

10 Tahun Kebijakan Jokowi dalam Perlindungan Pekerja Migran:  
Pemenuhan Hak atas Perlindungan Pekerja Migran Indonesia masih Terbatas  
*10 Years of Jokowi's Policy on the Protection of Migrant Workers:  
Fulfillment of the Right to Protection for Indonesian Migrant Workers is still Limited*

**Savitri Wisnu Wardhani**

Pegiat Isu Migran bersama Migrant CARE dan Jaringan Buruh Migran (JBM)  
Jalan Karang Pola V Nomor 1, RT 4 RW 3, Pasar Minggu, Jakarta Selatan, DKI Jakarta Selatan, 12540,  
Indonesia

savitri@migrantcare.net

Kronologi naskah: diterima 28 September 2024, direvisi 20 Desember 2024, dinyatakan diterima 30 Desember 2024

**Abstract**

The migration of Indonesian migrant workers has brought positive contributions to economic development in both the countries of origin and destination of Indonesian migrant workers. In an effort to provide protection for Indonesian migrant workers, the government has issued Law Number 18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers and has carried out several protection initiatives. However, cases experienced by Indonesian migrant workers for 10 years actually show a lack of protection efforts for them. Women migrant workers in the informal sector are even more vulnerable to violence. This is due to the policy perspective that is more targeted at the area of economic gain than protection. Qualitative method exploration was carried out through the collection of literature study data and compilation of policy data for Indonesian migrant workers during the 10 years of President Joko Widodo's administration. The findings of this study indicate that there is a lack of commitment to protection efforts due to the lack of involvement of the experiences of Indonesian migrant workers in the process and implementation of policies. This study also proposes further steps that need to be taken to improve policies and implementation related to the protection of migrant workers.

Keywords: feminization of migration, policy implementation, development planning, Indonesian women migrant workers, protection of Indonesian migrant workers

**Abstrak**

Migrasi pekerja migran Indonesia telah membawa kontribusi positif dalam pembangunan ekonomi baik di negara asal maupun negara tujuan pekerja migran Indonesia. Dalam upaya memberikan perlindungan bagi pekerja migran Indonesia, pemerintah telah menerbitkan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan telah melakukan beberapa inisiatif perlindungan. Namun, kasus yang dialami pekerja migran Indonesia selama 10 tahun justru menunjukkan kurangnya usaha perlindungan bagi mereka. Perempuan pekerja migran di sektor informal bahkan lebih rentan mengalami kekerasan. Hal ini disebabkan oleh sudut pandang kebijakan yang lebih menasar pada wilayah keuntungan ekonomi ketimbang pada perlindungan. Penelusuran metode kualitatif dilakukan melalui pengumpulan data studi kepustakaan dan kompilasi data kebijakan bagi pekerja migran Indonesia selama 10 tahun pemerintahan Presiden Joko Widodo. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kurangnya komitmen atas upaya perlindungan akibat tidak dilibatkannya pengalaman pekerja migran Indonesia dalam proses pengambilan kebijakan dan implementasi kebijakan. Penelitian ini juga mengusulkan langkah-langkah lebih lanjut yang perlu diambil untuk meningkatkan kebijakan dan implementasi terkait perlindungan pekerja migran.

Kata kunci: feminisasi migrasi, implementasi kebijakan, perencanaan pembangunan, perempuan pekerja migran Indonesia, perlindungan pekerja migran Indonesia

**Pendahuluan**

Di Indonesia, sejarah migrasi bermula semenjak zaman pemerintahan Hindia Belanda (1596--1942) misalnya pembuatan jalan sepanjang 1.000 kilometer untuk keperluan militer melalui sistem kerja rodi pada masa Gubernur Willem Daendels (Basmatulhana 2022). Banyak orang bermigrasi melakukan pekerjaan ini. Semenjak itu, proses migrasi, di dalam negeri dinamakan transmigrasi, yakni program yang dilaksanakan oleh

pemerintah Indonesia untuk memindahkan penduduk dari suatu daerah yang padat penduduknya ke daerah lain (desa) di dalam wilayah Indonesia dan migrasi ke luar negeri (seperti ke Suriname kemudian juga ke negara-negara lain) menjadi praktik yang tidak asing lagi baik bagi warga masyarakat maupun pemerintah Indonesia.

Sejarah kebijakan migrasi tenaga kerja dimulai sejak disahkannya Peraturan Menteri Nomor 4 Tahun 1970.

Peraturan Menteri ini diterbitkan oleh pemerintah era Presiden Soeharto sebagai salah satu cara untuk menciptakan lapangan pekerjaan karena saat itu peluang kerja di Indonesia masih terbatas dan ada kebutuhan sangat besar untuk menciptakan lapangan pekerjaan tidak hanya di dalam negeri tetapi juga bekerja di luar negeri. Kebutuhan akan penciptaan lapangan pekerjaan pada masa itu tercermin dalam pidato Soeharto pada peresmian Gedung Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 24 Februari 1977 (Maharani et al. 2017).

Kebutuhan akan penciptaan lapangan pekerjaan lebih didasari oleh kepentingan ekonomi saja dan tidak dibarengi dengan perlindungan. Hal ini tercermin pada Pasal 3 Permenaker Nomor 4 Tahun 1970 melalui aturan yang lebih banyak memberikan ruang kepada pegerah tenaga kerja dibandingkan hak-hak pekerja migran Indonesia. Setelah 13 tahun, semenjak Permenaker Nomor 4 Tahun 1970 disahkan pun, pemerintah tidak membuat kebijakan yang melindungi pekerja migran, tetapi justru mengeluarkan tiga kebijakan yang cenderung berorientasi pada penempatan dan pegerahan tenaga kerja. Terdapat tiga kebijakan mengenai migrasi ketenagakerjaan di tahun 1983 (Hidayah 2013), yakni 1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per 01/Men/1983 tentang Perusahaan Pegerah Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Peraturan ini mengatur mengenai izin usaha, tata cara memperoleh izin usaha yang di dalamnya ada persyaratan bahwa perusahaan pegerah harus mampu membiayai sekurang-kurangnya 500 orang setahun untuk pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, hak dan kewajiban perusahaan, pencabutan izin usaha, serta ketentuan pidana; 2) Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 128/Men/1983 tentang Penggunaan Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri. Surat keputusan ini mengatur mengenai pokok-pokok data yang dicantumkan dalam kartu identitas tenaga kerja, seperti identitas pemegang kartu, data paspor, data perusahaan yang menempatkan, data perjanjian kerja, perpanjangan kartu; 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 149/Men/1983 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pegerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi. Kepmen ini mengatur tata cara penempatan tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi, kewajiban pengiriman 50 persen gaji melalui bank pemerintah dan pengaturan biaya penempatan ke Arab Saudi sebesar USD 1.750 pada zaman tersebut.

Ketiga penetapan kebijakan di atas merupakan kebijakan paling awal yang diambil oleh pemerintah Indonesia mengenai pekerja migran Indonesia yang jelas tidak mengandung unsur perlindungan karena tidak menjelaskan mengenai mekanisme pengawasan terhadap perusahaan pegerah tenaga kerja secara detail. Ketiga kebijakan tersebut juga tidak menjabarkan kewajiban pemerintah dalam menyediakan layanan informasi, pendataan, dan penanganan kasus yang lebih komprehensif. Kehadiran pemerintah dalam melindungi pekerja migran Indonesia dalam ketiga peraturan di atas hanya tampak pada wewenang pencabutan izin usaha perusahaan pegerah tenaga kerja bila tidak mempromosikan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, tidak mengambil calon pekerja migran Indonesia dari kantor Ditjen Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Binapenta), dan tidak menyampaikan laporan bulanan mengenai pengiriman, pemulangan pekerja migran Indonesia. Dengan kata lain, kebijakan pada saat itu lebih diarahkan mengatur tentang penempatan pekerja migran dibandingkan menghadirkan perlindungan.

Sebelum 2004, belum ada undang-undang yang mengatur khusus mengenai tenaga kerja Indonesia (TKI pada saat itu). Adapun kebijakan yang ada baru setingkat peraturan menteri. Pada tahun 2004, pemerintah dan DPR menerbitkan kebijakan di atas peraturan menteri melalui disahkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri. UU ini memberikan ruang besar kepada bisnis penempatan, minim ruang pemerintah daerah, dan tidak adanya akses partisipasi masyarakat sipil untuk terlibat dalam agenda perlindungan pekerja migran Indonesia. Selain itu, disahkannya UU Nomor 29 Tahun 2004 juga dilatarbelakangi oleh keperluan pemerintah Indonesia untuk mendapatkan dukungan keuangan dari lembaga keuangan internasional IMF dengan tujuan menjaga stabilitas makroekonomi, memperkuat sektor keuangan, meningkatkan investasi, ekspor, dan pembukaan lapangan pekerjaan melalui *flexibility labour market* (hubungan perburuhan yang bersifat fleksibel) (International Monetary Fund 2003).

