

6-25-2021

PERLINDUNGAN TERHADAP HAK-HAK PEREMPUAN PEKERJAMIGRAN INDONESIA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017: PERSPEKTIF FEMINISME LEGAL THEORY

Wabilia Husnah

Mahasiswa Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Indonesia, wabaliahusnah89@gmail.com

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jhp>



Part of the [Administrative Law Commons](#), [Comparative and Foreign Law Commons](#), [Constitutional Law Commons](#), [Criminal Law Commons](#), and the [Natural Resources Law Commons](#)

Recommended Citation

Husnah, Wabilia (2021) "PERLINDUNGAN TERHADAP HAK-HAK PEREMPUAN PEKERJAMIGRAN INDONESIA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017: PERSPEKTIF FEMINISME LEGAL THEORY," *Jurnal Hukum & Pembangunan*: Vol. 51: No. 2, Article 7.

DOI: 10.21143/jhp.vol51.no2.3056

Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jhp/vol51/iss2/7>

This Article is brought to you for free and open access by the Faculty of Law at UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in Jurnal Hukum & Pembangunan by an authorized editor of UI Scholars Hub.

PERLINDUNGAN TERHADAP HAK-HAK PEREMPUAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017: PERSPEKTIF *FEMINISME LEGAL THEORY*

Wabilia Husnah*

* Mahasiswa Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Indonesia
Korespondensi: wabaliahusnah89@gmail.com
Naskah dikirim: 12 Desember 2019
Naskah diterima untuk diterbitkan: 10 Maret 2020

Abstract

Indonesian Migrant Workers (PMI) often experiencing physical, psychological, and sexual suffering. Indonesian Women Migrant Workers are also victims of trafficking. The implementation of Law of Indonesia No 18 Year 2017 is expected to protect Indonesian Women Migrant Workers. This paper will dissect the law through the perspective of the Feminist Legal Theory, to see whether the law has truly been able to fulfill all the rights of Indonesian Women Migrant Workers. This paper concludes that despite protecting Indonesian Women Migrant Workers, this law still feels gender blind. There are five weaknesses in this law, namely: 1) not discussing the right to sexual and reproductive health; 2) does not discuss the protection of sexual and reproductive health; 3) there is no protection policy for women and children against sexual and reproductive health; 4) there is no training on the right to reproductive and sexual health for women; 5) there is no critical training and training on women's rights.

Keywords: Feminist Legal Theory; reproductive and sexual health; Indonesian Migrant Workers; women; Law of Indonesia No 18 Year 2017.

Abstrak

Meskipun dianggap sebagai pahlawan devisa, namun Pekerja Migran Indonesia (PMI) sering kali masih mengalami penderitaan, baik fisik, psikis, maupun seksual. Perempuan PMI pun tidak jarang menjadi korban perdagangan orang. Diterapkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 diharapkan dapat memberi angin segar dalam upaya perlindungan terhadap PMI. Tulisan ini akan membedah undang-undang tersebut melalui perspektif Feminist Legal Theory, untuk melihat apakah undang-undang tersebut telah benar-benar mampu memenuhi segala hak perempuan PMI. Tulisan ini berkesimpulan bahwa meskipun sudah melakukan perlindungan terhadap PMI, namun undang-undang ini masih terasa buta gender. Terdapat lima kelemahan dalam undang-undang ini, yaitu: 1) tidak membahas mengenai hak atas kesehatan reproduksi dan seksual; 2) tidak membahas mengenai perlindungan terhadap kesehatan reproduksi dan seksual; 3) tidak ada kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak terhadap kesehatan reproduksi dan seksual; 4) tidak ada pelatihan mengenai hak atas kesehatan reproduksi dan seksual bagi perempuan; 5) tidak ada pelatihan kritis dan pelatihan tentang hak-hak perempuan.

Kata Kunci: Feminist Legal Theory; kesehatan reproduksi dan seksual; Pekerja Migran Indonesia; perempuan; Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017.

I. PENDAHULUAN

Hingga kini, menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) masih menjadi pekerjaan yang menggiurkan bagi sebagian kalangan di Indonesia. Kisah sukses sebagian PMI yang kebetulan bernasib baik, membuat banyak orang terpicu akan pesona bekerja di luar negeri. Banyak asa yang kemudian digantungkan, dengan mengadu nasib ke luar negeri. Mereka berbondong-bondong menjadi PMI, demi sekedar memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari keluarga, bahkan berharap dapat meningkatkan taraf hidup keluarganya. Namun, ternyata tidak semua orang memiliki jalan hidup yang baik setelah menjadi PMI. Tidak sedikit PMI yang justru mendapat nasib yang kurang baik selama bekerja di luar negeri. Banyak PMI yang menjadi korban perdagangan orang, diperlakukan sebagai benda yang bisa diperjual-belikan dan dieksploitasi demi keuntungan para agen. *International Labor Organization* (ILO) dan *Walk Free Foundation* mencatat, pada tahun 2017 terdapat 24,9 juta korban perdagangan orang. 16 juta, atau setara dengan 64% di antaranya dieksploitasi untuk menjadi pekerja paksa. 24% atau sebanyak 3,8 juta dari keseluruhan korban kerja paksa dijadikan sebagai pekerja rumah tangga.¹

Dari sejumlah besar PMI yang bekerja di luar negeri, sebagian besar adalah perempuan. Badan Nasional Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia mencatat, pada tahun 2018 terdapat 283.640 orang PMI yang bekerja di luar negeri. Dari angka tersebut, diketahui perempuan yang paling banyak menjadi pekerja migran. 70% dari jumlah pekerja migran tahun 2018 tersebut, atau sebanyak 198.975 orang, berjenis kelamin perempuan. Sementara itu, 30% sisanya, atau sejumlah 84.665 orang berjenis kelamin laki-laki.² Ironisnya, sebagian besar PMI yang mendapatkan nasib buruk di negara penempatan pun berjenis kelamin perempuan. Dari keseluruhan jumlah perdagangan orang yang dikeluarkan *International Labor Organization* (ILO) dan *Walk Free Foundation*, misalnya, 71% dari korban perdagangan orang merupakan perempuan dan anak perempuan, sementara jumlah korban laki-laki dan anak laki-laki adalah 29%.³ Hal yang sama pun dapat dilihat dari data penanganan kasus Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI). Dari 1.927 kasus yang ditangani oleh organisasi ini, 68% korban berjenis kelamin perempuan, dan 32% berjenis kelamin laki-laki.⁴ Dari angka tersebut, perempuan PMI yang bekerja di sektor Pekerja Rumah Tangga menjadi kelompok yang paling banyak menjadi korban perampasan hak selama bekerja di luar negeri. SBMI mencatat, 67% kasus yang ditangani organisasi ini merupakan kasus yang dialami oleh Pekerja Rumah Tangga, 13% kasus buruh pabrik, dan 6% kasus ABK.⁵

Perampasan hak yang dialami perempuan PMI di negara penempatan beragam bentuknya, mulai dari gaji yang tidak sesuai, PHK sepihak, dibebankan biaya penempatan di atas peraturan yang berlaku (*overcharging*), penipuan, kekerasan seksual dan menjadi korban perdagangan orang.⁶ Tidak sedikit juga yang mendapatkan

¹ International Labour Office. *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, (Geneva: International Labour Office, 2017), hal.10.

² Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, *Data Penempatan dan Perlindungan PMI*, (Jakarta: Pusat Penelitian, Pengembangan dan Informasi BNP2TKI, 2019), hal. 1-2.

³ International Labour Office. *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, (Geneva: International Labour Office, 2017), hal.5.

⁴ Serikat Buruh Migran Indonesia, *Catatan Akhir Tahun SBMI 2019: Menikam Jejak Perampasan Hak Buruh Migran dan Keluarganya*, (Jakarta: Serikat Buruh Migran Indonesia, 2018), hal.10.

⁵ *Ibid*, hal 11.

