



KEAMANAN MANUSIA PEKERJA MIGRAN INDONESIA: KETIDAKAMANAN DAN PERLINDUNGANNYA

Dhanny Safitri^{1*}, Ali Abdullah Wibisono¹

¹ Program Studi Hubungan Internasional; Universitas Indonesia; Indonesia

*email: ds.dhannysafitri@gmail.com

Abstract

Migration of workers is an important economic activity for both receiving and sending countries. However, apart from the benefits that migrant workers bring, there are many vulnerabilities occurred, such as physical and mental violence, unpaid wages, human trafficking, and others. Using a qualitative approach and the framework of the human security concept, this article aims to analyze in-depth the condition of Indonesian migrant workers and the efforts made by the government in protecting its migrant workers. The study found that migrant workers still faced insecurity or threats to their security mainly in the dimension of personal security, health security, and political security. This research also found that Indonesian government efforts have demonstrated the practice of human security principles and approaches in its strategies; however, there are still many challenges that need to be addressed.

Keywords: *human security, Indonesia, labor migration, migrant workers' protection*

Abstrak

Migrasi pekerja adalah kegiatan ekonomi yang penting bagi negara penerima maupun negara pengirim. Namun, terlepas dari manfaat yang dibawa oleh pekerja migran, terdapat banyak kerentanan yang mereka hadapi, seperti kekerasan fisik dan mental, upah tidak dibayar, perdagangan manusia, dan lainnya. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan kerangka konsep keamanan manusia, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam kondisi pekerja migran Indonesia dan upaya yang dilakukan pemerintah untuk melindungi pekerja migrannya. Studi ini menemukan bahwa pekerja migran masih menghadapi ketidakamanan atau ancaman terhadap keamanan mereka, terutama dalam dimensi keamanan personal, keamanan kesehatan, dan keamanan politik. Penelitian ini juga menemukan bahwa upaya pemerintah Indonesia telah menunjukkan praktik prinsip dan pendekatan keamanan manusia dalam strateginya; namun, masih banyak tantangan yang perlu diatasi.

Kata Kunci: keamanan manusia, Indonesia, migrasi tenaga kerja, perlindungan pekerja migran

Pendahuluan

Migrasi adalah sesuatu yang telah terjadi selama beberapa dekade dan trennya meningkat dari waktu ke waktu di berbagai wilayah dan sektor. Berdasarkan *International Labour Organization* (ILO), jumlah migran global mencapai lebih dari 232 juta orang dan sekitar setengahnya adalah pekerja migran (ILO, 2015a: 5). Salah satu kawasan yang memiliki arus migrasi tenaga kerja yang tinggi adalah Asia Tenggara. Perpindahan tenaga kerja ke luar kawasan maupun ke dalam Asia Tenggara telah memperoleh skala dan keragaman yang belum pernah terjadi sebelumnya (Hugo, 2012: 392). Diperkirakan jumlah pekerja migran telah mencapai sepuluh juta orang per tahun 2015 (ILO, 2015b: 1).

Tingginya arus migrasi di kawasan ini disebabkan oleh negara-negara yang bergantung secara ekonomi pada pekerja migran tersebut. Negara penerima (*receiving countries*) memiliki ketergantungan terhadap tenaga kerja migran untuk menggerakkan perekonomiannya, yang terlihat dari tingginya jumlah tenaga kerja migran di negaranya. Misalnya, sekitar 40 persen dari total penduduk di Singapura adalah migran (Geiger, 2015: 184). Dan berdasarkan Kaur (2010), dari persentase tersebut, jumlah tenaga kerja migran di Singapura mencapai lebih dari satu juta orang. Di sisi lain, negara pengirim (*sending countries*) bergantung pada pergerakan pekerja migran untuk meningkatkan pendapatan nasional, devisa dan remitansi, serta untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran di negaranya (Kaur, 2010: 8 dan Loveband, 2004: 337-338).

Namun, bertentangan dengan pentingnya bagi pertumbuhan ekonomi nasional, keselamatan dan perlindungan tenaga kerja migran ini masih menjadi tantangan. Banyak kasus pekerja migran mendapatkan perlakuan yang tidak semestinya, terutama para pekerja yang kurang terampil (*low-skilled*) dan tidak berdokumen (*undocumented*). Hal ini karena mereka cenderung lebih mudah menjadi objek eksploitasi dan diskriminasi (Sharom et al., 2018: 137). Para pekerja tersebut sering kali menerima upah rendah, kekerasan fisik dan verbal, panjangnya jam kerja, kondisi kerja yang buruk, dan penyitaan paspor dan upah oleh yang mempekerjakan mereka (Caballero–Anthony, 2017: 139). Lebih buruk lagi, pekerja migran yang tidak berdokumen sering menjadi subjek ancaman keamanan personal (*personal security*), seperti penculikan dan perdagangan manusia (Hugo, 2012: 404 dan Kaur, 2010: 16). Selain itu, banyak orang yang menstigmatisasi pekerja migran sebagai penjahat, pembawa penyakit, dan

ancaman bagi tenaga kerja lokal di negara penerima. Bahkan dalam beberapa kasus, mereka dipandang sebagai ancaman bagi keamanan nasional dan ketertiban sosial (Javadikouchaksaraei, 2018: 26 dan Kneebone, 2012: 6).