Catatan LBH Jakarta mengenai dampak IMF yang memberikan hutang kepada pemerintah Indonesia pada tahun 2003 menyebabkan hak-hak pekerja diabaikan, kesejahteraan pekerja menjadi minim, dan tingkat pengangguran menjadi tinggi (Hutabarat 2013). Di sisi lain, adanya peluang untuk bekerja ke luar

negeri semakin gencar terutama untuk tenaga kerja berketerampilan rendah. Pekerjaan domestik seperti di sektor rumah tangga, pertanian, bangunan, dan lainnya, tidak diinginkan oleh warga lokal karena gaji yang ditawarkan bagi pekerja lokal terlalu rendah. Sementara bagi calon pekerja migran Indonesia, tawaran gaji ini dianggap jauh lebih besar dibandingkan gaji yang ditawarkan di Indonesia (IOM 2010). Kondisi inilah yang membuat pekerja migran Indonesia terjebak dalam kerentanan baru terutama perempuan pekerja migran Indonesia. Kerentanan ini disebabkan karena jenis pekerjaan yang ditawarkan berada dalam situasi 3D (*Dirty (kotor), Dangerous (berbahaya), and Difficult (sukar)*). Selain itu, pekerja migran Indonesia juga mengalami status migrasi yang tidak sah/*unprosedural* sehingga selain tidak dilindungi juga mendapatkan tindakan tegas kepolisian yang berujung pada penahanan dan deportasi (GCIM 2005).

Meskipun kebutuhan untuk mengisi sektor domestik di negara tujuan tinggi, namun keselamatan dan perlindungan untuk para pekerja masih menjadi tantangan. Dari hasil kasus yang dikelola oleh organisasi masyarakat sipil (OMS), dari segi pemenuhan hak-hak pekerja migran Indonesia itu sendiri, masih belum mendapatkan hak atas kerja layak. Hal ini bisa dilihat dari upah sangat rendah, tidak mendapatkan fasilitas kerja yang layak, jam kerja panjang, mendapatkan kekerasan baik fisik maupun psikologi, hingga ditahan dokumennya. Kondisi ini menjadi lebih buruk apabila pekerja migrannya tidak memiliki dokumen yang sah atau berstatus *undocumented* karena lebih mudah tereksplotasi, menjadi subjek ancaman keamanan personal seperti penculikan dan perdagangan orang. Dari segi keamanan, keberadaan pekerja migran Indonesia juga mendapatkan stigmatisasi dari kelompok pekerja lainnya seperti pembawa penyakit dan dianggap penjahat karena dapat meresahkan ketertiban dan tatanan masyarakat di negara tujuan (Safitri & Wibisono 2023).

Pemerintah Indonesia telah membuat berbagai kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia mulai dari UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia hingga merevisi total menjadi UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Kebijakan yang dibuat pada hakikatnya ingin menciptakan rasa aman bagi pekerja migran Indonesia yang akan bermigrasi ke luar negeri. Sayangnya, implementasinya masih mengecewakan. Masih terdapat kekurangan yang harus terus diperbaiki baik dari segi layanan sebelum

berangkat, selama, dan ketika pulang/pemulangan. Contoh kasus penelitian yang dilakukan oleh Makakita pada tahun 2021 di salah satu desa di NTT (Desa Nabutaek) memperlihatkan bahwa tidak satu pun pekerja migran Indonesia yang berangkat melalui pemerintah daerah (instansi terkait) sehingga tidak ada data yang terekam oleh BPS atau pemerintah daerah. Data penelitian dengan data pemerintah pun berbeda. Potret kesenjangan data ini akan berimplikasi pada penggunaan identitas palsu dan terbatasnya perlindungan yang diberikan oleh pemerintah daerah karena pemerintah daerah tidak mengetahui penduduknya pergi ke luar negeri (Belieu & Fina 2023).

Paradigma melihat profesi sebagai pekerja rumah tangga dan anak buah kapal (ABK) perikanan sebagai beban dikarenakan pekerja migran bekerja di sektor informal dan rentan mengalami permasalahan. Oleh karenanya, untuk mengurangi permasalahan di dunia kerja, seluruh kebijakan pekerja migran diarahkan pada peningkatan pekerjaan di sektor formal dengan harapan mengurangi permasalahan. Salah satu langkah yang dilakukan pemerintah dengan meningkatkan pekerjaan sektor formal melalui pemberi kerja pada pengguna berbadan hukum. Data BP2MI tahun 2023 menunjukkan terjadi kenaikan penempatan formal dibandingkan informal (152.760 penempatan formal dibandingkan dengan penempatan informal 122.205), meskipun bila dilihat dari komposisi jenis pekerjaannya, angka partisipasi perempuan pekerja migran Indonesia yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga (PRT) dan *caregiver* angkanya masih mendominasi. Dari Laporan Publikasi Tahun 2023, BP2MI, dari 26 jenis pekerjaan yang diakses pekerja migran Indonesia, 24 persen adalah pekerja migran Indonesia bekerja sebagai pekerja rumah tangga migran dan 19 persen bekerja sebagai *caregiver*. Meskipun proporsi PMI formal mengalami peningkatan, diketahui bahwa berdasarkan tren jabatan dari PMI menunjukkan bahwa masih banyak yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga migran dan *caregiver*. Tercatat bahwa dua pekerjaan tersebut menempati dua urutan teratas dari PMI selama 3 tahun terakhir (2021--2023).

Dari segi penempatan pekerja migran Indonesia, sebanyak 61 persen perempuan pekerja migran Indonesia masih mendominasi partisipasi selama tiga tahun terakhir (2021--2023), bahkan di tahun 2021, angkanya meningkat. Sebanyak 87,9 persen penempatan pekerja migran Indonesia didominasi oleh perempuan pekerja migran. Fenomena perempuan bekerja ke luar negeri disebut sebagai

feminisasi migrasi. Feminisasi migrasi bukanlah hal yang baru. Dari berbagai literatur menunjukkan sejak tahun 90-an, pola migrasi kerja di negara Asia, angka partisipasi perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Feminisasi migrasi kerja telah menjadi fenomena global. Migrasi kerja ini menuntut kebutuhan pekerja migran di negara penerima untuk mengisi pekerjaan domestik, industri, dan pekerjaan merawat (Maymon 2017). Sayangnya, penghargaan atas kerja keperawatan (*care work*) masih dianggap pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan tinggi dan membutuhkan perlindungan. Di negara ASEAN seperti di Malaysia, perlindungan pekerja rumah tangga (*Domestic Worker*) dikecualikan dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan Malaysia (Human Right Watch 2004).

Di Indonesia, meski telah ada upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam melindungi pekerja migran Indonesia yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga (PRT), salah satunya dengan diberikan pendidikan dan pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), namun kurikulum melalui Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang ada belum berperspektif dan responsif gender serta hak asasi manusia (ILO 2022). SKKNI juga lebih menekankan kemampuan teknis yang dapat diukur, spesifik, dan objektif (*hard skill*). SKKNI juga kurang menekankan kemampuan sosial dan kemampuan interpersonal (*soft skill*), seperti kemampuan berkomunikasi, mencari solusi, dan bekerja sama yang baik.

Masalah komunikasi dengan pemberi kerja sering membuat pekerja migran Indonesia rentan terhadap kekerasan. Mereka kesulitan meminta bantuan, baik kepada Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) maupun organisasi buruh migran setempat untuk mengadvokasi hak-hak mereka. Akibatnya, beberapa pekerja yang gagal mendapatkan pertolongan dan dilaporkan meninggal akibat kekerasan, penyakit, atau bahkan menjadi korban perdagangan orang, dipekerjakan di tempat lain tanpa dokumen resmi.

## Metode Penelitian

Tulisan ini menggunakan metode kualitatif dengan studi kepustakaan yang mencakup hasil penelitian, berita, data penanganan kasus oleh Migrant CARE, serta pernyataan dari Migrant CARE dan organisasi masyarakat sipil lainnya yang dikumpulkan selama periode 2014–2024.

Migrant CARE telah mendokumentasikan berbagai pernyataan di media untuk menanggapi

kebijakan pemerintah terkait perlindungan pekerja migran Indonesia. Pernyataan tersebut, baik dari lembaga maupun kolaborasi dengan organisasi masyarakat sipil lainnya, telah dikaji secara mendalam untuk mengevaluasi dampak kebijakan terhadap perlindungan pekerja migran Indonesia.

Perlindungan selalu digaungkan oleh pekerja migran Indonesia dan organisasi masyarakat sipil (OMS), salah satunya lewat advokasi revisi UU Nomor 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Meskipun revisi UU 39/2004 telah masuk dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) 2010–2015, namun baru dibahas lebih intensif di DPR pada tahun 2012. Sayangnya, hingga periode anggota DPR 2009–2014, revisi UU PPMI belum selesai dibahas. Padahal dari berbagai literatur, UU Nomor 39 Tahun 2004 mengandung ketidakpastian hukum, di antaranya ditandai dengan ketidakjelasan subjek hukum, inkonsistensi pengaturan, ketidaksinkronan isi kaidah hukum dengan sanksi, dan terjadi tumpang tindih pengaturan sehingga pihak pihak swasta justru mendapat peran yang lebih besar dibanding Pemerintah dalam menangani CTKI/TKI (term pada saat itu). Meski demikian, pada tahun 2012, atas desakan organisasi masyarakat sipil, setelah 22 tahun dari dibuatnya Konvensi PBB 1990, Indonesia mengesahkan Konvensi PBB tahun 1990 melalui UU Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on The Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya).