⁶ *Ibid*, hal 10.

penyiksaan, dipukul, tidak diberi makan, dikurung, diperkosa, atau bahkan dibunuh. Ada juga kasus perempuan PMI yang terpaksa berurusan dengan hukum, karena menjadi korban sindikat perdagangan narkoba hingga harus mendapatkan vonis hukuman mati karena berbagai kasus yang menjeratnya. Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia menyebutkan, sejak 2011 hingga 2018 tercatat terdapat 583 kasus terkait warga negara Indonesia (WNI) di seluruh dunia dengan vonis hukuman mati.⁷ Belum lagi berbagai pemberitaan di media mengenai kisah tragis tanpa ujung dari perempuan-perempuan ini, yang datang silih berganti. Dari sini, terlihat jelas betapa perempuan menjadi pihak yang paling rentan dalam pekerjaannya sebagai PMI.

Kondisi ini disebut sebagai feminisasi migrasi pekerja. Feminisasi migrasi pekerja adalah pola migrasi yang menunjukkan kuantitas PMI berjenis kelamin perempuan lebih banyak dan menjadi mayoritas dibandingkan dengan PMI laki-laki. Selain itu, feminisasi migrasi juga dapat diartikan sebagai pola migrasi dengan dominasi pada jenis pekerjaan di ruang domestik yang secara stereotip selalu dilekatkan dengan perempuan, serta segala kerentanan yang selalu dialami oleh pekerja migran perempuan.⁸ Perempuan PMI lebih rentan menghadapi penindasan dibandingkan laki-laki. Mereka sering kali harus menghadapi permasalahan dan penindasan berlapis, karena dirinya adalah pekerja migran dan perempuan. Hal ini tidak dialami oleh buruh migran laki-laki. Oleh sebab itu, tidak bisa disangkal lagi bila dikatakan bahwa berbicara mengenai PMI adalah berbicara mengenai perempuan. Sehingga, untuk memahami permasalahan PMI, perlu memahami permasalahan yang dialami perempuan.

Adalah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI), yang dianggap oleh sebagian orang sebagai alat penyelamat PMI dari berbagai penindasan selama bekerja di luar negeri. Keberadaan UU PPMI dirasakan menjadi angin segar dalam upaya perjuangan para PMI memperoleh hak-hak mereka. Sesuai dengan namanya, undang-undang ini memiliki semangat untuk melindungi PMI. Diharapkan, dengan munculnya undang-undang tersebut, PMI mendapatkan semua haknya. Namun, pertanyaan yang kemudian muncul adalah, apakah undang-undang tersebut benar-benar telah mengakomodir seluruh hak PMI? Bagaimana dengan hak para perempuan PMI, yang sesungguhnya merupakan mayoritas dari PMI yang bekerja di luar negeri? Permasalahan PMI merupakan isu yang sudah terjadi sejak lama. Berbagai peraturan dan perundang-undangan telah dibuat, tapi bukannya berkurang, kasus demi kasus justru tetap datang silih berganti. Permasalahan yang tidak kunjung usai, mengindikasikan lemahnya perundang-undangan yang ada. Undang-undang yang ada masih memiliki celah, sehingga tidak bisa melindungi PMI secara maksimal. Bisa saja hal tersebut disebabkan oleh lemahnya pemahaman pembuat kebijakan mengenai permasalahan yang sebenarnya dialami PMI, sehingga undang-undang yang tercipta pun tidak seratus persen sesuai dengan kebutuhan PMI. Maka, memahami latar belakang permasalahan PMI menjadi hal yang amat penting untuk dilakukan, demi mengetahui undang-undang yang tepat yang dapat menyelesaikan permasalahan tersebut.

Tulisan ini akan melihat pemenuhan hak perempuan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia melalui sudut pandang Teori Hukum Feminis. Teori Hukum Feminis atau *Feminist Legal Theory*

⁷ Moh. Nadlir, *188 WNI Terancam Hukuman Mati di Luar Negeri, Mayoritas karena Kasus Narkoba*, <<https://nasional.kompas.com/read/2018/03/20/09420871/188-wni-terancam>>, diakses tanggal 12 April 2020.

⁸ Dina Martiany, *Fenomena Pekerja Migran Indonesia: Feminisasi Migrasi*, "Kajian", Vol. 18, No. 4, 2013, 289-303, hal. 291.

(FLT) muncul pertama pada tahun 1970. Teori ini berusaha melihat berlakunya hukum terhadap kaum perempuan dan diskriminasi terhadap perempuan dari hukum.⁹ Mengutip dari Cossman, Teori Hukum Feminis, atau juga dikenal sebagai *Feminist Legal Theory* menggunakan kasus-kasus pengalaman perempuan sebagai unit analisis untuk mengkaji hubungan kekuasaan antara perempuan dan laki-laki.¹⁰ *Feminist Legal Theory* melihat bahwa yurisprudensi yang selama ini digunakan bersifat patriarkis, sehingga hukum dibuat dengan mendefinisikan kaum laki-laki dan melindungi laki-laki. Hukum mengabaikan perbedaan gender yang ada, sehingga tidak mampu melindungi perempuan.¹¹

Menggunakan *Feminist Legal Theory*, hukum dikaji dengan menjawab beberapa pertanyaan. Pertama, bagaimanakah hukum memberi dampak pada perempuan dan memberi sumbangan terhadap terjadinya subordinasi terhadap perempuan? Pertanyaan ini akan menganalisa bagaimana penerapan hukum terhadap perempuan. Kedua, bagaimana hukum dapat digunakan untuk memajukan posisi sosial perempuan. Pertanyaan ini digunakan untuk melihat pemanfaatan hukum untuk digunakan sebagai alat perjuangan melepaskan perempuan dari subordinasi¹². Diharapkan, melalui *Feminist Legal Theory* ini, dapat diketahui perundang-undangan yang mendiskriminasi perempuan.¹³ Maka, *Feminist Legal Theory* akan mengarahkan hukum agar mampu melindungi perempuan, melalui pengalaman dan suara perempuan, termasuk perempuan PMI. Dengan mengamati pengalaman dan suara perempuan PMI, diharapkan tulisan ini dapat lebih memahami pelindungan yang dibutuhkan, dan kesesuaiannya dengan pelindungan yang dimiliki UU PPMI. Bila sebagian kalangan menganggap bahwa UU PPMI ini cukup baik memperhatikan hak-hak PMI, melalui kacamata *Feminist Legal Theory* tersebut, tulisan ini akan melihat bagaimana undang-undang yang ada dapat melindungi perempuan dari kemungkinan-kemungkinan tertindas.

II. PEMBAHASAN

2.1. Pengalaman Tertindas Perempuan PMI: Mulai dari Negara Asal hingga ke Negara Penempatan

Untuk memahami hak-hak perempuan, pertama-tama harus dapat mendalami pengalaman perempuan, bahkan sejak mereka masih tinggal di negara asal. Hal ini dibutuhkan untuk dapat memahami latar belakang di balik keputusan perempuan menjadi PMI, serta kondisi mereka saat menjadi PMI.

Keputusan perempuan menjadi PMI, tidak bisa dilepaskan dari sistem patriarkal di daerah asal PMI. Sistem patriarkal yang dianut oleh masyarakat Indonesia mengikat perempuan dalam tugas-tugas domestik, seperti mengasuh anak, mengurus pekerjaan rumah tangga, memasak, menyuci, merawat lansia, dan lain sebagainya. Mereka menjadi lebih ahli dalam mengurus pekerjaan domestik tersebut, dan tidak memiliki keahlian di dunia kerja. Apalagi, perempuan juga sulit mendapatkan akses ke pendidikan. Sistem patriarkal dalam masyarakat membuat perempuan kesulitan

⁹ Habib Shulton Asnawi, *Kritik Teori Hukum Feminis Terhadap UU No. 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan Suatu Upaya dalam Menegakkan Keadilan HAM Kaum Perempuan*, "Al-Ahwal", Vol. 4, No. 1, 2011, 117-130, hal. 121.

¹⁰ Sulistyowati Irianto, *Hukum Perlindungan Perempuan dan Anak*. Jakarta: USAID, The Asia Foundation, *Kemitraan Patnership*, Belum dipublikasikan, hal. 62.

¹¹ *Ibid*, hal. 70-71.

¹² *Ibid*, hal. 75.

