

**HAK PERLINDUNGAN SOSIAL BAGI BURUH MIGRAN INFORMAL: SEBUAH
PERBANDINGAN DI BEBERAPA NEGARA**
*THE SOCIAL PROTECTION RIGHTS OF MIGRANT WORKERS INFORMAL:
A COMPARISON IN SEVERAL COUNTRIES*

Laura Hardjaloka
Fakultas Hukum Universitas Indonesia
Email: loura.hardjaloka@gmail.com

Abstract

In order to protect informal migrant workers (“BMI”), both sending and receiving countries should provide social protection such as training, mentoring, social security and others as part of the BMI’s rights. The obligation to provide social protection for BMI is stipulated in instruments and standards in the international level such as the United Nations Declaration on Human Rights and ILO Convention No. 102 of 1952; and in the ASEAN level. Based on a normative juridical research on the social protection system for BMI in Indonesia and other ASEAN countries, it is found that social protection does not provide maximized yet by not providing social security to the BMI, which is useful to provide compensation and to protect their financial well being. Recent alternative, the government of ASEAN countries requires employers to insure that the employment BMI and BMI can participate voluntarily in the insurance schemes, which are available in the country. Nonetheless, in order to meet human rights of BMI in obtaining social security thus the Indonesian government which is currently revising Law No. 39 Year 2004 concerning the Placement and Protection of Indonesian Workers expected to provide social security scheme for BMI and the implementation of social security can be integrate with the ASEAN countries and other destination countries so BMI can obtain social security benefits wherever they are.

Keywords: social protection, social security, human rights, informal migrant workers

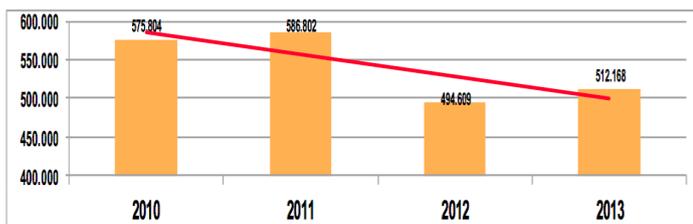
Abstrak

Dalam rangka melindungi Buruh Migran Informal (“BMI”), baik negara pengirim dan penerima harus memberikan perlindungan sosial seperti pelatihan, pendampingan, jaminan sosial dan lainnya sebagai bagian dari hak asasi BMI. Kewajiban untuk memberikan perlindungan sosial pada BMI diatur dalam instrumen dan standar di tingkat internasional seperti dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia dan Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952; dan di tingkat ASEAN. Berdasarkan penelitian yuridis normatif terhadap sistem perlindungan sosial atas BMI di Indonesia dan beberapa negara ASEAN lainnya, diketahui bahwa perlindungan sosial yang diberikan belum maksimal dengan belum memberikan jaminan sosial pada BMI yang sebenarnya berguna untuk memberikan ganti rugi dan melindungi kesejahteraan finansial. Alternatifnya saat ini, pemerintah negara-negara ASEAN mewajibkan pemberi kerja untuk mengasuransikan BMI yang dipekerjakannya dan BMI dapat turun ikut secara sukarela dalam skema asuransi yang tersedia di negara tersebut. Meskipun demikian, dalam rangka pemenuhan hak asasi BMI dalam memperoleh jaminan sosial maka diharapkan bagi pemerintah Indonesia yang saat ini sedang merevisi Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia untuk dapat memasukkan skema jaminan sosial bagi BMI dan melakukan integrasi pelaksanaan jaminan sosial dengan Negara-negara ASEAN dan Negara tujuan lainnya sehingga BMI dapat memperoleh manfaat jaminan sosial dimanapun mereka berada.

Kata Kunci: perlindungan sosial, jaminan sosial, hak asasi, buruh migran informal

A. PENDAHULUAN

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28 D ayat (2) UUD Negara RI Tahun 1945 jelaslah bahwa bekerja merupakan hak asasi warga negara yang merupakan tanggung jawab negara untuk memenuhinya. Untuk melaksanakan amanat konstitusi ini, pemerintah telah menetapkan berbagai kebijakan. Salah satunya adalah dengan mengisi peluang kerja di luar negeri. Indonesia merupakan negara pengirim (*sending country*) buruh migran terbesar kedua di Asia Tenggara setelah Filipina.¹ Data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) mencatat bahwa pada periode 2011-2013 dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (“TKI”) Tahun 2010 - 2013

Sumber: Pusat Penelitian dan Pengembangan dan Informasi BNP2TKI

Berdasarkan data di atas, apabila dirunut maka negara Malaysia menempati urutan pertama sebagai negara tujuan penempatan TKI, dengan jumlah 134.120 (2011), 134.023 (2012) dan 150.236 (2013). Sedangkan negara-negara atau kota lainnya yang menjadi tujuan penempatan TKI berdasarkan urutan terbesar penerima TKI, yaitu Taiwan, Saudi Arabia, Uni Emirat Arab, Hongkong, Singapura,

1 Tita Naovalita, et.al., “Perlindungan Sosial Buruh Migran Perempuan”, (makalah disampaikan pada Prosiding Seminar The World Bank bekerjasama dengan Kementerian Kesejahteraan Rakyat RI, Jakarta, 2-3 Mei 2006).

Qatar, Korea Selatan, Amerika Serikat, dan Brunei Darussalam.²

Pasal 2 ayat (1) *United Nations International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Their Families* mendefinisikan buruh migran sebagai “a person who is to be engaged, is engaged or has been engaged in a remunerative activity in a State of which he or she is not a national.” Meskipun demikian masih banyak definisi buruh migran lainnya yang ditetapkan oleh masing-masing negara. Adapun buruh migran terbagi atas buruh migran di sektor formal dan di sektor informal.

