

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017¹

Oleh: Ester Monalisa Tantri²

Deicy N. Karamoy³

Decky Paseki⁴

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana upaya pemerintah Indonesia dalam melindungi tenaga kerja Indonesia diluar negeri dan bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, yang dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Dalam upaya melindungi tenaga kerja Indonesia di luar negeri, pemerintah Indonesia kemudian mengeluarkan regulasi tentang perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri yaitu melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. 2. Implementasi dari perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri meliputi perlindungan sebelum bekerja yang diwujudkan sejak mereka masih di dalam negeri (Indonesia) yang dimulai dari saat persiapan keberangkatan, selama bekerja di luar negeri, sampai kembali lagi ke Indonesia setelah kontrak kerja berakhir.

Kata Kunci: Warga Negara; Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, terbagi dalam sektor pekerjaan informal (pekerjaan antar perorangan) dan formal (pekerjaan pada instansi atau lembaga berbadan hukum). Di antara dua sektor pekerjaan ini (informal dan formal), yang rentan bermasalah adalah tenaga kerja informal di bidang penata laksana rumah tangga (TKI sektor domestik). Sedangkan TKI formal tidak terlalu banyak menemui masalah karena dari sisi perlindungan hukum lebih terlindungi.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana upaya pemerintah Indonesia dalam melindungi tenaga kerja Indonesia diluar negeri?
2. Bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017?

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Upaya Pemerintah Indonesia Dalam Melindungi Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

Pada tahun 2004 pemerintah Indonesia mengesahkan UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Undang-undang tersebut disusun untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri berdasarkan persamaan hak demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia. Pada tahun 2012, Indonesia meratifikasi Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Terhadap Pekerja Migran dan Keluarganya menjadi UU No.6 Tahun 2012. Pengesahan undang-undang tersebut menunjukkan kepedulian pemerintah Indonesia untuk meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.

Upaya untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri terus dilakukan pemerintah melalui perbaikan peraturan dan perundangan termasuk perbaikan UU No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Sehingga pada tahun 2017 diterbitkan UU No.18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) sebagai pengganti UU No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Undang-undang ini memberikan perlindungan yang lebih maksimal terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri karena ada beberapa hal penting yang terdapat dalam undang-undang ini yang tidak diatur oleh undang-undang sebelumnya.

Menurut migrant care (2017) UU No.18 Tahun 2017 memiliki banyak kelebihan dalam beberapa aspek dibandingkan dengan UU No.39 Tahun 2004. Salah satunya adalah aspek perlindungan yang telah diadopsi dari Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, yang juga telah diratifikasi

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM 18071101740

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

oleh Pemerintah Indonesia melalui UU No.6 Tahun 2012.

Dalam UU No.18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memberikan pengertian bahwa "Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan".⁵ Dan "Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wiiayah Republik Indonesia".⁶ Berdasarkan pengertian tersebut penyebutan Tenaga Kerja Indonesia kemudian diubah dengan penyebutan Pekerja Migran Indonesia, sehingga dalam penulisan selanjutnya penulis akan menggunakan penyebutan Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Pokok-pokok pengaturan dalam Undang-Undang ini meliputi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum, Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan, pelaut awak kapal dan pelaut perikanan, hak dan kewajiban Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya, upaya Pelindungan Pekerja Migran Indonesia baik pelindungan dalam sistem penempatan (sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja), atase ketenagakerjaan, layanan terpadu satu atap, sistem pembiayaan yang berpihak pada Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia, penyelenggaraan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, dan pelindungan hukum, sosial, dan ekonomi.

Adapun pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia bertujuan untuk:

- a. Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia; dan
- b. Menjamin pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.⁷

⁵ Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

⁶ Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

⁷ Pasal 3 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Hakekat perlindungan di dalam undang-undang ini adalah melindungi setiap PMI dari praktik perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

Undang-undang ini juga memberikan peran yang lebih besar bagi pemerintah daerah, dari tingkat provinsi sampai dengan tingkat desa dalam proses penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri. Dalam hal ini, sebagian proses dalam tahapan migrasi tenaga kerja didelegasikan kepada pemerintah daerah. Demi terselenggaranya suatu perlindungan bagi pekerja migran Indonesia, dalam UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia terdapat beberapa tanggung jawab pemerintah pusat maupun daerah, antara lain :

- a. Menjamin perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya
- b. Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan pekerja migran Indonesia
- c. Menjamin pemenuhan hak calon pekerja migran Indonesia dan keluarganya
- d. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi terpadu dalam penyelenggaraan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia
- e. Melakukan koordinasi kerja sama antar instansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia
- f. Mengurus kepulungan pekerja migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi dan pekerja migran Indonesia bermasalah
- g. Melakukan upaya untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan pekerja migran Indonesia secara optimal di negara tujuan penempatan
- h. Menyusun kebijakan mengenai perlindungan pekerja migran Indonesia dan keluarganya
- i. Menghentikan atau melarang penempatan pekerja migran Indonesia untuk negara tertentu atau pada jabatan tertentu di luar negeri
- j. Membuka negara atau jabatan tertentu yang tertutup bagi penempatan pekerja migran Indonesia
- k. Menerbitkan dan mencabut SI3PMI
- l. Menerbitkan dan mencabut SIP2MI

- m. Melakukan koordinasi antar instansi terkait mengenai kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia
- n. Mengangkat pejabat sebagai atase ketenagakerjaan yang ditempatkan di kantor Perwakilan Republik Indonesia atas usul Menteri dan
- o. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon pekerja migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan.

Pemerintah Daerah Provinsi juga memiliki kewajiban atau tugas dan wewenang untuk melaksanakan fungsi perlindungan kepada calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia, tanggung jawab provinsi sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi
- b. Mengurus kepulangan pekerja migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi dan pekerja migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya
- c. Menerbitkan izin kantor cabang perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia
- d. Melaporkan hasil evaluasi terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia secara berjenjang dan periodik kepada menteri
- e. Memberikan perlindungan pekerja migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja
- f. Menyediakan pos bantuan dan pelayanan ditempat pemberangkatan dan pemulangan pekerja migran Indonesia yang memenuhi syarat dan standar kesehatan
- g. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon pekerja migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan
- h. Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan pekerja migran Indonesia dan
- i. Dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di tingkat provinsi.

