



REKOMENDASI KEBIJAKAN KOALISI PEREMPUAN INDONESIA TERHADAP RUU PPILN

“RUU PPILN Harus Sejalan dengan Agenda Pembangunan Nasional:
Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan
memberikan rasa aman pada seluruh warga Negara’

Nopember 2015



REKOMENDASI KEBIJAKAN KOALISI PEREMPUAN INDONESIA UNTUK RUU PPILN

**“RUU PPILN Harus Sejalan dengan Agenda Pembangunan Nasional:
Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan
rasa aman pada seluruh warga Negara”**

Pembahasan RUU PPILN

Koalisi Perempuan Indonesia untuk Keadilan dan Demokrasi, menyambut baik atas niat Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) untuk segera menuntaskan pembahasan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri (RUU PPILN)

Sebagai organisasi Perempuan yang memiliki ribuan anggota Perempuan Buruh Migran, Koalisi Perempuan Indonesia berharap agar RUU PPILN yang akan menggantikan Undang-undang No 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (UU PPTKILN) memperkuat aspek perlindungan bagi Pekerja Indonesia dan keluarganya sejak pra penempatan, masa penempatan hingga purna penempatan, sekurang-kurangnya mengadopsi aspek-aspek perlindungan yang diatur dalam Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya, yang telah disahkan sebagai instrumen hukum nasional melalui UU No 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya.

Namun kenyataan menunjukkan bahwa RUU PPILN yang terdiri dari 123 pasal, ternyata sangat minim aspek perlindungan bagi Pekerja Indonesia/Pekerja migrant.

Pengakuan Negara Terhadap Hak Pekerja Indonesia

Pasal 6 RUU PPILN mengatur sejumlah hak yang dimiliki oleh Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri, antara lain : **a)** memperoleh pekerjaan yang layak dan memilih jenis pekerjaan; **b)** memperoleh peningkatan kapasitas diri baik melalui pendidikan formal dan nonformal; **c)** memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri, lokasi tempat kerja, calon pengguna, prosedur penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, kondisi kerja serta budaya, jaminan sosial dan program asuransi di dalam dan luar

negeri, serta peraturan perundang-undangan tentang tenaga kerja di negara penerima; **d)** memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi, serta perlakuan yang sama selama prapenempatan, masa penempatan, dan pascapenempatan; **e)** menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut, **f)** memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara penerima; **g)** memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara penerima; **h)** memperoleh jaminan perlindungan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara penerima; **i)** memperoleh perlindungan keselamatan dan keamanan selama prapenempatan, masa penempatan, dan pascapenempatan; **j)** mengetahui hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja; **k)** memperoleh naskah Perjanjian Kerja yang asli, serta dapat menyimpan dokumen pribadi; **l)** berkomunikasi dengan keluarga; dan **m)** bersosialisasi, berserikat dan/atau berorganisasi dengan komunitas Pekerja Indonesia di Luar Negeri di negara penerima.

Pengakuan terhadap Hak Pekerja Indonesia ini, secara sepintas menunjukkan niat baik DPR untuk mengadopsi ketentuan Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota keluarganya. Namun serangkaian hak yang telah dijamin dalam pasal 6 RUU PPILN, tidak didukung oleh bentuk-bentuk perlindungan memadai agar hak-hak tersebut dapat dinikmati oleh Pekerja Indonesia sejak pra penempatan, masa penempatan dan pasca penempatan.

Pasal-pasal Perlindungan yang minim perlindungan

RUU PPILN memang mengatur satu bab khusus tentang Perlindungan Terhadap Pekerja Indonesia pada Pasal 9 sampai dengan Pasal 52. **Perlindungan bagi calon Pekerja Indonesia pada masa pra penempatan**, diatur dalam Pasal 9 – pasal 43. Namun ke 34 pasal yang mengatur tentang perlindungan pada masa pra penempatan tersebut, lebih banyak mengatur prosedur dan mekanisme pada masa pra penempatan. Sedangkan, berbagai persoalan pelanggaran hak yang dialami oleh calon pekerja Indonesia, seperti : penipuan, eksploitasi dan kekerasan seksual, penyekapan, penempatan di penampungan yang tidak manusiawi, ketidakjelasan batas waktu penempatan di penampungan dan jerat hutang bagi pekerja yang ingin membatalkan keberangkatannya, tidak diatur.