Dilihat dari sudut pandang hak asasi manusia, buruh migran informal (“BMI”) juga memiliki hak-hak yang harus dilindungi seperti pemberian jaminan sosial dan asuransi sosial sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 9 Konvensi Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya. Adanya program jaminan sosial ditujukan untuk memberikan ganti rugi dan melindungi kesejahteraan finansial buruh migran. Adapun bentuk perlindungan sosial terdiri atas perlindungan jangka panjang (seperti jaminan hari tua, jaminan kematian), dan perlindungan jangka pendek (seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan perlindungan untuk buruh migran perempuan yang sedang hamil). Meskipun demikian, sebagian besar BMI di ASEAN minim mendapatkan perlindungan sosial berupa jaminan sosial (dibandingkan dengan buruh migran sektor formal) padahal hal tersebut merupakan hal yang mutlak difasilitasi baik oleh Negara pengirim dan penerima. Dengan demikian, dapat dikatakan masih banyak praktek pelanggaran HAM terhadap BMI.³

2 Pusat Penelitian dan Pengembangan dan Informasi BNP2TKI, “Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2013”, Pusat Penelitian dan Pengembangan dan Informasi BNP2TKI, http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data_21-02-2014_043950_fix_2013.pdf (diakses 21 April 2015).

3 Ady, “Pekerja Sektor Informal di ASEAN Minim Jamsos”, Hukum Online, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt52c5587511304/pekerja-sektor-informal-di->

Dalam tulisan ini, penulis hendak membatasi istilah BMI ditujukan kepada buruh kasar seperti pekerja rumah tangga, pekerja bangunan, dan lainnya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis hendak untuk meninjau lebih lanjut mengenai bagaimanakah sistem perlindungan sosial terhadap BMI di Indonesia dan beberapa negara lainnya perspektif yuridis. Oleh karena tulisan ini bertujuan untuk mengungkapkan sistem perlindungan sosial terhadap BMI di Indonesia dan di negara lainnya maka metode penelitian yang digunakan ialah penelitian hukum normatif dengan analisis kualitatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian kepustakaan berupa peraturan perundang-undangan, buku, artikel, hasil penelitian, dan pendapat ahli yang berkaitan dengan rumusan permasalahan di atas. Berdasarkan data dan informasi yang sudah diperoleh, akan dilakukan analisis kualitatif yakni suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu apa yang ditemukan dalam praktek dan literatur diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Jaminan Sosial (*Social Security*) v. Perlindungan Sosial (*Social Protection*): Sebuah Definisi

Pada dasarnya, terminologi jaminan sosial dan perlindungan sosial memiliki arti yang luas dan berbeda definisinya pada suatu negara dengan negara lainnya. Meskipun demikian, *World Social Security Report* tahun 2011 yang diterbitkan oleh *International Labor Organization* (ILO) mendefinisikan jaminan sosial dan perlindungan sosial sebagai berikut:⁴

asean-minim-jamsos (diakses 21 April 2015).

4 ILO, *World Social Security Report: Providing Coverage in Times of Crisis and Beyond* (ILO: Geneva, 2011), hlm. 13-14.

Tabel 1. Perbandingan Definisi Jaminan Sosial dan Perlindungan Sosial

| Jaminan Sosial | Perlindungan Sosial |
|--|--|
| Jaminan sosial merupakan bagian dari konsep perlindungan sosial. Perbedaan dengan perlindungan sosial ialah bahwa jaminan sosial memberikan perlindungan sosial bagi individu dengan dana yang diperoleh dari iuran berkala. Lebih lanjut, jaminan sosial mencakup 2 (dua) hal, yaitu (a) asuransi sosial; dan (b) bantuan sosial. Dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, asuransi sosial adalah mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas resiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya. Sedangkan bantuan sosial ialah berupa "bantuan" dalam berbagai bentuk baik uang, jasa maupun barang yang bertujuan untuk sosial | Perlindungan sosial seringkali diinterpretasikan sebagai suatu konsep yang lebih luas dibandingkan jaminan sosial (termasuk perlindungan yang melibatkan banyak pihak baik kepada individu, keluarga, atau komunitas dari berbagai resiko kehidupan yang tidak dapat diprediksi sebelumnya seperti krisis ekonomi, atau bencana alam). |

Sumber: *World Social Security Report* Tahun 2011

Jaminan sosial diakui secara universal dan dimuat dalam Pasal 22 dan Pasal 25 Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia ("DUHAM") Tahun 1948 dan ditegaskan dalam Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 ("Konvensi 102") yang menganjurkan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap pekerja. Lebih lanjut, Konvensi 102 mengidentifikasi 9 (sembilan) kategori spesifik dalam pemberian jaminan sosial, yaitu (i) layanan kesehatan; (ii) tunjangan kesehatan; (iii) tunjangan untuk pengangguran; (iv) tunjangan hari tua; (v) tunjangan kecelakaan kerja; (vi) tunjangan keluarga; (vii) tunjangan persalinan; (viii) tunjangan kecacatan; dan (ix) tunjangan ahli waris.

2. Perlindungan Sosial Bagi BMI Perspektif Instrumen Internasional dan ASEAN

Mengingat konsep perlindungan BMI tidak terlepas dari konteks perlindungan hak asasi manusia, maka perlindungan sosial bagi BMI juga diatur dalam instrumen dan standar tingkat internasional dan dan ASEAN, sebagai berikut:

Tabel 2. Instrumen dan Standar Perlindungan Sosial Terhadap BMI Tingkat Internasional dan ASEAN