Dari kajian Hubungan Internasional, kondisi-kondisi yang dihadapi para pekerja migran tersebut dapat dianggap sebagai ketidakamanan individu atau kelompok, khususnya jika dilihat melalui kerangka keamanan manusia (*human security*). Konsep keamanan manusia melihat individu sebagai penerima semua masalah keamanan (Floyd, 2007: 40). Konsep ini mendukung gagasan keamanan fisik (*physical security*) dan juga akses ke kebebasan dasar (*fundamental freedoms*), kesejahteraan sosial, dan keamanan ekonomi setiap individu (UNOCHA, 2009). Dari segi akademis, sudah ada beberapa literatur yang mempertimbangkan topik ini, baik dalam konteks global seperti Estrada-Trank (2013), Purkayastha (2017), Vietti & Scribner (2013), maupun dalam konteks negara atau wilayah tertentu seperti Indonesia (Maksum, 2021), Amerika (Estrada-Tanck, 2015), Filipina (Jose, 2015), Asia Timur Laut (Nagy, 2013), Asia Timur (Akaha, 2009; Lagu, 2015 dan Song, 2015), dan Thailand (Voelkner, 2011).

Literatur-literatur tersebut menggunakan keamanan manusia sebagai kerangka konseptual untuk menganalisis tren migrasi atau sebagai strategi yang dapat digunakan untuk mempromosikan perlindungan migran. Namun, literatur terdahulu tersebut sebagian besar membahas isu migran secara umum dan tidak spesifik ke pekerja migran. Selain itu, kajian-kajian itu juga mencerminkan bahwa belum adanya konsensus terkait konsep keamanan manusia dan bagaimana penggunaannya dalam menganalisis ketidakamanan pekerja migran, khususnya dalam konteks kajian Hubungan Internasional. Hal ini diperkuat oleh studi Jose (2015) yang menyampaikan bahwa walaupun para akademisi telah menunjukkan manfaat keamanan manusia untuk migrasi, sebagian besar literatur yang ada berfokus pada potensinya dan tidak memiliki studi substantif tentang bagaimana sebenarnya keamanan manusia dipraktikkan di lapangan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa terlepas dari pentingnya dan kerawanan keamanan yang dihadapi oleh para pekerja migran, analisis mendalam tentang bagaimana penggunaan konsep keamanan manusia dalam melihat kondisi pekerja migran dan peran pemerintah atau aktor terkait lainnya dalam menangani masalah ini masih terbatas. Padahal, analisis tentang hal tersebut penting untuk dibahas, terutama karena individu atau kelompok individu tidak dalam posisi untuk memberikan

keamanannya sendiri, yang mana penyediaan keamanan manusia hanya dapat dijamin oleh entitas yang lebih besar seperti masyarakat, negara atau institusi global (Floyd, 2007: 40). Dengan demikian, pekerja migran membutuhkan entitas yang lebih besar seperti pemerintah untuk melindungi keamanan mereka.

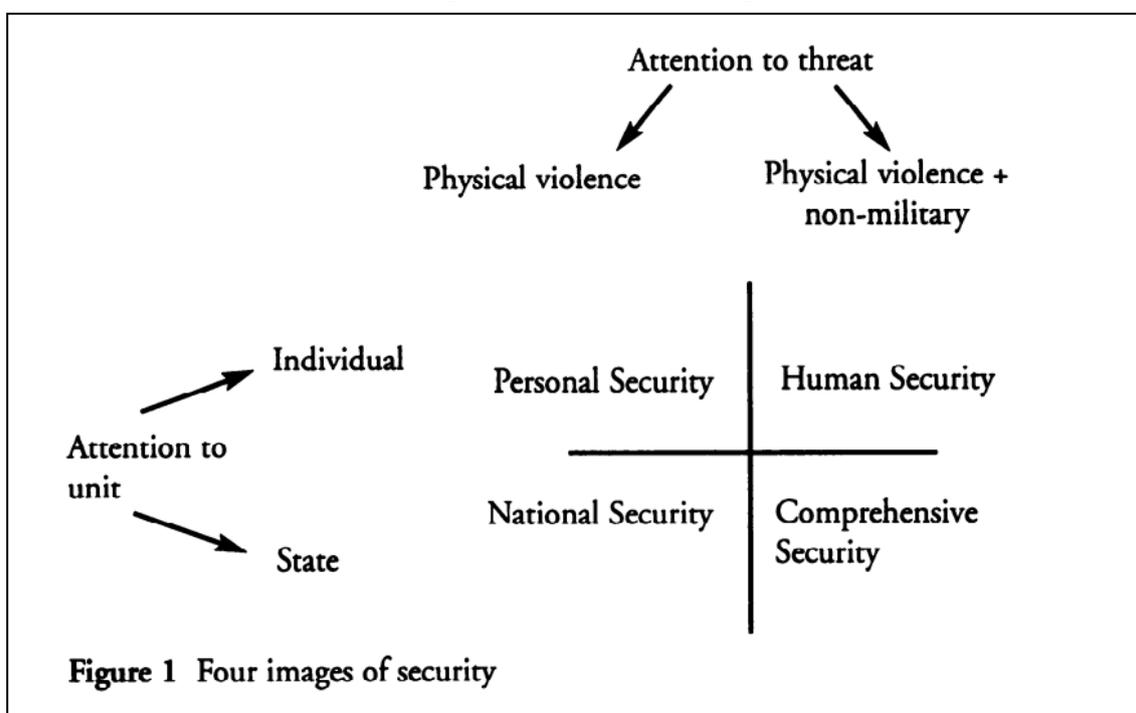
Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah kajian terdahulu dengan melakukan analisis mendalam tentang kondisi pekerja migran dan bagaimana upaya yang dilakukan oleh Indonesia dalam melindungi keamanan mereka dengan menggunakan kerangka konsep keamanan manusia. Pemilihan Indonesia sebagai objek penelitian dikarenakan penulis melihat Indonesia adalah salah satu negara di Asia Tenggara yang tampak lebih maju dalam mengatasi ketidakamanan tenaga kerja migrannya, tetapi kajian akademis terkait hal ini masih sangat terbatas. Penelitian ini berpendapat bahwa Indonesia adalah negara yang cukup vokal dalam menyuarakan perlindungan tenaga kerja migran di forum bilateral, multilateral, dan regional. Indonesia dipandang sebagai negara paling dominan yang melobi negara-negara anggota ASEAN untuk memiliki instrumen yang mengikat secara hukum terkait perlindungan hak asasi pekerja migran. Indonesia juga dianggap sebagai salah satu negara di kawasan yang dapat didekati oleh pemangku kepentingan lain terkait perlindungan tenaga kerja migran, termasuk organisasi masyarakat sipil (OMS), organisasi internasional, dan serikat pekerja (Sundrijo et al., 2021: 83-84). Hal ini berbanding terbalik dengan mayoritas AMS yang membatasi, mengabaikan, atau bahkan memusuhi keterlibatan dan intervensi politik OMS dalam masalah migrasi (Rother, 2018: 2 dan Sundrijo et al., 2021: 74).