Tulisan ini berfokus pada analisis fenomena dalam durasi tertentu yang bersifat spesifik, deskriptif, dan konkret (Savin-Baden & Major 2013) untuk memahami implementasi kebijakan. Oleh karena itu, tulisan ini diarahkan untuk menganalisis kebijakan migrasi tenaga kerja Indonesia selama masa kepemimpinan Presiden Joko Widodo (2014–2024), mencakup perencanaan pembangunan hingga implementasi kebijakan dan program perlindungan bagi pekerja migran Indonesia.

## Tahun 2014: Kehadiran Negara dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Meski secara kebijakan belum ada payung hukum yang memberikan perlindungan pekerja migran karena belum digantinya UU Nomor 39 Tahun 2004, namun dari segi Kerangka Agenda Pembangunan Nasional (RPJMN), pokok-pokok perlindungan telah dituangkan dalam dokumen yang menjadi perencanaan seluruh

kementerian/lembaga (K/L) melalui pengintegrasian Nawacita dalam RPJMN untuk lima tahun ke depan (2014–2019).

Nawacita adalah sembilan prioritas pembangunan lima tahun ke depan (2014–2019) yang merupakan visi dan misi pasangan Joko Widodo-Jusuf Kalla. Nawacita ini merupakan kelanjutan dari semangat perjuangan dan cita-cita Soekarno yang dikenal dengan istilah Trisakti (yakni berdaulat secara politik, mandiri dalam ekonomi, dan berkepribadian dalam kebudayaan). Di sektor ketenagakerjaan (migrasi kerja), perlindungan kepada pekerja migran Indonesia dihadirkan melalui Nawacita keempat yakni menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga negara melalui perlindungan hak dan keselamatan pekerja migran Indonesia, dengan sasaran utama menurunnya jumlah pekerja migran yang menghadapi masalah hukum di dalam dan di luar negeri. Agenda prioritas ketenagakerjaan yang dibuat: 1) Terwujudnya mekanisme rekrutmen dan penempatan yang melindungi pekerja migran; 2) Meningkatnya pekerja migran yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar; 3) Meningkatkan peran daerah dalam pelayanan informasi pasar kerja dan pelayanan rekrutmen calon pekerja migran; 4) Tersedianya regulasi yang memberi perlindungan bagi pekerja migran (Permenaker Nomor 14 Tahun 2015).

Adapun arah kebijakan dan strategi yang diambil adalah: 1) Meningkatkan tata kelola penyelenggara penempatan; 2) Memperluas kerja sama dalam rangka meningkatkan perlindungan; 3) Membekali pekerja migran dengan pengetahuan, pendidikan, dan keahlian; 4) Memperbesar pemanfaatan jasa keuangan bagi pekerja melalui pengenalan jasa keuangan; 5) Meningkatkan perlindungan melalui peningkatan pengawasan dan peningkatan kesejahteraan serta penyusunan skema asuransi yang efektif (Permenaker Nomor 14 Tahun 2015).

### **2015: Menanti Reformasi Kebijakan Seiring Upaya Perlindungan Pekerja Migran**

Pasca satu tahun pemerintahan Joko Widodo-Jusuf Kalla, hasil analisis Migrant CARE menunjukkan bahwa agenda perlindungan pekerja migran masih berjalan lambat karena payung hukum yang ada yakni UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri belum direvisi. Meski payung hukum belum direvisi, namun telah terdapat perubahan dari segi nomenklatur kementerian/instansi misalnya nomenklatur Kementerian Tenaga

Kerja dan Transmigrasi berubah menjadi Kementerian Ketenagakerjaan agar lebih fokus pada kebijakan ketenagakerjaan (perburuhan) baik di dalam maupun di luar negeri. Selain Ketenagakerjaan, Kementerian Luar Negeri (Kemenlu) juga telah melakukan upaya perlindungan bagi pekerja migran Indonesia dengan keaktifannya di berbagai forum bilateral, regional (ASEAN), dan multilateral untuk memperjuangkan masalah pekerja migran Indonesia dan menjadikannya sebagai agenda prioritas. BNP2TKI juga melakukan langkah transformatif dalam hal perancangan penurunan biaya penempatan ke Taiwan, evaluasi kinerja PPTKIS (istilah pada saat itu), serta pelibatan masyarakat sipil dalam perancangan dan pengusulan kebijakan mengenai pekerja migran Indonesia.

Sayangnya, langkah-langkah transformatif yang dilakukan terkendala karena beberapa aturan dan kebijakan masih tumpang tindih dan kontradiktif dengan semangat hak asasi manusia. Hal ini terlihat dari tetap dilanjutkannya kebijakan Penghapusan PRT Migran melalui peta jalan (*Road Map*) untuk perlindungan pekerja migran Indonesia. Selain itu, di tahun 2015, pemerintah juga mengubah kebijakan penempatan pekerja migran Indonesia ke Timur Tengah dari moratorium penempatan pekerja migran Indonesia menjadi kebijakan permanen melalui Permenaker Nomor 260 Tahun 2015 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke-19 Negara Tujuan di Timur Tengah. Kebijakan ini efektif dilakukan sejak Juli 2015 hingga sekarang. Sri Palupi, Peneliti di Institute for Ecosoc (melalui wawancara yang dilakukan penulis) mengatakan bahwa Permenaker Nomor 260/2015 memiliki maksud untuk melindungi hak-hak pekerja migran Indonesia di Timur Tengah secara temporer sambil pemerintah menyiapkan infrastruktur perlindungan dari tingkat desa hingga pusat. Sayangnya, pemerintah tidak segera atau tidak memiliki peta jalan perlindungan pekerja migran Indonesia ke Timur Tengah. Selain itu, pengawasan juga sangat terbatas sehingga dimanfaatkan oleh calo/sponsor/pelaku perdagangan orang untuk memberangkatkan calon pekerja migran Indonesia secara *unprosedural*.

Perwakilan RI di luar negeri belum maksimal dalam memberikan perlindungan bagi pekerja migran Indonesia misalnya pada kebijakan Kementerian Dalam Negeri (KDN) Malaysia terkait program 6P (Program Pendaftaran, Pemutihan, Pengampunan, Pemantauan, Penguatkuasaan, dan Pengusiran) mengharuskan pekerja migran Indonesia yang tidak memiliki dokumen

untuk mengurus dokumennya melalui IMAN Resources. IMAN Resources merupakan satu-satunya perusahaan yang ditunjuk oleh Kementerian Dalam Negeri (KDN) Malaysia untuk memberikan layanan perpanjangan izin dan pemulangan pekerja migran tidak berdokumen. Perusahaan ini menjadi satu-satunya perusahaan yang ditunjuk oleh Pemerintah Malaysia sehingga tidak sedikit yang harus membayar biaya mahal tanpa jaminan kepastian dapat dipulangkan. Sudah banyak pekerja migran Indonesia meminta agar Pemerintah Indonesia bertindak mengenai praktik eksploitasi yang dilakukan oleh IMAN Resources. Namun, yang dilakukan hanya negosiasi penurunan harga, tanpa melakukan upaya yang lebih progresif (Wahyudi 2015).

Pada persoalan lain, di Indonesia juga terjadi tumpang tindih kewenangan antara Kemenaker dan BNP2TKI dalam membuat regulasi. Dalam hal rekrutmen calon pekerja migran Indonesia, diatur oleh dua K/L dengan sistem yang berbeda, melalui bursa tenaga kerja (Kemenaker) dan melalui Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (BNP2TKI).

Berdasarkan situasi dan kondisi di atas, Migrant CARE melihat bahwa sepanjang satu tahun pemerintahan Joko Widodo-Jusuf Kalla masih lambat dan tidak sesuai dengan visi dan misi yang tertuang dalam janji Nawacita. Ini terkait dengan menghadirkan negara dalam perlindungan pekerja migran Indonesia dan harus benar-benar serius untuk membenahi politik perburuhan dengan memprioritaskan pada perlindungan HAM yang konsisten menuju peta jalan penghapusan pidana mati di Indonesia (Migrant CARE 2020).

## **2016: Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja di Indonesia**

Memasuki tahun 2016, kerentanan ganda masih dialami oleh perempuan pekerja migran Indonesia. Kerentanan ini dilatarbelakangi oleh kebijakan yang diskriminatif dan eksploitatif. Pada tahun 2016, UN WOMEN mengangkat tema "*Step It Up For Gender Equality in 2030 agenda*." Isu ini diangkat untuk merespons tujuan pembangunan berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang telah disepakati oleh 190 negara dan disahkan melalui sidang umum PBB pada 25 September 2015. Agenda pembangunan global ini berlaku mulai dari tahun 2015 hingga 2030. SDGs adalah komitmen global dan nasional dalam upaya untuk menyejahterakan masyarakat yang mencakup 17 tujuan dan sasaran global. Salah satu dari 17 tujuan ini mengenai kesetaraan gender.