| Tingkat Internasional | | |
|-----------------------|---|--|
| No. | Instrumen/Standar | Deskripsi |
| | Deklarasi Philadelphia | Salah satu instrumen yang menyadari pentingnya perlindungan sosial diatur dalam Pasal 3 ketentuan ini yang kemudian menjadi dasar pembentukan ILO. |
| | DUHAM | Pasal 22, Pasal 23, dan Pasal 25 ketentuan ini memberikan gambaran umum mengenai perlindungan sosial dan jaminan sosial yang harus diberikan pada semua masyarakat (baik kepada individu dan keluarganya) di seluruh kondisi, termasuk pemberian upah yang layak sehingga dapat tetap memenuhi standar hidup minimum. |
| | Kovenan Internasional atas Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya | Penjabaran lebih lanjut DUHAM termuat dalam kovenan internasional ini yang mana terkait perlindungan sosial diatur dalam dalam Pasal 9 dan Pasal 10 Kovenan yang mana buruh migran memiliki hak atas jaminan sosial dan asuransi sosial (Pasal 9) dan hak mendapatkan perlindungan khusus terhadap kehamilan untuk buruh migran perempuan (Pasal 10). |
| | Konvensi 102 | Dalam konvensi ini terdapat 9 (sembilan) kategori spesifik dalam pemberian jaminan sosial, yaitu (i) layanan kesehatan; (ii) tunjangan kesehatan; (iii) tunjangan untuk pengangguran; (iv) tunjangan hari tua; (v) tunjangan kecelakaan kerja; (vi) tunjangan keluarga; (vii) tunjangan persalinan; (viii) tunjangan kecacatan; dan (ix) tunjangan ahli waris. |
| | <i>ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization</i> | Deklarasi ini menekankan perlunya program skala global yang sifatnya berkelanjutan yakni dalam hal penyediaan lapangan pekerjaan dan peningkatan standar hidup, upah minimum, dan pelaksanaan perlindungan sosial untuk memenuhi kebutuhan dasar. |
| | <i>Social Protection Floor Initiative</i> | Ketentuan ini diadopsi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk mendukung Negara-negara dalam merencanakan dan mengimplementasikan skema <i>social transfer</i> yang berkelanjutan dan pelayanan sosial dalam suatu konsep yang disebut sebagai <i>Social Protection Floor</i> . |
| | Konvensi Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya | Pasal 27 menyatakan bahwa para pekerja migran dan anggota keluarganya harus menikmati jaminan sosial yang sama dengan warga negara di Negara tujuan kerja, selama mereka memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh ketentuan hukum yang berlaku di Negara tersebut serta perjanjian bilateral dan multilateral yang berlaku. |
| | Konvensi Migrasi untuk Bekerja No. 97 Tahun 1946 | Pasal 6 huruf (b) setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Konvensi ini wajib, tanpa membedakan kewarganegaraan, ras, agama atau jenis kelamin, untuk memperlakukannya imigran yang masuk ke negaranya secara sah setidaknya tidaknya sama seperti memperlakukan warga negaranya sendiri atas jaminan sosial. Adapun jaminan sosial berkaitan dengan kecelakaan kerja, kehamilan, sakit, cacat, usia tua, kematian, pengangguran dan kewajiban terhadap keluarga, serta kondisi-kondisi tak terduga lainnya yang, menurut undang-undang atau peraturan nasional, berhak atas jaminan sosial. |
| | Konvensi Pekerja Migran (Ketentuan Tambahan) No. 143 Tahun 1975 | Dalam Pasal 9 dan Pasal 10 konvensi ini, para buruh migran harus dapat menikmati perlakuan yang sama untuk dirinya sendiri maupun keluarganya dalam hal jaminan sosial. |
| | <i>Declaration on the Human Rights of Individuals who are not Nationals of the Country in which they live</i> | Pasal 8 huruf (c) deklarasi ini menyatakan bahwa, “ <i>Aliens lawfully residing in the territory of a State shall also enjoy, in accordance with the national laws, the following rights... (c) right to health protection, medical care, social security, social services, education, rest and leisure, provided that they fulfill the requirements under the relevant regulations for participation and that undue strain is not placed on the resources of the State</i> ” |
| | <i>Equality of Treatment (Social Security) Convention 1962</i> | Konvensi ini mensyaratkan setiap Negara anggota menjamin kesetaraan dalam pemberian jaminan sosial terhadap buruh migran melalui 9 jaminan sosial (sebagaimana telah disebutkan di atas). |
| | <i>Maintenance of Social Security Rights Convention 1982</i> | Konvensi ini memberikan model sistem perlindungan sosial secara internasional untuk memastikan dan mempromosikan pelaksanaan jaminan sosial ketika seorang pekerja pindah dari suatu Negara ke Negara lainnya begitu pula hak atas jaminan sosial tersebut dapat dialihkan ke Negara asal atau Negara lainnya (ketika pekerja tersebut migrasi). Adapun konvensi ini juga mempromosikan perjanjian perlindungan sosial secara bilateral dan multilateral untuk memastikan ketentuan atas model jaminan sosial tersebut dapat dilaksanakan oleh Negara anggota. |
| Tingkat ASEAN | | |
| No. | Instrumen/Standar | Deskripsi |
| | Piagam ASEAN | Pasal I angka (11) menyatakan bahwa setiap Negara anggota harus meningkatkan kesejahteraan dan kehidupan rakyat di Negara ASEAN dengan memberikan akses yang setara untuk memperoleh pengembangan diri, kesejahteraan, dan keadilan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa buruh migran pun memiliki hak atas perlindungan sosial. |
| | Cetak Biru Komunitas Ekonomi ASEAN | Ditandatangani bersamaan dengan penandatanganan Piagam ASEAN, dimaksudkan untuk mencapai Visi ASEAN 2020, yaitu menjadikan kawasan ASEAN yang stabil, makmur, dan sangat kompetitif dengan pembangunan ekonomi yang merata, dan mengurangi kemiskinan dan kesenjangan sosial-ekonomi. Pasal 3.2.2 cetak biru ini merekomendasikan ASEAN (1) membangun sistem perlindungan sosial dan sistem manajemen resiko yang terintegrasi; dan (2) memperkuat sistem perlindungan sosial di tingkat nasional dan mengadopsi langkah-langkah di tingkat regional untuk memberikan jaminan minimum kepada <i>skilled workers</i> di negaranya. |
| | Cetak Biru Komunitas Sosial Budaya ASEAN | Dalam hal ini, kerja sama di bidang ketenagakerjaan ASEAN merupakan bagian dari kerjasama sosial budaya dalam pilar Komunitas Sosial Budaya ASEAN. Adapun salah satu karakteristik Komunitas Sosial Budaya ASEAN di bidang ketenagakerjaan ialah pada perlindungan sosial dan kesejahteraan sosial. Pasal 18 cetak biru menyatakan bahwa ASEAN berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan dan kehidupan rakyat melalui pemberantasan kemiskinan, memastikan kesejahteraan sosial dan perlindungan sosial, serta pengembangan di bidang kesehatan. Pada bagian akhir cetak biru dikatakan bahwa, “ <i>Social safety net and protection from the negative impacts of integration and globalization... to ensure that all ASEAN peoples are provided with social welfare and protection from the possible negative impacts of globalization and integration by improving the quality, coverage and sustainability of social protection and increasing the capacity of social risk management.</i> ” |