Keamanan Manusia sebagai Kerangka Analisis

Selama Perang Dingin, kajian keamanan didominasi oleh dua asumsi utama, yaitu: ancaman keamanan suatu negara paling banyak muncul dari luar perbatasannya dan ancaman tersebut bersifat militeristik. Namun, setelah Perang Dingin, pendekatan baru terhadap keamanan bergeser, tidak hanya tentang negara, tetapi juga tentang orang dan masyarakat yang kemudian dikenal sebagai 'keamanan manusia' (Azca, 2006: 98). Acharya (2001) dalam tulisannya menekankan bagaimana konsep keamanan manusia berbeda dengan keamanan nasional maupun keamanan perorangan (*personal security*) dari sisi fokus keamanannya dan asal ancaman itu sendiri sebagaimana terlihat pada

Gambar 1. Ia juga berpendapat bahwa walaupun sama-sama berfokus terhadap keamanan individual, “*personal security*” terbatas pada ancaman kekerasan fisik saja, sedangkan keamanan manusia secara lebih luas mencakup ancaman non-militer (Acharya, 2001:453).

Gambar 1 – Empat Gambaran Konsep Keamanan



Sumber: Acharya (2001)

Konsep keamanan manusia menawarkan jalan keluar bagi mereka yang tertarik untuk bergerak menuju keamanan, yang mana konsep ini ditujukan untuk menyoroti ketidakamanan individu dan/atau kelompok individu, dan bukan pendekatan yang mengeksplorasi siapa yang dapat melakukan sekuritisasi, masalah apa, dalam kondisi apa, dan bagaimana dampaknya (Floyd, 2007: 39). Konsep keamanan manusia ini merupakan reaksi terhadap transformasi keamanan yang lebih menekankan pada isu-isu keamanan non-tradisional (Maksum, 2021: 8). Munculnya konsep ini umumnya terkait dengan Laporan Pembangunan Manusia tahun 1994 yang dikeluarkan oleh *United Nations Development Programme* (UNDP) (Azca, 2006: 98). UNDP menetapkan bahwa ada tiga komponen utama dari konsep keamanan manusia, yaitu: kebebasan dari rasa takut (*freedom from fear*), kebebasan dari kekurangan (*freedom from want*), dan hidup dengan bermartabat (*life with dignity*) (UNOCHA, 2009: 23). Namun, konsepsi

UNDP ini tidak lepas dari berbagai kritik dan perbedaan pandangan. Salah satu kritik utama terhadap konseptualisasi UNDP terkait keamanan manusia adalah definisinya dianggap terlalu luas (Acharya, 2001: 445). Terlebih lagi terdapat perbedaan pandangan dari “*West*” dan “*East*” terkait cakupan dari keamanan manusia ini (Acharya, 2001: 443, Song, 2015: 48-49). Sebagai contoh, negara Timur seperti Jepang melihat keamanan manusia secara komprehensif mencakup aspek sosial-ekonomi yang mencakup semua ancaman atas kelangsungan hidup manusia dan martabatnya. Sedangkan, Kanada yang termasuk negara “*West*” menekankan keamanan manusia pada kebebasan dari rasa takut dalam konflik bersenjata saja (Song, 2015: 49).