Sama lemahnya dengan pemenuhan hak-hak sebagai pekerja yang dalam pasal 26 – 30 lebih banyak mengatur soal mekanisme. RUU belum mengatur kepastian perlindungan hak-hak

pekerja migran, setegas pengaturan dalam Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya yang menyatakan bahwa *“Para Pekerja migran harus mendapatkan perlakuan yang tidak kurang menguntungkan daripada yang diterapkan pada warga negara dari Negara tujuan kerja dalam hal penggajian.”* Dimana pengurangan atas prinsip perlakuan yang sama adalah pelanggaran hukum (pasal 25)

Selain itu, hanya ada 3 pasal yang mengatur tentang **perlindungan pekerja Indonesia** pada **masa penempatan** di Luar Negeri, yaitu Pasal 41 – Pasal 43. Ketiga pasal inipun hanya mengatur tentang proses kedatangan, serah terima pekerja Indonesia, pendataan dan penempatan pekerja Indonesia. Namun tidak mengatur bentuk-bentuk perlindungan untuk memastikan bahwa hak-hak yang dijamin pada pasal 6, dapat dinikmati oleh setiap pekerja Indonesia, serta mengatasi berbagai akibat yang timbul akibat pelanggaran Hak pekerja migrant.

RUU PPILN juga belum mengatur **perlindungan hak-hak pekerja migran yang berhadapan dengan hukum** di negara tujuan. Termasuk diantaranya adalah mendapatkan perlakuan yang sama di muka hukum, penerapan azas praduga tak bersalah, mendapatkan informasi, bantuan dan pembelaan hukum, serta tidak dipaksa untuk bersaksi melawan diri mereka sendiri atau mengaku bersalah.

Perlindungan pekerja Indonesia pasca penempatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 44 sampai dengan Pasal 52, mengatur tentang kepulangan Pekerja Indonesia, karena berakhirnya masa perjanjian kerja atau masalah lain. Yang dimaksud kepulangan selain berakhirnya masa perjanjian kerja, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 47 adalah : Cuti, PHK sebelum masa perjanjian kerja berakhir, kecelakaan kerja dan /atau sakit, mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lain, terjadi perang, bencana alam, atau wabah di Negara penerima, dideportasi oleh pemerintah setempat, dan meninggal dunia.

Penanganan masalah-masalah pekerja Indonesia, tersebut di atas diatur dalam Pasal 48, bahwa Badan Nasional Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri (BNPPILN) melakukan Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima melakukan **pendampingan hukum** terkait permasalahan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, terkait masalah PHK sebelum masa perjanjian kerja berakhir, Kecelakaan kerja /sakit, mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lain dan meninggal dunia. Padahal kenyataan menunjukkan bahwa kebutuhan yang timbul dari masalah-masalah tersebut, tidak cukup diatasi dengan pendampingan hukum.

Dalam hal Pekerja Indonesia mengalami penganiayaan atau berbagai bentuk kekerasan lainnya, Pekerja Indonesia sebagai korban membutuhkan layanan kesehatan dan pendampingan oleh psikolog. Disamping itu, Pekerja Indonesia yang sakit, mengalami kecelakaan kerja atau mengalami kecacatan akibat dari kecelakaan juga membutuhkan perawatan dan pemulihan kesehatan, serta pendampingan psikolog.

Kebutuhan perawatan dan pemulihan kesehatan serta pendampingan psikolog perlu diatur dalam RUU PPILN, dan menyebutkan dengan jelas, guna mencegah terjadinya penghindaran tanggung jawab dan permasalahan dalam penyediaan biaya yang timbul untuk kepentingan tersebut.

Perlindungan pasca penempatan lain yang belum diatur adalah tunjangan hari tua atau pensiun pekerja migran. Layaknya, tunjangan hari tua ini masuk ke dalam program asuransi, namun program asuransi pasca penempatan dalam pasal 57 hanya mengatur risiko kematian, sakit, kecelakaan maupun kerugian akibat tindakan pihak lain. Sehingga belum melindungi penghidupan pekerja migran yang sudah pensiun setelah bekerja bertahun-tahun.

Data dan Fakta

Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan menyatakan, bahwa jumlah Warga Negara Indonesia yang Over stay (WNIO) atau Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah (TKIB) yang berada di Malaysia sebanyak 1.250.000 orang, di Arab Saudi 588.075 orang dan Negara lain 32.073 orang. Dari jumlah tersebut, selama tahun 2014, Pemerintah telah memulangkan WNIO dari Arab Saudi sebanyak 20.379 orang, sedangkan dari Malaysia sebanyak 26.428 orang¹.