| | |
|---|--|
| <i>Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers</i> | Deklarasi ini hanya secara umum mengatur mengenai masalah perlindungan sosial terhadap buruh migran melalui ketentuan, “Negara-negara ASEAN harus mensejahterahkan buruh migran dan memfasilitasi akses untuk mencapai pelayanan sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan, perjanjian bilateral dan multilateral di baik di Negara penerima dan pengirim buruh migran.” Meskipun demikian, hingga saat ini belum ada perjanjian perlindungan sosial atau perjanjian di bidang perburuhan antar Negara ASEAN guna memperjelas pelaksanaan perlindungan sosial, melainkan hanya ada <i>Memorandum of Understanding (MoU)</i> antara beberapa Negara anggota ASEAN dalam rangka non-diskriminasi dan kesetaraan akses oleh buruh migran ketika bekerja di negara lain. |
|---|--|

Sumber: Diolah dari Berbagai Sumber

3. Perlindungan Sosial di Indonesia

3.1. Perlindungan Sosial Terhadap BMI Oleh Pemerintah Indonesia

Dalam rangka melindungi warga negaranya sebagai BMI, terdapat beberapa instrumen nasional saat ini dalam rangka memberikan perlindungan sosial bagi BMI (lihat tabel 3).

Berdasarkan dari tabel 3, pemerintah Indonesia memberikan perlindungan sosial yang terbatas kepada BMI yakni sebatas memberikan pelatihan terlebih dahulu sebelum pemberangkatan guna memberikan informasi kepada buruh migran mengenai hukum yang berlaku di negara tujuan, tata cara mengajukan klaim asuransi, dan lainnya, akan tetapi belum ke arah memberikan jaminan sosial.⁵ Dalam Pasal 1 angka 4 UU Badan Penyelenggara

Jaminan Sosial (“BPJS”) didefinisikan bahwa peserta BPJS adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran. Berdasarkan hal tersebut maka ruang lingkup peserta hanyalah pekerja di dalam negeri sehingga BMI belum termasuk dalam ruang lingkup peserta jaminan sosial. Padahal, menurut Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 negara harus mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat, yang artinya termasuk BMI.

Mengingat saat ini belum ada jaminan sosial bagi BMI, Pemerintah mewajibkan Pelaksana Penempatan TKI Swasta untuk mengikutsertakan BMI pada program asuransi berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia yang mana spesifikasi lebih lanjut dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Meskipun demikian, jaminan sosial bagi BMI tetap harus diberikan karena amanat UUD 1945 dan juga instrumen internasional.

5 Michele Ford, “Migrant labor in Southeast Asia: Study Country: Indonesia. Project on Migrant labor in Southeast Asia”, Friedrich Ebert Stiftung, www.fes.de/aktuell/focus_interkulturelles/focus_1/documents/8_000.pdf (diakses 21 April 2015).

Tabel 3. Instrumen Nasional Terhadap Perlindungan Sosial Buruh Migran

| No. | Instrumen | Deskripsi |
|-----|--|--|
| | Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (“UU 39/2004”) | Merupakan instrumen dasar dalam memberikan perlindungan sosial kepada buruh migran. Adapun ketentuan ini memberikan pengaturan terkait prosedur penempatan seperti pelatihan sebelum pemberangkatan, pemeriksaan kesehatan sebelum pemberangkatan, pengawasan dan perlindungan kepada buruh migran Indonesia di Negara lain melalui pemberian asuransi oleh perusahaan yang menempatkan buruh migran di luar negeri, penyelesaian sengketa, dan lainnya. Adapun saat ini sedang dalam proses pembahasan Rancangan Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagai pengganti UU 39/2004 |
| | Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 6 Tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia | Instruksi ini mengatur secara rinci mengenai tindakan-tindakan yang harus dilakukan untuk melindungi penempatan buruh migran, meningkatkan kualitas dalam menempatkan buruh migran, dan memperkuat fungsi perwakilan Indonesia (yaitu BNP2TKI) dalam memberikan perlindungan kepada buruh migran Indonesia. |
| | Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia | Peraturan Presiden ini mengenai pembentukan BNP2TKI yang memiliki misi untuk meningkatkan keamanan, perlindungan dan pemberdayaan buruh migran Indonesia di luar negeri. |
| | Peraturan Kepala BNP2TKI No. PER.13/KA/V/2010 tentang Bursa Kerja Luar Negeri | Dalam ketentuan ini mengharuskan agen penyedia bursa kerja memberikan perlindungan kepada buruh migran Indonesia dan pelatihan sebelum pemberangkatan. |