Namun, di sisi lain banyak pihak yang melihat bahwa pemaknaan yang luas atas keamanan manusia diperlukan dan diinginkan (Acharya, 2001: 445). Song (2015) melihat bahwa lensa keamanan manusia UNDP yang luas dapat memberikan jalan alternatif untuk menganalisis isu migrasi seperti motivasi para migran, kerentanan yang mereka hadapi dan/atau potensi ancaman yang mereka dapatkan di negara penerima. Maksum (2021) juga melihat konsep keamanan manusia menawarkan pendekatan yang lebih luas untuk memeriksa atau menganalisis masalah keamanan individu atau kelompok seperti yang dihadapi oleh pekerja migran dibandingkan dengan teori HI utama lainnya, terutama di era pasca Perang Dingin. Sehingga, Maksum menggunakan perspektif keamanan manusia untuk mengkaji situasi umum tentang *post-migrant workers* secara komprehensif (Maksum, 2021: 3).

Dalam mengatasi ketidakamanan individu seperti isu migrasi tersebut, dibutuhkan operasionalisasi konsep keamanan manusia yang berfokus pada upaya-upaya yang kolaboratif, responsif dan berkelanjutan. Menurut *United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs* (UNOCHA), kerangka kerja perlindungan dan pemberdayaan keamanan manusia dapat menggunakan pendekatan hibrida, yaitu gabungan dari prinsip-prinsip konsep keamanan manusia, termasuk: *people-centered*, multi-sektoral, komprehensif, spesifik pada konteks, dan berorientasi pada pencegahan. Kelima prinsip tersebut memiliki pendekatan (*approach*) keamanan manusia masing-masing yang mana harus diintegrasikan ke dalam rancangan program keamanan manusia (UNOCHA, 2009: 12).

Gambar 3– Prinsip dan Pendekatan Keamanan Manusia PBB

HS Principle	HS Approach
People-centered	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inclusive and participatory. ➤ Considers individuals and communities in defining their needs/vulnerabilities and in acting as active agents of change. ➤ Collectively determines which insecurities to address and identifies the available resources including local assets and indigenous coping mechanisms.
Multi-sectoral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Addresses multi-sectorality by promoting dialogue among key actors from different sectors/fields. ➤ Helps to ensure coherence and coordination across traditionally separate sectors/fields. ➤ Assesses positive and negative externalities of each response on the overall human security situation of the affected community(ies).
Comprehensive	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Holistic analysis: the seven security components of human security. ➤ Addresses the wide spectrum of threats, vulnerabilities and capacities. ➤ Analysis of actors and sectors not previously considered relevant to the success of a policy/programmme/project. ➤ Develop multi-sectoral/multi-actor responses.
Context-specific	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Requires in-depth analysis of the targeted situation. ➤ Focuses on a core set of freedoms and rights under threat in a given situation. ➤ Identifies the concrete needs of the affected community(ies) and enables the development of more appropriate solutions that are embedded in local realities, capacities and coping mechanisms. ➤ Takes into account local, national, regional and global dimensions and their impact on the targeted situation.
Prevention-oriented	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifies risks, threats and hazards, and addresses their root causes. ➤ Focuses on preventative responses through a protection and empowerment framework.

Sumber: UNOCHA (2009)

Dari berbagai penelitian terdahulu terkait keamanan manusia terdapat berbagai perbedaan pandangan terhadap cakupan dan batasan dari konsep keamanan manusia. Namun, apabila dikaitkan dengan isu migrasi dan/atau tenaga kerja migran, dari kajian-kajian tersebut maupun dari dokumen-dokumen PBB seperti UNOCHA (2009), terdapat dua poin utama yang perlu dianalisis. Pertama adalah bagaimana kondisi pekerja migran seperti apa saja kerentanan dan ancaman keamanan yang dihadapi oleh tenaga kerja migran Indonesia dan apakah akar penyebab dari ketidak amanan tersebut. Kedua adalah bagaimana tanggapan dan upaya pemerintah Indonesia sebagai aktor utama yang bertanggung jawab dalam mengatasi kerawanan keamanan pekerja migran dalam dimensi nasional dan internasional. Analisis ini termasuk siapa saja aktor yang terlibat dalam mekanisme penanggulangan, dan apakah ada partisipasi dan inklusivitas individu dan/atau masyarakat. Serta, apa tantangan dari setiap strategi yang telah dilakukan.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penulisan ini adalah metode kualitatif. Metode ini dipilih karena lebih menekankan pada pengumpulan dan analisis informasi dan data non-kuantifikasi atau non-numerik (Bryman, 2012: 380-408). Selanjutnya, dalam menganalisis upaya pemerintah Indonesia dalam melindungi dan memajukan perlindungan pekerja migran, kerangka konseptual yang akan digunakan adalah keamanan manusia. Sehingga, dalam konteks ini teknik penelitian yang diterapkan adalah deduktif. Berdasarkan Neuman (2014), teknik deduktif cocok untuk menerapkan konsep/teori pada suatu masalah dan bekerja menuju bukti empiris yang lebih konkret. Data empiris primer maupun sekunder akan dikumpulkan melalui *desk research*. Data primer yang digunakan adalah teks resmi pemerintah; sedangkan, data sekunder dikumpulkan dari literatur akademik, buku, laporan, dan sumber non-akademik seperti *website* organisasi dan laporan jurnalistik (berita *online*). Terakhir, data yang terkumpul direduksi dan ditriangulasi sesuai dengan fokus penelitian.

