik penampungan dengan penyediaan asrama untuk perempuan CPMI, situasi dan kondisi asrama juga terlihat kurang layak. Hasil pendokumentasian memotret kondisi gedung yang tidak terawat, minim pencahayaan, kotor, bahkan ada yang beratap bocor, beberapa pintu kamar mandi tampak sudah rusak; beberapa Toilet/kamar mandi sudah tidak berpintu. Kamar-kamar berukuran besar yang diisi oleh hampir 20 orang dengan bed seadanya dan tidur tanpa jarak antar satu dengan yang lain. Selain itu juga terdapat indikasi eksploitasi dengan melakukan kerja-kerja tanpa upah, terjadi pembatasan komunikasi dan kunjungan keuarg.

Dalam praktik penampungan terjadi praktik diskriminasi yang berdampak terlanggarnya hak mendapatkan pekerjaan karena diketahui memiliki orientasi seksual berbeda maupun penggunaan hak otonomi tubuh seperti punya tatoo. Juga terjadi perlakuan-perlakuan tidak manusiawi dan merendahkan martabat dengan memberikan sanksi dan hukuman fisik ketika tidak menjalankan piket. Ketiadaan upaya pencegahan serta antisipasi terhadap kekerasan, pelecehan dan perundungan yang belum terbangun dengan baik menyebabkan ketika ada korban tidak tahu harus melaporkan kemana sehingga tidak ada penanganan dan pemulihan.

Tampaknya uji cermat tuntas belum menjadi mekanisme yang digunakan oleh pemerintah secara komprehensif dalam penyelenggaraan pelatihan dan penampungan bagi perempuan CPMI. Aspek pengawasan menjadi isu krusial dan signifikan untuk memastikan praktik-praktik yang dilakukan BLKLN swasta tidak merugikan dan berdampak pada makin terpuruknya situasi perempuan CPMI. Hal ini juga bisa menjauhkan terwujudnya tata kelola migrasi yang berperspektif HAM, berkesetaraan dan berkeadilan gender.

5.2. REKOMENDASI

Kementerian Ketenagakerjaan

1) Membangun koordinasi dan kerja sinergis lintas sektor untuk pencegahan, penanganan, perlindungan dan pemulihan perempuan CPMI/PMI guna menciptakan tata kelola migrasi yang berkesetaraan dan berkeadilan gender.
2) Melakukan uji cermat tuntas dengan 5 prinsip kewajiban negara untuk mencegah, melindungi, melakukan penyelidikan, penuntutan dan penghukuman serta

pemulihan dari kekerasan terhadap perempuan sebagaimana mandat CEDAW termasuk memastikan nilai keadilan gender dan HAM diintegrasikan ke dalam 5 prinsip uji cermat tuntas pada konteks migrasi.