¹³ *Ibid*, hal. 77.

mendapat pendidikan. Untuk keluarga dari kelas menengah ke bawah, pendidikan adalah barang mewah yang sulit dicapai. Orang tua biasanya akan memilih anak laki-laki mereka untuk sekolah. Sementara itu, anak-anak perempuan dipaksa untuk putus sekolah. Dengan tingkat pendidikan yang rendah, dan tanpa memiliki keahlian apapun, akan sangat sulit bagi perempuan untuk berkompetisi di dunia kerja.

Stereotip perempuan sebagai makhluk yang hanya bisa mengerjakan pekerjaan domestik juga membuat perempuan termarginalisasi dari industri. Industri, sebagai ranah publik, selalu didominasi oleh laki-laki. Perempuan dianggap sebagai kaum marjinal dan tenaga kerja sekunder dalam industri. Perempuan akan amat sulit masuk ke dunia kerja tersebut. Bila pun mereka dipekerjakan di industri, pekerjaan yang diberikan untuk perempuan adalah pekerjaan berupah rendah.

'Pemiskinan' perempuan ini, membuat perempuan tidak memiliki banyak pilihan. Ketika mereka sulit mendapatkan pekerjaan yang layak di dalam negeri, mereka terpaksa mencari pekerjaan di luar negeri. Sementara itu, satu-satunya kemampuan yang mereka miliki adalah melakukan pekerjaan domestik. Maka, menjadi pekerja migran menjadi cara terakhir bagi mereka untuk lepas dari jaring kemiskinan.

Di lain sisi, semakin banyak perempuan di negara maju yang memilih untuk bekerja di ranah publik. Fenomena ini, misalnya, terlihat di Arab Saudi. SBMI mencatat, kasus terbanyak yang ditangani oleh SBMI berasal dari negara penempatan Arab Saudi, yang mencapai 34% dari total kasus. Belakangan, persamaan hak antara perempuan dan laki-laki mulai diterima oleh masyarakat negara tersebut, ditandai dengan mulai terbukanya kesempatan bagi perempuan untuk memperoleh pendidikan dan bekerja. Seiring dengan peningkatan jumlah perempuan yang memperoleh pendidikan dan bekerja, semakin sedikit pula perempuan yang memiliki waktu untuk melakukan pekerjaan domestik. Sementara itu, mereka juga masih ingin mempertahankan nilai tradisional dalam sistem patriarkal yang tetap menjadikan perempuan sebagai pengelola pekerjaan domestik.¹⁴ Tak ayal, banyak keluarga di Arab yang mencari PMI untuk mengerjakan pekerjaan domestik mereka. Akibat stereotip berbasis gender yang menilai perempuan lebih cakap dan terampil dalam mengerjakan urusan-urusan yang menuntut ketelitian, kesabaran, dan pekerjaan-pekerjaan domestik, keluarga dari negara maju lebih suka mencari pekerja rumah tangga berjenis kelamin perempuan. Pelabelan pada perempuan bahwa sektor jasa dan informal merupakan ranah perempuan, diadopsi oleh arus global sebagai pasar jasa yang menguntungkan.¹⁵ Banyaknya permintaan pekerja domestik perempuan dari negara maju, dan banyaknya perempuan yang mencari kerja ke luar negeri karena sulit mencari kerja di Indonesia, merupakan kombinasi sempurna dari maraknya perempuan Indonesia yang memutuskan menjadi PMI, serta merebaknya agensi penyalur PMI.

Sayangnya, pengalaman tertindas perempuan di Indonesia mengkonstruksi perempuan PMI sebagai individu yang tidak memiliki pendidikan yang tinggi, tidak memiliki keterampilan di dunia kerja, tidak memiliki pengalaman di ranah publik, dan terpaksa mencari pekerjaan ke luar negeri demi memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Hal ini menyebabkan mereka rentan mengalami serangkaian pengalaman tertindas lain selama di negara penempatan. Solidaritas Perempuan menyebut, paling

¹⁴ *Ibid*, hal. 3.

¹⁵ Ana Shabana Azmy, *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Pelindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2012), hal. 101-2.

tidak terdapat 5 bentuk ketidakadilan yang dialami perempuan PMI.¹⁶ *Pertama*, stereotip atau pelabelan. Pelabelan adalah cara pandang yang melekatkan predikat atau identitas atau label atau sebutan tertentu kepada perempuan, seseorang atau kelompok tertentu dengan tujuan melemahkan atau mengabaikan posisi dan keberadaan orang atau kelompok yang bersangkutan. *Kedua*, dominasi. Dominasi adalah kekuatan atau cara yang dimiliki dan dilakukan oleh individu atau seseorang atau kelompok tertentu untuk menundukkan atau melemahkan individu atau kelompok lain. *Ketiga*, diskriminasi. Yang dimaksud dengan diskriminasi adalah suatu perlakuan tidak menyenangkan terhadap perempuan karena perempuan dianggap memiliki atribut atau identitas yang tidak dikehendaki atau juga status yang berbeda dengan laki-laki. *Keempat*, beban ganda. Perempuan menanggung status sekaligus beban yang berkiprah di wilayah publik, termasuk di sektor politik. Sebagai yang mengurus urusan rumah tangga, sekaligus mencari penghasilan untuk menghidupi keluarga. *Kelima*, kekerasan. Kekerasan menjadi cara atau alat untuk meminggirkan bahkan menguasai atau membuat perempuan tidak berdaya sehingga pada gilirannya dengan mudah bisa dieksploitasi.

Sementara itu, jika menggunakan pendapat Young mengenai lima bentuk penindasan yang sering kali dihadapi perempuan, dapat terlihat berbagai permasalahan yang sering dihadapi perempuan PMI.¹⁷ Kelima bentuk penindasan tersebut yakni marginalisasi, imperialisme budaya, eksploitasi, kekerasan, dan ketidakberdayaan. Kelimanya dialami oleh perempuan PMI, dan menjadi pengalaman buruk yang harus diamati untuk dapat mengetahui perlindungan yang dibutuhkan oleh perempuan PMI dalam perundang-undangan.

Pertama, marginalisasi. Marginalisasi merupakan hal yang paling umum dirasakan oleh perempuan PMI. Dalam proses marginalisasi, seorang yang termarginalkan akan terabaikan hak-haknya. Perempuan PMI tidak memperoleh hak-hak mereka sebagai manusia karena status yang mereka sandang. Sebagai contoh, banyak perempuan PMI yang tidak mendapatkan kebutuhan hidup sehari-hari yang manusiawi. Mereka dipaksa tinggal di kamar yang kecil tanpa pintu, atau di gudang yang penuh dengan barang-barang rongsokan. Tidak sedikit pula yang dipaksa untuk tetap tinggal di rumah, tidak diperbolehkan untuk keluar rumah. Ada pula perempuan PMI yang hanya diberi jatah makanan sisa, yang tidak jarang sudah tidak layak untuk dikonsumsi. Kondisi ini menunjukkan proses marginalisasi karena status mereka sebagai PMI.

Kedua, imperialisme budaya. Ketika menghadapi imperialisme budaya, seorang perempuan akan merasakan pengabaian terhadap budayanya, dan dipaksa untuk menerima produk budaya dominan yang dianggap lebih baik. Tinggal di negara yang berbeda, mereka menghadapi stigma buruk dari negara penempatan tentang negara, budaya dan agama yang dianut. Sebagai contoh, banyak perempuan PMI yang tidak diizinkan mengaku beragama Islam dan tidak diizinkan sholat. Majikan mereka juga tidak mengizinkan untuk mengaji atau melakukan puasa. Padahal, sebagai warga negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, ibadah merupakan kebiasaan yang sudah melekat dalam diri mereka. Hal ini membuktikan pengabaian terhadap budaya dan kebiasaan PMI. Imperialisme budaya ini membuat perempuan PMI merasa tidak diakui, dan kehilangan jati diri.

¹⁶ Solidaritas Perempuan, *Potret Pelanggaran Hak-Hak Buruh Migran Perempuan: Catatan Penanganan Kasus Solidaritas Perempuan 2008-2011*, (Jakarta: Solidaritas Perempuan, 2011), hal. 2.