Sedangkan Menteri Luar Negeri, Retno Lestari Priansari Marsudi, dalam pembukaan Rapat Koordinasi Perlindungan Warga Negara Indonesia dan Badan Hukum Indonesia Kemlu di Jakarta menyatakan, bahwa sejak Januari hingga Oktober 2015 telah menangani permasalahan 87.673 WNI di luar negeri. Dari jumlah tersebut Angka paling tinggi adalah masalah WNI yang overstay, yaitu mencapai 74.636 kasus, evakuasi 2.471 WNI dari wilayah konflik di luar negeri, seperti Yaman, Nepal, Suriah, dan Libya, 253 kasus Tindak Pidana Perdagangan Orang yang dialami oleh WNI di berbagai pelosok dunia, eksploitasi 608 kasus anak buah kapal WNI, 246 WNI yang

¹ Siaran Pers Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia, Siaran Pers Nomor 01/Humas PMK/I/2015

terancam hukuman mati di luar negeri dan 41 diantaranya berhasil dibebaskan dari hukuman mati².

Badan Nasional Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BPNTKI) telah mengidentifikasi jenis masalah yang dihadapi oleh TKI. Data BPNTKI, menyebutkan 16 masalah yang dihadapi oleh TKI, pada tahun 2010 -2013, yaitu : PHK sepihak, majikan bermasalah, sakit akibat bekerja, gaji tidak dibayar, penganiayaan, Pelecehan seksual, Pekerjaan tidak sesuai Perjanjian Kerja, Dokumen tidak lengkap, Sakit bawaan, Majikan meninggal, dokumen tidak lengkap, kecelakaan, TKI Hamil, membawa anak, tidak mampu bekerja, komunikasi tidak lancar, dan lain-lain.

Pada Tahun 2015, BPNTKI memperbaharui jenis-jenis masalah yang dihadapi TKI berdasarkan pengaduan yang diterima. Terdapat 25 jenis masalah antara lain yaitu: Sakit, TKI Gagal Berangkat, TKI Ingin Pulang, Gaji Tidak dibayar, Putus Hubungan Komunikasi, *Overstay*, tidak dipulangkan meski kontrak sudah selesai, Pekerjaan tidak sesuai Perjanjian Kerja, TKI Tidak Punya Ongkos pulang, PHK sebelum masa PK berakhir, Tindak Kekerasan dari Majikan, TKI mengalami Kecelakaan, Meninggal, Perdagangan Orang, TKI Tidak berdokumen, TKI dalam Tahanan/proses tahanan, Penipuan peluang kerja, Ilegal recruit calon TKI, Melarikan diri dari rumah majikan, Penahanan paspor atau dokumen lainnya oleh PPTKIS, Gaji di bawah standar, Pemalsuan dokumen (KTP, Ijazah, Umur, Ijin orang Tua), Pemotongan gaji melebihi ketentuan, Lari dari majikan (Saudi) dan Dipekerjakan di bawah umur. Jumlah TKI bermasalah sesuai jenisnya, sebagaimana disebutkan dalam table di bawah ini.

PELAYANAN TKI BERMASALAH, MENURUT JENIS

No	Jenis Masalah	2010	2011	2012	2013
1	PHK Sepihak	22.123	11.804	9.088	5.152
2	Majikan Bermasalah	4.358	9.695	7.221	3.231
3	Sakit akibat Kerja	12.772	7.263	4.959	2.123
4	Gaji Tidak dibayar	2.874	1.723	2.139	1.235
5	Penganiayaan	4.336	2.137	1.633	971
6	Pelecehan Seksual	2.978	2.186	1.202	476
7	Pekerjaan Tidak sesuai PK	989	744	884	694
8	Dokumen Tidak Lengkap	1.894	1.454	699	1.146
9	Sakit Bawaan	1.773	2.328	570	366

² Pidato Menteri Luar Negeri dalam Pembukaan Rapat Koordinasi Perlindungan WNI dan Badan Hukum Indonesia, (CNN, 20/10/2015)

10	Majikan Meninggal	677	633	532	116
11	Kecelakaan Kerja	867	732	431	142
12	TKI Hamil	471	531	307	143
13	Membawa Anak	161	402	214	157
14	Tidak Mampu Bekerja	868	290	205	197
15	Komunikasi Tidak Lancar	534	415	188	38
16	Lain-lain	2.734	2.095	1.256	554
	TOTAL	60.399	44.432	31.528	19.741