Secara singkat peran tanggung jawab dan tugas dari pemerintah kota hampir sama dalam melaksanakan peran tanggung jawab yang dilakukan oleh pemerintah provinsi di tingkat kota,

terdapat peran tanggung jawab yang sama diantaranya yaitu mengurus kepulangan pekerja migran Indonesia bila terjadi suatu peperangan, bencana alam dan seterusnya. Dan terdapat pula yang melanjutkan tanggung jawab provinsi di tingkat kabupaten/kota diantaranya, melaporkan hasil evaluasi terhadap P3MI kepada Provinsi yang nantinya akan di teruskan kepada Menteri, melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan pelatihan kerja di kabupaten/kota, mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan pekerja migran Indonesia, membentuk layanan terpadu satu atap tingkat kabupaten/kota.⁸

Dalam rangka memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan yang mudah, murah, cepat, dan aman, layanan terpadu satu atap melakukan pelayanan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Layanan terpadu satu atap memberikan layanan dalam pengurusan persyaratan dokumen dan administrasi penempatan dan perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan bersama Pemerintah Pusat melakukan perekrutan dan mempersiapkan pelayanan persyaratan administratif. Pelatihan kerja dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja milik pemerintah atau swasta yang terakreditasi kepada Calon Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang ini lebih menekankan dan memberikan peran yang lebih besar kepada pemerintah dan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan untuk menjamin seluruh rakyat termasuk Tenaga Kerja Indonesia agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Dalam Pasal 29 ayat (1) UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menyatakan bahwa "Dalam upaya perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat menyelenggarakan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya."⁹

⁸ Dr. Devi Rahayu, SH.M.Hum., "Perlindungan Hak Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Pandemi : Berbasis Kebutuhan". Surabaya: Scopindo Media Pustaka. 2021, hal. 65.

⁹ Pasal 29 ayat 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Dengan adanya ketentuan tersebut maka Pekerja Migran Indonesia tidak lagi menggunakan asuransi swasta, tetapi BPJS Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini lebih menekankan dan memberikan peran yang lebih besar kepada pemerintah dan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Kennet Thomson, seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jenderal International Social Security Association (ISSA) di Jenewa, dalam Regional Training Seminar ISSA di Jakarta bulan Juni 1980, mengatakan bahwa "Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota- anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan

tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak."¹⁰

Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan secara sempit, dimana pengertian luas jaminan sosial meliputi usaha-usaha yang berupa:

1. Pencegahan dan pengembangan, yaitu di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lainnya yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial (*social security*).
2. Pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan yang dapat dikelompokkan dalam pengertian bantuan sosial (*social assistance*).
3. Pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perusahaan, transmigrasi, koperasi, dan lainnya yang dapat dikategorikan dalam sarana sosial (*social infra structure*).

Sedangkan dalam pengertian yang sempit, jaminan sosial ini meliputi usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan, yang berupa bantuan sosial dan asuransi sosial. UU No. 18 Tahun 2017 memberikan perlindungan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia yang selama ini dilaksanakan oleh perusahaan asuransi yang tergabung dalam konsorsium asuransi dengan

program perlindungan meliputi perlindungan pra-penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan. Peran perlindungan tersebut saat ini dialihkan dan dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Untuk resiko tertentu yang tidak tercakup dalam program Jaminan Sosial, BPJS dapat bekerja sama dengan lembaga pemerintah atau swasta.

Kemudian pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan mengesahkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan ini menggantikan Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia. Peraturan Menteri No. 18 Tahun 2018 ini menjadi aturan turunan/pelaksana pertama yang disahkan sebagai mandat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Kemudian pada tingkatan yang lebih operasional, UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia diwujudkan dalam Perjanjian Kerja (PK). Dalam UU No.18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dikenal tiga jenis perjanjian yang diatur dalam penempatan PMI di luar negeri yaitu :

1. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
2. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia dan calon pekerja migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan pekerja migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara pekerja migran Indonesia dan pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan

¹⁰ Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Mutiara, Jakarta, 2020, h. 29.

keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Di antara ketiga perjanjian di atas, yang sangat berpengaruh dan sering menimbulkan masalah pada PMI saat bekerja di luar negeri adalah Perjanjian Kerja (PK) antara PMI dan pemberi kerja. Perjanjian kerja ini merupakan dokumen tertulis yang secara sah mengikat PMI dengan Pemberi kerja yang harus dipatuhi dan mempunyai kekuatan hukum, sehingga bisa digunakan untuk memperkuat posisi PMI maupun pemberi kerja.

Pemerintah Indonesia mengatur isi dari perjanjian kerja dalam UU No.18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Pasal 15 ayat (2). Perjanjian kerja inilah yang menjadi dokumen nyata bagi perlindungan PMI, karena perjanjian kerja merupakan instrumen yang secara langsung mengatur hubungan kerja antara PMI dan pemberi kerja. Perjanjian kerja memuat ketentuan-ketentuan detail mengenai hak dan kewajiban PMI serta pemberi kerja. Perjanjian kerja mengikat kedua belah pihak yang disahkan secara hukum dari masing-masing negara baik pengirim maupun penerima. Semua ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja harus dilaksanakan oleh PMI serta pemberi kerja. Oleh karena itu, pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang disepakati dalam PK dapat berakibat pada putusannya hubungan kerja antara kedua belah pihak.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk melindungi PMI di luar negeri adalah membuat perjanjian bilateral dengan negara-negara tujuan PMI. Perjanjian dibuat melalui negosiasi antar kedua negara, yang berwujud pada tersusunnya *Memorandum of Understanding* (MoU) mengenai penempatan PMI.¹¹

MoU merupakan salah satu bentuk perjanjian antar dua negara yang dibuat dalam bentuk tertulis. Terkait dengan pekerja migran MoU adalah nota kesepahaman yang disepakati oleh negara asal dengan negara tujuan migran. Indonesia sebagai salah satu negara pengirim migran telah membuat MoU dengan negara-negara yang menjadi negara penerima PMI diantaranya adalah MoU yang ditandatangani antara pemerintah Indonesia

dengan Malaysia dan Taiwan karena kedua negara tersebut merupakan negara penerima PMI terbesar.

MoU yang dibuat dengan negara penerima menjadi acuan untuk pembuatan perjanjian kerja (PK) antara PMI dengan pemberi kerja. Jika MoU hanya mengatur secara umum hal-hal yang terkait dengan migrasi tenaga kerja, perjanjian kerja memuat ketentuan-ketentuan yang lebih khusus dan detail. Semua hak serta kewajiban PMI dan pemberi kerja diatur dalam PK yang bersifat mengikat kedua belah pihak. Pihak-pihak yang melanggar ketentuan yang dicantumkan dalam PK dapat dikenai sanksi yang tegas, sesuai dengan yang sudah diatur di dalamnya. Pada prinsipnya PK merupakan instrumen untuk perlindungan PMI agar bisa memperoleh hak-hak mereka sebagai pekerja.

Namun, meskipun sudah ada MoU yang disepakati kedua negara, dalam kenyataannya masih terdapat praktik-praktik yang tidak sesuai dengan kesepakatan yang dicantumkan dalam MoU. Sebagai salah satu negara asal dari pekerja migran yang dominan, Indonesia meratifikasi beberapa kesepakatan yang dikeluarkan oleh *Internasional Labour Office* (ILO). Ratifikasi dibuktikan dengan keluarnya undang-undang yang diikuti oleh peraturan perundang-undangan turunannya terkait dengan pengelolaan migrasi tenaga kerja migran internasional.