¹⁷ Iris Young, *Five Faces of Oppression*, dalam L Heldke dan P O'Connor (eds.), *Oppression, Privilege & Resistance*, (Boston: McGraw Hill, 2004), hal. 16-19.

Ketiga, eksploitasi. Eksploitasi yang dirasakan dapat berbentuk eksploitasi tenaga, ekonomi, bahkan eksploitasi seksual. Eksploitasi tenaga dialami perempuan PMI, saat mereka dipaksa untuk bekerja melampaui waktu yang seharusnya. Perempuan sering kali dipaksa bekerja hingga lebih dari 10 jam sehari. Hal ini tentu jauh melampaui waktu kerja pada umumnya yang hanya 8 jam per hari. Selama bekerja, mereka pun sering tidak mendapatkan libur. Tenaga perempuan PMI dieksploitasi demi kepentingan majikan mereka.

Selanjutnya, eksploitasi secara ekonomi juga dirasakan oleh perempuan-perempuan PMI. Selama bekerja, banyak dari mereka tidak memperoleh penghasilan sebagaimana mestinya. Upah yang diterima oleh perempuan terhitung lebih rendah, atau justru tidak diberi sama sekali, karena dianggap melakukan pekerjaan yang sederhana, mudah, serta tidak memerlukan keterampilan dan pendidikan yang tinggi.

Tidak sedikit pula perempuan PMI yang kemudian terjebak sebagai pekerja seks komersial. Mereka dipaksa untuk melayani seksualitas pelanggan. Atas semua yang mereka lakukan, keuntungan materi didapatkan oleh majikan mereka. Sementara itu, perempuan justru beresiko terkena Infeksi Menular Seksual, kehamilan yang tidak diinginkan, bahkan HIV/AIDS. Hal ini merupakan bentuk eksploitasi seksual. Dalam kondisi ini, seksualitas perempuan dianggap sebagai komoditas laki-laki. Perempuan seakan tidak memiliki hak atas seksualitasnya sendiri, karena seksualitas perempuan dijadikan sebagai alat pemuas laki-laki. Perempuan dianggap harus memberi laki-laki perhatian emosional, dan memberi laki-laki kepuasan seksual.¹⁸ Kondisi ini menempatkan perempuan dalam situasi yang mudah sekali menjadi korban eksploitasi seksual.

Keempat, kekerasan. Perempuan pekerja migran sering kali mendapat kekerasan, baik verbal, fisik, mental, maupun seksual. Kekerasan yang mereka alami merupakan bentuk kekerasan berlapis, yang dipengaruhi kondisi mereka sebagai migran, gender, kelas, dan ras mereka.¹⁹ Perempuan PMI amat rentan menjadi korban kekerasan. Banyak kisah mengenai perempuan PMI yang disiksa, diperkosa, hingga merengas nyawa di negara penempatan. Kekerasan seksual, menjadi kekerasan khas perempuan, yang sering dirasakan perempuan PMI namun tidak jarang masih diabaikan. Kekerasan yang mereka alami merupakan bentuk kekerasan berlapis, yang dipengaruhi kondisi mereka sebagai migran, gender, kelas, dan ras mereka.²⁰

Terakhir, rasa tidak berdaya. Bentuk penindasan yang terakhir inilah yang mendasar, namun berperan penting menjaga keberlangsungan penindasan perempuan PMI. Relasi kuasa antara majikan dan perempuan PMI yang timpang, menempatkan perempuan-perempuan PMI dalam kondisi tidak berdaya. Kondisi tidak berdaya ini menyebabkan perempuan PMI terpaksa menuruti segala perintah majikannya, apapun bentuk perintah yang diberikan. Perempuan PMI menjadi tidak memiliki kekuatan untuk bersuara, atau menentukan jalan hidup mereka. Jangankan untuk melawan, mengajukan pendapat pun mereka tidak berani. Perempuan-perempuan ini juga tidak berani untuk mengadu atau melarikan diri. Mereka takut kepada majikan, apalagi menghadapi segala ancaman dari majikannya, mulai dari ancaman pemotongan gaji, pengurangan, tindak kekerasan, hingga ancaman pembunuhan. Dengan rasa tidak berdaya, perempuan PMI tidak berani untuk melepaskan diri dari penindasan yang dirasakan, sehingga penindasan pun terus berlanjut.

¹⁸ *Ibid*, hal. 15.

¹⁹ Organisasi Perburuan Internasional, *Hak-hak Pekerja Migran: Buku Pedoman*, (Jakarta: Organisasi Perburuan Internasional, 2006), Versi Inggris: *Migrant Workers' Right – A Handbook*, hal. 26.

²⁰ *Ibid*, hal. 26.

Situasi ini diperparah dengan latar belakang perempuan PMI. Dengan tingkat pendidikan yang rendah, perempuan PMI sulit untuk bernegosiasi, serta tidak paham pada hak-hak yang harus ia miliki dan perjuangkan. Selain itu, perempuan juga lebih banyak diajarkan untuk melakukan pekerjaan domestik, dan jarang bekerja di dunia publik. Dengan begitu, bekerja sebagai PMI di luar negeri, menjadi hal yang asing bagi perempuan-perempuan tersebut. Mereka jadi kesulitan untuk memahami hak-hak mereka, dan tidak tahu apa yang harus mereka lakukan saat menghadapi permasalahan di luar negeri. Selain itu, sistem patriarkal pun memosisikan perempuan sebagai alat pemuas nafsu laki-laki, sehingga membuatnya lebih rentan menjadi korban eksploitasi dan kekerasan seksual. Eksploitasi dan kekerasan seksual inilah yang menjadi penindasan yang khas dialami perempuan. Segala kondisi ini bersatu padu, mengikat perempuan dalam kerentanan selama menjadi PMI. Dengan mempertimbangkan fakta-fakta tersebut, butuh penanganan yang khusus pula agar bisa melindungi perempuan dari berbagai penindasan selama menjadi PMI.

2.2. Analisis Pemenuhan Hak Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI)

Sebagai manusia, perempuan PMI memiliki hak fundamental yang harus dipenuhi. Hak Asasi Manusia (HAM) adalah hak mendasar yang harus didapatkan oleh setiap orang, termasuk perempuan PMI. HAM didasarkan pada prinsip dasar penghormatan terhadap martabat manusia, kesetaraan dan non-diskriminasi.²¹ Menurut *Global Alliance Against Traffic in Women*, HAM memiliki tiga sifat dasar. *Pertama*, universal. HAM harus dimiliki semua orang, di mana pun dan kapan pun. Setiap orang memiliki hak yang sama, tanpa perbedaan karena perbedaan ras, jenis kelamin, kewarganegaraan, etnis, bahasa, kelas, usia, pekerjaan, dan lain sebagainya. *Kedua*, tidak dapat dicabut. HAM melekat pada diri setiap individu sejak lahir, dan sepanjang hayat. HAM ini tidak dapat dirampas dari seorang individu selama-lamanya. *Ketiga*, tidak dapat dipisahkan. Hak asasi saling terhubung dan saling melengkapi antara satu dengan lainnya. Karenanya, tidak ada hak asasi yang dianggap lebih penting dari yang lainnya. Setiap manusia memiliki hak asasinya masing-masing. Semua hak asasi harus didapatkan oleh seseorang, tanpa mengorbankan hak asasi manusia yang lainnya. Jika setiap manusia memiliki hak asasi, artinya, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki hak asasi yang sama dan tidak boleh dibeda-bedakan.²² Dengan begitu, dapat dipahami bahwa perempuan PMI memiliki HAM yang harus didapatkan, misalnya hak hidup, hak untuk mendapatkan makanan dan minuman, hak untuk bekerja, dan lain sebagainya. Namun, berkaca dengan pengalaman tertindas perempuan PMI yang telah dibahas sebelumnya, hak-hak tersebut tercabut dari mereka. Pencabutan hak-hak asasi mereka terjadi saat mereka tertindas, baik dalam bentuk marginalisasi, imperialisme budaya, eksploitasi, kekerasan, dan ketidakberdayaan.