Sumber Data : Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, 2013, BPNTKI

25 TERBESAR PENGADUAN BERDASARKAN JENIS MASALAH

No	Jenis Masalah	s/d 31 Oktober 2015
1	Sakit	273
2	TKI Gagal Berangkat	506
3	TKI Ingin Pulang	412
4	Gaji Tidak dibayar	404
5	Putus Hubungan Komunikasi	247
6	Overstay	246
7	Tidak dipulangkan meski kontrak sudah selesai	153
8	Pekerjaan tidak sesuai PK	147
9	TKI Tidak Punya Ongkos pulang	115
10	PHK sebelum masa PK berakhir	106
11	Tindak Kekerasan dari Majikan	88
12	TKI mengalami Kecelakaan	75
13	Meninggal	582
14	Perdagangan Orang	44
15	TKI Tidak berdokumen	42
16	TKI dalam Tahanan/proses tahanan	37
17	Penipuan peluang kerja	34
18	Illegal recruit calon TKI	32
19	Melarikan diri dari rumah majikan	32
20	Penahanan paspor atau dokumen lainnya oleh PPTKIS	32
21	Gaji di bawah standar	31
22	Pemalsuan dokumen (KTP, Ijazah, Umur, Ijin orang Tua)	29
23	Pemotongan gaji melebihi ketentuan	27
24	Lari dari majikan (Saudi)	23

25	Dipekerjakan di bawah umur	21
26	Lainnya	271
	TOTAL	4.009

Sumber Data : Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, 2015, BPNTKI

Data dan Fakta tersebut, seharusnya menjadi dasar bagi Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) untuk merumuskan berbagai bentuk perlindungan, dalam RUU PPILN, khususnya Bab Tentang Perlindungan Tenaga Kerja, terutama pada tahap pencegahan, penghentian masalah dan penanggulangan masalah, pada masa pra penempatan, masa penempatan dan pasca penempatan.

Pengalihan Tanggung Jawab Negara Kepada Swasta

RUU PPILN, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 6, mengakui Hak setiap Pekerja Indonesia yaitu, Hak:

- a) memperoleh pekerjaan yang layak dan memilih jenis pekerjaan;
- b) memperoleh peningkatan kapasitas diri baik melalui pendidikan formal dan nonformal;
- c) memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri, lokasi tempat kerja, calon pengguna, prosedur penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, kondisi kerja serta budaya, jaminan sosial dan program asuransi di dalam dan luar negeri, serta peraturan perundang-undangan tentang tenaga kerja di negara penerima;
- d) memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi, serta perlakuan yang sama selama prapenempatan, masa penempatan, dan pascapenempatan;
- e) menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut,
- f) memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara penerima;
- g) memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara penerima;
- h) memperoleh jaminan perlindungan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara penerima;
- i) memperoleh perlindungan keselamatan dan keamanan selama prapenempatan, masa penempatan, dan pascapenempatan;
- j) mengetahui hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- k) memperoleh naskah Perjanjian Kerja yang asli, serta dapat menyimpan dokumen pribadi;

- l) berkomunikasi dengan keluarga; dan
- m) bersosialisasi, berserikat dan/atau berorganisasi dengan komunitas Pekerja Indonesia di Luar Negeri di negara penerima.

Hak Pekerja Indonesia, sebagaimana disebut di atas adalah Hak Asasi Manusia.

Dalam pendekatan Hak Asasi Manusia, Hak yang melekat pada setiap warga Negara, menimbulkan kewajiban dan tanggung jawab Negara untuk memajukan, menghormati, melindungi dan memenuhi hak-hak tersebut. Sebagaimana diatur dalam Pasal 28 I ayat (4) UUD1945 bahwa Perlindungan, pemajuan, penegakkan dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia adalah tanggung jawab Negara, terutama pemerintah.

Demikian pula dengan Hak Asasi Pekerja Indonesia, merupakan tanggungjawab Negara, terutama pemerintah untuk melaksanakan melindungi, memajukan, menegakkan dan memenuhi. Pelanggaran terhadap Hak Asasi Pekerja Indonesia dan hilangnya penikmatan sebagian atau seluruh Hak Asasi Pekerja Indonesia, merupakan tanggung jawab Negara.

Pelanggaran atau hilangnya penikmatan hak tersebut tidak dapat dan tidak boleh semata-mata dipandang sebagai sebuah risiko yang harus ditanggung oleh pekerja Indonesia, sebagai akibat dari rangkaian kegiatan pada masa pra penempatan, masa penempatan dan pasca penempatan pekerja Indonesia. Melainkan menjadi tanggungjawab Negara dan pemerintah melindungi Pekerja Indonesia. **Sebagai wujud dari pelaksanaan Agenda I Pembangunan Nasional, yaitu: Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga Negara**

Namun sayangnya, RUU PPILN, mengingkari tanggung jawab Negara terutama pemerintah, untuk memenuhi hak Pekerja Indonesia. Pengingkaran tanggung jawab tersebut dapat dimaknai dari ketentuan Pasal 57 RUU PPILN, dimana pasal tersebut mengatur tentang risiko yang timbul sejak masa pra penempatan, masa penempatan dan pasca penempatan, dan pengalihan risiko melalui sistem asuransi, yang dikelola oleh perusahaan swasta atas ijin Menteri Tenaga Kerja.