Sumber: Diolah dari Berbagai Sumber

Tabel 4. Spesifikasi Asuransi Bagi BMI

| | |
|---|--|
| Premi Asuransi | Dalam peraturan ini diatur bahwa Pelaksana Penempatan TKI Swasta wajib mengikutsertakan calon TKI/TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi TKI. Adapun menurut Pasal 15, jumlah premi yang harus dibayarkan ialah Rp. 400.000,00 yang terdiri dari (1) premi asuransi pra penempatan sebesar Rp. 50.000,00; (2) premi asuransi masa penempatan sebesar Rp. 300.000,00; dan (3) premi asuransi masa purna penempatan sebesar Rp. 50.000,00. |
| Perlindungan Resiko yang Dijamin | Adapun program asuransi pada pra penempatan meliputi risiko meninggal dunia; risiko sakit dan cacat; risiko kecelakaan; risiko gagal berangkat bukan karena kesalahan calon TKI; dan risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual. Lebih lanjut, program asuransi selama penempatan meliputi risiko gagal ditempatkan bukan karena kesalahan TKI; risiko meninggal dunia; risiko sakit dan cacat; risiko kecelakaan di dalam dan di luar jam kerja; risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara perseorangan maupun massal sebelum berakhirnya perjanjian kerja; risiko upah tidak dibayar; risiko pemulangan TKI bermasalah; risiko menghadapi masalah hukum; risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual; risiko hilangnya akal budi; dan risiko yang terjadi dalam hal TKI dipindahkan ke tempat kerja/tempat lain yang tidak sesuai dengan perjanjian penempatan. Selanjutnya, program asuransi purna penempatan meliputi risiko kematian; risiko sakit; risiko kecelakaan; dan risiko kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal, seperti risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan pelecehan seksual dan risiko kerugian harta benda. |
| Jangka Waktu Pertanggung | Berdasarkan Pasal 25, (1) jangka waktu pra penempatan paling lama 5 bulan sejak penandatanganan perjanjian penempatan; (2) masa penempatan paling lama 24 bulan; dan (3) purna penempatan paling lama 1 bulan sejak berakhirnya perjanjian kerja yang terakhir atau TKI sampai ke daerah asal dengan ketentuan tidak melebihi 1 bulan sejak perjanjian kerja yang terakhir berakhir. |

Sumber: Diolah oleh Penulis

Lebih lanjut, berdasarkan studi yang pernah dilakukan oleh *International Organization for Migration*, terdapat celah pada UU 39/2004 yang melemahkan pelaksanaan dan penegakkan perlindungan sosial pada BMI. Adapun salah satu celahnya ialah inefektifitas koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah. Pasal 5 ayat (1) UU 39/2004 mengatur bahwa pemerintah pusat dapat mendelegasikan tanggung jawabnya pada pemerintah daerah namun prakteknya di daerah masih banyak terjadi rekrutmen ilegal, pemalsuan dokumen, meminta sejumlah biaya pada calon BMI, namun kasus tersebut tidak pernah terselesaikan. Selanjutnya, perwakilan pemerintah di negara tujuan juga tidak efektif dalam memberikan perlindungan sosial pada buruh migran karena kinerjanya yang lamban, birokrasi yang sulit, dan korupsi.⁶ Dalam

rangka proses amandemen UU 39/2004 yang saat ini sedang berlangsung, maka diharapkan pemerintah dapat memasukkan pemberian jaminan sosial bagi BMI sehingga dapat memberikan manfaat bagi BMI dan keluarganya.

3.2. Perlindungan Sosial Terhadap BMI Oleh Negara Tujuan

Dalam rangka melindungi BMI maka selain daripada kerangka hukum nasional, Pemerintah Indonesia juga melakukan sejumlah kerjasama dengan Negara tujuan. Adapun perlindungan sosial terhadap BMI Indonesia di Negara tujuan diberikan dalam bentuk yang berbeda-beda (lihat tabel 5).

Migration from Indonesia: An Overview of Indonesian Migration to Selected Destinations in Asia and the Middle East (Jakarta: International Organization for Migration, 2010), hlm. 49.

Tabel 5. Perlindungan Sosial BMI di Beberapa Negara Tujuan

| No. | Negara | Deskripsi Perlindungan Sosial |
|-----|------------|---|
| | Malaysia | <p>Di Malaysia, 50% buruh migran berasal dari Indonesia. Adapun hukum mengenai imigrasi di Malaysia mengkategorikan buruh migran dalam 3 kelompok, yaitu: (a) buruh migran berdokumen yang pada umumnya merupakan <i>low-skilled employees</i>; (b) pekerja asing yang dipekerjakan di tingkat manajerial dan posisi eksekutif, dan (c) buruh migran tidak berdokumen yang melanggar hukum imigrasi Malaysia dengan masuk tanpa izin. Selanjutnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan Malaysia Tahun 1955 memberikan sejumlah pengaturan bagi buruh migran seperti pembayaran upah, jam kerja, lembur, istirahat, pembayaran upah saat hari raya, cuti tahunan, dan izin sakit. Selain itu ada juga Undang-Undang Kompensasi Ketenagakerjaan Tahun 1992 yang memberikan pertanggungjawaban atas kecelakaan pada buruh migran.</p> <p>Pemerintah Indonesia dan Malaysia telah menandatangani MoU tentang Rekrutmen dan Penempatan Pekerja Domestik Indonesia pada tahun 2006 dan kemudian diamandemen pada tahun 2011. Pada dasarnya MoU tersebut bertujuan untuk melindungi buruh migran yang salah satunya adalah BMI berdasarkan skema kompensasi tenaga kerja asing. Adapun skema tersebut mengatur bahwa pemberi kerja berkewajiban untuk membayar sejumlah kompensasi untuk kecelakaan kerja atau kematian bagi pekerjanya yang memiliki dokumen ketenagakerjaan yang sah. Adapun kompensasi yang diberikan mencapai RM. 25,000 untuk kematian atau RM. 23,000 untuk kecelakaan diluar jam kerja atau pada saat jam kerja. Untuk asuransi kesehatan, pemberi kerja diwajibkan untuk membayar biaya kesehatan untuk kecelakaan di tempat kerja dan pemeriksaan kesehatan pada saat datang di Malaysia. Lebih lanjut, dalam MoU juga mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan makanan yang cukup, akomodasi yang layak, istirahat cukup dan tidak melakukan pemotongan upah. Akan tetapi tidak dirincikan mengenai definisi makanan cukup dan akomodasi yang layak. Disamping itu, dalam MoU tidak ada informasi atau jaminan untuk diberikannya istirahat yang cukup, larangan untuk menikah dan membawa pasangan ke Negara tujuan.</p> |
| | Singapura | <p>Di Singapura, mayoritas BMI yang bekerja merupakan <i>low-skilled employees</i> seperti di bidang konstruksi, manufaktur, atau pekerja rumah tangga. Tidak seperti Malaysia, Singapura memiliki ketentuan imigrasi yang ketat untuk meminimalisir buruh migran yang tidak berdokumen. Kesejahteraan bagi BMI secara jelas diatur dalam kerangka hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja asing, meliputi Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, Undang-Undang Kompensasi Kecelakaan Kerja, dan Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap BMI diatur dengan mewajibkan pemberi kerja untuk menjamin biaya perawatan medis, keselamatan BMI, tempat tinggal yang layak, upah yang layak, dan makanan dan istirahat yang cukup. Adanya tanggung jawab pemberi kerja yang diatur dalam ketentuan hukum dapat meminimalisir penelantaran pada BMI. Meskipun demikian, BMI Indonesia di Singapura masih banyak mengalami kondisi kerja yang tidak berperikemanusiaan, jumlah beban kerja yang berat, dan upah yang tidak sesuai.</p> <p>Antara tahun 1999 dan 2005 terjadi kasus sekitar 122 BMI asal Indonesia akibat bunuh diri dengan melompat dari apartemen pemberi kerja. Sejak saat itu, antara Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Singapura membuat kebijakan dalam rangka menangani isu BMI. Pemerintah Singapura mewajibkan adanya pelatihan bagi BMI, pelaksanaan kegiatan inspeksi pada BMI di tempat kerja, program orientasi dari pemberi kerja pada BMI, serta membangun kerjasama antara pemerintah dan organisasi kemanusiaan untuk mempromosikan perlindungan terhadap BMI. Disamping itu, Pemerintah Indonesia, bersama dengan Pemerintah Singapura, memberikan layanan telepon 24 jam, mengadakan pertemuan dengan komunitas BMI Indonesia di Singapura untuk mendengarkan kebutuhan dan mencari solusi bersama, melakukan peningkatan fasilitas untuk memulihkan kondisi fisik dan psikologis BMI.</p> |
| | Arab Saudi | <p>Di Saudi Arabia. BMI laki-laki asal Indonesia bekerja sebagai supir pribadi, supir truk, pelayan kebersihan di rumah sakit, pemungut sampah, pekerja bangunan, penjual roti, karyawan restoran, tukang potong daging, pemotong rambut, tukang kayu, dan tukang ledeng. Sedangkan BMI perempuan bekerja sebagai pembantu rumah tangga, di salon kecantikan, dan manufaktur garmen. Banyak buruh migran di sektor formal kembali ke Indonesia tanpa adanya keluhan. Hal tersebut sangat kontras dengan kondisi BMI di sektor informal yang seringkali menjadi korban kekerasan dan eksploitasi. Melalui Peraturan Pemerintah Arab Saudi mengenai Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dan ketentuan lain di bidang ketenagakerjaan namun tetap saja tidak meliputi perlindungan terhadap BMI.</p> |