Selain itu, terdapat juga beberapa kesepakatan yang telah dibuat di tingkat global dan regional yang bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja migran yang bekerja di luar negara asalnya. Kesepakatan yang sangat terkait dengan pekerja migran internasional adalah peraturan/hukum yang mengatur tentang perdagangan internasional, khususnya tentang jasa yang tercantum dalam Perjanjian Perdagangan Umum Tentang Jasa (*General Agreement on Trade in Service (GATS)*). Poin yang mengatur tentang pekerja migran internasional ada di poin 4 yang terkait dengan perpindahan lintas batas manusia yang terkait dengan perdagangan jasa. Kesepakatan-kesepakatan ditingkat global terkait perlindungan pekerja migran internasional yang telah dibuat tetap memperhatikan kesepakatan yang telah ada sebelumnya terutama Deklarasi Universal Tentang Hak-hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Right*) dan dua kesepakatan hak-hak asasi manusia lainnya yaitu *The International Covenant on Civil and Political Right (ICPPR)* dan *The*

¹¹ Mita Noveria, dkk. "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Kesepakatan dan Implementasinya". Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. 2020, hal. 7.

International Covenant on Economic, Social and Cultural Right (ICESCR).

a. Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya (*The International Convention On The Protection Of The Right Of All Migrant Workers And Members Of Their Families*)

Konvensi ini tidak berdiri sendiri, tetapi juga terkait dengan konvensi-konvensi lainnya yang telah disepakati sebelumnya. Dalam konvensi ini dinyatakan bahwa konvensi internasional tentang perlindungan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya dibuat dengan memperhatikan prinsip-prinsip yang terkandung dalam instrumen-instrumen dasar Perserikatan Bangsa-Bangsa mengenai hak asasi manusia, khususnya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Kovenan Internasional Tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, Kovenan Internasional Tentang Hak-hak Sipil dan Politik, Konvensi Internasional Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial, Konvensi Internasional Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dan Konvensi Tentang Hak-hak Anak.

Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya juga memperhatikan prinsip-prinsip dan standar-standar yang ditetapkan lebih lanjut dalam instrumen-instrumen terkait yang diuraikan dalam kerangka kerja Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organisation – ILO*), Khususnya Konvensi Tentang Migrasi Untuk Bekerja (No. 97), Konvensi Tentang Migrasi Dalam Kondisi Teraniaya Dan Pemajuan Kesetaraan Kesempatan Dan Perlakuan Bagi Pekerja Migran (No. 143), Rekomendasi Mengenai Migrasi Untuk Bekerja (No. 86), Rekomendasi Mengenai Pekerja Migran (No. 151), Konvensi Tentang Kerja Paksa Atau Wajib (No. 159), dan Konvensi Tentang Penghapusan Kerja Paksa (No. 105).

Konvensi ini berlaku bagi seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya tanpa membedakan apa pun seperti jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama atau kepercayaan, pendapat politik atau lain-lain, kebangsaan, asal-usul etnis atau sosial, kewarganegaraan, usia, kedudukan ekonomi, kekayaan, status perkawinan, dan status kelahiran atau lain-lain. Konvensi ini juga melingkupi seluruh pekerja migran selama proses dan era serta semua status migrasi, yang berdokumen maupun tidak

berdokumen atau tak regular. Dalam konvensi ini juga disebutkan tidak ada diskriminasi atas hak-hak pekerja migran dan anggota keluarganya sebagaimana dinyatakan pada Bagian II Pasal 7. Apabila diaplikasikan terhadap pekerja migran Indonesia (PMI), konvensi ini secara eksplisit menyatakan hak-hak PMI yaitu :

1. Bebas meninggalkan negara manapun termasuk negara asal dan berhak kembali ke negara asalnya (Pasal 8)
2. Hak hidup dilindungi hukum (Pasal 9)
3. Tidak menjadi sasaran penyiksaan dan perlakuan hukum yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat (Pasal 10)
4. Tidak boleh diperbudak/diperhamba atau melakukan kerja paksa (Pasal 11)
5. Berhak atas kebebasan berpikir, berkeyakinan dan beragama (Pasal 12)
6. Berhak atas kebebasan berekspresi baik secara lisan dan tulisan (Pasal 13)
7. Berhak bebas berkomunikasi dengan keluarga dan urusan pribadi (Pasal 14)
8. Berhak atas harta bendanya (Pasal 15)
9. Berhak atas kebebasan dan keamanan pribadi (Pasal 16)
10. Berhak atas perlakuan manusiawi apabila kebebasannya dirampas (Pasal 17)
11. Memiliki hak yang setara dengan warga negara dari negara tujuan dihadapan pengadilan dan tribunal (Pasal 18)
12. Tidak boleh dijatuhi hukuman yang lebih berat dari pada hukuman yang berlaku atas suatu tindak pidana karena tindakan atau kelalaian yang bukan merupakan tindak pidana berdasarkan hukum nasional dan internasional pada saat dilakukan tindakan tersebut (Pasal 19)
13. Tidak dipenjara atas dasar kegagalan memenuhi suatu kewajiban perjanjian (Pasal 20)
14. Mendapat perlindungan atas dokumen yang dibawanya, untuk tidak disita, dihancurkan kecuali oleh aparat pemerintah yang berwenang (Pasal 21)
15. Tidak menjadi sasaran pengusiran missal (Pasal 22)
16. Memperoleh pilihan meminta perlindungan dan bantuan pejabat konsuler atau diplomatic dari negara asalnya atau negara yang mewakili kepentingan negara asalnya (Pasal 23)
17. Diakui dihadapan hukum (Pasal 24)

18. Mendapat hak yang sama dengan warga negara-negara tujuan dalam hal penggajian (Pasal 25)
19. Mendapat hak-hak dan syarat kerja yang layak, meliputi jam kerja layak, uang lembur, istirahat mingguan, liburan dengan dibayar, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan saat PHK, usia minimum, dan syarat kerja lain sesuai praktik hukum nasional (Pasal 26)
20. Menikmati perlakuan yang sama dengan warga negara di negara tujuan kerja dalam hal jaminan sosial (Pasal 27)
21. Berhak atas perawatan kesehatan yang mendesak untuk kelangsungan hidup (Pasal 28)
22. Anak pekerja migran berhak atas nama, pendaftaran kelahiran, dan kewarganegaraan (Pasal 29)
23. Anak pekerja migran berhak atas akses pada pendidikan dasar (Pasal 30)
24. Memindahkan pendapatan, barang-barang pribadi mereka sesuai ketentuan hukum yang berlaku di negara-negara yang bersangkutan (Pasal 32)
25. Informasi atas hak dan kewajiban pekerja migran dan anggota keluarganya (Pasal 33)¹²