Padahal, kehilangan penikmatan Hak Asasi Pekerja Indonesia, bukanlah semata-mata kehilangan yang dapat dinilai dan diberi penggantian secara finansial. Perlindungan Hak Pekerja harus dimaknai sebagai upaya mencegah dan menghentikan secepatnya, terjadinya pelanggaran Hak.

Sistem Asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri

Penyelenggaraan Program Asuransi Tenaga Kerja Indonesia telah dilaksanakan sejak tahun 2010, berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No 7 Tahun 2010 Tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.

Berdasarkan Pasal 7 Permenakertrans No 7 tahun 2010, penyelenggara program asuransi TKI, perusahaan asuransi yang telah mendapat persetujuan Menteri, wajib bergabung dalam 1 (satu) konsorsium asuransi TKI yang dituangkan dalam perjanjian konsorsium yang dibuat dihadapan notaris dan dituangkan dalam akta notaris. Konsorsium tersebut harus beranggotakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) perusahaan asuransi yang terdiri dari perusahaan asuransi kerugian dan perusahaan asuransi jiwa.

Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2010, pasal 23 ayat (1) menjelaskan bahwa jenis program asuransi TKI meliputi:

- 1) Program asuransi TKI pra penempatan
- 2) Program asuransi TKI selama penempatan, dan
- 3) Program asuransi TKI purna penempatan

Kenyataan menunjukkan bahwa, selama lima tahun berjalannya system asuransi tersebut, sebagian besar TKI, tidak dapat menikmati manfaat asuransi, karena :

- a. Pengajuan klaim yang susah untuk dicairkan
- b. Dokumen pendukung untuk klaim asuransi (seperti keterangan dari rumah sakit, visum) saat di luar negeri tidak diurus.
- c. Jumlah klaim yang mampu dicairkan lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah klaim yang tidak mampu dicairkan
- d. Masih adanya praktek-praktek kecurangan yang dilakukan oleh pihak konsorsium asuransi TKI, seperti jumlah dana klaim yang dicairkan tidak sesuai, alasan penolakan klaim yang tidak jelas, KPA (Kartu Peserta Asuransi) dan Nomor Polis yang tidak diberikan kepada TKI
- e. Masih terdapat risiko yang tidak mampu diklaimkan seperti pelecehan seksual/pemeriksaan, dan kekerasan fisik.
- f. Tidak adanya koordinasi antara pemerintah, pemerintah daerah, konsorsium asuransi TKI

Penyelenggaraan asuransi, seharusnya dipandang sebagai bagian dari perlindungan dan penyediaan layanan publik bagi Pekerja Indonesia. Sebagai suatu pelayanan publik, seharusnya asuransi bagi pekerja Indonesia bukan merupakan asuransi komersial, melainkan asuransi social. Dimana Asuransi sosial tersebut harus diselenggarakan oleh badan hukum publik, yang bertanggung jawab langsung kepada presiden.

REKOMENDASI

1. Melaksanakan ketentuan Pasal 28 I ayat (4) UUD1945 bahwa Perlindungan, pemajuan, penegakkan dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia adalah tanggung jawab Negara, terutama pemerintah.
2. Merumuskan ulang pasal-pasal RUUPPILN, khususnya dalam Bab tentang Perlindungan Pekerja Indonesia, agar lebih nyata dan operasional dalam memberikan perlindungan bagi Pekerja Indonesia, pada masa pra penempatan, masa penempatan dan masa pasca penempatan.
3. Merumuskan satu bab khusus untuk mengatur tentang pencegahan, praktek kejahatan perdagangan orang melalui jalur penempatan Pekerja Indonesia. Serta merumuskan penanganan korban perdagangan orang melalui program rehabilitasi kesehatan, rehabilitasi social, reintegrasi social dan pemberdayaan social dan ekonomi
4. Mengakhiri penyelenggaraan program asuransi komersial sebagai pelaksana pelayanan publik, dan menggantinya dengan system asuransi sosial yang diselenggarakan oleh Badan Hukum Publik dan bertanggungjawab langsung kepada Presiden