

## **Analisis Kebijakan Manfaat Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia**

**Yunita Ratna Sari**

Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Indonesia

*Email: yunitaratna36@yahoo.com*

### **Abstrak**

Pekerja Migran Indonesia atau PMI wajib mendapatkan perlindungan dari pemerintah, utamanya mendapatkan jaminan sosial. Dari tahun ke tahun, jumlah Pekerja Migran Indonesia meningkat. Tujuan riset ini yaitu menganalisis kebijakan manfaat jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepustakaan dengan memanfaatkan data sekunder seperti jurnal, hasil survei dari instansi pemerintah dan artikel. Untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia, pemerintah membuat kebijakan dalam bentuk program mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Hari Tua (JHT). Ketiga jaminan sosial ini telah memberikan manfaat bagi Pekerja Migran Indonesia antara lain biaya pengobatan dan perawatan, kecacatan, meninggal dunia, PHK serta beasiswa untuk anak Pekerja Migran Indonesia yang orang tuanya meninggal atau mengalami kecelakaan kerja. Akan tetapi, terdapat masalah dalam implementasi manfaat jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia antara lain tumpang tindihnya regulasi jaminan sosial, mekanisme klaim dilakukan manual dan hambatan memperpanjang kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan di negara penempatan kerja. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan manfaat jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia antara lain memperluas jangkauan kepesertaan di luar negeri, menjalin kerja sama dengan lembaga jaminan sosial di negara penempatan dan bekerja sama dengan Kementerian Luar Negeri guna memantau pembaharuan data Pekerja Migran Indonesia.

### **Kata kunci:**

kebijakan jaminan sosial; pekerja migran Indonesia

### **Pendahuluan**

Pekerja migran telah menjadi salah satu penopang tumbuhnya perekonomian nasional dan berkontribusi secara riil bagi pendapatan negara. Dapat meningkatkan produktivitas ekonomi dari tingginya pendapatan yang dikirimkan ke dalam negeri. Manfaat remitansi tidak hanya untuk kesejahteraan keuangan keluarga, tetapi juga devisa negara. Dibuktikan dengan rata-rata remitansi Pekerja Migran Indonesia (PMI) dari tahun 2015 hingga 2019 mencapai USD 9.8 miliar per tahun. Remitansi PMI dari Korea Selatan pada kuartal II tahun 2022 mencapai USD 22 juta. Sumbangan remitansi dari pekerja migran menghasilkan devisa untuk Indonesia sebesar Rp159,6 triliun dan menjadi salah satu penerimaan devisa yang besar (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, 2022). Berdasarkan data BP2MI, jumlah pekerja migran Indonesia tahun

2020 sebanyak 113.436 orang menurun di tahun 2021 sebanyak 72.624 orang dan meningkat secara signifikan menjadi 200.761 orang pada tahun 2022. Yang perlu diketahui, jumlah PMI tahun 2022 lebih tinggi dari dua tahun sebelumnya. Penurunan jumlah PMI pada tahun 2020 dan 2021 diakibatkan karena penutupan negara tujuan penempatan karena pandemi covid 19.

Mayoritas PMI adalah perempuan sebanyak 122.147 orang atau 61% dan laki-laki sebanyak 78.614 orang atau 39%. Dari segi pendidikan, PMI sebagian besar lulusan SMA sebanyak 90.956 orang, SMP sebanyak 64.051 orang dan SD sebanyak 39.253 orang. Tren penempatan PMI sektor formal meningkat signifikan dibuktikan tahun 2020 sebesar 37.172 penempatan, tahun 2021 turun sebanyak 55% menjadi 16.809 penempatan dan tahun 2022 meningkat 590% menjadi 115.944 penempatan. Sedangkan, PMI sektor informal relatif stabil pada tahun 2020 sebesar 76.264 penempatan, tahun 2021 turun sebanyak 27% menjadi 55.815 penempatan dan tahun 2022 meningkat 52% menjadi 84.817 penempatan (BP2MI, 2022). Namun faktanya, perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia di luar negeri masih belum optimal dibuktikan dengan masih banyaknya pengaduan. Dari tahun ke tahun jumlah pengaduan pekerja migran Indonesia meningkat. Pada bulan April 2021, jumlah pengaduan PMI sebanyak 103 aduan meningkat di April 2022 menjadi 142 aduan dan terus mengalami kenaikan di April 2023 sebanyak 199 aduan. Hal itu juga terjadi di bulan Mei tahun 2021, jumlah pengaduan sebanyak 103 aduan mengalami tren kenaikan sebesar 37% menjadi 142 aduan di tahun 2022 dan naik 40% pada tahun 2023 bulan Mei menjadi 199 aduan. Media pengaduan yang digunakan pekerja migran Indonesia paling banyak melalui surat sejumlah 86 aduan, langsung sebanyak 55 aduan dan telepon sebanyak 31 aduan.

Sepuluh negara penempatan dengan pengaduan tertinggi tahun 2022 antara lain Saudi Arabia sebesar 475 pengaduan (23,91%), Malaysia sebesar 451 pengaduan (22,70%), Taiwan sebanyak 197 pengaduan (9,91%), Hongkong 117 pengaduan (5,89%), UAE sebesar 112 pengaduan (5,64%), Polandia sebesar 93 pengaduan (4,68%), Korea Selatan sebesar 72 pengaduan (3,62%), Singapura sebesar 60 pengaduan (3,02%), Mauritius sebesar 53 pengaduan (2,67%) dan Jepang sebesar 51 pengaduan (2,57%) (BP2MI, 2022). Adapun 5 kategori kasus tertinggi dari pekerja migran Indonesia sampai Mei 2023 meliputi pekerja migran Indonesia ingin dipulangkan sebanyak 100 pengaduan, meninggal sebanyak 11 pengaduan, biaya penempatan melebihi struktur biaya sebanyak 10 pengaduan, sakit sebanyak 10 pengaduan serta meninggal dunia di negara tujuan sebanyak 9 pengaduan. Jenis pekerjaan paling banyak dilaksanakan pekerja migran Indonesia hingga Mei 2023 meliputi *caregiver* (pengasuh) sejumlah 155.527 orang, *worker* (pekerja) sejumlah 99.513 orang, *house maide* (asisten rumah tangga) sejumlah 35.332 orang, *domestic helper* (pembantu rumah tangga) sejumlah 14.055 orang dan *nursing*