Pembahasan

Ketidakamanan Tenaga Kerja Migran Indonesia

Saat ini, Indonesia dianggap sebagai salah satu negara pengirim pekerja migran utama di Asia Tenggara karena arus emigrasi tenaga kerja migran lebih dominan daripada arus imigrasi (Kaur, 2010: 6-7). Menurut Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), jumlah pekerja migran Indonesia mencapai lebih dari 3,7 juta orang. Jumlah tersebut berlaku untuk pekerja legal atau terdokumentasi yang tersebar di 150 negara di seluruh dunia. Namun, menurut Bank Dunia, jumlahnya mencapai lebih dari 9 juta orang. Jumlah ini dianggap lebih akurat karena telah melalui penelitian ilmiah dan mencakup pekerja prosedural dan non-prosedural (Komisi I, 2022 dan Natalia, 2021).

Tingginya jumlah penduduk Indonesia yang bekerja di luar negeri disebabkan oleh potensi keuntungan ekonomi yang diperoleh para pekerja tersebut (Kontan.co.id, 2021). Selain itu, hal tersebut juga dipengaruhi oleh program pemerintah yang menjadikan migrasi tenaga kerja sebagai strategi mereka untuk mengatasi masalah pengangguran domestik dan untuk mendapatkan devisa (Elias, 2013: 398; Loveband, 2004: 337 dan Palmer, 2016: 49). Menurut Bank Indonesia (BI), devisa yang diperoleh

pemerintah Indonesia dari para pekerja migran mencapai sekitar US\$ 11,43 juta pada 2019 (Kontan.co.id, 2021). Tingginya devisa yang dibawa oleh para pekerja migran tersebut bahkan menyebabkan pemerintah menyebut mereka sebagai “pahlawan devisa” (Elias, 2013: 400 dan Loveband, 2004: 337).

Namun, terlepas dari keuntungan yang diperoleh dari migrasi tenaga kerja Indonesia, mereka terkadang mengalami ketidakamanan di negara penerima dan perlindungannya masih menjadi tantangan bagi pemerintah. Dalam kondisi tertentu, pergerakan tenaga kerja migran justru telah memperburuk kondisi tenaga kerja tersebut alih-alih membantu mereka mengentaskan kemiskinan dan keterbelakangan (Song, 2015: 46). Menurut *Database Crisis Center* BP2MI, ada lebih dari seribu pengaduan pekerja migran yang diterima BP2MI sebagaimana terlihat pada Gambar 3. Mayoritas keluhan tersebut disampaikan oleh pekerja yang bekerja di Malaysia, Taiwan, Arab Saudi, dan Hong Kong (BP2MI, 2022). Bahkan dalam beberapa kasus, pekerja migran Indonesia wanita yang kurang terampil memiliki peluang lebih tinggi untuk dicuci otak dan dieksploitasi sebagai teroris (Nuraniyah, 2018: 896-899).

Gambar 3 - Pengaduan Pekerja Migran Indonesia ke BP2MI 2022

Pengaduan PMI Tahun 2022 (s.d Juli)
 Berdasarkan Kategori Kasus

NO	KATEGORI KASUS	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUNI	JULI	TOTAL
1	PMI Ingin Dipulangkan	23	33	18	72	48	75	36	305
2	Penipuan peluang kerja	8	10	13	12	8	6	15	72
3	PMI gagal berangkat	32	13	22	11	6	8	15	107
4	Biaya penempatan melebihi struktur biaya	0	0	2	0	2	2	11	17
5	Gaji tidak dibayar	10	15	6	5	10	6	9	61
6	Sakit	9	6	7	4	8	8	8	50
7	Meninggal	2	4	1	3	5	5	7	27
8	Meninggal dunia di negara tujuan	12	13	16	12	5	11	7	76
9	Putus Hubungan Komunikasi	6	3	9	2	2	8	7	37
10	Perdagangan orang	5	5	7	4	3	6	5	35
11	Gagal Penempatan	0	0	0	1	1	1	4	7
12	Tindak kekerasan dari majikan	1	1	2	1	1	2	3	11
13	Utang piutang antara CPMI dan P3MI	1	0	1	0	3	2	3	10
14	Depresi/Sakit jiwa	0	4	1	2	1	0	2	10
15	Kecelakaan	0	14	1	0	0	2	2	19
16	Overstay	4	4	3	3	3	6	2	25
17	Penahanan paspor atau dokumen lainnya oleh P3MI	1	2	13	3	3	1	2	25
18	PMI tidak punya ongkos pulang	0	1	0	0	0	0	2	3
19	Beban kerja terlalu berat	0	1	0	2	1	3	1	8
20	Ilegal Rekrut calon PMI	11	2	38	30	0	14	1	96
21	Lainnya	53	16	19	13	32	27	21	181
TOTAL		178	147	179	180	142	193	163	1.182

*Periode data di tarik pada tanggal 01 Agustus 2022
 **Sumber Data: Database Crisis Center

Sumber: Data Pekerja Migran Indonesia Periode Juli 2022 (BP2MI, 2022)