3) Melakukan pengawasan secara intensif terhadap BLKLN dan BPVP terkait pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi perempuan CPMI serta praktek penampungan perempuan CPMI, termasuk penegakan sanksi yang tegas bagi yang melakukan pelanggaran sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku. Pembentukan Tim Khusus untuk pengawasan pelaksanaan pelatihan CPMI dimungkinkan berdasarkan Permenaker 09 Tahun 2019 tentang Tatacara Penempatan Pekerja Migran Indonesia (Pasal 38 Ayat (2)).
4) Memastikan semua BLKLN dan BPVP memiliki SOP/panduan/aturan internal untuk pencegahan kekerasan seksual, sejalan dengan UU No 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dan Konvensi ILO 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja.
5) Melakukan pembinaan terhadap BLKLN dan BPVP dalam pelaksanaan pelatihan, termasuk: a) memperkuat perangkat dan metode pelatihan yang lebih memberdayakan, termasuk mengembangkan kurikulum yang memungkinkan PMI dapat melakukan pengaduan kepada pihak terkait ketika mengalami permasalahan di tempat kerja; b) memastikan BLKLN memiliki sarana dan prasarana pelatihan serta asrama perempuan CPMI yang layak dan terstandarisasi; d) membangun mekanisme pengaduan dan penanganan korban kekerasan dan pelanggaran di BLKLN yang bisa diakses oleh perempuan CPMI/PMI.
6) Melakukan pembinaan terhadap P3MI dan BLKLN serta BPVP untuk mencegah berbagai praktek kekerasan dan eksploitasi terhadap perempuan CPMI di BLKLN, termasuk menghilangkan kewajiban bagi perempuan CPMI untuk bekerja tanpa mendapatkan upah. Upaya ini perlu melibatkan BP2MI sebagaimana dimandatkan Pasal 37 Ayat (2) Permenaker Nomor 9/2019 tentang Tentang Tatacara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
7) Melakukan kajian untuk segera mencabut Keputusan Menaker Nomor 260 Tahun 2015 tentang 'Penghentian dan Pelarangan Penempatan TKI Pada Pengguna Perseorangan Di Negara-negara Kawasan Timur Tengah' dan menggantinya dengan menerapkan langkah-langkah non-diskriminatif untuk secara efektif melindungi hak-hak PRT migran, sebagaimana dimuat dalam Kesepakatan Global untuk Migrasi yang Aman, Tertib, dan Teratur atau *the Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration* (GCM).
8) Mendorong penerbitan RPP pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia, sebagai mandat Pasal 76 UU No. 18 Tahun 2017

9) Memastikan peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan terkait perspeksif HAM dan keadilan gender dalam pengawasan pelaksanaan pelatihan perempuan CPMI

BP2MI

1) Memfasilitasi penyediaan materi/bahan pendukung pelatihan bagi CPMI, terutama perempuan, agar berjalan secara efektif sebagai bentuk pelayanan pelindungan kepada CPMI.

2) Mengembangkan metode pelatihan yang memberdayakan bagi CPMI dan memperkuat dukungan sumber daya yang kompeten dan paham prinsip HAM dan keadilan gender.
3) Memastikan kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan perempuan CPMI sebagai bagian dari pelindungan Sebelum Bekerja, antara lain dengan meningkatkan pelaksanaan verifikasi dokumen perempuan CPMI/PMI;
4) Memastikan pelaksanaan kebijakan *zero cost* biaya penempatan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan agar perempuan CPMI/PMI terhindar dari kerugian ekonomi dan jeratan utang.
5) Memastikan koordinasi dengan Kemenaker untuk secara aktif terlibat dalam upaya pembinaan P3MI sebagaimana mandat Pasal 37 Ayat (2) Permenaker Nomor 9/2019 tentang Tentang Tatacara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
6) Memastikan pelaksanaan kebijakan *zero tolerance* kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, pada semua tahapan migrasi.

Kementerian Kesehatan

Melakukan pembinaan intensif terhadap fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan P3MI dalam pelaksanaan Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologis perempuan CPMI/PMI, termasuk: a) menerapkan prinsip-prinsip Tes HIV kepada perempuan CPMI/PMI yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan menjunjung tinggi HAM; b) Menerapkan prinsip-prinsip dalam penggunaan alat kontrasepsi sesuai ketentuan peraturan perundangan dan menjunjung tinggi HAM perempuan.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Melakukan penguatan terhadap program pelatihan bagi perempuan CPMI yang berlandaskan keadilan gender dan HAM perempuan agar dapat meningkatkan kesadaran perempuan CPMI akan kemungkinan terjadinya pelanggaran, KBG dan eksploitasi, termasuk pemahaman

tentang: isi perjanjian kontrak kerja, hukum di negara penempatan, informasi tentang calon pemberi kerja, kondisi budaya di negara tujuan, manajemen stres, prosedur untuk mengakses keadilan, tindakan pertolongan pertama dan tindakan yang harus diambil dalam keadaan darurat, termasuk nomor telepon darurat perwakilan RI, informasi tentang kesehatan umum dan reproduksi, termasuk pencegahan HIV/AIDS.