*home* (perawat panti jompo) sejumlah 11.650 orang (BP2MI, 2023). Belum maksimalnya perlindungan yang diberikan oleh pemerintah menyebabkan para PMI rentan mengalami kekerasan baik fisik maupun seksual, eksploitasi pekerjaan dan perdagangan orang. Mengacu data Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) ada 813 kasus kekerasan yang menimpa PMI sejak tahun 2016 sampai 2022 (Ashri, 2022). Secara spesifiknya, pekerja rumah tangga migran Indonesia di luar negeri masih mengalami diskriminasi. Berdasarkan data Persatuan Pekerja Rumah Tangga Indonesia Migran (PERTIMIG) menjelaskan terdapat 60 kasus pelanggaran yang dialami PRT migran Indonesia di luar negeri tahun 2021. Bentuk pelanggarannya antara lain kekerasan fisik sebanyak 3,9%, korban perdagangan manusia sebanyak 5,9%, pelecehan seksual sebanyak 7,8%, eksploitasi sebanyak 31,4%, gaji yang tidak dibayar sebanyak 45,1%. Total gaji yang tidak dibayar hampir 1 Milyar lebih dari yang diterima PERTIMIG. Sebagian besar pekerja rumah tangga migran Indonesia bekerja 5 sampai 16 tahun tidak digaji (Andriansyah, 2022).

Beberapa penelitian terdahulu tentang PMI antara lain riset dari (Suryadi et al. 2022) mengemukakan potensi yang ditimbulkan sebagai akibat keluarga menjadi migran yaitu pengelolaan uang hasil bekerja di luar negeri cenderung digunakan memenuhi kebutuhan konsumtif, meningkatnya kasus perselingkuhan, perceraian dan penelantaran anak. Upaya yang dilakukan keluarga PMI dalam menjaga keutuhan keluarga seperti koordinasi suami istri ketika muncul permasalahan keluarga dan kesesuaian tindakan suami istri dengan nilai dan norma. Perlindungan terhadap PMI wajib dilakukan oleh pemerintah mengingat PMI sebagai pahlawan devisa negara terlebih tahun 2019, Indonesia menghadapi pandemi covid 19 sehingga membutuhkan perlindungan ekstra bagi PMI. Beberapa upaya pemerintah Indonesia melindungi PMI saat pandemi covid 19 yakni menerapkan regulasi yang akan melindungi PMI dari sebelum keberangkatan, ketika PMI bekerja di negara tujuan sampai PMI pulang ke Indonesia dari negara asal PMI bekerja. Pandemi covid 19 membuat pemerintah harus membuat kebijakan yang fleksibel guna melindungi PMI. Beberapa kebijakan pemerintah dalam melindungi PMI era *new normal* seperti membuat aturan yang lebih lengkap dalam penempatan dan perlindungan PMI dengan memperhatikan protokol kesehatan, mendorong negara penempatan dan transit untuk lebih melindungi kesehatan PMI saat pandemi covid 19 serta meningkatkan koordinasi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Witono, 2021).

Perubahan kondisi di Indonesia misal pandemi covid 19 memberikan dampak dalam berbagai aspek kehidupan. *Impact* sosial ekonomi yang sangat berpengaruh bagi buruh migran seperti di kecamatan Suralaga, kabupaten Lombok Timur yaitu adanya pemutusan hubungan kerja, pemulangan ke daerah asal dan pemotongan gaji sehingga mengakibatkan buruh migran

berada dalam kemiskinan. Strategi buruh migran di kecamatan Suralaga agar dapat keluar dari kemiskinan dengan cara memanfaatkan sektor pertanian, peternakan dan berdagang di pasar. Sementara pemerintah daerah kabupaten Lombok Timur membantu pekerja migran yang mengalami dampak sosial ekonomi akibat pandemi covid 19 antara lain memberikan BLT kepada masyarakat, pelatihan UMKM, pemberian bibit lele dan bibit tanaman kepada masyarakat (Hamdi et al. 2022). Hal yang perlu diperhatikan lebih lanjut oleh pemerintah tidak hanya pada pekerja migran saja akan tetapi juga para purna PMI yang tergabung dalam komunitas. Agar purna PMI dapat melanjutkan kehidupannya perlu adanya pemberdayaan. Di desa Danasri Kidul, kecamatan Nusawungu, kabupaten Cilacap, pemberdayaan purna PMI melibatkan FWBM sebagai organisasi berbasis komunitas lokal. FWBM membantu purna PMI dalam mengorganisasikan diri mereka sendiri beserta keluarganya, mengidentifikasi permasalahan kebutuhan dan pemecahan masalah bersama. Bidang program pemberdayaan FWBM mencakup ekonomi, TIK, hukum dan mental-psikologis (Saleh et al. 2022).

Filipina diyakini sebagai salah satu negara di ASEAN yang cukup bagus dalam manajemen pekerja migran di negaranya. Hal itu dapat dilihat dari adanya struktur pemerintahan yang jelas dalam pengaturan tenaga kerja. Mengacu pada UU Republik No. 8042 mengatur pembagian wewenang pemerintah yang jelas antara departemen dan agen yang berbeda. Seperti Departemen Luar Negeri Filipina bertugas mengatasi pemulangan pekerja luar negeri untuk melaksanakan advokasi diplomatik. Kemudian, Departemen Buruh dan Tenaga Kerja Filipina mengawasi penerapan hukum-hukum luar negeri, menyediakan bantuan hukum dan menangani perawatan kesehatan. Sekretaris Departemen ini memimpin Dewan Pusat Pengelolaan Ketenagakerjaan Luar Negeri Filipina (*Governing Board of the The Phillipphine Overseas Employment Administration, POEA*), yang merupakan sebuah badan pemerintah independen dengan mandat yang luas dalam mendorong dan mengawasi ketenagakerjaan pekerja migran di Filipina. Badan ini melaksanakan sebagian besar fungsi perlindungan, mendorong ketenagakerjaan di negara-negara yang melakukan praktik terbaik, mengatur agen-agen penyalur jasa tenaga kerja, pendidikan komunitas dan memelihara sistem informasi pasar pekerja migran. Agar perlindungan dan jaminan sosial bagi buruh migran optimal, Dewan Pusat POEA menyelenggarakan dialog rutin dengan masyarakat sipil dan program-program pendidikan komunitas serta perlindungan yang diberikan melengkapi kerja LSM. POEA juga didukung oleh badan pemerintah yang disebut Pengelolaan Kesejahteraan Pekerja di Luar Negeri (*Overseas Workers Welfare Administration, OWWA*) adalah sebuah quasi tribunal yang mendapat mandat menjalankan kontrak dan menjadi hakim atas kasus perselisihan buruh migran.