Selanjutnya, perempuan PMI juga memiliki hak asasi sebagai perempuan. Hak asasi perempuan diatur dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW), atau Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan. CEDAW mengatur berbagai hak asasi yang harus didapatkan perempuan, mulai dari pekerjaan, pendidikan, kesehatan, perkawinan, hingga hak atas tubuh.²³ Salah satu hak asasi yang melekat dalam setiap individu, yang diatur dalam CEDAW adalah hak asasi atas tubuh. Perempuan

²¹ Global Alliance Against Traffic in Women, *Human Rights and Trafficking in Person: A Handbook*, (Bangkok: Global Alliance Against Traffic in Women, 2000), hal. 2000.

²² *Ibid*, hal. 8.

²³ Perserikatan Bangsa-Bangsa, *Convention of Elimination of All Discrimination against Women* (CEDAW), New York, 18 Desember 1979

memiliki hak atas tubuhnya sendiri, untuk merasa bebas dan aman. HAM atas tubuh, berarti perempuan harus lepas dari segala bentuk eksploitasi atas tubuhnya terhindar dari praktik yang menjadikannya sebagai properti, dan terhindar dari kekerasan fisik, mental dan seksual. Mirisnya, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, kekerasan seksual dan eksploitasi seksual telah merampas hak asasi perempuan PMI atas tubuh mereka.

Dengan kondisi tersebut, dapat diketahui bahwa kelima bentuk penindasan terhadap perempuan PMI telah mencabut hak mereka, baik sebagai manusia maupun sebagai perempuan. Oleh sebab itu, perlu ada sebuah afirmasi agar dapat melindungi perempuan PMI. Afirmasi tersebut, salah satunya adalah dengan perundang-undangan yang dapat menjamin pemenuhan hak-hak mereka.

Banyak kalangan berpandangan bahwa Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) telah mewujudkan pemenuhan hak-hak PMI. UU PPMI disebut jauh lebih baik dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya, yakni Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKILN). Bila UU PPTKILN cenderung memosisikan PMI hanya sebagai komoditas yang ditempatkan dalam sebuah pekerjaan, UU PPMI justru dianggap lebih mampu melindungi hak-hak PMI.

Namun demikian, perempuan memiliki hak-hak tersendiri, yang berbeda sebagai perempuan. Di sinilah *Feminist Legal Theory* dibutuhkan, untuk melihat kesetaraan dalam pemenuhan hak di perundang-undangan. Bagaimana UU PPMI mampu melindungi perempuan PMI, dapat dilihat dari semangat di balik dibuatnya undang-undang ini. Dalam undang-undang tersebut dikatakan, latar belakang yang menjadi pertimbangan dibuatnya UU PPMI adalah untuk menjamin hak, kesempatan, dan memberikan pelindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi. Selain itu, undang-undang ini mempertimbangkan pelindungan PMI dari perdagangan orang, perbudakan, kerja paksa, kekerasan, kesewenang-wenangan, dan kekerasan. Hal ini tertuang dalam poin B, poin C dan poin D dasar pertimbangan UU PPMI. Poin B menyatakan:

“bahwa negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan pelindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan”.²⁴

Selanjutnya, poin c menyebut:

“bahwa pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia”.²⁵

Sementara itu, poin D menyatakan:

“bahwa penempatan pekerja migran Indonesia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan pelindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional.”²⁶

²⁴ Indonesia, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

²⁵ *Ibid*

²⁶ *Ibid*

Jika dikaji lebih dalam, terlihat bahwa poin B menggarisbawahi jaminan terhadap hak dan kesempatan PMI untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak tanpa diskriminasi. Sementara, poin C menekankan pelindungan terhadap perdagangan orang, perbudakan, kerja paksa, kekerasan, kesewenang-wenangan, serta perbuatan kekerasan lainnya yang melanggar HAM. Terakhir, poin D fokus pada pemenuhan hak dan kesempatan untuk memperoleh hak dan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, serta melindungi HAM, hukum dan pemerataan kesempatan kerja. Jika disandingkan dengan kelima bentuk penindasan terhadap perempuan yang telah dijelaskan di muka, maka ketiga poin tersebut telah cukup meyakinkan bahwa UU PPMI dapat menjadi media untuk menjamin PMI terhindar dari segala bentuk penindasan terhadap perempuan, dan melindungi hak-hak perempuan PMI.

Hal ini pun diperkuat dengan beberapa asas yang dijunjung oleh undang-undang ini. Undang-undang ini menyebut, asas yang digunakan dalam melindungi PMI adalah keterpaduan, persamaan hak, pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, nondiskriminasi, anti-perdagangan orang, transparansi, akuntabilitas dan berkelanjutan.²⁷ Asas-asas ini menjadi ruh dari UU PPMI. Jadi, seluruh pasal-pasal yang ada dalam undang-undang ini harus berada dalam koridor asas tersebut. Asas-asas yang menjadi dasar UU PPMI sudah dapat memenuhi hak-hak perempuan PMI, dan dapat menghindarkan PMI dari penindasan, baik dalam bentuk marginalisasi, imperialisme budaya, eksploitasi, kekerasan, maupun ketidakberdayaan.

Sebagai contoh, asas persamaan hak yang dijunjung undang-undang ini adalah bahwa CPMI dan PMI mempunyai hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sementara, asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia diartikan bahwa pelindungan PMI harus mencerminkan penghormatan terhadap keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa demi kehormatan serta pelindungan harkat dan martabat manusia. Selanjutnya, asas keadilan sosial adalah dalam pelindungan PMI dilakukan dengan menekankan pada aspek pemerataan, tidak diskriminatif, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Ketiga asas ini, dapat menjadi dasar untuk pelindungan terhadap penindasan dalam bentuk marginalisasi, tidak berdaya, dan imperialisasi budaya. Karena, melalui ketiga asas tersebut terlihat bahwa undang-undang ini ingin menjamin setiap CPMI mendapat hak dan perlakuan yang sama, terlindungi harkat dan martabatnya sebagai manusia, dan tidak terdiskriminasi. Hal ini tentu saja artinya PMI tidak akan termarginalisasi. Selain itu, kondisi ideal tersebut juga akan membuat PMI terhindar dari kondisi tidak berdaya, karena diperlakukan sama dan tanpa diskriminasi, serta terhindar dari relasi kuasa yang mengungkungnya. Perempuan PMI juga akan terhindar dari imperialisasi budaya, karena dengan kesetaraan, mereka akan dapat tetap menunjukkan identitas budayanya sebagai orang Indonesia, tanpa takut terdiskriminasi oleh budaya lain.

Begitu pun halnya dengan asas kesetaraan dan keadilan gender. Yang dimaksud dengan kesetaraan dan keadilan gender dalam undang-undang ini artinya suatu keadaan pada saat perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak asasi dan potensinya untuk bekerja ke luar negeri. Dari sini dapat terlihat semangat positif yang terkandung di balik undang-undang ini bagi perempuan PMI. Kesetaraan dan keadilan gender akan membuat perempuan mendapatkan akses untuk mencari pekerjaan yang sama dengan

²⁷ *Ibid*, Pasal 2

laki-laki sesuai dengan kemampuannya, mendapatkan upah yang layak, dan dijunjung tinggi hak-haknya sebagai seorang perempuan. Semangat untuk menciptakan kesetaraan dan keadilan gender dalam undang-undang ini, dapat menjadi cara untuk menghentikan adanya marginalisasi, imperialisasi budaya, eksploitasi, kekerasan, hingga perasaan tidak berdaya yang sering kali dialami perempuan PMI. Dengan kesetaraan dan keadilan gender, perempuan PMI akan diperlakukan setara dengan laki-laki, dan dapat memperoleh hak-haknya sebagai perempuan dan sebagai manusia, sehingga akan terhindar dari penindasan dalam bentuk apapun.

Belum lagi asas nondiskriminasi yang juga dihadirkan dalam undang-undang ini. Yang dimaksud dengan nondiskriminasi adalah tidak adanya perbedaan perlakuan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnis, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik. Hal ini mengindikasikan bahwa undang-undang tersebut bermaksud untuk menjamin perempuan PMI terhindar dari penindasan dalam bentuk marginalisasi, imperialisasi budaya, eksploitasi, kekerasan, maupun rasa tidak berdaya.