Kondisi ini tidak berjalan beriringan dengan kebijakan di Indonesia. Beberapa persoalan penting bahkan tidak segera disahkan. Beberapa kondisi yang tidak berpihak pada perlindungan pekerja migran dan juga pekerja rumah tangga, antara lain pertama belum disahkannya RUU Pelindungan Pekerja Migran (RUU PPRT) dan diratifikasinya Konvensi ILO 189 tentang Kerja Layak bagi Pekerja Rumah Tangga. Telah kita ketahui dari pemaparan pada bagian pendahuluan bahwa partisipasi perempuan dalam migrasi kerja sangat tinggi. Tren pekerjaan yang diakses perempuan pekerja migran Indonesia masih didominasi oleh pekerja rumah tangga dan *caregiver*. Namun hingga sekarang, belum ada perlindungan untuk mencegah bertambahnya kerentanan bagi pekerja rumah tangga migran karena pemerintah belum meratifikasi Konvensi ILO 189 mengenai Kerja Layak bagi Pekerja Rumah Tangga.

Tuntutan agar Pemerintah Indonesia meratifikasi Konvensi 189 menjadi penting dan relevan, mengingat konvensi ini menetapkan hak-hak dasar ketenagakerjaan untuk PRT, seperti perlindungan hak asasi manusia (Pasal 3); penghormatan dan perlindungan atas prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja, seperti kebebasan berserikat dan pengakuan atas perundingan bersama, penghapusan segala bentuk kerja paksa, penghapusan pekerja anak, penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan (Pasal 3, 4, dan 11); perlindungan efektif dari segala bentuk penyalahgunaan, pelecehan, dan kekerasan (Pasal 5); ketentuan kerja yang adil dan kondisi hidup yang layak (Pasal 6). Beberapa ketentuan kerja layak yang ditetapkan, antara lain adalah informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja yang tertuang dalam kontrak kerja tertulis; jam kerja yang jelas serta kompensasi yang harus didapatkan seperti jika ada lembur dan hari libur; pengupahan; keselamatan dan kesehatan kerja; dan jaminan sosial.

Selain Konvensi ILO 189, perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga melalui disahkannya RUU PPRT (Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga) juga menjadi penting. RUU PPRT keluar masuk Prolegnas DPR RI, namun tak pernah sekalipun dibahas oleh para wakil rakyat selama 20 tahun. Terakhir, pada 21 Maret 2023 meski sudah ditetapkan sebagai RUU inisiatif DPR dan DIM sudah di tangan DPR untuk dibahas di Rapat Paripurna DPR, nyatanya RUU PPRT masih tertahan di tangan DPR RI. Padahal, dengan memiliki kebijakan perlindungan pekerja rumah tangga di dalam negeri, dapat menjadi salah satu alat perlindungan bagi pemerintah Indonesia dengan negara tujuan pekerja migran ketika melakukan

perjanjian bilateral/MoU. Ini juga bentuk konkret sebagai komitmen pemerintah Indonesia mewujudkan situasi kerja layak bagi semua pekerja seperti yang tertuang dalam target ke-8 SDGs.

Kondisi kedua, ditemukan bahwa instrumen *Memorandum of Understanding* (MoU) antara pemerintah Indonesia dengan negara tujuan belum memuat standar hak asasi manusia (HAM). Pada MoU pemerintah Indonesia dengan Malaysia, belum memuat aturan jam kerja, usia minimum, tidak dijelaskan mengenai hak-hak yang wajib dilindungi, dan larangan untuk berserikat. Migrant CARE juga mencatat terdapat 9 MoU dengan negara lain yang juga perlu dilihat keberlakuan, standar, dan jaminan HAM. Hampir seluruh MoU tidak dibangun atas landasan saling menguntungkan dan tanpa penghormatan terhadap hak asasi manusia. Bahkan berdasarkan kajian, salah satunya MoU Indonesia dan Jepang, hanya turunan dari perjanjian ekonomi dan perjanjian antara Indonesia dan Jepang dalam skema IJEPA (*Indonesia Japan Economic Partnership*) dengan menggunakan prinsip-prinsip ekonomi yang abai pada persoalan hak asasi manusia (Migrant CARE 2020).

### **2017: Lahirnya Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia**

Pengesahan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) lahir atas desakan dari berbagai pihak terutama organisasi buruh migran dan organisasi yang memperjuangkan pekerja migran Indonesia. Rancangan UU PPMI sudah dibahas pada tahun 2014 melalui inisiatif DPR. UU ini baru disahkan pada 22 November 2017. UU ini merupakan koreksi menyeluruh terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Beberapa kajian menunjukkan bahwa UU Nomor 39 Tahun 2004 yang lebih memprioritaskan kepentingan bisnis dan menempatkan pekerja migran Indonesia hanya sebagai komoditas semata. Sementara itu, UU Nomor 18 Tahun 2017 menekankan peran pemerintah dalam mengelola penempatan dan perlindungan PMI agar sejalan dengan Konvensi PBB Tahun 1990 tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui UU Nomor 6 Tahun 2012.

Lahirnya UU PPMI menjadi pembaruan kebijakan yang memperbaiki dan mengatur secara utuh segala upaya untuk melindungi kepentingan calon PMI/PMI serta keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya

pemenuhan hak-hak mereka. Sebagaimana dijelaskan dalam UU PPMI, Pelindungan Calon PMI dan PMI bertujuan untuk: 1) menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia; dan 2) menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya. Dengan segala keterbatasannya, muatan perlindungan hak-hak Pekerja Migran dalam UU PPMI cukup komprehensif dan melingkupi seluruh tahapan migrasi (sejak sebelum bekerja, masa bekerja, dan setelah bekerja) dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.

UU PPMI juga memasukkan Konvensi PBB 1990. Konvensi PBB 1990 yang telah disahkan Indonesia dan diratifikasi melalui UU Nomor 6 Tahun 2012 adalah perjuangan dari seluruh masyarakat sipil, termasuk upaya Migrant CARE mendorong agar pemerintah segera mengesahkan Konvensi PBB tentang Perlindungan Pekerja Migran ini. Menurut Jennifer Yau (2005), konvensi ini tidak menciptakan hak-hak baru bagi pekerja migran pekerja migran, tetapi lebih menekankan pada hak-hak dasar yang harus dinikmati oleh pekerja migran, seperti yang dinyatakan dalam dokumen Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) lainnya yang terkait dengan perlindungan hak-hak sipil dan politik, hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya para pekerja migran. Inti dari Konvensi ini menegaskan kesetaraan hak asasi manusia antara pekerja migran dan penduduk lokal (Yau 2005).

### *Belum Terimplementasinya UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*

Bila membaca sasaran strategis program Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2015–2019, arah kebijakan lebih diarahkan pada perluasan penempatan pekerja migran Indonesia secara formal atau bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum dibandingkan dengan mengoptimalkan perlindungan kesempatan kerja informal. Salah satunya dengan memastikan peran pemerintah mulai dari pemerintah desa hingga pemerintah di tingkat pusat dalam menjalankan tugas. Ini mencakup jaminan kerja yang aman bagi calon pekerja migran Indonesia, kemudahan akses informasi alur bekerja keluar negeri (yang aman dan terverifikasi untuk pekerja migran Indonesia).

Pemerintah perlu memberikan perhatian lebih pada pekerja migran di sektor informal, seperti pekerja rumah tangga (PRT) dan *caregiver*. Langkah ini penting mengingat sektor ini masih menjadi salah satu jenis

pekerjaan yang banyak diisi oleh perempuan pekerja migran. Menurut Departemen Urusan Ekonomi dan Sosial Perserikatan Bangsa-Bangsa (UN DESA), hampir separuh remitansi global dari pekerja migran mengalir ke daerah pedesaan, yang berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan ekonomi di wilayah tersebut. Selain remitansi keuangan, kontribusi perempuan pekerja migran Indonesia juga pada

remitansi sosial terkait pengetahuan dan keterampilan selama bekerja di luar negeri sehingga memberi kontribusi dan manfaat bagi masyarakat di desanya (UN Women Indonesia 2022). Sayangnya, dalam rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan, kontribusi ekonomi dan sosial ini tidak dipotret dalam kebijakan strategis untuk meningkatkan hak-hak perempuan pekerja migran.

**Tabel 1. Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015—2019**

Program/kegiatan	Sasaran Program ( <i>outcomes</i> )/Sasaran Kegiatan ( <i>output</i> )/ Indikator	Satuan				
		2015	2016	2017	2018	2019
Sasaran Program 3: Meningkatnya Jumlah Data Penempatan Tenaga Kerja melalui Sistem Pelayanan Penempatan						
Indikator kinerja prog ram 2.3	Persentase Peningkatan Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Sistem Antar Kerja	13%	14%	17%	19%	20%
Sasaran Program 4 : Meningkatnya Jumlah Penempatan TKI Formal						
Indikator Kinerja Program 2.3	Persentase Peningkatan Penempatan TKI pada Pengguna Berbadan Hukum	9%	11%	13%	14%	15%

Sumber: Permenaker Nomor 4 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015—2019

Mengutip pernyataan Dye (1981), kebijakan publik adalah segala hal yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Setiap kebijakan publik yang dipilih pemerintah harus objektif sehingga tujuan yang ingin dicapai tergambar dengan jelas. Tentu saja selalu ada tindakan yang mengiringi semua kebijakan yang telah dipilih, baik itu kebijakan politik, ekonomi, hukum, sosial, pendidikan, dan lain sebagainya. Dye juga menegaskan bahwa dalam setiap proses kebijakan publik selalu ada kemungkinan terjadinya perbedaan (*gap*) antara apa yang diharapkan oleh para pembuat kebijakan dengan apa yang sesungguhnya dicapai sebagai hasil atau kinerja dari implementasi kebijakan.