Contoh lain bagaimana keamanan manusia pekerja migran Indonesia terancam di negara penerima ditemukan dalam studi Wahyono (2007) - yang menyebutkan bahwa Indonesia merupakan negara pengirim tenaga kerja utama ke Malaysia. Namun, banyak dari pekerja tersebut ilegal atau tidak berdokumen. Bahkan, diperkirakan sekitar 50 persen dari total pekerja migran di Malaysia adalah tidak berdokumen (Elias, 2013: 397). Banyak dari pekerja ilegal tersebut dibayar rendah atau dideportasi setelah mereka tidak lagi dibutuhkan oleh perusahaan Malaysia. Bahkan menurut KBRI Kuala Lumpur dalam Wahyono (2007), dari tahun 2003 hingga 2005, lebih dari seribu tenaga kerja yang dilaporkan tidak menerima gaji dari majikannya. Namun, tidak hanya tenaga kerja ilegal yang rentan terhadap eksploitasi, hal tersebut juga dialami oleh tenaga kerja legal. Secara umum, pekerja migran di Malaysia memiliki posisi tawar yang lemah sehingga menyebabkan mereka dianiaya oleh majikan dan/atau agen perekrutan. Perlakuan buruk yang harus dialami oleh para pekerja tersebut adalah termasuk kekerasan seksual dan fisik, kondisi perumahan yang buruk, penahanan paspor, serta bekerja tanpa peralatan keselamatan dan kesehatan yang memadai (Wahyono, 2007: 29-34).

Kasus penganiayaan dan kekerasan serupa lainnya juga ditemukan pada pekerja migran yang bekerja di negara penerima yang jauh dari Indonesia seperti Fiji dan Mesir. Di Fiji, para pengusaha di industri perikanan mengeksploitasi tenaga kerja migran Asia Tenggara, khususnya Indonesia untuk menjadi tenaga kerja paksa. Para pekerja paksa tersebut diancam oleh majikan mereka dan mengalami kondisi kerja dan hidup yang memprihatinkan. Tidak jarang para majikan menuntut para migran untuk bekerja secara berlebihan, menyita paspor pekerja dan melakukan pemaksaan berbasis utang. Terkait dengan pemaksaan berbasis utang, hal ini juga terjadi pada pembantu rumah tangga (PRT) Indonesia di Hong Kong. Sekitar sepertiga PRT adalah korban jeratan hutang, mereka harus menandatangani perjanjian hutang sebagai persyaratan pekerjaan mereka. Lebih buruk lagi, beberapa agen tenaga kerja bahkan dilaporkan menipu dan memaksa pekerja rumah tangga migran tersebut untuk melakukan hubungan seks komersial di Hong Kong (U.S. Department of State, 2021: 236-277).

Kerentanan penduduk Indonesia yang bekerja sebagai PRT juga dialami di negara penerima seperti Mesir. PRT asal Indonesia dan negara lainnya seperti Bangladesh, Ethiopia, Sudan, Nigeria, Filipina, dan Sri Lanka tidak tercakup dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pemerintah Mesir (U.S. Department of State, 2021: 221). Hal serupa

berlaku pula di Taiwan, yang mana pekerjaan sebagai PRT tidak dalam *Labour Standards Law* yang mengatur terkait asuransi dan peraturan terkait jam dan kondisi kerja. Ini terjadi karena para pekerja migran di posisi tersebut hanya dianggap sebagai pekerja kontrak (Loveband, 2004: 338). Sebagai dampaknya, pekerja migran berpeluang lebih besar untuk dieksploitasi dan menjadi pekerja paksa. Majikan tidak hanya memaksa mereka untuk bekerja lembur, tetapi juga menahan paspor dan upah mereka, membatasi akses mereka terhadap makanan dan perawatan medis. Bahkan, tak jarang pekerja migran menjadi subjek pelecehan seksual, fisik, dan psikologis. Selain itu dalam beberapa kasus, majikan mengeksploitasi pekerja migran dengan sengaja mengajukan klaim palsu tentang pencurian (U.S. Department of State, 2021: 221-222).

Terkadang, beberapa kasus ekstrem terkait pelecehan dan eksploitasi pekerja migran Indonesia ini sampai ke media massa dan menjadi berita utama surat kabar. Namun, periode pemberitaannya relatif singkat dan jarang sekali laporan tersebut mengarah pada peningkatan kesadaran dan dukungan untuk perlindungan pekerja migran yang lebih baik. Lebih seringnya pemerintah Indonesia menangani kasus tersebut hanya melalui kebijakan jangka pendek seperti memberlakukan moratorium perekrutan tenaga kerja migran Indonesia ke negara penerima (Amalia, 2020: 21). Hal ini menyebabkan adanya penekanan yang kuat pada bagaimana keamanan nasional gagal mengenali ketidakamanan yang dihadapi oleh individu-individu pekerja migran tersebut (Elias, 2013: 401).

Selanjutnya, ketidakamanan pekerja migran juga diperparah saat terjadi pandemi global seperti Covid-19, yang mana pekerja migran secara umum cenderung lebih rentan dibandingkan pekerja lokal (The World Bank, 2020: 4). Menurut Aswindo, Hanita dan Simon (2021), ada sekitar empat kerentanan yang dihadapi oleh pekerja migran Indonesia di negara penerima akibat Covid-19, yaitu: 1) kerentanan penurunan atau kehilangan pendapatan karena; 2) kerawanan kelaparan akibat pembatasan jam operasional, dan tingginya harga dan terbatasnya akses ke makanan; 3) kerentanan terhadap pelanggaran hak-hak pekerja yang mana dapat menyebabkan mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan dasarnya; dan 4) kerentanan tertular Covid-19 karena pekerja migran biasanya tinggal di tempat yang tidak memadai seperti sanitasi yang buruk, air bersih yang terbatas, dan ruang yang melebihi daya tampung tempat tinggal (Aswindo, Hanita, & Simon, 2021: 448-449).