Sumber: Diolah dari Berbagai Sumber

4. Perlindungan Sosial BMI

4.1. Perlindungan Sosial BMI di Filipina

Di Filipina, tenaga kerja dibagi atas tenaga kerja di sektor formal dan informal. Pada umumnya tenaga kerja sektor informal bekerja sebagai pembantu rumah tangga, pertanian dan perikanan, pekerja bangunan, supir kendaraan umum, pemungut sampah, dan pekerjaan jasa lainnya. Berdasarkan data tahun 2014, jumlah tenaga kerja

informal di Filipina terdapat sekitar 15,3 juta yang tidak memperoleh jaminan sosial.¹¹

Perlindungan sosial berupa jaminan sosial di Filipina pada dasarnya hanya ditujukan untuk pekerja sektor formal. Baik pekerja swasta dan pegawai pemerintah dijamin melalui skema asuransi sosial yang didanai baik oleh pemberi kerja dan pekerja yang menanggung kecelakaan kerja, kesehatan, pensiun, dan kematian. Sedangkan untuk pekerja informal,

tidak ada jaminan sosial, kecuali skema asuransi yang sifatnya sukarela.⁷

Dalam rangka mengurangi pengangguran di Filipina maka pada tahun 1970 Presiden Ferdinand Marcos membuka kesempatan untuk bekerja di luar negeri. Berdasarkan data Komisi Luar Negeri Filipina, total estimasi populasi Filipina diluar negeri berjumlah 8.5 juta orang yang mana sebanyak 92% sebagai buruh migran. Adapun 10 negara tujuan utama buruh migran Filipina adalah Amerika Serikat, Arab Saudi, Kanada, Uni Emirat Arab, Australia, Malaysia, Jepang, Inggris, Hong Kong, dan Singapura.⁸ Buruh Migran Filipina direkrut melalui 2 cara, yaitu (1) melalui lembaga pemerintah yaitu *Philippine Overseas Employment Administration's (POEA) Government Placement Board*; atau (2) melalui agen perekrutan swasta.

Sebagai buruh migran, BMI tidak memperoleh jaminan sosial dari pemerintah Filipina sedangkan untuk buruh migran sektor formal tidak secara otomatis dapat menikmati jaminan sosial mengingat adanya kesulitan dalam transfer manfaat dan minimnya perjanjian transfer manfaat dengan Negara tujuan. Akan tetapi, permasalahan jaminan sosial bagi buruh migran sektor formal ditangani oleh Pemerintah Filipina dengan membuat Sistem Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja Luar Negeri yang berbasis sukarela. Dalam menjalankan program tersebut, Pemerintah Filipina melakukan negosiasi dan menandatangani perjanjian ketenagakerjaan dan jaminan sosial dengan negara lain untuk mempromosikan perlindungan pada buruh migran. Meskipun demikian, jaminan sosial bagi BMI di Filipina masih menjadi isu yang belum terselesaikan.

7 R. Ofreneo, Policy Brief on Social Protection: Including the excluded: Towards Social Protection for all (Bangkok: ILO, 2009), hlm. 45.

8 Commission on Filipinos Overseas, "Statistic," Commission on Filipinos Overseas, www.cfo.gov.ph (diakses tanggal 21 April 2015).