Selanjutnya, asas anti-perdagangan orang adalah bahwa tidak adanya tindakan perekrutan, pengangkutan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan CPMI atau PMI dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, dan penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan uang atau memberikan bayaran atau manfaat sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antarnegara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan CPMI atau PMI tereksplorasi. Kisah para perempuan selama menjadi PMI, menjelaskan bahwa perempuan PMI sering kali tereksplorasi, baik secara fisik, ekonomi, maupun seksual. Hal ini bisa dikategorikan sebagai bentuk perdagangan orang. Oleh sebab itu, asas anti-perdagangan orang dalam UU PPMI diharapkan dapat membawa angin segar dalam upaya perlindungan bagi perempuan PMI.

Dari sinilah terlihat bahwa UU PPMI memang benar-benar telah memiliki semangat untuk melindungi perempuan PMI. Semangat tersebut kemudian direalisasikan dalam pasal-pasal. Pada pasal 6 ayat (1), misalnya, dijabarkan secara rinci beberapa hak yang harus didapatkan oleh CPMI dan PMI. Dapat terlihat bahwa hak-hak yang tertuang dalam ayat tersebut sudah melindungi perempuan dari berbagai bentuk penindasan. Salah satunya adalah hak untuk memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.²⁸

Selain itu, Pasal 6 ayat (1) UU PPMI ini juga menyebut beberapa hak lain. Misalnya, hak untuk mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya, serta memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Bila menggunakan pendapat Young tentang jenis-jenis penindasan, maka hak-hak dalam UU PPMI ini dapat meminimalisir terjadinya penindasan dalam bentuk marginalisasi. Karena, dengan kesempatan untuk memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensi, perempuan PMI dapat menentukan pekerjaan lain yang tidak tersekat oleh pembagian kerja berbasis gender. Perempuan dapat menentukan pekerjaan yang tidak hanya pekerjaan domestik semata. Ditambah, dengan kesempatan untuk meningkatkan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja, perempuan PMI akan terus dapat meningkatkan kualitasnya, sehingga pekerjaan yang diperoleh pun akan semakin baik. Dengan kapasitas diri yang baik,

²⁸ *Ibid*, Pasal 6 ayat (1).

maka perempuan juga bisa memiliki nilai tawar yang lebih kuat di mata majikannya, sehingga juga dapat menghindarkan diri dari penindasan dalam bentuk ketidakberdayaan.

Kemudian, pasal tersebut juga melindungi hak untuk memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan.²⁹ Hak ini juga bisa menghindarkan marginalisasi, karena biasanya perempuan memperoleh upah yang lebih rendah. Perempuan-perempuan PMI juga sering kali tereksplorasi secara ekonomi, karena kesulitan mendapatkan gaji dan gajinya jauh lebih rendah dari selayaknya. Dengan jaminan hak dalam UU PPMI ini, diharapkan perempuan PMI akan memperoleh upah yang lebih baik, serta terhindar dari perendahan terhadap pekerjaan yang dilakukan perempuan dan eksploitasi ekonomi.

Selain itu, ada juga hak untuk menjalankan ibadah.³⁰ Perempuan PMI sering kali tidak diizinkan untuk mengakui agamanya dan dilarang beribadah. Hal ini tentunya menjadi penindasan tersendiri bagi PMI-PMI tersebut. Sehingga, hak untuk beribadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut akan menghindarkan perempuan PMI dari terjadinya penindasan tersebut.

Hak lain yang dijamin dalam undang-undang ini adalah hak untuk memperoleh pelindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan.³¹ Hal ini tentu sangat baik. Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya, perempuan PMI acap kali mendapatkan kekerasan dan eksploitasi, baik secara seksual, tenaga, maupun ekonomi. Saat menghadapi kondisi buruk tersebut, perempuan pun terpaksa bersinggungan dengan hukum. Sayangnya, sejak kecil perempuan terdomestifikasi dalam masyarakat patriarkal. Kondisi ini membuat hukum menjadi hal yang sama sekali asing di telinga perempuan. Perempuan PMI sering mengalami kesulitan saat menghadapi permasalahan hukum. Oleh sebab itu, terjaminnya hak atas pelindungan dan bantuan hukum, menjadi afirmasi yang sangat dibutuhkan oleh perempuan PMI.

Dari sini terlihat bahwa undang-undang ini dapat menjamin hak-hak PMI. UU PPMI memang sudah menjabarkan dengan cukup baik mengenai hak-hak PMI. Bila undang-undang ini diterapkan dengan baik, maka perempuan PMI dapat terhindar dari kelima bentuk penindasan, yakni marginalisasi, imperialisme budaya, eksploitasi, kekerasan, dan ketidakberdayaan.

Namun, tak ada gading yang tak retak. Tidak ada undang-undang yang benar-benar sempurna. Celah tersebutlah yang harus diisi, untuk menciptakan undang-undang yang lebih baik lagi. Salah satunya adalah undang-undang ini tidak secara spesifik menjelaskan tentang pelindungan terhadap PMI berjenis kelamin perempuan. Padahal, seperti penjabaran sebelumnya, perempuan memiliki kondisi khusus yang membuatnya membutuhkan pelindungan yang lebih baik.

Hal yang paling perlu disoroti adalah masalah kesehatan reproduksi dan seksual PMI. Tidak satupun pasal dalam undang-undang tersebut yang membahas mengenai kesehatan reproduksi dan seksual PMI. Padahal, kesehatan seksual dan reproduksi merupakan salah satu bentuk hak asasi manusia yang diatur secara internasional, contohnya dalam *Convention of Elimination of All Discrimination against Women* (CEDAW). CEDAW Bab 7.2 menyebut, kesehatan reproduksi adalah keadaan kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang lengkap dan tidak hanya tidak adanya

²⁹ *ibid*

³⁰ *ibid*

³¹ *ibid*

penyakit atau kelemahan, dalam semua hal yang berkaitan dengan sistem reproduksi dan fungsi serta prosesnya.³²

Sementara itu, menurut Program Aksi *International Conference for Population & Development* (ICPD) bab VII, yang dimaksud dengan kesehatan reproduksi adalah keadaan fisik, mental yang lengkap dan kesejahteraan sosial, dan bukan hanya tidak adanya penyakit atau kelemahan, dalam semua hal yang berkaitan dengan sistem reproduksi dan fungsi dan prosesnya.³³ Sementara, Bab 7.36 mendefinisikan kesehatan seksual sebagai pertumbuhan seksual yang sehat, hubungan yang setara dan bertanggung jawab, pemenuhan seksual dan bebas dari kesakitan, penyakit, kecacatan, kekerasan dan praktik-praktik berbahaya lainnya yang terkait dengan seksualitas.³⁴ Untuk menjamin tercapai dan terpeliharanya kesehatan seksual, maka hak seksual setiap orang harus dihargai, dilindungi dan dipenuhi.

Hak atas kesehatan reproduksi dan seksual melekat pada perempuan, terutama karena sistem patriarkal sering kali menjerumuskan perempuan sebagai korban berbagai tindak kekerasan dan eksploitasi seksual. Sudah tidak terhitung jumlah perempuan PMI yang mendapatkan eksploitasi seksual dan kekerasan seksual selama bekerja. Mengingat permasalahan eksploitasi dan kekerasan seksual yang sudah amat sering terjadi pada perempuan PMI, maka masalah kesehatan reproduksi dan seksual seharusnya juga dimasukkan secara spesifik dalam UU PPMI. Hal ini diharapkan dapat lebih melindungi perempuan dari penindasan tersebut.