Lebih lanjut, di Filipina terdapat pendidikan komunitas pekerja migran sebagai perlindungan pra keberangkatan. Program ini bersifat berkelanjutan karena memperoleh anggaran rutin dari pemerintah. POEA bekerjasama dengan LSM menciptakan sebuah situs yang rinci dan sangat ramah yang memungkinkan organisasi advokasi serta beberapa orang berpendidikan untuk mengakses peraturan dan kebijakan berlaku mengenai perlindungan buruh migran yang terbaru. POEA menjawab pertanyaan lewat email dan SMS sebagai tambahan dari layanan telepon 24 jam. Kantor POEA juga melayani publik secara langsung di kantor pusat Manila di 12 daerah dan negara-negara tujuan. Untuk rekrutmen dan penempatan buruh migran dilakukan oleh agen-agen swasta Filipina serta didukung oleh peraturan perundangan yang tegas sehingga dapat mencegah pelecehan dan eksploitasi yang dilakukan oleh agen penyalur jasa tenaga kerja baik yang memiliki izin atau tidak. Syarat utama untuk mendapatkan izin bagi agen penyalur jasa buruh migran dari aturan yang dibuat POEA yakni pemeriksaan pidana bagi para manajer, verifikasi agen penyalur jasa telah menerima tawaran pekerjaan legal dari luar negeri bahwa para manajer telah mempunyai standar minimum pendidikan dan mereka telah menyelesaikan Surat Pajak Tahunan (SPT) (Organisasi Perburuhan Internasional, 2006).

Arab Saudi melaksanakan budaya kafala dalam kebijakan buruh nigran. Sistem kafala yaitu kebijakan pemerintah Arab Saudi guna mengatur, mengelola dan mengontrol populasi tenaga kerja migran sementara di negara-negara teluk. Kafala mengharuskan semua tenaga kerja migran memiliki sponsor lokal resmi yang bertanggung jawab untuk mengatur visa imigrasi dan status tinggal di negara teluk. Alasan Arab Saudi menerapkan sistem kafala karena adanya investasi besar untuk merekrut pekerja migran. Besarnya biaya awal sangat mempengaruhi hubungan kerja dan kondisi kerja. Agen perekrut mengenakan biaya pada majikan Saudi antara 5.000 hingga 9.000 Riyal untuk mempekerjakan seorang pekerja rumah tangga. Mayoritas majikan di Arab Saudi menerapkan kafala untuk mencegah PRT melarikan diri seperti menahan paspor, menahan upah dan mengurung PRT di tempat kerjanya. Implementasi kafala di Arab Saudi menimbulkan berbagai masalah antara lain pekerja migran menderita akibat penyalahgunaan kafala di negara Teluk. Bentuk penyalahgunaan tersebut meliputi upah tidak dibayar atau bayaran upah kurang, penyitaan paspor, kondisi hidup yang tidak memadai, jam kerja panjang, biaya agen dan perekrutan pelanggaran, penggantian kontrak dan terbatas, tidak ada kebebasan bergerak, kekerasan fisik, seksual dan ditinggalkan dalam kasus majikan yang mengalami kebangkrutan (Sumarlan, 2015).

Hongkong sebagai salah satu negara penempatan tertinggi bagi PMI. Berdasarkan data BP2MI 2020, Hongkong dan Taiwan menduduki urutan teratas dibandingkan negara lain, yang mana Hongkong sebanyak 30% (5.382 PMI) dan Taiwan (21,3% atau 3.819 PMI). Terdapat

beberapa kebijakan pemerintah Hongkong bagi buruh migran antara lain gaji yang besar ditawarkan oleh pemerintah Hongkong, kontrak kerja yang harus diberikan majikan kepada buruh migran terdiri atas hari istirahat yakni satu hari setiap tujuh hari kerja (tidak kurang 24 jam), hari libur nasional untuk 12 hari setiap tahun, cuti tahunan yang dibayar, cuti pulang kampung dan cuti melahirkan. Pemerintah Hongkong juga menerapkan upah minimum untuk buruh migran asing sektor informal yaitu *Minimum Allowable Wage* (MAW) karena masuk kategori *unskilled labour*. Sementara kebijakan pemerintah Taiwan mengenai buruh migran di antaranya jaminan perlindungan terhadap tenaga kerja asing wanita oleh negara, ada hari libur Sabtu dan Minggu, terdapat *positioning product* yang dilakukan oleh agen sebagai perantara penyalur tenaga kerja, majikan dan buruh migran itu sendiri. Meskipun, apabila dianalisis *positioning product* sebagai industri migran, sebuah konsep bisnis yang menguntungkan bagi jaringan yang terlibat meliputi lembaga, agen dan individu. Pekerja asing di Taiwan mempunyai batas waktu maksimum bekerja di Taiwan selama 12 tahun dengan catatan mesti meninggalkan Taiwan setiap 3 tahun sekali. Dalam masa itu, pekerja asing tidak dapat berpindah majikan sesukanya, tapi jika keadaan memaksanya untuk berpindah tempat kerja maka calon majikan baru harus mengurus semua perizinannya.

Meskipun kebijakan pemerintah Hongkong dinilai baik, akan tetapi ada masalah. Kasus *over charging* atau pemberlakuan biaya penempatan berlebih dikeluhkan oleh buruh migran di Hongkong. Padahal aturan di Hongkong melarangnya dan pelakunya akan dikenakan sanksi pidana. Tetapi *agency* tetap memberlakukan biaya berlebih melalui potongan gaji. Jumlah potongan gaji bermacam-macam dari 259-3500 dolar per bulan selama 6 bulan. Permasalahannya yakni praktik *underpayment* merupakan pembayaran upah di bawah upah minimum yang diatur Pemerintah Hongkong atau di bawah perjanjian kerja yang telah disepakati. Sebagian besar PMI yang di Hongkong masih menerima upah di bawah standar minimum sebanyak 31%. Masalah kebijakan buruh migran di Taiwan berkaitan dengan buruh migran bekerja di sektor perikanan. Seringkali buruh migran dipaksa menandatangani kontrak kerja yang isinya tidak jelas, tanpa informasi yang kurang lengkap dan terkadang dalam bahasa asing yang tidak dimengerti (Sudarmanto, 2022).