Hak-hak di atas menunjukkan bahwa konvensi ini sudah melindungi hak-hak pekerja migran dan keluarganya secara menyeluruh, mulai dari perlindungan hak-hak asasi manusia, hak untuk tidak mendapatkan penyiksaan, hak-hak ekonomi, serta hak-hak dan syarat kerja yang layak. Namun, dalam kenyataannya terjadi beberapa kasus penganiayaan dan penyiksaan terhadap PMI terutama PMI Perempuan yang bekerja sebagai penata laksana rumah tangga (PLRT) yang tidak sedikit berujung pada kematian. Demikian pula hak-hak terkait dengan syarat kerja yang layak (Pasal 25) tercantum bahwa migran berhak mendapatkan jam kerja yang layak, uang lembur, istirahat mingguan, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan saat PHK, usia minimum, dan syarat kerja lain sesuai praktik hukum nasional. Dalam praktiknya, beberapa kasus menunjukkan bahwa telah terjadi pelanggaran terhadap hak-hak tersebut. Ada PMI yang bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya, tidak diberi uang lembur, tidak ada hari libur, bahkan ada yang gajinya tidak dibayar. Oleh karena itu dalam upaya melindungi PMI yang bekerja di luar negeri, pemerintah harus memastikan bahwa

PMI ditempatkan di negara-negara yang juga meratifikasi konvensi ini, sehingga hak-hak PMI dapat terpenuhi, selain itu pemerintah juga memastikan bahwa negara penempatan mempunyai prosedur yang jelas dan adil dalam menangani pelanggaran terhadap hak-hak PMI tersebut.

- b. Kesepakatan Global Untuk Migrasi Yang Aman, Teratur Dan Regular (*Global Compact For Safe, Orderly And Regular Migration (GCM)*)

Kesepakatan global terkait pekerja migran yang baru-baru ini disepakati bersama adalah Kesepakatan Global Untuk Migrasi Yang Aman, Teratur Dan Regular. Naskah ini disepakati pada tanggal 10-11 Desember 2018 termasuk oleh Indonesia, dan disahkan oleh Majelis Umum Persatuan Bangsa-Bangsa (SMU PBB) pada 19 Desember 2018 melalui Resolusi Nomor A/RES/73/195. Naskah GCM memberi panduan bagi negara-negara dalam menyusun kebijakan dan aksi untuk meningkatkan kualitas tata kelola migrasi internasional sehingga dapat mewujudkan migrasi yang memberi keuntungan bagi migran beserta keluarganya, negara pengirim serta negara penerima. Dokumen ini mengakui bahwa migrasi yang aman, tertib dan regular akan dapat berjalan baik bagi semua apabila berlangsung melalui cara yang terinformasi, terencana, dan berdasarkan kesepakatan.

GCM bersifat tidak mengikat secara hukum, namun menjadi rujukan untuk penyusunan norma terkait migrasi, sehingga migrasi dapat berjalan aman, tertib dan teratur. Global Compact Of Migration ini didasarkan pada serangkaian prinsip pemandu yang saling beririsan dan saling bergantung. Adapun prinsip-prinsip tersebut adalah:

1. Berpusat Pada Manusia
2. Kerja Sama Internasional
3. Kedaulatan Nasional
4. Kepatuhan hukum dan proses hukum yang seksama
5. Pembangunan berkelanjutan
6. Hak Asasi Manusia
7. Tanggap gender
8. Peka terhadap anak
9. Pendekatan seluruh pemerintahan
10. Pendekatan seluruh masyarakat

GCM menetapkan rumusan tujuan yang aman, tertib dan regular. Dari tujuan yang diterapkan

¹² Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.

terdapat beberapa tujuan yang terkait langsung dengan upaya untuk memberikan perlindungan pada pekerja migran terutama yang sering menjadi masalah bagi PMI. Dimana pada tujuan nomor 3 disebutkan agar tercipta migrasi yang aman, tertib dan regular, calon pekerja migran harus diberikan informasi yang akurat dan tepat waktu menyangkut semua tahap dari migrasi. Pemberian informasi ini seharusnya sudah diberikan pada saat perekrutan, sehingga calon pekerja migran memahami semua tahapan migrasi yang harus mereka lewati pada saat bekerja sebagai pekerja migran.

Di Indonesia pemerintah sudah berusaha memberikan informasi mengenai hal ini melalui kementerian ketenagakerjaan dan dinas-dinas terkait di daerah. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Pusat Penelitian Kependudukan (P2K-LIPI) menunjukkan bahwa masih banyak PMI yang pergi tanpa memahami dan mengetahui tahapan migrasi yang akan harus dilaluinya sebagai PMI. Hal ini antarlain disebabkan sistem perekrutan PMI yang melewati perusahaan (PPTKIS). Perusahaan-perusahaan ini seringkali menyebar agen-agensya ke desa-desa untuk merekrut warga desa menjadi PMI tanpa memberikan informasi yang jelas mengenai tahapan migrasi.

Dalam tujuan nomor 4 dikatakan untuk menciptakan migrasi yang aman, tertib dan regular, pemerintah (negara pengirim) harus memastikan semua migran memiliki bukti identitas legal dan dokumentasi yang memadai. Namun, sampai saat ini meskipun pemerintah Indonesia sudah berusaha memberikan kesadaran kepada Calon PMI untuk menggunakan jalur yang legal dengan menggunakan dokumen yang legal pula. Namun masih ada PMI yang berangkat ke luar negeri menggunakan jalur illegal tanpa dilengkapi dengan dokumen-dokumen resmi.

c. **Konsensus ASEAN Untuk Promosi Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran (*ASEAN Consensus On The Promotion And Protection Of The Right Of Migrant Workers*)**

Dengan ditandatanganinya dokumen ini berarti semua negara ASEAN sepakat untuk memberikan Perlindungan terhadap pekerja migran yang berasal dari negara-negara ASEAN. Dokumen ini menjadi penting mengingat jumlah pekerja migran yang berasal dari negara-negara ASEAN cukup tinggi, diperkirakan terdapat sekitar 20,2 juta pekerja

migran yang berasal dari negara-negara ASEAN. Indonesia sendiri merupakan negara pengirim tenaga kerja yang cukup besar ke negara-negara ASEAN lainnya seperti Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam.

Perlindungan yang diberikan kepada pekerja migran dalam konsensus ini mengacu pada prinsip-prinsip hak asasi manusia, tak hanya diberikan kepada pekerja migran, namun juga kepada keluarganya. Isi konsensus ini juga sesuai dengan konvensi PBB 1990 Tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya yang telah diratifikasi menjadi Undang-Undang No.6 Tahun 2012.

Dalam konsensus ASEAN mengenai pekerja migran, hak-hak pekerja migran disebutkan dalam BAB III yang berisi tentang hak-hak dasar pekerja migran dan keluarganya seperti hak untuk dikunjungi oleh anggota keluarganya untuk durasi yang diperbolehkan oleh peraturan negara tempatnya dan hak untuk memegang paspor dan dokumen-dokumen penting lainnya. Sementara BAB IV berisi tentang hak-hak khusus dari pekerja migran itu sendiri, yaitu hak-hak untuk mengakses informasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dan kondisi terkait pekerjaan dari otoritas terkait, badan dan/atau agen perekrutan baik dari negara pengirim maupun negara penerima. Hak untuk tidak didiskriminasi dalam upah terkait jender, hak untuk mengirimkan penghasilan yang mereka terima dari bekerja melalui mode apapun, serta hak untuk berkumpul dan berserikat juga dicantumkan dalam Konsensus ASEAN.

B. Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017.

Perlindungan dalam UU No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia diatur secara sistematis dan komprehensif dalam bab tersendiri yaitu terdiri dari aturan perlindungan sebelum, selama dan setelah bekerja yang berjumlah sebanyak 20 pasal, serta aturan terkait perlindungan hukum, ekonomi dan sosial yang berjumlah sebanyak 6 pasal.

Perlindungan sebelum bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak pendaftaran sampai keberangkatan. Perlindungan terhadap pekerja

migran indonesia sebelum bekerja (pasal 8) mencakup 2 aspek yaitu administratif dan teknis. Perlindungan yang bersifat administratif meliputi kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan serta penetapan kondisi dan syarat kerja seperti surat keterangan perkawinan, surat keterangan ijin pihak keluarga, surat keterangan sehat, sertifikat kompetensi kerja, paspor, visa kerja, perjanjian penempatan dan perjanjian kerja. Perlindungan pada aspek teknis meliputi sosialisasi informasi, pendidikan dan pelatihan, fasilitas pemenuhan hak, pelayanan dalam bentuk layanan terpadu satu atap (LTSA), jaminan sosial, penguatan pegawai fungsional, dan pembinaan serta pengawasan.

Perlindungan Administratif dalam Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur mengenai empat perjanjian, yaitu :

1. Perjanjian tertulis antara pemerintah negara asal dan tujuan
2. Perjanjian kerjasama penempatan yaitu perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dan Mitra Usaha (Agency) atau pemberi kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan PMI di negara penempatan
3. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Bagi PMI, perlindungan melalui mekanisme kontraktual atau perjanjian merupakan hak hukum paling kuat dan paling jelas yang dimiliki oleh PMI yang ditandatangani sebelum keberangkatan.

Selain PMI (Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia) P3MI sebagai perusahaan penempatan harus memiliki perjanjian kerjasama penempatan dan beberapa dokumen penting

lainnya seperti Akta Pendirian, Surat Izin Operasional Dari Kementerian Ketenagakerjaan Dan Dokumen Kepesertaan Modal Dan Bukti Setoran Deposito (Pasal 54 UU PPMI). P3MI juga harus memiliki perjanjian penempatan dengan calon PMI sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Bila P3MI tidak memiliki perjanjian kerjasama penempatan, maka P3MI tidak dapat mengajukan *Job Order* dari Luar Negeri. Sebelum mengajukan *Job Order*, dalam Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mensyaratkan tiga dari empat perjanjian yang harus dipenuhi yakni perjanjian tertulis antara pemerintah asal dan tujuan, perjanjian kerjasama penempatan dan perjanjian penempatan. Ketiga perjanjian tersebut merupakan syarat dalam pengajuan *job order* yang disahkan oleh Perwakilan Indonesia di Luar Negeri. Setelah itu di dalam negeri, untuk pengajuan surat izin Perekrutan (SIP2MI) juga harus disahkan oleh Badan, dan Surat Pengantar Rekrut yang juga harus disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi/Kabupaten/Kota.¹³

Bagian ini juga memuat tugas dan tanggung jawab atase ketenagakerjaan (Pasal 15) dalam hal melakukan verifikasi terhadap mitra usaha (agen perekrutan) di luar negeri dan pengguna jasa. Atase ketenagakerjaan juga berkewajiban untuk membuat serta mengumumkan daftar mitra usaha dan pengguna jasa yang bermasalah secara periodik berdasarkan verifikasi tersebut. Hasil verifikasi akan digunakan sebagai bahan rekomendasi dalam pemberian ijin penempatan bagi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia (PPMI) yang bermitra dengan mitra usaha yang masuk dalam daftar bermasalah (*blacklisting*). Lebih lanjut bagian perlindungan sebelum bekerja mengatur tentang isi perjanjian kerja, jangka waktu perjanjian kerja, serta sanksi administratif bagi PPPMI (Pasal 19 ayat 2) yang tidak menempatkan calon PMI sesuai yang tercantum dalam perjanjian kerja.

Permasalahan yang dihadapi PMI di negara tujuan terkait dengan perlindungan yang dibutuhkannya dapat berawal dari daerah dan negara asal terkait dengan penyiapan PMI, baik secara fisik maupun nonfisik yang menyangkut pendidikan, keterampilan, pemahaman tentang

¹³ Savitri Wisnuwardhani, bobby alvvy dkk "Buku saku memahami Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Kelebihan dan Kelemahan UU PPMI", Jakarta : Jaringan Buruh Migran, Hal. 19.

budaya di negara tujuan, serta kondisi pekerjaan yang akan dilakukannya di luar negeri. Kasus-kasus pelanggaran terhadap hak PMI yang bekerja di luar negeri dapat sangat terkait dengan hasil kerja (*performance*) yang tidak memuaskan dan/atau majikan yang memang memanfaatkan kelemahan PMI untuk dieksploitasi. Sehingga dalam hal ini untuk mengatasi hal tersebut, dari sisi negara pengirim harus disiapkan PMI yang sesuai dengan kebutuhan (jenis, kualifikasi, dan keahlian) kerja di negara tujuan.

Oleh karena itu untuk memberikan perlindungan bagi PMI di luar negeri, diperlukan adanya persiapan mencakup pemahaman tentang kualitas PMI yang akan dikirim ke luar negeri, dimana persiapan PMI untuk bekerja di luar negeri mencakup persiapan fisik serta non fisik baik yang disiapkan oleh individu maupun kelembagaan pengelola pengiriman dan penempatan PMI di luar negeri.

Persiapan fisik dan mental mencakup kondisi kesehatan serta kesiapan mental calon pekerja migran Indonesia. Undang-undang No.18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengamanatkan bahwa calon pekerja migran Indonesia yang akan bekerja di luar negeri wajib memiliki dokumen yang antara lain meliputi surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi. Kemudian hasil pemeriksaan kesehatan ini dituangkan dalam dokumen kesehatan berupa 'Sertifikat Kesehatan' yang berisi keterangan layak untuk bekerja (*fit to work*) atau tidak layak untuk bekerja.

Ditingkat kelembagaan, persiapan fisik dan mental yang harus dijalani mencakup pengaturan tes kesehatan sesuai dengan peraturan yang berlaku serta ketertiban untuk menjalani/mengikutinya. Dalam implementasi ditingkat kelembagaan, persiapan fisik dan mental calon pekerja migran Indonesia melibatkan perusahaan penerah dan Penempatan (Perusahaan Penerah Dan Penempatan Pekerja Migran Indonesia/P3MI).

Persiapan non fisik mencakup pemahaman tentang macam dan jenis pekerjaan yang akan dilakukan sesuai dengan kemampuan/kompetensi, hak dan kewajibannya sesuai perjanjian kerja, serta pemahaman tentang kondisi sosial dan budaya negara tujuan/penerima PMI.