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

1) Mengkoordinasikan dengan pihak-pihak terkait untuk melakukan identifikasi dan merespon terhadap dugaan penyiksaan/ill treatment dan pelanggaran HAM di BLKLN yang menyelenggarakan penampungan/asrama bagi CPPMI.
2) Memastikan dugaan praktik penyiksaan/ill treatment yang dialami CPPMI dan PPMI menjadi bagian laporan Pemerintah RI tentang penerapan Konvensi Anti Penyiksaan

Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota

1) Memastikan adanya Perda Pelindungan PMI sesuai dengan UU PPMI yang memastikan pencegahan, penanganan, perlindungan dan pemulihan perempuan PMI di wilayah masing-masing
2) Membangun koordinasi lintas sektor untuk pencegahan, penanganan, perlindungan, dan pemulihan perempuan CPMI
3) Mengalokasikan anggaran untuk menyediakan dan memfasilitasi pendidikan dan pelatihan perempuan CPMI (baik yang diselenggarakan oleh BLK milik pemerintah maupun bekerjasama dengan swasta), sebagaimana dimandatkan UU No.18 Tahun 2017 (Pasal 40 huruf (a) dan (g) dan Pasal 41 huruf (f) dan (i))

Dinas Ketenagakerjaan Provinsi dan Kab/Kota

1) Melakukan pengawasan secara intensif terhadap BLKLN dan BPVP di tingkat Provinsi/Kabupaten terkait pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi perempuan CPMI serta praktek penampungan perempuan CPMI, termasuk penegakan sanksi yang tegas bagi yang melakukan pelanggaran sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku.

2) Secara proaktif dan massif melakukan sosialisasi migrasi aman, termasuk memberikan informasi lowongan/permintaan kerja yang benar dan akurat, tatacara penempatan dan kondisi kerja di luar negeri serta. Upaya ini perlu melibatkan aparat Pemerintah Desa sebagaimana mandat Pasal 11 ayat (2) UU 18/2017.

BP3MI wilayah Provinsi

1) Memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan bagi perempuan CPMI di wilayah kerjanya agar berjalan secara efektif sebagai bentuk pelayanan pelindungan kepada perempuan CPMI dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai dan terstandarisasi serta metode pelatihan yang lebih memberdayakan.
2) Memastikan kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan perempuan CPMI di wilayah kerjanya sebagai bagian dari pelindungan Sebelum Bekerja, antara lain dengan meningkatkan pelaksanaan verifikasi dokumen perempuan CPMI/PMI;
3) Memastikan pengawasan pelaksanaan kebijakan *zero cost* biaya penempatan PMI di wilayah kerjanya sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan agar perempuan CPMI/PMI terhindar dari kerugian ekonomi dan jeratan utang.
4) Memastikan koordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja Provinsi untuk secara aktif terlibat dalam upaya pembinaan P3MI sebagaimana mandat Pasal 37 Ayat (2) Permenaker Nomor 9/2019 tentang Tentang Tatacara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
5) Memastikan pelaksanaan kebijakan *zero tolerance* kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, pada semua tahapan migrasi.

Pemerintah Desa

Meningkatkan upaya pelindungan di tingkat desa, sebagaimana diamanatkan Pasal 42 UU No. 18 Tahun 2017, termasuk:

a) Secara proaktif mensosialisasikan informasi migrasi aman, termasuk informasi permintaan kerja yang benar dan akurat, tatacara penempatan dan kondisi kerja di luar negeri;
b) Melakukan verifikasi data dan pencatatan perempuan CPMI;
c) Memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan CPMI, terutama perempuan;
d) Melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan perempuan PMI; dan
e) Pemberdayaan kepada perempuan CPMI/PMI dan keluarganya

Satgas TPPO Kepolisian

Aktif melakukan pemberantasan praktik penempatan unprosedural PMI serta TPPO khususnya yang menyasar para perempuan CPMI, dengan melibatkan pihak terkait lainnya termasuk masyarakat sipil.