Sementara itu, data yang dihimpun pada Tabel 2 memperlihatkan sebelum dan setelah UU PPMI

disahkan, belum ada penurunan jumlah kasus yang cukup signifikan, bahkan bila membandingkan antara data penempatan dan data kasus, justru terjadi kenaikan kasus yang cukup tinggi di tahun 2019 dan tahun 2021. Di tahun 2019, pandemi COVID-19 mulai terjadi seluruh negara. Dari data ragam pengaduan kasus yang dihimpun BP2MI, angka terbanyak dibandingkan dua tahun sebelumnya pada kasus lainnya (5.570), *overstay* (805), gaji tidak dibayar (660), sakit (642). Tahun 2021, kasus terbanyak dibandingkan tahun-tahun sebelumnya adalah ingin dipulangkan (508), gaji tidak dibayar (216), meninggal di negara tujuan (172), dan gagal berangkat (147).

**Tabel 2. Data Penempatan vs Data Kasus Pekerja Migran Indonesia Tahun 2014—2023**

Keterangan	Tahun									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Penempatan</b>	429.874	275.737	234.451	262.899	283.640	276.553	113.436	72.624	200.802	274.965
<b>Kasus</b>	3,942	4,894	4,761	4,349	4,779	9,337	1,812	1,700	1,987	1,999
<b>%</b>	0,92	1,8	2,0	1,7	1,7	3,4	1,6	2,3	1,0	0,7

Sumber: Kompilasi dari data BP2MI

Data penanganan kasus yang didokumentasikan oleh Migrant CARE, pekerja migran Indonesia yang mengadukan kasusnya lebih banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 57 persen (Migrant CARE 2017).

#### *Pelanggaran Hak Atas Kehidupan: 290 Pekerja Migran Indonesia Terancam Hukuman Mati*

Meskipun terdapat payung perlindungan, UU PPMI tidak mampu menjamin ditiadaknya hukuman mati bagi pekerja migran Indonesia. Dari catatan Migrant CARE, di awal tahun 2015, tepatnya di bulan April 2015, Siti Zaenab, PRT migran asal Indonesia adalah salah satu pekerja migran Indonesia yang dieksekusi mati di Madinah, Saudi Arabia. Siti Zaenab terpaksa melakukan pembunuhan terhadap majikan perempuannya karena membela diri atas penganiayaan yang dilakukan majikannya selama dua tahun masa kerja di rumah tersebut. Siti Zaenab adalah salah satu dari 290 pekerja migran Indonesia yang terancam hukuman mati. Meski Pemerintah Indonesia telah meminta agar Siti Zaenab dibebaskan dari hukuman mati, karena praktik hukuman mati juga diterapkan di Indonesia mengakibatkan pemerintah kehilangan legitimasi moral untuk mendesak negara lain agar membebaskan pekerja migran Indonesia yang terancam hukuman mati.

Setelah kematian Siti Zaenab yang dikecam oleh berbagai organisasi PMI terutama Migrant CARE, keesokan harinya, 15 April 2015, pemerintah Arab Saudi mengeksekusi Karni Bt Medi Tarsim, PRT migran asal Brebes, Jawa Tengah tanpa pemberitahuan resmi kepada pemerintah Indonesia. Selain kasus hukuman mati, terdapat 26 kasus lainnya yang disikapi Migrant CARE sepanjang 2015–2019. Kasus-kasus yang disikapi Migrant CARE adalah cerminan dari ribuan kasus yang dialami pekerja migran Indonesia, yang membutuhkan perlindungan, respons cepat, hingga pemenuhan hak-hak korban.

Migrant CARE juga mencatat setidaknya sepuluh pekerja migran Indonesia yang dieksekusi mati sejak tahun 2008. Eksekusi mati yang dilakukan oleh otoritas berwenang negara tujuan kerap dilakukan tanpa memberikan notifikasi terlebih dahulu kepada pemerintah Indonesia sehingga mengabaikan akses terhadap keadilan dalam proses hukum yang berjalan (Floretin 2018). Meskipun telah dibuat Satuan Tugas Penanganan Warga Negara Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang Terancam Hukuman Mati melalui Keppres Nomor 17 Tahun 2011 yang salah satu tugasnya adalah memberikan advokasi dan bantuan

hukum serta memantau hasil WNI/TKI di luar negeri yang terancam hukuman mati agar mendapat bantuan dan pendampingan hukum secara maksimal selama enam bulan periode hingga 2012, namun lagi-lagi peran satgas tidak secara transformatif dapat menyelesaikan kasus pekerja migran Indonesia agar tidak dieksekusi hukuman mati.

#### **2018: Adopsi *Global Compact on Migration (GCM)* untuk Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

Di tahun 2018, Indonesia turut mengadopsi *Global Compact of Migration* atau *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration (GCM)*. Perjanjian global antar negara ini berisi tentang semua hal yang sifatnya mengatur semua dimensi migrasi internasional secara komprehensif dan menyeluruh. Namun demikian, meskipun *Global Compact* bersifat tidak mengikat secara hukum, namun tetap bersifat relevan secara hukum. *Global Compact* tersebut dapat dipertimbangkan sebagai bantuan dalam menafsirkan atau mengembangkan peraturan nasional terkait migrasi.

Perjanjian GCM ini berdasar pada nilai-nilai kedaulatan negara, 36 pembagian tanggung jawab, non-diskriminasi, hak asasi manusia, serta mengakui bahwa pendekatan kooperatif diperlukan untuk mengoptimalkan manfaat migrasi secara keseluruhan—sambil mengatasi risiko dan tantangannya bagi individu dan masyarakat di negara asal, transit, dan tujuan. *Global Compact* memiliki tujuan untuk mengelola migrasi dengan lebih baik di tingkat lokal, nasional, regional, dan global. GCM juga bertujuan untuk mengurangi faktor-faktor pendorong yang merugikan dan faktor-faktor struktural yang menghalangi orang untuk membangun serta mempertahankan mata pencaharian berkelanjutan di negara asal mereka. Perjanjian ini dimaksudkan dapat mengurangi risiko dan kerentanan yang dihadapi para migran pada berbagai tahap migrasi dengan menghormati, melindungi, dan memenuhi hak asasi mereka serta memberi bantuan pada mereka.

Upaya di tingkat global ini sayangnya tidak diikuti dengan upaya perlindungan di tingkat ASEAN karena pada Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) ke-31 ASEAN di Manila, Filipina, 14 November 2017, para pemimpin ASEAN menandatangani kesepakatan “*ASEAN Consensus On the Protection and Promotion of The Rights of Migrant Workers*” setelah 10 tahun dibahas di tingkat ASEAN. Deklarasi ini disahkan untuk mengimplementasikan *Cebu Declaration on Promotion and Protection the Rights of Migrant Workers* yang diresmikan pada Januari

2007. Konsensus ini menurut catatan Migrant CARE dan berbagai organisasi masyarakat sipil meskipun kehadirannya patut diapresiasi, namun belum cukup memadai dan belum signifikan menjadi instrumen perlindungan pekerja migran ASEAN yang operasional karena perikatan hukumnya tidak mengikat. Meskipun terdapat keterbatasan, diharapkan *ASEAN Consensus* ini dapat menjadi langkah awal perlindungan pekerja migran yang progresif untuk perlindungan pekerja migran Indonesia di tingkat ASEAN.

### **2019: Peminggiran atas Hak Politik Pekerja Migran Indonesia**

Dari segi kuantitas, pemilih luar negeri dalam Pemilu 2019 mengalami peningkatan dibanding dengan Pemilu periode sebelumnya (2014) yaitu menjadi 2.086.285 orang. Namun, jumlah ini masih sangat rendah dan terindikasi belum mencakup keseluruhan WNI di luar negeri yang mayoritasnya adalah perempuan pekerja migran dengan jumlah sekitar 6,5 juta orang. Sorotan Migrant CARE terhadap partisipasi pemilih di luar negeri pada tiga proses penyelenggaraan pemilu (2009, 2014, dan 2019) masih cenderung rendah (30 persen). Di sisi lain, terdapat perbedaan metode pemungutan suara yang diterapkan pada penyelenggaraan Pemilu 2019 di luar negeri dibanding dengan metode pemungutan suara di dalam negeri. Terdapat tiga metode yang diterapkan meliputi Tempat Pemungutan Suara (TPS), Kotak Suara Keliling (KSK), dan Surat Pos. Pemilu di luar negeri juga diselenggarakan lebih awal dibandingkan pelaksanaan Pemilu di dalam negeri. Sudah seharusnya diperlukan mekanisme pengawasan yang konkret dan komprehensif agar penyelenggaraan Pemilu tidak melanggar etik dan prinsip demokrasi