Dalam hal untuk menciptakan migrasi ketenagakerjaan secara prosedural dan aman dibutuhkan pemerataan informasi yang dimandatkan kepada seluruh level pemerintahan dan berbagai pihak yang berkepentingan. Diseminasi informasi yang merata mampu meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai proses migrasi yang benar dan aman. Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur tentang pelayanan informasi mengenai migrasi ketenagakerjaan menjadi kewenangan pemerintah disetiap level pemerintahan. Sehingga dalam hal ini pemerintah bersama-sama dengan masyarakat dapat merumuskan bentuk, model, dan pendekatan diseminasi informasi yang seperti apa bagi semuanya untuk pencapaian pemerataan informasi.

Dalam rangka melindungi PMI sebelum bekerja, kemudian dikeluarkannya Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Peraturan ini yang kemudian menjadi sarana dalam mengoptimalkan pelaksanaan kebijakan pelayanan dalam rangka penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia dan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 48 UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Dengan peraturan Presiden ini dibentuklah Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang selanjutnya disingkat BP2MI, yang merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu. Dalam penempatan Pekerja Migran Indonesia yang dilaksanakan oleh BP2MI dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan. Dalam hal pembuatan perjanjian secara tertulis mengenai penempatan pekerja migran Indonesia oleh BP2MI dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perjanjian internasional dan perjanjian secara tertulis yang dibuat harus berdasarkan pada prinsip persamaan kedudukan, saling menguntungkan, dan memperhatikan baik hukum nasional maupun hukum internasional yang berlaku.

Tahapan sebelum bekerja yang harus dilakukan oleh BP2MI meliputi tahapan pemberian informasi, dimana pemberian informasi yang dimaksud adalah pasar kerja yang meliputi lowongan pekerjaan, jenis jabatan dan persyaratan jabatan, tata cara penempatan dan perlindungan serta kondisi kerja di luar negeri. Pemberian informasi dalam hal ini dapat dilakukan secara daring maupun luring oleh LTSA pekerja migran Indonesia yang bekerja sama dengan pemerintah daerah kabupaten/kota dan pemerintahan desa. Selain LTSA Pekerja Migran Indonesia pemberian informasi dapat dilakukan melalui pameran kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan BP2MI. Tahapan selanjutnya adalah pendaftaran oleh calon PMI pada LTSA Pekerja Migran Indonesia dengan melengkapi dokumen persyaratan. Dokumen persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon PMI yaitu kartu tanda penduduk elektronik dan kartu keluarga, surat keterangan status perkawinan dan bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah, surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah, sertifikat kompetensi kerja, surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan, dan kartu kepesertaan program jaminan kesehatan nasional, dan pendaftaran yang dilakukan oleh calon PMI tidak dipungut biaya apapun. Tahapan selanjutnya adalah seleksi yang berupa seleksi administrasi yaitu verifikasi dokumen dan seleksi teknis yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan. Dalam seleksi teknis yang dilakukan oleh P3MI melibatkan pengantar kerja atau petugas antar kerja, dan juga dalam hal tertentu seleksi yang dilakukan dapat mengikutsertakan Mitra Usaha dan/atau pemberi kerja untuk mewawancarai calon pekerja migran Indonesia dengan terlebih dahulu melapor kepada LTSA Pekerja Migran Indonesia atau Dinas Kabupaten/Kota.

Kemudian calon pekerja migran Indonesia yang telah dinyatakan lulus seleksi harus melakukan pemeriksaan kesehatan yang dilaksanakan di fasilitas pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan pemeriksaan psikologi yang dilaksanakan di lembaga psikologi sesuai dengan peraturan

perundang-undangan. Calon pekerja migran Indonesia yang telah memiliki hasil pemeriksaan kesehatan, psikologi dan paspor harus menandatangani Perjanjian Penempatan dengan P3MI dan diketahui oleh pejabat dinas kabupaten/kota. Perjanjian penempatan dibuat dalam rangkap yang diperuntukan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia, P3MI dan Dinas Kabupaten/Kota.

Tahapan selanjutnya yaitu pendaftaran kepesertaan jaminan sosial, dimana pembayaran premi jaminan sosial ketenagakerjaan dilakukan dengan ketentuan dibayarkan setelah menandatangani perjanjian penempatan untuk program jaminan sosial ketenagakerjaan sebelum bekerja dan dibayarkan setelah calon pekerja migran Indonesia mengikuti OPP untuk program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan selama bekerja dan setelah bekerja. Kemudian pengurusan visa kerja yang difasilitasi oleh BP2MI sesuai dengan ketentuan negara tujuan penempatan.

Kemudian tahapan selanjutnya adalah pelaksanaan Orientasi Pra Pemberangkatan yang selanjutnya disingkat OPP yang merupakan kegiatan pemberian perbekalan dan informasi kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat bekerja ke luar negeri agar Calon Pekerja Migran Indonesia memiliki kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, memaharni hak dan kewajibannya serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi. OPP diselenggarakan di LTSA Pekerja Migran Indonesia dan difasilitasi oleh Dinas Kabupaten/Kota, dalam pelaksanaan OPP biaya OPP dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, selain itu OPP harus selesai paling lama 2 (hari) sebelum calon pekerja migran Indonesia berangkat keluar negeri. Calon pekerja migran Indonesia diberikan surat keterangan telah mengikuti OPP yang diterbitkan oleh LTSA Pekerja Migran Indonesia atau Dinas Kabupaten/Kota.

Selanjutnya adalah penandatanganan perjanjian kerja yang mulai berlaku sejak disepakati dan ditandatangani oleh para pihak, setelah itu bagi calon pekerja migran Indonesia yang telah memenuhi persyaratan bekerja di luar negeri, sebelum diberangkatkan harus melakukan pendataan sidik jari biometrik melalui sisko P2MI pada saat OPP. P3MI wajib memberangkatkan Calon

Pekerja Migran Indonesia yang telah memiliki Perjanjian Kerja, Paspor dan Visa Kerja.

Kemudian P3MI menginformasikan keberangkatan Pekerja Migran Indonesia kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan.

Selanjutnya ialah Perlindungan PMI selama bekerja yang dimana hal ini merupakan seluruh aktivitas untuk memberikan perlindungan selama pekerja migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri.

Dalam UU PPMI mengatur mengenai perlindungan selama bekerja yang meliputi pendataan dan pendaftaran oleh Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk, pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia, fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan, pemberian layanan jasa kekonsuleran, pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat, pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia, dan fasilitasi repatriasi.

Perlindungan yang mendasar untuk pekerja migran Indonesia adalah aksesibilitas terhadap informasi mengenai permintaan pekerja migran, baik yang berasal dari mitra usaha maupun calon pemberi kerja di negara tujuan. Pada pasal 22 UU PPMI menyebutkan bahwa untuk peningkatan hubungan bilateral di bidang ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri, pemerintah pusat menetapkan jabatan atase ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tertentu. Implikasi dari adanya UU No. 18 Tahun 2017 adalah pentingnya Perwakilan RI dan Atase Ketenagakerjaan untuk menjadi ujung tombak perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri.