Kerentanan terpapar Covid-19 juga tinggi jika para pekerja migran Indonesia seperti PRT atau pengasuh tinggal bersama majikan dalam satu rumah dan ada anggota keluarga yang terjangkit virus tersebut. Hal ini diperparah apabila para pekerja yang terpapar Covid-19 tidak diberikan jaminan kesehatan atau bantuan pembiayaan pengobatan oleh majikan mereka karena akan membuat para pekerja migran tersebut harus menanggung biayanya saat kondisi keuangan mereka pun terbatas atau tidak memadai (Anaf et al., 2022: 7). Di sisi lain, sistem pelayanan kesehatan yang disediakan oleh pemerintah Indonesia telah menutupi sebagian kebutuhan medis para pekerja migran yang menjadi korban. Namun, layanan ini hanya mencakup pekerja legal dan terdokumentasi; sementara banyak pekerja migran Indonesia tereksplotasi yang kembali dari luar negeri adalah tidak berdokumen (U.S. Department of State, 2021: 291).

Gambar 4 – Dimensi Keamanan Manusia PBB dan Sumber Ancamannya

Type of Security	Examples of Main Threats
Economic security	Persistent poverty, unemployment
Food security	Hunger, famine
Health security	Deadly infectious diseases, unsafe food, malnutrition, lack of access to basic health care
Environmental security	Environmental degradation, resource depletion, natural disasters, pollution
Personal security	Physical violence, crime, terrorism, domestic violence, child labor
Community security	Inter-ethnic, religious and other identity based tensions
Political security	Political repression, human rights abuses

Sumber: UNOCHA (2009)

Menurut UNOCHA (2009), ada tujuh dimensi keamanan manusia, yaitu keamanan ekonomi, keamanan pangan, keamanan kesehatan, keamanan lingkungan, keamanan pribadi, keamanan komunitas, dan keamanan politik – yang mana setiap dimensi ini memiliki sumber ancaman yang berbeda-beda sebagaimana terlihat pada Gambar 4. Merujuk dari hal tersebut, penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerja migran Indonesia di negara penerima terutama sangat berkaitan dengan tiga dimensi keamanan manusia, yaitu keamanan pribadi, keamanan politik, dan keamanan kesehatan. Pertama, dalam konteks keamanan pribadi, yang dibuktikan dengan pelecehan seksual, fisik dan mental yang dialami oleh para pekerja migran dari

majikan. Peluang tenaga kerja untuk diperdagangkan dan kerja paksa juga dapat dimasukkan sebagai ancaman terhadap dimensi keamanan pribadi ini.

Kedua, keamanan politik. Secara umum, keamanan politik terkait dengan perlindungan terhadap hak asasi manusia dan kebebasan dari tekanan politik (UNOCHA, 2009: 7). Dalam konteks ini, keamanan politik dapat mencakup hak-hak pekerja, yang mana dalam penelitian ini ditemukan banyak kasus pelanggaran hak-hak pekerja migran Indonesia seperti pemutusan kontrak kerja secara sepihak, kurang dibayar atau tidak dibayar, penahanan paspor, dan pelanggaran hak pekerja terkait lainnya. Ketiga, terkait dengan keamanan kesehatan. Sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini juga berhasil mengidentifikasi bahwa para pekerja migran terancam dari aspek kesehatannya. Ancaman terhadap dimensi kesehatan yang mereka terima, yaitu seperti kondisi perumahan yang buruk, peralatan keselamatan dan kesehatan kerja yang tidak memadai, dan kurangnya perawatan kesehatan dasar khususnya selama pandemi seperti Covid-19. Eksploitasi dan pelanggaran yang mereka terima di negara penerima terkadang membuat mereka tidak hanya menderita penyakit fisik, tetapi juga kematian dan depresi atau penyakit mental (BP2MI, 2022: 29).

Perlakuan yang diterima pekerja migran Indonesia terkait dengan pelanggaran hak-haknya diduga disebabkan oleh banyaknya permasalahan perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan (Wahyono, 2007: 29). Sebagian menganggap kebijakan migrasi secara umum sebagai sesuatu yang terfragmentasi, terbelakang dan tidak efektif (Sharom et al., 2018: 135). Misalnya menurut Wahyono (2007), negara-negara penerima seperti Malaysia tidak memiliki program perlindungan hukum bagi pekerja migran Indonesia karena tidak ada pemisahan hukum antara pekerja lokal Malaysia dan pekerja asing. Dengan demikian, hukum pekerjaan berlaku secara umum. Namun dalam praktiknya, hak-hak pekerja migran tidak sepenuhnya terlindungi karena banyak kasus di mana kebijakan dan hukum yang diterapkan dianggap sebagai standar ganda, diskriminatif, dan tidak konsisten (Wahyono, 2007: 30). Sementara di Mesir dan Taiwan, pekerja migran Indonesia yang bekerja sebagai PRT tidak tercakup dalam undang-undang ketenagakerjaan kedua negara tersebut. Yang mana menyebabkan lemahnya perlindungan terhadap mereka dan rentannya para pekerja tersebut untuk menjadi pekerja paksa (Loveband, 2004: 338 dan U.S. Department of State, 2021: 221).