Beberapa catatan laporan pemantauan pemilu yang telah didokumentasikan oleh Migrant CARE pada tahun 2019 menunjukkan temuan-temuan seperti: 1) Belum adanya integrasi data pekerja migran Indonesia untuk perbaikan Pendaftaran DPT LN; 2) Belum membuka kesempatan seluas-luasnya bagi masyarakat Indonesia termasuk pekerja migran Indonesia untuk terlibat dalam pemilihan dan dilibatkan sebagai Panitia Pemilihan Luar Negeri (PPLN); 3) Pelayanan suara via kotak suara keliling (KSK) masih dilakukan padahal pemungutan suara via KSK berpotensi besar terjadinya kecurangan; 4) Penjangkauan sosialisasi pemilu oleh petugas PPLN masih belum merata; 5) Masih terdapat praktik calo suara; 6) Belum dilakukannya penyederhanaan metode pemungutan suara yang

mengakomodasi jarak yang jauh sehingga asas LUBER dan JURDIL dapat dilakukan; 7) Belum ada mekanisme, tata cara pengawasan dan pemantauan di luar negeri untuk seluruh metode pemungutan suara khususnya metode pemungutan suara yang rentan dimanipulasi; 8) Belum dirumuskannya upaya-upaya mitigasi untuk kemungkinan melonjaknya jumlah pemilih secara teknis maupun non-teknis—demi menjamin stabilitas penyelenggaraan Pemilu dan terakomodirnya seluruh hak pemilih, khususnya pada tahapan pemungutan suara langsung melalui TPS; 9) Belum dioptimalkannya penyediaan fasilitas penjemputan pemilih di titik-titik kumpul calon pemilih (stasiun bus dan MRT) dengan jangkauan yang lebih luas untuk mencakup calon pemilih; 10) Belum adanya reformulasi mekanisme kerja untuk efektivitas tenaga pada penyelenggaraan Pemilu serentak sebagai respons atas beban berlebihan yang dialami tenaga penyelenggara Pemilu pada tahapan pemungutan hingga penghitungan suara, yang berpotensi mencederai prinsip-prinsip jaminan kesehatan dan sosial (Migrant CARE 2019).

Mengutip Ripley (1985) dalam Purwanto (2012, hlm. 106--110), untuk mengukur kebijakan tersebut berhasil atau gagal diimplementasikan, dapat dilihat dari *Policy Output* dan *Policy Outcomes*. *Policy output* melingkupi cakupan, bias, akses, frekuensi, *service delivery* (ketepatan pelayanan), akuntabilitas, dan kesesuaian program dengan kebutuhan. Sementara *Policy Outcomes* melingkupi hasil atau dampak kebijakan yang berkaitan dengan perubahan kondisi masyarakat sebagai kelompok sasaran kebijakan atau program. Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan dari indikator *policy output*, implementasi UU PPMI dan GCM masih sangat rendah. Penarikan kesimpulan ini berdasarkan dari jumlah kasus yang meningkat bahkan meningkat dua kali lipat di tahun 2019 karena tiga kasus yang melonjak tiga kali lipat dari beberapa tahun sebelumnya, seperti *overstay*, gaji tidak dibayar, dan pekerja migran Indonesia yang mengalami sakit. Situasi ini berlanjut pada tahun 2020 ketika terjadi pandemi COVID-19, yang semakin menunjukkan persoalan gunung es dalam kasus pekerja migran Indonesia. Data kondisi kasus yang telah terdokumentasi oleh pemerintah sebelum pandemi COVID-19 mencerminkan bukanlah data kerentanan pekerja migran Indonesia yang sesungguhnya. Bahkan mungkin saja, jumlahnya jauh lebih besar dari yang telah didokumentasikan di laman BP2MI.

## 2019: Lompatan Mandat dan Aturan yang Mengabaikan UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

UU PPMI memandatkan periode pengesahan seluruh aturan turunan UU PPMI dibatasi hanya 2 tahun. Namun yang terjadi, justru aturan yang dibuat bukan setingkat pemerintah (PP) melainkan setingkat aturan menteri. Pada 2 Juli 2019, Kemenaker menerbitkan Peraturan Menteri Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang menjadi pelaksanaan penempatan PMI. Migrant CARE bersama dengan Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) dan Jaringan Buruh Migran (JBM) melihat bahwa peraturan menteri ini mengandung cacat formal dan cacat materiil. Cacat materiil terletak pada substansi permenaker yang bertentangan dengan UU PPMI yang dapat menghambat implementasi UU PPMI berdampak menghidupkan kembali bisnis swasta yang mengakibatkan eksploitasi, pelanggaran HAM bagi pekerja migran terutama perempuan. Biaya penempatan menjadi mahal karena *medical check up* dan pemeriksaan psikologi dikelola oleh pihak swasta. Hal ini juga membuka peluang tumpang tindih peran antara pemerintah (baik pemerintah pusat, daerah dan desa) serta berpotensi memperpanjang layanan birokrasi yang telah disederhanakan melalui Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA).

## 2020—2024: Kerentanan Berulang pada Pekerja Migran Indonesia

Tahun 2020 adalah periode kedua pemerintahan Presiden Joko Widodo hingga tahun 2024. Laporan

Outlook Migrant CARE tahun 2020 menunjukkan bahwa kebijakan migrasi masih belum cukup efektif, inklusif, dan terimplementasi. Transformasi tata kelola migrasi ketenagakerjaan dari sentralistis menjadi desentralistik masih sebatas aturan tertulis dalam bentuk peraturan. Implementasi dari kebijakan belum dilaksanakan. Hasil asesmen UNDP bersama dengan SBMI di tahun 2023 memperlihatkan bahwa pemerintah daerah memiliki masalah implementasi UU PPMI terutama memastikan migrasi aman di tingkat provinsi karena kurangnya anggaran (22,5 persen), kurangnya koordinasi (21 persen), dan minimnya informasi (13,7 persen). Ketiga hal ini menunjukkan bahwa belum ada proses transfer pengetahuan yang berkelanjutan dari pemerintah pusat ke daerah mengenai tugas dan fungsi daerah. Anggaran publik bagi perlindungan PMI yang terbatas adalah cerminan bahwa prioritas dan pedoman dalam melaksanakan kebijakan masih minim (UNDP 2023). Dalam kerangka RPJMN pada kerangka teknokratik RPJMN 2020–2024, memperlihatkan bawa rancangan pembangunan yang inklusif masih menjadi tantangan karena masih mengedepankan ekonomi sebagai tujuan utamanya dibandingkan dengan perlindungannya.

### Kebijakan yang Tidak Berkualitas

*Review* Rencana Tenaga Kerja Nasional 2020–2024 yang disusun oleh Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa meskipun telah memprioritaskan 9 agenda pokok Nawacita, namun pada periode kedua ini, perlindungan bagi pekerja migran Indonesia diarahkan pada peningkatan ekonomi melalui partisipasi dan akses kesempatan kerja bagi pekerja migran. Kebijakan ini dapat dilihat pada Tebal 3.

Tabel 3. Arah dan Kebijakan Migrasi Kerja Pekerja Migran Indonesia

No.	Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Ketenagakerjaan (2015–2019)	Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Ketenagakerjaan (2020–2024)
1	<p>Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja untuk memasuki Pasar Tenaga kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Peningkatan Kompetensi dan Daya Saing Tenaga Kerja Nasional yang mampu menempatkan dan menyalurkan tenaga kerja yang berkualitas dalam dan luar negeri yang mendukung <i>skill based industries</i>.</li> <li>Peningkatan penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi pekerja rentan agar dapat memasuki pasar tenaga kerja.</li> </ol>	<p>Transformasi Program Perluasan Kesempatan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Pengembangan Program Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kebutuhan Afirmasi dengan cara Pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja di Daerah Kantong Pekerja Migran Indonesia (PMI).</li> </ol>

No.	Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Ketenagakerjaan (2015–2019)	Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Ketenagakerjaan (2020–2024)
2	Peningkatan kualitas layanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memperluas kerja sama dalam rangka peningkatan perlindungan.</li> <li>2. Meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan penempatan.</li> <li>3. Membekali pekerja migran dengan pengetahuan, pendidikan, dan keterampilan</li> <li>4. Memperbesar pemanfaatan jasa keuangan bagi pekerja (rekening bank, akses kredit, remitansi).</li> <li>5. Peningkatan kualitas layanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri yang optimal melalui regulasi dan koordinasi dengan daerah dalam sistem dan mekanisme pelayanan dan bantuan hukum dalam kerangka pasar bebas AEC.</li> </ol>	Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penguatan Tata Kelola Penempatan PMI.</li> <li>2. Pengembangan Sistem Penempatan Pekerja Migran Indonesia.</li> <li>3. Perencanaan Pasar Kerja Luar Negeri.</li> <li>4. Peningkatan Kompetensi Melalui Pelatihan Calon PMI.</li> <li>5. Perluasan Negara Penempatan PMI.</li> <li>6. Penempatan PMI Sektor Formal.</li> <li>7. Penguatan Pelindungan Hak-Hak PMI.</li> </ol>
3	Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kualitas penerapan norma kerja dan Jamsostek melalui norma penempatan tenaga kerja Indonesia di dalam dan di luar negeri.</li> </ol>	

Sumber: Permenaker 4 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015--2019 dan *Review Rencana Tenaga Kerja Nasional 2020–2024*, Kementerian Ketenagakerjaan

Tabel 3 menunjukkan bahwa meskipun terdapat irisan perlindungan seperti penguatan tata kelola dan perlindungan hak-hak PMI, tetapi kebijakan tersebut tetap tidak secara khusus mengarah pada perlindungan pada pekerja migran Indonesia, terutama perempuan. Kebijakan yang berorientasi pada ekonomi juga tercermin dengan disahkannya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. UU ini banyak ditentang khususnya oleh para organisasi masyarakat sipil karena proses pembuatannya tidak mengikuti kaidah aturan pembuatan perundang-undangan dan tidak memiliki keberpihakan kepada pekerja.