Terdapat persamaan dan perbedaan riset peneliti dengan penelitian sebelumnya. Persamaannya yakni membahas PMI. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya lebih membahas terkait kebijakan pemerintah luar negeri seperti Hongkong, Arab Saudi, Taiwan mengenai buruh migran, potensi masalah yang muncul ketika ada keluarga yang menjadi pekerja migran, kebijakan pemerintah dalam melindungi pekerja migran saat pandemi covid 19, strategi pemerintah dalam membantu pekerja migran dalam mengatasi dampak covid 19 di Lombok

Timur dan pemberdayaan terhadap purna PMI di kabupaten Cilacap. Sementara dalam riset ini peneliti lebih menganalisis manfaat kebijakan jamiann sosial yang dibuat oleh pemerintah bagi PMI.

Berdasarkan hasil pemaparan latar belakang, tujuan dari penelitian ini yaitu bagaimana implementasi manfaat kebijakan yang dibuat oleh pemerintah khususnya jaminan sosial bagi PMI mengingat masih banyak PMI yang belum dilindungi oleh jaminan sosial, yaitu BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Terdapat 67,7% PMI yang belum ikut serta dalam kepesertaan jaminan sosial. Jumlahnya sekitar 6,09 juta pekerja yang belum terlindungi jaminan sosial. Alasan pekerja migran Indoensia tidak mendaftar jaminan sosial antara lain tidak mendapatkan informasi yang lengkap mengenai jaminan sosial, fasilitas yang tidak memadai dan susah mendapatkan fasilitas jaminan sosial di negara tempat kerja. Di samping itu, PMI memiliki keinginan untuk tidak ikut jaminan sosial karena manfaat jaminan sosial dirasa tidak cocok bagi mereka, ada beberapa hal yang tidak ditanggung oleh jaminan sosial. Alasan lainnya berhubungan dengan pelayanan jaminan sosial masih minim di negara kerja. Layanan jaminan sosial belum membuka kantor pelayanan di berbagai negara, adapun layanan online juga sulit diakses (Al Hikam, 2022).

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode kepustakaan. Penelitian kepustakaan atau lebih dikenal dengan *library research* merupakan penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur atau kepustakaan baik berupa buku, catatan maupun laporan hasil penelitian dari penelitian terdahulu (Mahmud, 2011). Alasan yang mendasari peneliti menggunakan *library research* yaitu untuk meneliti objek penelitian dengan cara yang berbeda lebih memanfaatkan data sekunder mengingat hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya banyak yang menggunakan metode kualitatif dengan mengkombinasikan data primer dan data sekunder. Selain itu, juga peneliti ingin mengubah prespektif kebanyakan orang yang beranggapan bahwasanya penelitian kepustakaan hanya membaca buku-buku kemudian disimpulkan padahal sebenarnya dalam *library research* harus mengklasifikasikan data sekunder sesuai tema penelitian, membuat catatan penting dari data sekunder dan menganalisis data sekunder untuk menjawab masalah dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data menggunakan data sekunder yang berasal dari berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian seperti jurnal penelitian, hasil survei nasional dan data instansi pemerintah. Tahapan dalam penelitian kepustakaan yaitu 1) mengumpulkan data yang relevan dengan kebijakan jaminan sosial bagi PMI, 2) menganalisis data dengan

memisahkan data yang tidak dibutuhkan dan mengorganisasikan data agar memperoleh kesimpulan akhir dan diverifikasi. Mengklasifikasikan jurnal, data instansi pemerintah dan artikel terkait kebijakan jaminan sosial bagi PMI, 3) penyajian data dalam bentuk gambar, diagram maupun tabel. Mengumpulkan data sekunder berupa survei nasional, data instansi pemerintah, jurnal dan artikel mengenai kebijakan jaminan sosial bagi PMI sehingga diperoleh beberapa kesimpulan umum dari data sekunder tentang kebijakan jaminan sosial bagi PMI, 4) penarikan kesimpulan atau verifikasi yaitu menyimpulkan temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Analisis dilakukan dengan menghasilkan kesimpulan umum mengarah kesimpulan khusus sehingga mendapatkan temuan baru tentang kebijakan jaminan sosial terutama manfaat jaminan sosial bagi PMI.

## **Pembahasan**

### **Kebijakan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia**

Pemberian jaminan sosial merupakan tugas pemerintah dalam melindungi masyarakat Indonesia termasuk PMI, terlebih lagi PMI sebagai pahlawan devisa negara. Bentuk perlindungan terhadap PMI, salah satunya melalui jaminan sosial. Agar PMI memperoleh manfaat yang maksimal dari jaminan sosial, sudah semestinya pemerintah membuat kebijakan jaminan sosial yang lebih pro PMI karena itu menjadi kewajiban pemerintah. Seperti yang diatur dalam pasal 34 ayat 2 UUD 1945 menjelaskan “negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Di satu sisi, juga menjadi hak bagi PMI seperti yang tercantum dalam UUD 1945 pasal 28 H ayat 3 menyebutkan “setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.”

Kebijakan jaminan sosial bagi PMI antara lain Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) sifatnya wajib dan Jaminan Hari Tua (JHT) sifatnya sukarela. Adapun dasar hukum yang mengatur jaminan sosial bagi PMI yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018. Peserta program jaminan sosial terdiri atas Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) atau pekerja migran Indonesia (PMI) yang ditempatkan oleh pelaksana penempatan dan calon pekerja migran Indonesia (CPMI) atau pekerja migran Indonesia (PMI) perorangan. CPMI dan PMI wajib terdaftar dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) pada BPJS Ketenagakerjaan. Bagi yang belum terdaftar dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, pelaksana penempatan memfasilitasi pendaftaran program JKK dan JKM pada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal pendaftaran dilakukan pekerja migran Indonesia di negara tujuan penempatan, BPJS Ketenagakerjaan bekerja sama

dengan Atase Ketenagakerjaan atau Staf Teknis Ketenagakerjaan guna memfasilitasi proses pendaftaran kepesertaan. Pendaftaran program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua menggunakan formulir pendaftaran melalui kanal BPJS Ketenagakerjaan. Formulir pendaftaran yang harus diisi oleh CPMI dan PMI terdiri atas:

1. Mengisi data diri dan anggota keluarga dengan lengkap
2. Fotokopi KTP dan kartu keluarga sebelum bekerja
3. Fotokopi paspor dan perjanjian kerja selama bekerja.