Indonesia yang merupakan salah satu negara asal pekerja migran terbesar di kawasan regional. Setidaknya lebih dari sembilan juta pekerja migran Indonesia bekerja di seluruh dunia (Data BPJS dan Bank Dunia).

Berdasarkan Data BNP2TKI per maret 2018 data penempatan pekerja berdasarkan PPTKIS berjumlah 19.694 (Sembilan belas ribu enam ratus Sembilan puluh empat) orang yang bekerja sebagai pekerja

migran.¹⁴ Banyaknya kasus pekerja migran yang bermasalah berasal dari pekerja migran yang berangkat dari tanah air melalui PPTKIS.

Namun dampak dari merebaknya Pandemi Covid-19 pada awal tahun 2020 yang dialami seluruh dunia bahkan Indonesia telah menyebabkan penurunan jumlah pekerja migran Indonesia.

Diambil Berdasarkan Pusat Data dan Informasi BP2MI.¹⁵

Data Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

NO	TAHUN	TOTAL
1	2019	277.489
2	2020	113.436
3	2021	72.624

Data tahun 2019 – 2021 menggunakan data tarikan update. Periode data di tarik pada tanggal 02 Januari 2022.

Penempatan PMI pada tahun 2021 sejumlah 72.624 orang yang terdiri dari 16.809 orang PMI Formal dan 55.815 orang PMI Informal, dari presentase terlihat bahwa angka penempatan PMI informal pada tahun 2021 melebihi 75%.

Dilihat dari jenis kelamin komposisinya Laki-laki 8.769 orang dan Perempuan 63.855 orang, jumlah PMI pada tahun 2021 berdasarkan Status Pernikahan yaitu menikah 31.417 orang, belum Menikah 23.015 orang dan cerai 18.193 orang. Jumlah PMI tahun 2021 berdasarkan Pendidikan yaitu Pasca Sarjana 6 orang, Sarjana 546 orang, Diploma 929 orang, SMA 39.450 orang, SMP 44.336 orang, SD 27.907 orang, kemudian Data pengaduan Pelayanan PMI tahun 2021 melalui Crisis Center sejumlah 1.702 kasus dengan kategori kasus sebagai berikut :

NO	KATEGORI KASUS	TAHUN 2021
1	TKI Ingin Dipulangkan	508
2	Gaji tidak dibayar	216
3	Meninggal dunia di negara tujuan	172
4	TKI gagal berangkat	147
5	Penipuan peluang kerja	68
6	Perdagangan orang	59
7	Lain-lain	57
8	Putus Hubungan Komunikasi	52
9	Sakit	49
10	Overstay	37

¹⁴ <http://www.bnp2tki.go.id/2018>

¹⁵ www.bp2mi.go.id

11	Meninggal	30
12	Biaya penempatan melebihi struktur biaya	30
13	Penahanan paspor atau dokumen lainnya oleh PPTKIS	28
14	TKI sakit/rawat inap	27
15	Illegal Rekrut calon TKI	23
16	TKI dalam tahanan/proses tahanan	19
17	Pekerjaan tidak sesuai PK	18
18	Tidak dipulangkan meski kontrak kerja selesai	14
19	Asuransi luar negeri belum dibayar	14
20	Utang piutang antara CTKI dan PPTKIS	13
21	Tindak kekerasan dari majikan	12
22	Depresi/Sakit jiwa	11
23	Potongan gaji melebihi ketentuan	10
24	TKI mengalami kecelakaan	9
25	Kecelakaan	8
26	Lainnya	71
TOTAL		1.702

Berdasarkan data pengaduan Pelayanan PMI tahun 2021 melalui Crisis Center dengan kategori kasus tersebut masih terdapat banyaknya praktik pelanggaran yang terjadi pada PMI selama bekerja di luar negeri.

Bentuk Perlindungan selanjutnya ialah Perlindungan setelah bekerja dimana hal ini merupakan keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak pekerja migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif. Perlindungan PMI setelah bekerja meliputi fasilitasi kepulungan sampai daerah asal, penyelesaian hak pekerja migran Indonesia yang belum terpenuhi, fasilitasi pengurusan pekerja migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia, rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial dan pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Selain negara yang harus melindungi kepentingan para PMI, perusahaan penempatan juga memiliki peran besar untuk melaporkan kepulungan PMI dari negara penempatan seperti

yang diatur dalam Undang-undang yaitu perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia wajib melaporkan data kepulungan dan/atau data perpanjangan perjanjian kerja pekerja migran Indonesia kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan. Selain itu untuk menjamin perlindungan sosial dan perlindungan ekonomi juga harus diberikan oleh pemerintah kepada PMI, dalam hal pemberian jaminan sosial pasca kepulungan layak diberikan kepada PMI.

Karena merebaknya pandemi Covid-19 pada awal tahun 2020 di negara-negara di dunia menyebabkan banyaknya PMI yang mengalami banyaknya permasalahan di negara mereka bekerja dan bahkan saat kepulungan mereka ke negara asalnya. Adapun selama periode (maret-september 2020) terdapat banyak data kepulungan PMI, contohnya PMI asal Jawa Timur sebanyak 5503 orang dengan 813 kasus. Total kepulungan PMI dari negara Malaysia sebanyak 3934 orang. Terdapat beberapa pekerja migran yang dalam proses kepulungan mengalami permasalahan. Adapun permasalahan yang dialami oleh PMI adalah deportasi, dokumen bermasalah, sakit, tidak mampu bekerja, membawa anak, gaji tidak dibayar, hamil, majikan bermasalah dan pulang atas kemauan sendiri. Dalam data tersebut permasalahan yang paling banyak dialami oleh pekerja migran adalah deportasi dan dokumen yang bermasalah, yang dapat dipastikan mereka berangkat secara non procedural. Selain persoalan deportasi terdapat juga kasus pekerja migran yang pulang dalam keadaan meninggal dunia. Menurut data pada tanggal 29 juli 2020, sudah terdapat 60 orang PMI asal Sampang dipulangkan dari Malaysia dalam keadaan meninggal dunia.¹⁶ Bahkan data dari UPTP3PMI Jatim menyebutkan sepanjang pandemic covid ini terdapat 178 kasus pemulangan jenazah PMI yang 70% berasal dari Bangkalan, Sampang dan Pamekasan. Adapun alasan meninggalnya para pekerja migran tersebut adalah karena sakit, kecelakaan kerja dan kecelakaan lalu lintas. Realitas ini tentu sangat memprihatinkan karena PMI yang dipulangkan dalam keadaan meninggal yang sebagian besar adalah pekerja migran yang berangkat secara non procedural. Dalam masa yang normal saja para pekerja migran yang berangkat

¹⁶ Koran Madura, Sudah 60 jenazah tki asal sampan dipulangkan dari Malaysia, <https://www.koranmadura.com/tag/malaysia/>, diakses pada tanggal Selasa 8 maret 2022

secara non procedural sangat rentan menjadi korban gaji tidak dibayar, kondisi tidak manusiawi, hingga sampai meninggal dunia.