Situasi yang tidak berpihak pada para pekerja migran Indonesia datang dari kebijakan yang tidak berkualitas. Ada kecenderungan pemimpin negara dinilai hanya dari pencitraan, bukan dari kemampuan dan dampak kebijakan yang dibuat. Jika ini dibiarkan, maka terjadi bias yang menutup kualitas kebijakan yang dihadirkan (Morgenthau 1948). Ketidakberpihakan ini tentunya dirasakan pula oleh pekerja migran. Permasalahan yang

ditimbulkan oleh UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja semakin memperbesar ketidakadilan bagi para pekerja migran, terutama akan lebih dirasakan oleh perempuan pekerja migran Indonesia.

Semangat sentralisasi dalam UU Cipta Kerja juga berpotensi menghilangkan peran pemerintah daerah serta menyempitkan ruang gerak masyarakat sipil di tingkat daerah. Hal ini juga melemahkan pengawasan pada sektor swasta yang sering kali melakukan pelanggaran hak PMI. Dalam UU PPMI, pasal mengenai perizinan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang menjadi salah satu aspek untuk memastikan perlindungan kepada PMI, telah disimplifikasikan menjadi perizinan administrasi. Para pekerja migran hanya dianggap sebagai alat ekonomi dan tidak dipandang sebagai manusia yang berhak atas perlindungan. Keberadaan UU Cipta Kerja menjadi kemunduran setelah Indonesia meratifikasi Konvensi Migran 1990 dan mengesahkan UU PPMI.

### Pemenuhan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Masih Menjadi Tantangan

Situasi di era dan pasca pandemi COVID-19 menyisakan pekerjaan rumah tangga yang cukup besar. Pekerja migran Indonesia tidak hanya mengalami pelanggaran ketenagakerjaan seperti gaji tidak dibayar, PHK sepihak, dipulangkan, dan lainnya, tetapi juga mendapatkan masalah kekerasan secara ekstrem, kebijakan keamanan, hingga menjadi korban perdagangan orang dengan modus *online scamming*. Berbagai upaya telah dilakukan baik di tingkat nasional, seperti mengesahkan hampir seluruh aturan turunan UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (hanya satu yang belum yakni pengaturan untuk atase ketenagakerjaan) dan aturan turunan PPMI dalam hal Jaminan Ketenagakerjaan juga telah direvisi agar sesuai dengan kebutuhan perlindungan pekerja migran Indonesia.

Beberapa bentuk Standar Operasional Prosedur (SOP) dibuat dalam upaya memberikan layanan perlindungan selama adaptasi kebiasaan baru (*new normal*). SOP tersebut, antara lain 1) Penyusunan RAN *Global Compact on Migration* hingga SOP bagi P3MI dan BLK-LN melalui Kepdirjen Nomor 3783 tentang SOP Penyelenggaraan Layanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) pada Masa Adaptasi

Kebiasaan Baru dan 2) Kepdirjen Nomor 3782 tentang SOP Penyelenggaraan Layanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pada Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN)/Lembaga Pelatihan Kerja Luar Negeri (LPKLN) dan Asrama untuk Pelayanan Pelatihan pada Masa Kebiasaan Baru. Selain itu, dalam memerangi tindak pidana perdagangan orang, kepolisian melibatkan organisasi masyarakat sipil (OMS).

Pada tingkat regional, ditemukan sejumlah kebijakan yang sebenarnya dapat menjadi rujukan perlindungan bagi para pekerja migran. Namun, sayangnya aturan ini masih dalam tahap penyusunan dokumen. Beberapa di antaranya adalah: 1) Deklarasi ASEAN tentang Portabilitas Pelindungan Sosial bagi Pekerja Migran; 2) Dokumen pemimpin negara ASEAN di Labuan Bajo tentang Perlindungan Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya di Masa Krisis; 3) Deklarasi Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Perikanan Migran; dan 4) Deklarasi tentang Pemberantasan Perdagangan Manusia Akibat Penyalahgunaan Teknologi.

Kurangnya perhatian pada perlindungan pekerja migran Indonesia membuat berbagai kasus kekerasan dialami (seperti yang digambarkan pada Tabel 4). Tabel 4 merupakan cerminan tidak ada komitmen politik dari para pemangku kebijakan untuk bersama-sama mewujudkan perlindungan bagi pekerja migran Indonesia.

**Tabel 4. Kasus yang Dialami Pekerja Migran Indonesia (2022–2024)**

Jenis Kasus	Detail Kasus
Kasus Tindak Pidana Perdagangan Orang	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kasus TPPO mengalami peningkatan signifikan dari 361 kasus pada 2021 menjadi 752 kasus pada 2022. Negara tujuan <i>online scam</i> didominasi oleh negara anggota ASEAN, yakni di Myanmar, Filipina, Kamboja, Laos, Vietnam, dan Thailand.</li> <li>Jumlah korban pada tahun 2022 (668 orang). Tahun 2023 (3.208 orang).</li> <li>Jumlah kejahatan TPPO pada tahun 2022 (145 perkara), tahun 2023 (982 perkara).</li> <li>Jumlah tersangka tahun 2022 (172 orang). tahun 2023 (1.361 orang)</li> <li>Data pengaduan Migrant CARE mencatat pada tahun 2022–2023, total kasus yang masuk sebanyak 420 kasus, 64 persen (270 kasus) adalah perdagangan orang (<i>online scammer</i>)</li> </ol>
Kasus Ketenagakerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Jumlah pengaduan Pekerja Migran Indonesia Kawasan Asia dan Afrika mengalami peningkatan dalam dua tahun terakhir. Pada tahun 2021 (1.031), 2022 (1.142), dan 2023 (1.251). (BP2MI, Laporan Publikasi, 2023)</li> </ol>

Jenis Kasus	Detail Kasus
Kasus Terancam Hukuman Mati	Hingga Mei 2024 terdapat 165 kasus WNI di 5 negara, yakni Malaysia, Arab Saudi, Uni Emirat Arab, Laos, dan Vietnam, dengan kasus terbanyak di Malaysia dengan 155 kasus (Kemlu)
Kasus Ekstremisme Kekerasan	Sampai tahun 2023 total 94 orang pekerja migran (53 laki-laki dan 41 perempuan) dideportasi karena diduga terlibat/terpapar ekstremisme kekerasan.

Sumber: Diolah oleh penulis dari berbagai pemberitaan

Situasi ini dapat menjadi refleksi bersama bahwa perlu ada keterlibatan pengalaman para pekerja migran, terutama perempuan PMI, untuk dapat menghasilkan kebijakan yang lebih melindungi mereka. Keterlibatan para pekerja migran Indonesia secara politis harus diutamakan sebagai wujud komitmen politik negara terhadap warga negaranya. Jika kita telisik ulang dari segi partisipasi, pilih jumlah daftar tetap luar negeri (DPTLN) pada tahun 2024 lebih kecil dibandingkan pemilu tahun 2019. Tahun 2019 jumlahnya sebanyak 2.061.414, sedangkan data pemilu 2024 hanya sebanyak 1.750.475. Jumlah ini tidak sebanding dengan keterlibatan suara dari jumlah pekerja migran Indonesia di luar negeri. Bank Indonesia mencatat sebanyak 3,6 juta; Kementerian Tenaga Kerja mencatat sebanyak 6,5 juta; dan prediksi Bank Dunia mencapai 9 juta (Susilo 2023). Selain rendahnya data DPTLN, partisipasi melakukan pencoblosan di beberapa negara tujuan pekerja migran Indonesia, misalnya Singapura hanya mencapai 30 persen (Maulana & Susanti 2024). Rendahnya angka partisipasi pekerja migran Indonesia menunjukkan bahwa pekerja migran tidak dianggap sebagai bagian dari warga negara yang memiliki hak memilih. Akibatnya, agenda perlindungan bagi pekerja migran pun berpotensi menjadi agenda pinggiran yang tidak berkualitas dalam bentuk perlindungan, terutama bagi perempuan pekerja migran yang banyak menempati sektor informal.

## Penutup

Tahun 2024 adalah tahun politik dan agenda pembangunan nasional yang dilaksanakan oleh seluruh rakyat Indonesia tak terkecuali pekerja migran Indonesia. Persoalan dalam penelitian ini berfokus pada upaya menelusuri keterlibatan pekerja migran Indonesia sebagai subjek politik yang sungguh-sungguh dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini termasuk bagaimana pengalaman mereka menjadi pertimbangan dalam perencanaan, pembuatan kebijakan, penganggaran, dan pelaksanaan program. Lebih lanjut, penelitian ini menghadirkan

bagaimana pemerintah Indonesia dalam kurun waktu 2014—2024 tidak memberikan ruang perlindungan terutama bagi para pekerja informal, yang didominasi oleh perempuan pekerja migran.