Namun, masalah kesehatan reproduksi dan seksual sama sekali tidak disinggung dalam undang-undang ini. Dalam pasal 6 yang menjelaskan tentang hak-hak yang harus dimiliki oleh PMI, contohnya, hak kesehatan reproduksi dan seksual sama sekali tidak tertera dalam undang-undang tersebut. Pasal tersebut hanya membahas tentang hak-hak umum seperti hak untuk memperoleh pekerjaan, upah, menjalani ibadah, dan lain sebagainya. Meskipun hak-hak yang sudah tercantum dalam pasal tersebut memang dibutuhkan juga oleh perempuan PMI, namun tetap saja tidak menghilangkan hak perempuan atas kesehatan reproduksi dan seksualitas yang harus secara eksplisit disertakan dalam undang-undang ini.

Pelindungan terhadap kesehatan reproduksi dan seksual pun tidak ditemukan dalam pasal 21. Pasal tersebut menjelaskan mengenai pelindungan yang diberikan kepada PMI selama bekerja, di antaranya pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan dan kondisi kerja, dan fasilitasi pemenuhan hak PMI.³⁵ Sesungguhnya, pelindungan terhadap kesehatan reproduksi dan seksual dapat dilakukan dengan melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja. Pemantauan dan evaluasi dapat dilakukan dengan melihat apakah pemberi kerja sudah menjamin kesehatan reproduksi dan seksual PMI, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah memenuhi standar kesehatan reproduksi dan seksual, apakah kondisi kerja telah bersih dan aman sehingga kesehatan reproduksi dan seksual perempuan PMI dapat terjaga, apakah PMI sudah memiliki ruang privat yang bisa melindunginya dari kekerasan seksual, dan lain sebagainya. Akan tetapi, pasal ini tidak menjelaskan mengenai pemantauan dan evaluasi apa yang diberikan.

³² Perserikatan Bangsa-Bangsa, *Convention of Elimination of All Discrimination against Women* (CEDAW), New York, 18 Desember 1979, Bab 7.2.

³³ Perserikatan Bangsa-Bangsa, Program Aksi *International Conference for Population & Development* (ICPD) Mesir, 5–13 September 1994, bab VII.

³⁴ *Ibid*, Bab 7.36.

³⁵ Indonesia, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Pasal 21.

Bila tidak dijelaskan dengan rinci, besar kemungkinan pemantauan dan evaluasi yang dilakukan tidak akan melihat mengenai isu-isu kesehatan reproduksi dan seksual.

Kesan kurangnya kepedulian akan kesehatan reproduksi dan seksual pun terlihat dalam pasal 34. Pasal itu menyebutkan bahwa salah satu kewajiban pemerintah pusat dan daerah adalah membuat pelindungan sosial bagi CPMI dan PMI, melalui kebijakan pelindungan kepada perempuan dan anak.³⁶ Memasukkan poin khusus yang mewajibkan pemerintah pusat dan daerah untuk membuat kebijakan pelindungan kepada perempuan dan anak, dapat menjadi bukti bahwa undang-undang ini benar-benar menyadari betapa perempuan PMI menjadi pihak yang rentan dan harus dilindungi. Namun sayangnya, undang-undang ini tidak menjelaskan secara spesifik bentuk kebijakan pelindungan terhadap perempuan yang dimaksud. Mengingat banyak kasus eksploitasi seksual dan kekerasan seksual, salah satu kebijakan pelindungan terhadap perempuan adalah kebijakan yang bisa melindungi perempuan dari eksploitasi seksual dan kekerasan seksual. Namun, hal ini justru tidak ditampilkan dalam UU PPMI. Poin pelindungan terhadap perempuan ini seperti menjadi kebijakan yang semu. Terlebih, dengan belum rampungnya aturan turunan UU PPMI ini hingga saat ini, sehingga kebijakan pelindungan terhadap perempuan yang dimaksud dalam UU PPMI pun tidak tentu realitanya. Maka, perlu ada aturan turunan UU PPMI yang benar-benar memberikan penjelasan detail mengenai bentuk kebijakan yang dapat melindungi perempuan PMI tersebut.

Tidak cukup sampai di situ. Perlu disadari bahwa perempuan PMI memiliki pendidikan yang rendah, tidak berketerampilan, dan tidak memiliki pengalaman di ranah publik, seperti yang dijelaskan pada bagian sebelumnya. Oleh sebab itu, untuk melindungi perempuan PMI, UU PPMI seharusnya tidak hanya menjamin pemenuhan hak semata. Harus ada upaya untuk memberi afirmasi lain, demi memastikan perempuan mendapatkan akses peningkatan kualitas diri. Dengan kualitas diri yang baik, maka perempuan memiliki aset dalam dirinya untuk melindungi dirinya sendiri. Misalnya, dengan memberikan pelatihan kritis, pelatihan berorganisasi, dan pelatihan mengenai hak-hak yang perlu dimiliki oleh perempuan PMI.

Selain itu, dengan mempertimbangkan bahwa perempuan amat rentan tertindas secara seksual dan sering kali mendapat tindak kekerasan seksual, calon PMI juga harus mendapatkan pelatihan mengenai hak-hak seksualitas dan cara melindungi diri dari kejahatan seksual. Hal ini penting, agar perempuan memahami mengenai tubuh dan seksualitasnya. Jika perempuan mengalami penindasan dalam bentuk kekerasan seksual atau eksploitasi seksual, pelatihan tersebut juga dapat menjadi bekal sehingga perempuan tahu apa yang harus mereka lakukan dan kemana harus mengadu.

Sayangnya, hal ini pun tidak tergambar jelas dalam UU PPMI. Undang-undang hanya menyebutkan bahwa PMI memiliki hak untuk memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja.³⁷ Undang-undang ini juga menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja ini merupakan bentuk pelindungan teknis pada PMI yang harus didapatkan sebelum bekerja. Pemenuhan hak ini merupakan tanggung jawab pemerintah Pusat dan Daerah.³⁸ Namun, pendidikan dan pelatihan apa yang diberikan, tidak dijelaskan dalam undang-undang tersebut. Dengan tidak adanya penjelasan, maka dikhawatirkan pelatihan yang diberikan akan lebih fokus pada pelatihan mengenai kecakapan kerja atau pelatihan bahasa asing saja, sementara pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan untuk mengembangkan kualitas diri

³⁶ *Ibid*, Pasal 34 poin e.

³⁷ *Ibid*, Pasal 6 poin B.

³⁸ *Ibid*, Pasal 8 ayat (3).

perempuan justru terabaikan. Fakta tersebut mengindikasikan bahwa pembangunan kualitas buruh migran belum menjadi prioritas pemerintah.³⁹

III. PENUTUP

Melalui perspektif *Feminist Legal Theory*, dapat disimpulkan bahwa untuk melihat kemampuan sebuah perundang-undangan melindungi perempuan, penting sekali untuk mengetahui situasi perempuan sebenarnya. Dalam hal perlindungan terhadap perempuan PMI, misalnya. Dengan pemahaman yang baik terhadap alasan yang melatarbelakangi keputusan perempuan menjadi PMI, dan pengalaman perempuan selama menjadi PMI, maka bisa diketahui bentuk perlindungan yang dibutuhkan oleh perempuan PMI. Selanjutnya, dengan pemahaman yang baik terhadap kebutuhan mereka, dapat dibuat sebuah perundang-undangan yang dapat mengakomodir upaya perlindungan seluruh hak-hak perempuan PMI.

Melihat pengalaman perempuan PMI, tergambar bahwa sistem patriarkal telah mengkonstruksi perempuan sebagai individu yang tidak memiliki pendidikan yang tinggi, tidak memiliki keterampilan di dunia kerja, tidak memiliki pengalaman di ranah publik, dan terpaksa mencari pekerjaan ke luar negeri demi memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Dengan kondisi tersebut, mereka sesungguhnya lebih rentan mengalami berbagai tindak diskriminasi. Mereka mengalami marginalisasi, imperialisme budaya eksploitasi, kekerasan, dan ketidakberdayaan. Dari sinilah diketahui bahwa perempuan memiliki kondisi khusus yang tidak dihadapi laki-laki. Maka, untuk dapat melindungi perempuan PMI, undang-undang yang berlaku harus dapat memastikan perempuan PMI terhindar dari kelima bentuk penindasan tersebut.

Terbitnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dirasa menjadi angin segar dalam upaya perlindungan PMI, karena sudah jauh lebih baik daripada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PTKILN). Secara keseluruhan, undang-undang ini sudah mampu menjamin hak-hak umum PMI. Undang-undang ini berhasil memberi sumbangan terhadap pemenuhan HAM perempuan PMI sebagai manusia.

Namun, bila menggunakan perspektif *Feminist Legal Theory*, terdapat beberapa celah dalam undang-undang ini. Bila berkaca pada bentuk penindasan yang dialami perempuan PMI, masih terdapat beberapa hal yang belum tertangani oleh UU PPMI. Kelemahan tersebut antara lain: *Pertama*, tidak membahas mengenai hak atas kesehatan reproduksi dan seksual. *Kedua*, tidak membahas mengenai perlindungan terhadap kesehatan reproduksi dan seksual. *Ketiga*, tidak ada kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak terhadap kesehatan reproduksi dan seksual. *Keempat*, tidak ada pelatihan mengenai hak atas kesehatan reproduksi dan seksual bagi perempuan; *Kelima*, tidak ada pelatihan kritis dan pelatihan tentang hak-hak perempuan. Tidak ada satu pun pasal yang secara spesifik menjamin hak perempuan, seperti hak reproduksi atau hak terbebas dari kekerasan seksual, menunjukkan masih terdapat kekurangan dalam undang-undang ini. Tanpa penjelasan secara eksplisit tentang hal tersebut, dikhawatirkan hak-hak tersebut akan luput dalam praktik perlindungan terhadap PMI.

Jika mempertimbangkan kesimpulan di atas, maka perlu untuk menciptakan UU

³⁹ Ana Shabana Azmy, *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Pelindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2012), hal. 134.

PPMI yang lebih peduli pada hak-hak perempuan, atau memastikan unsur-unsur yang belum secara eksplisit dimunculkan di undang-undang dapat dimasukkan ke dalam peraturan turunan, terlebih masalah hak atas kesehatan reproduksi dan seksual.

Sementara itu, menyadari bahwa tidak ada penjelasan secara rinci mengenai kebijakan pelindungan kepada perempuan yang harus diberikan oleh pemerintah dalam UU PPMI, maka penting untuk membuat kebijakan khusus yang melindungi hak atas kesehatan reproduksi dan seksual bagi perempuan. Dari sini, terlihat urgensi pengesahan Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PRT) dan Rancangan Undang-Undang tentang Penghapusan Kekerasan Seksual (RUU PKS). Kedua undang-undang tersebut dapat menjadi jawaban atas upaya pelindungan terhadap perempuan. Draf UU PKS sudah memperlihatkan upaya untuk melindungi perempuan dari tindak eksploitasi dan kekerasan seksual. Sementara, draf RUU PRT dengan sangat baik berusaha untuk memenuhi segala hak PRT, termasuk secara eksplisit menyebutkan hak kesehatan reproduksi dan seksual bagi perempuan PRT. RUU PRT memberikan hak untuk menyusui, memperoleh cuti melahirkan, serta pelindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja termasuk kesehatan reproduksi. Kedua rancangan undang-undang ini bisa menjadi kombinasi sempurna untuk melengkapi celah buta gender yang dimiliki UU PPMI.

Selanjutnya, menyikapi tidak adanya pelatihan mengenai hak-hak perempuan, termasuk hak atas kesehatan reproduksi dan seksual bagi perempuan CPMI dalam UU PPMI, perlu juga untuk memperhatikan pengimplementasian pelatihan-pelatihan bagi CPMI. Pelatihan yang dilakukan seharusnya dapat meningkatkan daya kritis perempuan, serta membuat perempuan PMI dapat memahami hak-hak mereka sebagai manusia, PMI, dan perempuan. Demi menjamin hal tersebut, maka perlu peran serta KPPPA atau organisasi-organisasi pergerakan perempuan, untuk memberi pelatihan di tempat penampungan bagi CPMI. Pelatihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas individu pekerja migran perempuan, agar tidak menjadi pihak yang rentan tertindas selama menjadi PMI.

Sesungguhnya, celah besar yang masih terdapat di UU PPMI terjadi akibat undang-undang ini mengabaikan pengalaman perempuan, dan kondisi perempuan sebenarnya. Undang-undang ini tidak mempertimbangkan mengenai ketidaksetaraan gender, akibat sistem patriarkal yang membayang-bayangi perempuan sejak kecil, hingga menyebabkan mereka memiliki tingkat pendidikan dan kemampuan yang rendah. Undang-undang ini melupakan pengalaman terkungkung dalam sistem patriarkal yang menyebabkan mereka terpaksa menjadi PMI. Undang-undang ini pun tidak melihat perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, yang sayangnya karena sistem patriarkal telah membuat perempuan terjebak dalam berbagai macam penindasan. Undang-undang ini pun mengabaikan pengalaman tertindas yang dialami perempuan-perempuan PMI selama bekerja di luar negeri. Maka, melalui *Feminist Legal Theory* dapat dipahami bahwa undang-undang ini belum secara spesifik melindungi hak-hak perempuan sebagai kaum yang rentan. Undang undang ini juga dirasa belum dapat benar-benar berhasil memajukan posisi perempuan sebagai kaum yang ter subordinat. Ini terbukti dari belum adanya upaya untuk memberikan afirmasi khusus untuk perempuan. Miris, undang-undang yang selama ini dielu-elukan dapat melindungi hak PMI, justru belum bisa benar-benar dimanfaatkan sebagai alat perjuangan untuk melepaskan perempuan dari subordinasi dan ketertindasan yang selama ini mereka alami.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Azmy, A.S. *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Pelindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2012.
- Badan Nasional Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia. *Data Penempatan dan Pelindungan PMI*, Jakarta: Pusat Penelitian, Pengembangan dan Informasi BNP2TKI, 2019.
- Global Alliance Against Traffic in Women. *Human Rights and Trafficking in Person: A Handbook*, Bangkok: Global Alliance Against Traffic in Women, 2000.
- International Labour Office. *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, Geneva: International Labour Office, 2017.
- Irianto, S. *Hukum Pelindungan Perempuan dan Anak*, Jakarta: USAID, The Asia Foundation, Kemitraan Partnership. *Belum dipublikasikan*.
- Organisasi Perburuhan Internasional. *Hak-hak Pekerja Migran: Buku Pedoman*, Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional, 2006. Versi Inggris: *Migrant Workers' Right – A Handbook*.
- Serikat Buruh Migran Indonesia. *Catatan Akhir Tahun SBMI 2019: Menikam Jejak Perampasan Hak Buruh Migran dan Keluarganya*, Jakarta: Serikat Buruh Migran Indonesia, 2018.
- Solidaritas Perempuan. *Potret Pelanggaran Hak-Hak Buruh Migran Perempuan: Catatan Penanganan Kasus Solidaritas Perempuan 2008-2011*, Jakarta: Solidaritas Perempuan, 2011.
- Young, Iris. Five Faces of Oppression, dalam L Heldke dan P O'Connor (eds.), *Oppression, Privilege & Resistance*, Boston: McGraw Hill, 2004.

Jurnal

- Asnawi, H.S. "Kritik Teori Hukum Feminis Terhadap UU No. 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan Suatu Upaya dalam Menegakkan Keadilan HAM Kaum Perempuan", *Al-Ahwal*, Vol. 4, No. 1, 2011, 117-130.
- Martiany, D. *Fenomena Pekerja Migran Indonesia: Feminisasi Migrasi*, *Kajian*, Vol. 18 No. 4, 2013, 289-303.

Website

- Nadlir, M. "188 WNI Terancam Hukuman Mati di Luar Negeri, Mayoritas karena Kasus Narkoba", <<https://nasional.kompas.com/read/2018/03/20/09420871/188-wni-terancam>>, diakses tanggal 12 April 2020.

Peraturan dan Putusan

- Indonesia, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Perserikatan Bangsa-Bangsa, Program Aksi *International Conference for Population & Development (ICPD)*, Mesir, 5–13 September 1994.
- Perserikatan Bangsa-Bangsa, *Convention of Elimination of All Discrimination against Women (CEDAW)*, New York, 18 Desember 1979.