Waktu pendaftaran perlindungan selama bekerja dan setelah bekerja bagi CPMI dan PMI perorangan dilakukan paling cepat 1 bulan sebelum keberangkatan bekerja ke negara tujuan penempatan. Selanjutnya, BPJS Ketenagakerjaan wajib menerbitkan nomor kepesertaan paling lambat 1 hari kerja sejak formulir pendaftaran diterima secara lengkap dan benar beserta iuran dibayar lunas secara nontunai kepada BPJS Ketenagakerjaan. Distribusi kartu kepesertaan bagi CPMI dan PMI perorangan oleh BPJS Ketenagakerjaan paling lambat 2 hari sejak formulir pendaftaran diterima. Ada 2 jenis kartu kepesertaan berupa fisik dan elektronik atau digital. Dalam kartu kepesertaan fisik, pelaksana penempatan wajib menyampaikan langsung kartu kepesertaan kepada CPMI dan PMI yang telah didaftarkan. Sementara, kartu kepesertaan elektronik atau digital disampaikan secara langsung kepada CPMI dan PMI melalui media elektronik.

Jangka waktu perlindungan sebelum bekerja paling lama 5 bulan. Bagi CPMI yang belum berangkat ke negara tujuan penempatan lebih dari 5 bulan maka harus membayar kembali iuran. Waktu perlindungan selama bekerja paling lama 25 bulan dengan rincian 24 bulan di negara tujuan penempatan dan 1 bulan saat persiapan kepulangan di negara tujuan penempatan. PMI memperoleh tambahan waktu perlindungan selama bekerja paling lama 1 bulan setelah pendaftaran dan pembayaran iuran sampai PMI berangkat ke negara tujuan penempatan. Perlindungan PMI perorangan belum berangkat ke negara tujuan penempatan setelah lewat 1 bulan maka segala resiko menjadi tanggung jawab PMI yang bersangkutan dengan jangka waktu perlindungan setelah bekerja paling lama 1 bulan. Pembayaran iuran program lain yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi CPMI melalui pelaksana penempatan dilakukan secara bertahap sebesar Rp370 juta dengan rincian:

1. Iuran perlindungan sebelum bekerja dibayarkan sebesar Rp37.500,00.
2. Iuran perlindungan selama bekerja dan setelah bekerja dibayarkan paling cepat 1 bulan sebelum keberangkatan CPMI ke negara tujuan penempatan sebesar Rp332.500,00
3. Pembayaran iuran program JKK dan JKM bagi CPMI perseorangan dilakukan secara sekaligus sebesar Rp332.500,00

**Tabel 1.**  
**Besaran Iuran Program JKK dan JKM**  
**Bagi CPMI atau PMI yang ditempatkan oleh Pelaksana Penempatan**

No	Masa Perlindungan	Jumlah Iuran	Rincian
1.	Sebelum bekerja: Paling lama 5 bulan dan dapat diperpanjang kembali untuk 5 bulan berikutnya apabila belum diberangkatkan	Rp37.500,00	a. JKK sebesar Rp25.500,00 b. JKM sebesar Rp12.000,00
2.	Selama bekerja: 24 bulan selama di negara tujuan penempatan ditambah 1 bulan pengurusan kepulangan ke Indonesia	Rp332.500,00	a. JKK sebesar Rp202.000,00 b. JKM sebesar Rp130.500,00
	Setelah bekerja Paling lama 1 bulan di Indonesia	Rp332.500,00	a. JKK sebesar Rp202.000,00 b. JKM sebesar Rp130.500,00
3.	Pekerja migran Indonesia yang melakukan	Rp13.500,00	a. JKK sebesar Rp8.000,00 b. JKM sebesar Rp5.500,00
	a. Perpanjangan perjanjian kerja	dibayar sekaligus	
	b. Perjanjian kerja awal melebihi 24 bulan terhitung bulan ke 25		

*Sumber: Peraturan Kemenaker Nomor 18 Tahun 2018*

**Tabel 2.**  
**Besaran Iuran Program JKK dan JKM**  
**Bagi CPMI atau PMI perseorangan**

No	Masa Perlindungan	Jumlah Iuran	Rincian
1.	Selama bekerja: Paling lama 1 bulan sebelum keberangkatan ke negara tujuan ditambah 24 bulan selama di negara tujuan penempatan ditambah 1 bulan pengurusan kepulangan ke Indonesia	Rp 332.500,00	a. JKK sebesar Rp202.000,00 b. JKM sebesar Rp130.500,00
2.	Setelah bekerja Paling lama 1 bulan	Rp 332.500,00	a. JKK sebesar Rp202.000,00 b. JKM sebesar Rp130.500,00
3.	Pekerja migran Indonesia yang melakukan:	Rp 13.500,00	a. JKK sebesar Rp8.000,00 b. JKM sebesar Rp5.500,00
	a. Perpanjangan perjanjian kerja		
	b. Perjanjian kerja awal melebihi 24 bulan terhitung bulan ke 25		

*Sumber: Peraturan Kemenaker Nomor 18 Tahun 2018*

**Tabel 3.**  
**Besaran Iuran Program JHT**

No	Iuran JHT
1.	Rp50.000,00
2.	Rp100.000,00
3.	Rp200.000,00
4.	Rp300.000,00
5.	Rp400.000,00
6.	Rp500.000,00
7.	Rp600.000,00

*Sumber: Peraturan Kemenaker Nomor 18 Tahun 2018*

Pembayaran Jaminan Hari Tua dilakukan saat CPMI atau PMI mengikuti program JHT. Dalam hal pembayaran JHT dapat dibayarkan menggunakan mata uang asing besarnya harus ekuivalen dengan nilai rupiah atau kurs yang berlaku saat pembayaran. Setelah CPMI dan PMI telah membayar iuran yang ditetapkan, BPJS Ketenagakerjaan wajib menerbitkan bukti pembayaran iuran. Perpanjangan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan melalui kanal pelayanan BPJS Ketenagakerjaan. Syarat perpanjangan kepesertaan mencakup fotokopi paspor, perjanjian kerja dan kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan (Kemenaker, 2018).