DAFTAR **PUSTAKA**

Komnas Perempuan (2009). *Instrumen Pemantauan Hak Asasi Manusia (HAM) Pekerja Migran dan Mekanisme Penanganan Korban Pelanggaran HAM*. Jakarta

Komnas Perempuan. (2019). *Laporan Pemantauan Komnas Perempuan, "Hukuman Tanpa Kejahatan": Dimensi Penyiksaan dan Daur Kekerasan terhadap Perempuan dengan Disabilitas Psikososial di Lokasi Serupa Tahanan (RSJ dan Pusat Rehabilitasi)*. Jakarta

Komnas Perempuan (2013). *Mengenal Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (Konvensi Migran 1990)*, diakses pada 5 September 2022 melalui melalui https://komnasperempuan.go.id/download-file/62#:~:-text=Konvensi%20Migran%201990%20merupakan%20standar,pekerja%20migran%20dan%20anggota%20keluarganya

Komnas Perempuan. (2013). *Laporan Pemantauan HAM Pekerja Migran dan Mekanisme Penanganan Korban Pelanggaran HAM*, diakses pada 5 September 2022 melalui https://komnasperempuan.go.id/laporan-pemantauan-ham-detail/laporan-pemantauan-ham-pekerja-migran-and-mekanisme-penanganan-korban-pelanggaran-ham

BP2MI (2021). *Data Penempatan dan Pelindungan PMI Periode Tahun 2020*, diakses pada 7 September 2022 melalui https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_27-02-2021_Laporan_Pengolahan_Data_Th_2020.pdf

BP2MI (2023). *Data Penempatan dan Pelindungan PMI Periode Tahun 2022*, diakses pada 8 September 2023 melalui https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_20-03-2023_Laporan_Publikasi_Tahun_2022_-_FIX_.pdf

BP2MI (2019). *Daftar Balai Latih Kerja Luar Negeri (BLKLN) Per 13 Nopember 2019*, diakses pada 28 Oktober 2022 melalui https://bp2mi.go.id/uploads/penempatan/images/data_27-12-2019_DATA_BLKLN_PER_PROVINSI_DATA_PER_13_NOVEMBER_2019.pdf

ELSAM dan Komnas HAM (2017). *Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM di Indonesia*, diakses pada 20 September 2022 melalui https://www.komnasham.go.id/files/20180214-rencana-aksi-nasional-bisnis-dan-$DH79.pdf

UN*, Convention Against Torture And Other Cruel, Inhuman Or Degrading Treatment Or Punishment* (Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi, atau Merendahkan Martabat Manusia), diakses pada 6 September 2022 melalui https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-against-torture-and-other-cruel-inhuman-or-degrading

UN, *Convention on Elimination of All Forms Discrimination against Women* (Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan) diakses pada 6 September melalui https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf

UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *General recommendation No. 26 on women migrant workers*, diakses pada 17 November 2022 melalui https://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/gr_26_on_women_migrant_workers_en.pdf

UN Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, *Concluding observations on the initial report of Indonesia* (2017), diakses pada 20 September 2023 melalui https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g17/322/82/pdf/g1732282.pdf?token=ROji5q4juqiWBipz5O&fe=true

ILO, *C190 - Violence and Harassment Convention, 2019* (Konvensi ILO 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja, 2019), diakses pada 23 September 2022 melalui

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang

Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tentang Tatacara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 151 Tahun 2020 tentang Penghentian Sementara Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Per.07/Men/IV/2005 Tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 23/Men/IX/2009 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Bagi Calon Tenaga Kerja di Luar Negeri

Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 313 Tahun 2015 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Jasa Perorangan yang Melayani Rumah Tangga; Kegiatan yang Menghasilkan Barang dan Jasa oleh Rumah Tangga yang Digunakan Sendiri untuk Memenuhi Kebutuhan Golongan Pokok Jasa Perorangan yang Melayani Rumah Tangga Bidang Pekerjaan Domestik

Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 36 Tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja Luar Negeri

PUBLIKASI KOMNAS PEREMPUAN

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan
Jl. Latuharhary 4B, Menteng, Jakarta Pusat
Telp.: 021-3903963, Fax.: 021-3903922
Email: mail@komnasperempuan.go.id
Website: komnasperempuan.go.id