Karena hal tersebut Pemerintah Indonesia kemudian mengeluarkan beberapa kebijakan selama pandemic yang dikeluarkan dalam upaya melindungi PMI di dalam negeri maupun PMI yang berada di luar negeri, kebijakan-kebijakan tersebut yaitu:

1. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No.151 Tahun 2020 Tentang Penghentian Sementara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Dalam ketentuan UU No.18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pasal 32 ayat (1) pemerintah pusat dapat menghentikan atau melarang penempatan PMI untuk jabatan tertentu atau negara tertentu dengan pertimbangan keamanan, perlindungan HAM, pemerataan kesempatan kerja dan kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional. Dalam konteks ini penghentian penempatan PMI tentunya dilakukan karena faktor keamanan bagi PMI agar terhindar dari Covid-19 serta merupakan upaya untuk melindungi PMI dimasa pandemic.
2. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No.294 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru Kebijakan ini kemudian mencabut ketentuan penghentian penempatan PMI, artinya penempatan PMI dapat dilakukan di negara-negara tujuan tertentu. Negara tujuan tersebut adalah negara-negara yang telah bersedia membuka pekerja migran Indonesia dan yang memperhatikan protokol kesehatan penanganan corona virus bagi PMI. Para pekerja migran yang dapat ditempatkan dengan kebijakan ini adalah pekerja migran yang telah memiliki visa kerja dan tiket keberangkatan, artinya mereka yang memang telah siap untuk berangkat ke luar negeri.
3. Keputusan Direktur Jenderal Binapenta dan PKK No 3/20888/PK/02.02/VII/2020 Tentang Penetapan Negara Tujuan Penempatan Tertentu Bagi PMI Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru Kebijakan ini mengatur mengenai negara-negara mana saja yang dapat menjadi tujuan bekerja PMI.

4. Fasilitas penyediaan transportasi untuk kepulauan PMI ke daerah asal, melalui surat B.103/KA/IV/2020 tanggal 29 April 2020
5. Pemanfaatan Rumah Perlindungan Trauma Center (RPTC) untuk penampungan sementara, melalui surat B.105/KA/IV/2020 tanggal 29 April 2020.

Selain perlindungan sebelum, selama, dan setelah bekerja, UU PPMI juga memberikan beberapa bentuk perlindungan lain terhadap PMI yakni perlindungan hukum, sosial, dan ekonomi.

Dimana dalam hal ini perlindungan hukum ditunjukkan dari adanya ketentuan yang menyatakan bahwa PMI hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing (TKA), telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan pemerintah republik Indonesia, memiliki sistem jaminan sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing. Namun sayangnya, belum ada database khusus terkait negara tujuan penempatan dengan tiga kategori tersebut. Bentuk perlindungan hukum lainnya yakni penghentian dan/atau pelarangan penempatan PMI untuk negara tertentu atau jabatan tertentu di luar negeri dengan pertimbangan keamanan, perlindungan hak asasi manusia (HAM), pemerataan kesempatan kerja dan/atau kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional. Selain itu perlindungan hukum terhadap PMI diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.

Selanjutnya Pelindungan sosial yaitu meliputi Peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standarisasi kompetensi pelatihan kerja, Peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi, Penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten, Reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap PMI maupun keluarganya, Kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak, Penyediaan pusat perlindungan PMI di negara tujuan penempatan.

Yang terakhir ialah perlindungan ekonomi yaitu yang meliputi Pengelolaan remitansi, dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan non-bank dalam negeri dan negara tujuan penempatan Edukasi keuangan dan Edukasi kewirausahaan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dalam upaya melindungi tenaga kerja Indonesia di luar negeri, pemerintah Indonesia kemudian mengeluarkan regulasi tentang perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri yaitu melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri.
2. Implementasi dari perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri meliputi perlindungan sebelum bekerja yang diwujudkan sejak mereka masih di dalam negeri (Indonesia) yang dimulai dari saat persiapan keberangkatan, selama bekerja di luar negeri, sampai kembali lagi ke Indonesia setelah kontrak kerja berakhir. Dalam hal sebelum keberangkatan, bentuk perlindungan yang dilakukan untuk mewujudkan perlindungan bagi (calon) pekerja migran adalah memberikan pengetahuan dan keterampilan kerja agar mereka dapat memenuhi kualifikasi/persyaratan pekerjaan di luar negeri. Penguasaan pengetahuan dan keterampilan kerja yang memadai memungkinkan pekerja migran dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga terhindar dari ketidakpuasan pemberi kerja yang tidak jarang berujung pada tindak kekerasan fisik maupun non fisik, serta syarat-syarat dokumen yang harus dipenuhi oleh PMI sebelum bekerja keluar negeri. Selain itu juga diperlukan adanya penguatan fisik dan mental agar dapat bertahan tinggal dan bekerja di luar negeri dan terpisah jauh dari keluarga di daerah asal. Setelah kembali ke daerah asal, bentuk perlindungan dilakukan melalui pemberian keterampilan untuk mengelola remitansi, sehingga mereka dapat melakukan kegiatan (ekonomi) produktif dan tidak perlu kembali bekerja di luar negeri.

B. Saran

1. Mengeluarkan Regulasi tentang Kewajiban Negara dalam mengirim Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri pada Negara Tujuan yang juga telah meratifikasi kesepakatan yang dikeluarkan oleh *Internasional Labour Office (ILO)*.

2. Mengeluarkan Regulasi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia untuk wajib mengikuti Pelatihan dasar bagi Pekerja Migran Indonesia sebelum diberangkatkan dan wajib memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kualifikasi dan persyaratan kerja serta menerapkan standar yang ketat terhadap pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja bagi calon pekerja migran Indonesia dan pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja dan perekrutan pekerja migran Indonesia. keterampilan kerja bagi calon pekerja migran Indonesia serta pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja dan perekrutan PMI.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Devi rahayu, nunuk, zuhairah, *Perlindungan Hak Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Pandemi : Berbasis Kebutuhan*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2021.
- Mita Noveria, Aswatini, Fitranita dkk, *Peridungan Pekerja Migran Indonesia, Kesepakatan dan Implementasinya*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2020.
- Savitri Wisnuwardhani, bobby alvvy dkk *Buku saku memahami Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Kelebihan dan Kelemahan UU PPMI*, Jaringan Buruh Migran, Jakarta.

Perundang-Undangan:

- Republik Indonesia. 2017. Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Jakarta: Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

Website:

- <http://www.bnp2tki.go.id/2018>
- Koran Madura, Sudah 60 jenazah tki asal sampan dipulangkan dari Malaysia, <https://www.koranmadura.com/tag/malaysia/> diakses pada tanggal Selasa 8 maret 2022

Sumber Lain:

- Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya (*The International Convention On The Protection Of The Right Of All Migrant Workers And Members Of Their Families*).