## **Analisis Manfaat Kebijakan Jaminan Sosial Bagi Pekerja Migran Indonesia**

### **1. Manfaat Kebijakan Jaminan Sosial Bagi Pekerja Migran Indonesia**

Beberapa manfaat kebijakan jaminan sosial yang diperoleh calon pekerja migran Indonesia (CPMI) dan pekerja migran Indonesia (PMI) sebagai berikut:

Perlindungan sebelum dan setelah bekerja terdiri atas perawatan dan pengobatan sesuai kebutuhan medis mencakup pemeriksaan dasar dan penunjang, perawatan tingkat pertama dan lanjutan, rawat inap, perawatan intensif, penunjang diagnostik, pengobatan, pelayanan khusus, alat kesehatan dan implan, jasa dokter/medis, operasi, transfusi darah serta rehabilitasi medik. Manfaat tersebut dapat didapatkan CPMI dan PMI apabila terbukti mengalami resiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan. Perawatan dan pengobatan diselenggarakan di fasilitas kesehatan yang bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Biaya perawatan dan pengobatan pada fasilitas kesehatan untuk pertolongan CPMI dan PMI akibat kecelakaan kerja dibayar terlebih dahulu oleh CPMI atau PMI dan dapat diminta pengantiannya kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan.

Manfaat lainnya yang diterima CPMI dan PMI sebelum dan sesudah bekerja berupa santunan uang, pendampingan dan pelatihan vokasional bagi CPMI atau PMI yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja. Santunan uang meliputi penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau ke rumahnya, santunan cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi dan cacat total tetap, santunan kematian, santunan berkala yang dibayarkan sekaligus jika peserta mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja, biaya rehabilitasi berupa pembelian alat bantu atau alat ganti, penggantian gigi tiruan, bantuan uang bagi calon pekerja migran yang gagal berangkat bukan karena kesalahan CPMI, beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 orang anak peserta yang mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja atau meninggal akibat kecelakaan kerja yang dibayarkan secara tahunan besarnya ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan anak serta bantuan uang bagi PMI yang mengalami kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal.

Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja sebagai bentuk perlindungan selama bekerja bagi PMI dalam bentuk:

- a. Perawatan dan pengobatan lanjutan akibat kecelakaan kerja bagi PMI yang dipulangkan ke Indonesia oleh pemberi kerja
- b. Santunan berupa uang
- c. Pendampingan dan pelatihan vokasional di Indonesia bagi PMI yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja.

Syarat perawatan dan pengobatan selama bekerja bagi PMI sesuai kebutuhan medis terdiri atas pemeriksaan dasar dan penunjang, perawatan tingkat pertama dan lanjutan, rawat inap, perawatan intensif, penunjang diagnostik, pengobatan, pelayanan khusus, alat kesehatan dan implan, jasa dokter/medis, operasi, transfusi darah serta rehabilitasi medik. Perawatan dan pengobatan dilakukan pada fasilitas kesehatan yang telah bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan. PMI apabila terbukti mengalami resiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan. Selama bekerja, perlindungan PMI memperoleh santunan uang meliputi santunan cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi dan cacat total tetap, santunan kematian, santunan berkala yang dibayarkan sekaligus jika peserta mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja, bantuan uang bagi pekerja migran yang mengalami PHK sebagai kecelakaan kerja dengan status yang tidak meninggal dunia, biaya penangkutan bagi peserta yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau tempat tinggal di negara tujuan penempatan dan dari negara tujuan penempatan ke Indonesia dengan status yang tidak meninggal dunia, serta bantuan uang bagi PMI yang mengalami kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal.

**Tabel 4.**  
**Manfaat Program JKK Berupa Santunan Bagi CPMI atau PMI**  
**Sebelum dan Sesudah Bekerja**

No	Substansi Santunan	Rincian Santunan
1.	Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau ke rumahnya	a. Menggunakan angkutan darat, sungai, danau paling banyak Rp1.000.000,00 b. Menggunakan angkutan laut paling besar Rp1.500.000,00 c. Menggunakan angkutan udara paling banyak Rp2.500.000,00 d. Menggunakan lebih dari 1 angkutan maka besarnya sesuai dengan angkutan darat, laut dan udara.
2.	Santunan Cacat	a. Cacat Sebagian Anatomis =% sesuai tabel x Rp142.000.000,00 b. Cacat Sebagian fungsi =% sesuai tabel x Rp142.000.000,00 c. Cacat total tetap sebesar Rp100.000.000,00
3.	Santunan Kematian akibat kecelakaan kerja	Rp85.000.000,00
4.	Santunan berkala Cacat Total Tetap	Rp4.800.000,00
5.	Biaya rehabilitasi berupa pembelian alat bantu atau alat ganti bagi peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja	Untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% dari harga serta biaya rehabilitasi medik
6.	Penggantian gigi tiruan	Maksimal Rp3.000.000,00
7.	Bantuan uang bagi calon pekerja migran yang gagal berangkat karena kesalahan CPMI	a. Rp7.500.000,00
8.	Beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 orang anak peserta yang mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja atau meninggal akibat kecelakaan kerja besarnya dibayarkan sesuai tingkat pendidikan secara tahunan	a. TK/SD/Sederajat sebesar Rp1.200.000,00 b. SLTP/Sederajat sebesar Rp1.800.000,00 c. SLTA/Sederajat sebesar Rp2.400.000,00 d. Perguruan Tinggi sebesar Rp3.000.000,00 e. Pelatihan kerja disetarakan dengan santunan beasiswa pendidikan setingkat Perguruan Tinggi. f. Beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja diberikan sampai anak berusia 23 tahun g. Apabila beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja tidak diajukan ahli waris pada setiap tahunnya maka rapel beasiswa dapat diberikan hanya untuk tahun sebelumnya dan tahun berjalan.
9.	Kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal	Rp10.000.000,00