Disamping jaminan sosial, Pemerintah Filipina mencoba untuk memberikan perlindungan kepada BMI yang mengalami ketidakadilan seperti tidak dibayarnya upah, kejahatan fisik, mental, seksual, dan lainnya melalui sejumlah peraturan dan asistensi oleh badan ketenagakerjaan. Meskipun demikian, perlindungan yang diberikan masih terbatas dan belum efektif dalam menyelesaikan kasus-kasus yang ada.⁹

4.2. Perlindungan Sosial BMI di Thailand

Pada dasarnya, BMI tidak termasuk dalam kategori penanggung jaminan sosial di Thailand. Akan tetapi, dalam rangka melindungi BMI dari kecelakaan kerja maka menurut *Workmen's Compensation Act* (1994) BMI harus memenuhi syarat-syarat (1) memiliki izin kerja; (2) memiliki passport; (3) pemberi kerja wajib membayarkan asuransi kerja bagi BMI; dan (4) BMI membayar pajak, untuk memperoleh jaminan kecelakaan kerja. Apabila syarat tersebut tidak sesuai dengan syarat, maka pemberi kerja yang harus menanggung BMI apabila terjadi kecelakaan kerja. Meskipun demikian pada prakteknya banyak kasus yang menunjukkan bahwa BMI tidak mendapatkan pertanggung jawaban ketika terjadi kecelakaan kerja.

Sebagai alternatif untuk melindungi BMI yang tidak memenuhi persyaratan, Kementerian Ketenagakerjaan di Thailand maka BMI memiliki akses untuk skema *universal health care* dari Kementerian Kesehatan Publik untuk menjamin seluruh jenis penyakit namun tidak menanggung kecelakaan kerja. Adapun jaminan atas kecelakaan kerja akan ditanggung melalui lembaga asuransi swasta. Pada tahun 2011, kabinet Thailand menyetujui resolusi untuk membentuk skema asuransi kecelakaan kerja

9 S.P. Go, "Asian Labor Migration: The Role of Bilateral Labor and Similar Agreements" (makalah disampaikan pada Regional Informal Workshop on Labor Migration in Southeast Asia: What Role for Parliaments, Manila, 21-23 September 2007).

untuk BMI dari Kamboja, Laos, dan Myanmar, yang akan dikelola oleh lembaga asuransi swasta. Lembaga asuransi tersebut bertanggung jawab untuk menjamin BMI yang mengalami kecelakaan kerja. Adapun pembayaran asuransi dapat dilakukan oleh pemberi kerja atau BMI itu sendiri.¹⁰

4.3. Perlindungan Sosial BMI di Singapura

Di Singapura, buruh migran memiliki kontribusi luar biasa dalam pembangunan ekonomi. Oleh karena itu, dalam rangka melindungi para buruh migran (baik sektor formal maupun informal) maka Pemerintah Singapura berupaya untuk membentuk sistem perlindungan sosial yang efektif. Adapun perlindungan sosial terhadap buruh migran di Singapura diatur dalam peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

- a. *The Employment Act* (1968) mengatur mengenai hak dan kewajiban baik pekerja dan pemberi kerja tanpa melihat kebangsaan pihak manapun. Adapun ketentuan ini tidak berlaku bagi pekerja rumah tangga dan pelaut.
- b. *Employment of Foreign Manpower Act* (1990) menjamin perlindungan bagi seluruh buruh migran termasuk pekerja rumah tangga asing.
- c. *Work Injury Compensation Act* (2008) menjamin perlindungan bagi seluruh tenaga kerja kecuali pekerja rumah tangga, wiraswasta, dan pegawai negeri sipil seperti tentara dan polisi.
- d. *Workplace Safety and Health Act* (2006) mengatur mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh tenaga kerja.
- e. *Employment Agencies Act* (1958) mengatur mengenai kewajiban agen tenaga kerja dalam

menyalurkan tenaga kerja.

Pada dasarnya, perlindungan sosial berupa jaminan sosial di Singapura hanya ditujukan bagi warga negara Singapura dan *permanent residents*. Adapun jaminan sosial yang diberikan meliputi jaminan hari tua, jaminan kesehatan untuk anggota dan tanggungannya, termasuk juga jaminan perlindungan keluarga seperti pendidikan dan investasi. Akan tetapi, untuk BMI walaupun telah memiliki izin kerja di Singapura tidak diizinkan untuk mengajukan diri sebagai *permanent residents* sehingga dikecualikan dari skema jaminan sosial.¹¹

Meskipun demikian, Kementerian Ketenagakerjaan Singapura memiliki inisiatif dengan mewajibkan pemberi kerja untuk membayar asuransi kesehatan bagi BMI. Pemberi kerja bagi BMI harus membayar biaya asuransi kesehatan dengan pertanggunganan minimal sebesar SG\$15,000 per 12 bulan masa hubungan kerja atau lebih singkat. Selain program asuransi tersebut, pemberi kerja juga dapat memilih program asuransi lainnya. Seperti untuk BMI selain pekerja rumah tangga, pemberi kerja dapat memilih jenis asuransi yang tersedia termasuk skema asuransi kesehatan (menyediakan perawatan rawat inap, operasi, layanan diagnosis 90 hari pra dan paska perawatan rumah sakit, dan pengobatan rawat jalan) dan *Foreign Workers Group Hospital and Surgical Plan* (memiliki manfaat yang sama dengan skema asuransi kesehatan namun juga menanggung biaya pemakaman sebesar SG\$ 3,000). Sedangkan untuk pekerja rumah tangga, pemberi kerja dapat memilih jenis asuransi yang tersedia termasuk skema asuransi kesehatan (manfaat yang sama seperti skema asuransi kesehatan di atas) dan skema asuransi khusus untuk pekerja rumah tangga melalui program *Overseas*

10 J. Hugué, dan A. Chamrathirong, *Migration for Development in Thailand: Overview and Tools for Policymakers* (Bangkok: International Organization for Migration, 2011), hlm. 1.

11 E. Tamagno, *Strengthening Social Protection for ASEAN Migrant Workers Through Social Security Agreements* (Bangkok: ILO, 2008), hlm. 33.