Banyaknya aturan yang disodorkan oleh pemerintah Indonesia tidak kunjung menyelesaikan persoalan kompleks yang dialami oleh para pekerja migran Indonesia. Kebijakan yang hanya berfokus pada kepentingan ekonomi menunjukkan tidak adanya komitmen perlindungan terutama pada para pekerja migran di sektor informal. Seharusnya ada kerja sama yang baik antara pemerintah, organisasi masyarakat sipil, para pemberi kerja, dengan pekerja migran Indonesia. Tingginya angka kasus yang dialami oleh para pekerja migran Indonesia, terutama pada perempuan pekerja migran yang berada di wilayah informal (PRT dan *caregiver*) menunjukkan kurangnya komitmen pemerintah dalam pengakuan atas kerja dan juga hak mereka sebagai warga negara Indonesia.

Ada dua hal yang perlu kita sorot sebagai penyebab situasi ini, *pertama*, dalam menghasilkan kebijakan, tidak ada sudut pandang yang menempatkan para pekerja migran sebagai subjek dengan pengalamannya. Pembuat kebijakan hanya melihat dari sisi akses partisipasi dan kesempatan kerja, tanpa mempertimbangkan manfaat bagi pekerja migran, terutama dalam bentuk perlindungan. Dalam hal ini, para pekerja migran Indonesia tidak dilibatkan hingga pada tataran kebijakan. *Kedua*, dampak luasnya spektrum kebijakan publik yang dilakukan pemerintahan sehingga sering kali dalam implementasi kebijakannya tidak memperhatikan kesinambungan dengan kebijakan sebelumnya.

10 tahun pemerintahan Joko Widodo perlu menjadi sebuah refleksi besar terkait perlindungan terhadap para pekerja migran, terutama bagi perempuan pekerja migran Indonesia. Pembatasan definisi kerja formal-informal menyebabkan adanya diskriminasi yang dialami oleh para perempuan pekerja migran yang bekerja di bidang domestik (sektor informal). Perlu

ada perubahan dalam proses pembentukan kebijakan hingga implementasi sehingga seluruh pihak, terutama para pekerja migran dapat dilibatkan. Komitmen dengan semangat sinergis dan kolaboratif antara pemerintah (nasional, pusat, hingga daerah), organisasi masyarakat sipil, perusahaan pemberi kerja, harus nyata adanya dan tentunya tidak melupakan keterlibatan para pekerja migran dengan keluarganya. Harapan ini penting kita ingat bersama agar ada jejaring perlindungan berlandaskan kebijakan yang berpihak pada para pekerja migran Indonesia, terutama perempuan pekerja migran di sektor informal. Harapan ini pula yang perlu kita ingat agar tidak ada lagi kondisi kekerasan yang dialami oleh para pekerja migran Indonesia sehingga kita dapat menempatkan mereka sebagai subjek berdaya yang dijamin haknya oleh negara.

## Daftar Pustaka

Basmatulhana, H. 2022. Kebijakan-Kebijakan Daendels di Indonesia. *Detik Edu; Detikpedia*, diakses pada Agustus 2024, di <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6254647/kebijakan-kebijakan-daendels-di-indonesia>.

Beliu, J. J., Fina, N., & Yusinta. 2023. Evaluasi Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Jiapi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Pemerintahan Indonesia Vol. 4 No. 1 June 2023*, diakses pada September 2024, di

<http://jiapi.ut.ac.id/index.php/jiapi/article/view/127/45>.

Floretin, V. 2018. Migrant Care: 6 TKI Dieksekusi Mati dalam 10 Tahun. *Tempo.co*, diakses pada Agustus 2024, di <https://nasional.tempo.co/read/1141774/migrant-care-6-tki-dieksekusi-mati-dalam-10-tahun-terakhir>.

Global Commission On International Migration (GCIM). 2005. "Report of The Global Commission on International Migration. Printed in Switzerland by SRO-Kundig.

Hidayah, A. 2013. *Seluruh Kebijakan (Minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia*. Migrant CARE: Jakarta.

Hutabarat, R. F. 2013. Politik Hukum Perburuhan di Indonesia, *bantuanhukum.or.id*, diakses pada Agustus 2024, di <https://bantuanhukum.or.id/politik-hukum-perburuhan-di-indonesia/>.

Human Rights Watch. 2004. "Indonesia/Malaysia: Hak Pekerja Pembantu Rumah Tidak Dihiraukan. Majikan serta Agensi-agensi Buruh Mengeksploitasi dan Mendera Pekerja-pekerja Wanita", diakses pada Desember 2024, di <https://www.hrw.org/id/news/2004/05/10/227756>.

International Monetary Fund. 2003. Indonesia—Letter of Intent, Memorandum of Economic and Financial Policies, and Technical Memorandum of Understanding. *Indonesia and the IMF*, diakses pada Agustus 2024, di <https://www.imf.org/external/np/loi/2003/idn/01/>.

Internasional Organization for Migration (IOM). 2010. Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia: Gambaran Umum Migrasi Tenagakerja di Beberapa Negara Tujuan di Asia dan Timur Tengah, diakses

pada Agustus 2024, di [https://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published\\_docs/Final-LM-Report-Bahasa-Indonesia.pdf](https://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/Final-LM-Report-Bahasa-Indonesia.pdf).

International Labor Organization (ILO). 2022. Panduan Teknis Penyelenggaraan Layanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang Responsif Gender (Implementasi Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 18 Tahun 2017), diakses pada Agustus 2024, di [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_853534.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_853534.pdf).

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2021. Review Rencana Tenaga Kerja Nasional 2020—2024, diakses pada September 2024, di [https://satudata.kemnaker.go.id/satudatapublic/2022/04/files/publikasi/1649938621648\\_Buku%2520Review%2520RTKN\\_2020\\_2024.pdf](https://satudata.kemnaker.go.id/satudatapublic/2022/04/files/publikasi/1649938621648_Buku%2520Review%2520RTKN_2020_2024.pdf).

Maharani, A. et al. 2017. *Evaluasi Rekomendasi AFML (ASEAN Forum on Migrant Labour); Untuk Perlindungan Buruh Migran di ASEAN*. Human Rights Working Group: Jakarta.

Maulana, H. & Susanti, R. 2024. WNI yang Berikan Hak Suara di Singapura Hanya 30 Persen. *Kompas Regional*, diakses pada September 2024, di <https://regional.kompas.com/read/2024/02/12/150520378/wni-yang-berikan-hak-suara-di-singapura-hanya-30-persen>.

Migrant CARE. 2017. "Perdagangan Manusia dan Pekerja Migran dari Indonesia", diakses pada Desember 2024, di <https://migrantcare.net/2017/01/perdagangan-manusia-dan-pekerja-migran-dari-indonesia/>.

Maymon, P. L. 2017. "The Feminization of Migration: Why are Women Moving More?" dalam Human Rights and Social Justice, International Development, Policy Analysis, Cornell Policy Review.

Migrant CARE. 2019. *Laporan Pemantauan Pemungutan Suara Pendahuluan Pemilu Serentak 2019 di Luar Negeri (Malaysia, Singapura dan Hong Kong)*. Migrant CARE: Jakarta.

Migrant CARE. 2020. *Migrant CARE Outlook Report 2020*. Migrant CARE: Jakarta.

Morgenthau, H. J. 1948. Politics among Nations. The Struggle for Power and Peace. New York, Knopf.

Purwanto, E. A. & Sulistyastuti, D. R. 2012. Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasinya di Indonesia. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.

Safitri, D. & Wibisono, A. A. 2023. Keamanan Manusia Pekerja Migran Indonesia: Ketidakamanan dan Perlindungannya. *Intermestic: Journal of International Studies*, Vol. 7 No. 2, hlm. 741--769. DOI: doi:10.24198/intermestic.v7n2.17.

Savin-Baden, M. & Major, C. 2013. Qualitative Research: The Essential Guide to Theory and Practice. Routledge, London.

Susilo, W. 2023. Pemilu 2024 dan Peminggiran Pekerja Migran Indonesia. *Kompas.id*, diakses pada September 2024, di <https://www.kompas.id/baca/opini/2023/12/17/pemilu-2024-dan-peminggiran-pekerja-migran-indonesia>.

UNDP. 2023. Evaluasi Ketimpangan dalam Implementasi Kebijakan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pada Tingkat Pemerintahan Sub-Nasional: Studi Kasus Pelaksanaan kebijakan untuk

Perlindungan Pekerja Migran di Provinsi Nusa Tenggara Barat, Jawa Tengah dan Sulawesi Selatan. UNDP dan SBMI: Jakarta.

UN Women Indonesia. 2022. Suara Berdaya dari Desa: Mengubah Norma dan Mengatasi Kekerasan terhadap Perempuan Pekerja Migran dan Perdagangan orang dari Desa. UN Women Indonesia dan Kalyanamitra: Jakarta.

Yau, J. 2005. The Foreign-born Hmong in the United States. Washington, D.C.: Migration Policy Institute. Retrieved from <https://>

[www.migrationpolicy.org/article/foreign-born-hmong-united-states/](https://www.migrationpolicy.org/article/foreign-born-hmong-united-states/).

Wahyudi, R. 2015. "Berbagai Permasalahan Buruh Migran Indonesia di Malaysia". Pusat Sumber Daya Buruh Migran, diakses pada Desember 2024, di <https://buruhmigran.or.id/2015/10/09/berbagai-permasalahan-buruh-migran-indonesia-di-malaysia/>.