*Sumber: Peraturan Kemenaker Nomor 18 Tahun 2018*

**Tabel 5.**

**Manfaat Program JKK Berupa Santunan bagi CPMI atau PMI Selama Bekerja**

No	Substansi Santunan	Rincian Santunan
1	Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau ke rumahnya, Santunan Cacat, Santunan Kematian, Santunan berkala Cacat Total Tetap, Biaya rehabilitasi berupa pembelian alat bantu atau alat ganti bagi peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja, Penggantian gigi tiruan, Bantuan uang bagi calon pekerja migran yang gagal berangkat karena kesalahan CPMI, Beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 orang anak peserta yang mengalami cacat total serta kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal.	Besaran santunan sama dengan penerima CPMI atau PMI sebelum dan sesudah bekerja.
2	Bantuan uang bagi PMI yang mengalami PHK akibat kecelakaan kerja dengan kondisi tidak meninggal dunia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Masa kerja 3 bulan sampai dengan kurang dari 6 bulan sebesar Rp2.000.000,00</li> <li>b. Masa kerja 6 bulan sampai kurang 12 bulan sebesar Rp3.000.000,00</li> <li>c. Masa kerja 12 bulan sampai kurang 18 bulan sebesar Rp4.000.000,00</li> <li>d. Masa kerja 18 bulan sampai dengan 3 bulan sebelum perjanjian kerja berakhir sebesar Rp5.000.000,00</li> </ul>
3	Bantuan penggantian biaya pemulangan bagi PMI yang mengalami kecelakaan kerja dengan kondisi tidak meninggal dunia	Rp10.000.000,00
4	Bantuan uang bagi PMI bermasalah yang mengalami pemulangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penggantian tiket pesawat udara kelas ekonomi maksimal Rp10.000.000,00</li> <li>b. Tidak diperuntukkan bagi               <ul style="list-style-type: none"> <li>- PMI yang sengaja melakukan tindakan kriminal atau melanggar hukum sehingga PMI terlibat masalah.</li> <li>- PMI sengaja mengonsumsi zat psikotropika dan minuman keras yang dilarang oleh pemerintah setempat secara langsung mengakibatkan PMI terlibat masalah.</li> </ul> </li> </ul>

*Sumber: Peraturan Kemenaker Nomor 18 Tahun 2018*

Manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris CPMI atau PMI jika peserta meninggal dunia dalam kepersertaan aktif. Bentuk manfaat Jaminan Kematian (JKK) bagi CPMI atau PMI sebelum dan setelah bekerja berupa uang mencakup santunan kematian, berkala, biaya

pemakaman serta beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 orang anak peserta dibayarkan secara tahunan dan besaran sesuai tingkat pendidikan anak peserta.

Manfaat Jaminan Hari Tua bagi CPMI atau PMI sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan peserta. Ketentuan pemberian manfaat Jaminan Hari Tua bagi CPMI atau PMI mencakup berhenti bekerja karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja termasuk gagal berangkat dan gagal ditempatkan, mengalami PHK, meninggal dunia, catat total tetap dan menjadi warga negara asing (Kemenaker, 2018).

## **2. Analisis Manfaat Kebijakan Jaminan Sosial Bagi Pekerja Migran Indonesia**

Pemerintah telah membuat kebijakan jaminan sosial berupa program. Ada 3 program jaminan sosial bagi PMI terdiri atas Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Hari Tua (JHT). Untuk Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian sifatnya wajib bagi PMI. Sedangkan, Jaminan Hari Tua bersifat tidak wajib akan tetapi PMI dapat menjadi peserta yang terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan. Kedua jaminan sosial yakni Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) bermanfaat bagi PMI antara lain memberikan perlindungan risiko kecelakaan kerja, meninggal ketika sedang mengikuti pelatihan kerja di negara penempatan sampai pulang ke negara Indonesia. Sementara Jaminan Hari Tua (JHT) bermanfaat bagi PMI sebagai tabungan setelah masa kerja berakhir. Ketiga jaminan sosial berlaku saat PMI benar-benar mengalami kecelakaan kerja, kekerasan, pemerkosaan. Di samping itu, PMI juga mendapatkan santunan cacat hingga 100 juta rupiah akibat kegiatan pekerjaan. Ganti rugi bagi pekerja migran Indonesia yang gagal berangkat ke negara penempatan senilai Rp7.500.000,00, bantuan PHK mulai Rp2.000.000,00 bahkan beasiswa untuk 2 orang anak akibat kecelakaan kerja serta penggantian tiket pesawat kepulangan PMI. Pemberian ganti rugi juga dilakukan selama perjalanan pulang ke daerah sebesar Rp10.000.000,00 dan memberikan pendampingan serta pelatihan vokasional agar PMI memperoleh penghasilan dari usaha lain.

Manfaat jaminan sosial bagi PMI ditingkatkan kualitasnya oleh pemerintah. Dibuktikan dengan pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 4 Tahun 2023 *beleid* yang diundangkan tanggal 22 Februari 2023. Terdapat penambahan manfaat perlindungan PMI yang awalnya 14 risiko yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 18 Tahun 2018 menjadi 21 risiko yang diatur Permenaker No. 4 Tahun 2023. Selain itu, ada manfaat baru yang belum diatur dalam Permenaker No. 18 Tahun 2018 yakni manfaat perawatan rumah, manfaat sakit disebabkan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja selama di negara penempatan kerja, biaya penggantian kacamata, alat bantu dengar dan santunan ditempatkan di daerah yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja. Besaran nilai manfaat dari jaminan sosial meningkat seperti

santunan kematian, berkala, gagal berangkat, santunan PHK, gagal ditempatkan, gigi tiruan, biaya transportasi darat, laut, udara serta beasiswa untuk anak pekerja migran Indonesia tanpa menaikkan iuran jaminan sosial. Selanjutnya, dalam Permenaker No. 4 Tahun 2023 juga menyederhanakan proses pendaftaran dan pengajuan klaim sehingga PMI mudah mengakses jaminan sosial ketenagakerjaan.

Namun, dalam implementasi manfaat jaminan sosial bagi PMI masih ada masalah seperti:

- a. Belum tercovernya secara penuh perlindungan PMI yang mengalami kecelakaan kerja dan harus mendapat perawatan di negara penempatan kerja.
- b. Belum sinkron antar regulasi yang mengatur Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) yakni Peraturan Pemerintah No. 82 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 mengenai penyelenggaraan JKK dan JKM.
- c. Masalah dalam pengajuan klaim ternyata ada syarat tambahan diluar aturan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 18 Tahun 2018 tentang jaminan sosial PMI.
- d. Belum adanya bantuan untuk anak PMI yang orang tuanya mengalami cacat atau meninggal dunia yang belum masuk jenjang pendidikan karena di aturan Permenaker No. 18 Tahun 2018 menjelaskan yang menerima beasiswa bagi 2 anak PMI ditetapkan berdasarkan jenjang pendidikan.
- e. Terbatasnya akses PMI dalam memperpanjang kepesertaan di negara penempatan dan pembayaran iuran mengingat kantor BPJS Ketenagakerjaan belum tersebar luas ke luar negeri.
- f. Pengajuan klaim masih dilakukan manual sehingga sulit mengetahui perkembangan klaimnya.