Assurance Corporation's Maid Supreme.¹²

Selain jaminan sosial, perlindungan terhadap BMI atas kondisi pekerjaan dan kehidupan diatur dalam peraturan perundang-undangan untuk menghindari adanya eksploitasi pada saat jam istirahat dan waktu libur. Oleh karena itu, diatur bahwa secara tertulis pemberi kerja menyatakan bahwa hanya mempekerjakan BMI maksimal 14 jam per hari. Selain itu, perlindungan sosial juga diberikan dengan mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan pelatihan bahasa, akomodasi, dan fasilitas kebersihan yang layak pada BMI.¹³

C. KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa baik Indonesia, Filipina, Thailand, dan Singapura telah memberikan perlindungan sosial yang cukup kepada BMI seperti pelatihan, pendampingan, dan lainnya namun tidak berupa jaminan sosial. Meskipun demikian, pemerintah masing-masing Negara berusaha memberikan alternatif lainnya seperti skema asuransi yang wajib dibayarkan oleh pemberi kerja atau skema asuransi sukarela yang dapat dibayarkan oleh BMI. Dengan tidak diberikannya jaminan sosial bagi BMI maka pada dasarnya Negara-negara tersebut belum memenuhi hak asasi BMI sebagai dilindungi dalam instrumen dan standar di tingkat internasional dan ASEAN.

12 Kwang Yeo, "Promoting The Integration of The Migrant Workforce into Singaporean Society Through Programmes and Initiatives Targeting The Divides in Culture, Language and Attitude Between the Former and Singaporeans" (makalah disampaikan pada ASEAN Inter-Parliamentary Caucus on Labour Migration, Kamboja, September 2011).

13 National Trade Union Congress, "Migrant Workers in Singapore" (makalah disampaikan pada ASEAN Inter-Parliamentary Caucus on Labour Migration, Kamboja, September 2011).

D. SARAN

Mengingat minimnya perlindungan sosial dalam hal kesejahteraan BMI berupa jaminan sosial maka terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan oleh pemerintah Indonesia, seperti (i) memasukkan skema jaminan sosial dalam amandemen UU 39/2004; dan (ii) mengupayakan integrasi jaminan sosial dengan Negara-negara ASEAN dan Negara-negara tujuan sehingga BMI dapat menerima manfaat jaminan sosial dimanapun BMI tersebut berada.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

ILO, *World Social Security Report: Providing Coverage in Times of Crisis and Beyond* (ILO: Geneva, 2011).

International Organization for Migration, *Labour Migration from Indonesia: An Overview of Indonesian Migration to Selected Destinations in Asia and the Middle East* (Jakarta: International Organization for Migration, 2010).

Sakdapolrak, P, *Protection of Women Migrant Workers: Policy of Selected Sending and Receiving Countries* (Jakarta: World Bank, 2002).

Ofreneo, R, *Policy Brief on Social Protection: Including the excluded: Towards Social Protection for all*, (Bangkok: ILO, 2009).

Huguet, J dan Chamrathirong, A, *Migration for Development in Thailand: Overview and Tools for Policymakers* (Bangkok: International Organization for Migration, 2011).

Tamagno, E, *Strengthening Social Protection for ASEAN Migrant Workers Through Social Security Agreements* (Bangkok: ILO, 2008).

Makalah:

Kwang Yeo, "Promoting The Integration of The Migrant Workforce into Singaporean Society Through Programmes and Initiatives Targeting

The Divides in Culture, Language and Attitude Between the Former and Singaporeans” (Makalah disampaikan pada *ASEAN Inter-Parliamentary Caucus on Labour Migration*, Kamboja, September 2011).

National Trade Union Congress, “Migrant Workers in Singapore” (Makalah disampaikan pada *ASEAN Inter-Parliamentary Caucus on Labour Migration*, Kamboja, September 2011).

S.P. Go, “Asian Labor Migration: The Role of Bilateral Labor and Similar Agreements” (Makalah disampaikan pada *Regional Informal Workshop on Labor Migration in Southeast Asia: What Role for Parliaments*, Manila, 21-23 September 2007).

Tita Naovalita, et.al., ”Perlindungan Sosial Buruh Migran Perempuan” (Makalah disampaikan pada Prosiding Seminar The World Bank bekerjasama dengan Kementerian Kesejahteraan Rakyat RI, Jakarta, 2-3 Mei 2006).

Internet dan Peraturan:

Internet

Ady. 2014. Pekerja Sektor Informal di ASEAN Minim Jamsos. <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt52c5587511304/pekerja-sektor-informal-di-asean-minim-jamsos> (diakses 21 April 2015).

Commission on Filipinos Overseas, “Statistic”, Commission on Filipinos Overseas, www.cfo.gov.ph (diakses tanggal 21 April 2015).

Manila Buletin, “Information: Assisting Informal Sector Workers Gain Access to Social Protection Program”, Manila Buletin, <http://www.mb.com.ph/information-assisting-informal-sector-workers-gain-access-to-social-protection-program> (diakses tanggal 21 April 2015).

Ford, Michele. 2005. Migrant labor in Southeast

Asia: Study Country: Indonesia. Project on Migrant labor in Southeast Asia. www.fes.de/aktuell/focus_interkulturelles/focus_1/documents/8_000.pdf (diakses 21 April 2015).

Pusat Penelitian dan Pengembangan dan Informasi BNP2TKI, “Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2013”, Pusat Penelitian dan Pengembangan dan Informasi BNP2TKI, http://www.bnptki.go.id/uploads/data/data_21-02-2014_043950_fix_2013.pdf (diakses 21 April 2015).

Rahayaan, Salma Safitri. 2006. Solidaritas Perempuan’s Statement: MOU between Republic of Indonesia and Malaysia legalizes commoditization practices and makes Indonesian female migrant workers. www.caramasia.org/index.php?option=com_content&task=view&id=179&Itemid=349 (diakses tanggal 21 April 2015).

Peraturan

Indonesia. *Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*, UU No. 40 Tahun 2004, Lembaran Negara (“LN”) Nomor 150 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara (“TLN”) Nomor 4456.

_____. *Undang-Undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, UU No. 39 Tahun 2004, LN Nomor 133 Tahun 2004, TLN Nomor 4445.

_____. *Undang-Undang tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*, UU No. 24 Tahun 2011, LN Nomor 116 Tahun 2011, TLN Nomor 5256.

_____. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia, Permenakertrans No. 07 Tahun 2010, Berita Negara Nomor 273 Tahun 2011.