Kemudian, untuk PMI yang sakit tidak masuk dalam BPJS Ketenagakerjaan kecuali sakit karena kecelakaan kerja, padahal asuransi TKI sebelumnya sakit dirawat inap maupun rawat jalan bisa diklaimkan asalkan ada notanya karena menggunakan sistem *reimbursement*. Selanjutnya, layanan yang diterima oleh PMI seperti sakit akibat kecelakaan kerja di negara penempatan kurang dirasakan manfaatnya. Perawatan dan pengobatan PMI yang sakit sebagai dampak kecelakaan kerja baru dirasakan manfaatnya ketika pekerja migran pulang ke Indonesia. Hal tersebut menjadi beban bagi PMI karena waktu liburnya terbatas dan cenderung dapat kehilangan pekerjaan. Terlebih lagi PMI yang menjadi korban kekerasan fisik dan seksual di luar tempat kerja tidak ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan padahal PMI rentan mendapatkan kekerasan di negara penempatan. Jaminan sosial juga belum memadai dalam memberikan perlindungan PMI yang bekerja di industri perikanan.

## Kesimpulan

Kebijakan pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia melalui jaminan sosial dalam bentuk program. Ada 3 program dalam jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) antara lain Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Hari Tua (JHT). Ketiga jaminan sosial tersebut bermanfaat bagi PMI berupa santunan uang, ganti rugi tiket, transportasi darat, laut, udara untuk pemulangan PMI ke daerah asal, beasiswa bagi 2 anak PMI yang orang tuanya mengalami kecelakaan kerja serta ganti rugi untuk PMI yang gagal berangkat ke negara penempatan. Dalam pelaksanaan manfaat kebijakan jaminan sosial bagi PMI, masih terdapat permasalahan seperti pengajuan klaim yang masih manual, belum adanya beasiswa bagi anak PMI yang belum masuk ke dalam jenjang pendidikan serta terbatasnya PMI dalam memperpanjang kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dari negara penempatan kerja. Adapun saran untuk pelaksanaan manfaat jaminan sosial bagi PMI antara lain BPJS Ketenagakerjaan harus memberikan informasi yang lengkap tentang syarat menjadi kepesertaan bagi PMI, menyertakan nomor *WhatsApp*, tata cara melakukan klaim serta memperluas cakupan kepesertaan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Memperluas kerja sama atau MOU dengan lembaga jaminan sosial negara penempatan kerja dari PMI seperti Hongkong, Taiwan, Malaysia sehingga mempermudah dalam memonitoring kepesertaan, iuran dan pembayaran klaim oleh PMI di negara penempatan. Selain itu, juga bekerja sama dengan Kementerian Luar Negeri guna mendorong pembaharuan data PMI serta memperbaiki mekanisme klaim dengan mempertimbangkan jenis pekerjaan dan jangkauan geografis menggunakan kecanggihan teknologi informasi secara digital.

## Daftar Pustaka

- Al Hikam, Herdi Alif. 2022. Miris 6 Juta TKI Belum Dilindungi Jaminan Sosial. Retrieved (<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6151207/miris-6-juta-tki-belum-dilindungi-jaminan-sosial>)
- Andriansyah, Anugrah. 2022. "Beragam Pelanggaran Masih Dialami PRT Migran Indonesia Di Luar Negeri." *VOA Indonesia*. Retrieved (<https://www.voaindonesia.com/a/beragam-pelanggaran-masih-dialami-prt-migran-indonesia-di-luar-negeri/6386916.html>).
- Anon. 2023. "Riset UNPAR: Mendorong Pemanfaatan Remitansi Menjadi Lebih Produktif." *Universitas Katolik Parahyangan*. Retrieved (<https://unpar.ac.id/riset-unpar-mendorong-pemanfaatan-remitansi-menjadi-lebih-produktif/>).

- BP2MI. 2022. "Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Periode Tahun 2022." Jakarta: Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Retrieved (<https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pmi-periode-tahun-2022>)
- BP2MI. 2023. "Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Periode Mei 2023." Jakarta: Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Retrieved (<https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-mei-2023>)
- Fadilla, Ashri. 2022. "Komnas Perempuan Catat 813 Kasus Kekerasan TERHADAP Perempuan Pekerja Migran Pada 2016-2022." *Tribunnews.Com*. Retrieved (<https://www.tribunnews.com/nasional/2022/12/21/komnas-perempuan-catat-813-kasus-kekerasan-terhadap-perempuan-pekerja-migran-pada-2016-2022>).
- Hamdi, Saipul, Syarifuddin, Oryza Pneumatica Indrasari, and Ega Erlina. 2022a. "Strategi Pemerintah Membantu Pekerja Migran Dalam Mengatasi Dampak Covid-19 Di Suralaga, Lombok Timur." *Jurnal Kebijakan Pembangunan* 17(2):185–98.
- Kemenaker. 2018. "Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 18 Tahun 2018." Jakarta: JDIH BKP RI. Retrieved (<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/146311/permenaker-no-18-tahun-2018>)
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. 2022. "Tingkatkan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Optimalkan Program Government to Government." Jakarta: Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Retrieved (<https://ekon.go.id/publikasi/detail/4457/tingkatkan-perlindungan-pekerja-migran-indonesia-pemerintah-optimalkan-program-government-to-government#:~:text=Pekerja%20migran%20telah%20menjadi%20menjadi,yang%20di kirimkan%20ke%20dalam%20negeri>)
- Mahmud. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Organisasi Perburuhan Internasional. 2006. "Penerapan Perundangan Indonesia Untuk Melindungi dan Memberdayakan Pekerja Migran Indonesia: Beberapa Pelajaran di Filipina." Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional.
- Saleh, Rahmat, Ricardi S. Adnan, dan Aswatini Raharto. 2023. "Pemberdayaan Komunitas Purna Pekerja Migran Indonesia Melalui Organisasi Berbasis Komunitas Forum Warga Buruh Migran." *Jurnal Kependudukan Indonesia* 17(2):219.

- Sudarmanto, Hery. 2022. "Upaya Meningkatkan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Di Negara Penempatan Wilayah ASIA." *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora* 1(11): 2287-2300.
- Sumarlan, Iman. 2015. "Persistensi Arab Saudi Mengimplementasikan Kafala Dalam Kebijakan Buruh Migran." *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. Retrieved (<https://etd.umy.ac.id/id/eprint/20498/>)
- Suryadi, Suryadi, Kasturi Kasturi, and Yusmanto Yusmanto. 2022. "Pekerja Migran Indonesia Dan Potensi Masalah Keluarga Yang Ditinggalkan (Family Left-Behind)." *Empower: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* 7(1):126.
- Witono, Nugroho Bangun. 2021. "Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam Pandemi COVID-19." *Indonesian Journal of Peace and Security Studies (IJPSS)* 3(1): 18.