Selain itu, lemahnya perlindungan pekerja migran juga dapat disebabkan oleh rendahnya jumlah ratifikasi standar internasional terkait perlindungan dan pengelolaan pekerja migran, baik oleh negara pengirim maupun penerima secara global. Contoh kecilnya adalah di kawasan Asia Tenggara, hanya Filipina yang meratifikasi Konvensi tentang Migrasi untuk Ketenagakerjaan (Konvensi 97) dan Pekerja Migran (Konvensi 143) (Sharom et al., 2018: 165). Selanjutnya, hanya Filipina dan Indonesia yang menandatangani dan meratifikasi Konvensi Internasional PBB tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (Allison-Reumann, 2017: 433). Kamboja dan Malaysia hanya menandatangani atau meratifikasi salah satu dari konvensi ini, sementara negara anggota ASEAN lainnya belum berkomitmen dalam salah satu diantara konvensi tersebut (Sharom et al., 2018: 137). Padahal, penting untuk memiliki standar bersama oleh negara-negara tersebut karena masalah tenaga kerja migran dan perlindungannya merupakan masalah transnasional yang melibatkan lebih dari satu negara.

Lebih lanjut, banyaknya kasus penganiayaan dan kekerasan terhadap pekerja migran asal Indonesia juga disebabkan oleh kelonggaran pemerintah terhadap majikan atau pemberi kerja migran di negara penerima. Sebagai contoh, di Taiwan pemerintah negara tersebut sudah memiliki ketentuan denda yang sangat tinggi bagi pemberi kerja pekerja migran ilegal, tetapi para pemberi pekerja tersebut tidak takut atas kebijakan tersebut. Praktik ini seolah-olah sudah menjadi “rahasia umum” ketika pemberi kerja dapat memanipulasi sistem yang ada (Loveband, 2004: 341). Contoh lainnya di Malaysia, banyak pemberi kerja lebih memilih untuk mempekerjakan pekerja migran ilegal di sektor konstruksi dan perkebunan. Hal ini terjadi karena pengusaha ingin mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan biaya yang serendah-rendahnya. Misalnya, pengusaha tersebut tidak memiliki kewajiban untuk mengeluarkan uang untuk mengajukan izin kerja legal dan asuransi kesehatan yang diperlukan bagi pekerja migran. Walaupun pelanggaran seperti itu terjadi, sebagian besar pengusaha tersebut tidak tersentuh hukum (Wahyono, 2007: 31).

Korupsi di kalangan pejabat juga terindikasi di berbagai negara penerima, yang berujung pada pencegahan penyidikan seperti pemaksaan dan perdagangan tenaga kerja migran (U.S. Department of State, 2021: 293). Lebih lanjut, sebagian lainnya berpendapat bahwa perlindungan pekerja migran yang buruk adalah sebagai

konsekuensi ketika pemerintah hanya mengutamakan keuntungan ekonomi sehingga mendorong mereka untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih murah (Purkayastha, 2017: 2). Selain itu, karena tingginya permintaan pekerja migran dengan biaya rendah di negara penerima dan adanya upaya perlindungan yang lebih baik dari negara pengirim seperti Indonesia dengan mencoba mengurangi tingkat migran ilegal, muncullah tantangan-tantangan lainnya. Contohnya adalah lembaga perekrutan di negara penerima seperti Malaysia justru terdorong untuk mengeksploitasi celah di aturan yang mengatur migrasi pekerja dengan mencoba mendatangkan pekerja Indonesia ke negara mereka dengan visa turis (Elias, 2013: 397).

Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Migran Indonesia

Indonesia telah melakukan berbagai upaya perlindungan dan pemajuan tenaga kerja migrannya di level domestik maupun internasional. Di tingkat domestik, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan banyak peraturan perundang-undangan terkait dengan pengelolaan dan perlindungan pekerja migran termasuk Undang-Undang (UU), Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, dan Peraturan Menteri. Misalnya UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2005 tentang Standar Akomodasi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Ini hanya beberapa peraturan atau regulasi di antara banyak peraturan lainnya yang mengatur proses migrasi baik itu pada tahapan sebelum penempatan/keberangkatan hingga fase pemulangan dan reintegrasi, termasuk perlindungannya.

Selanjutnya, pada umumnya pekerja migran Indonesia berada di bawah kewenangan Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Namun, dalam upaya meningkatkan kualitas penempatan dan keamanan pekerja migran, pemerintah membentuk beberapa lembaga seperti Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BKPTKI), Direktorat Jenderal Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN), dan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) yang sebelumnya bernama Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja

Indonesia (BNP2TKI). Secara lebih spesifik, BP2MI adalah lembaga yang bertindak sebagai badan yang membidangi pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan dan perlindungan pekerja migran Indonesia secara terpadu, yang tujuan utamanya adalah meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan para pekerja tersebut dan keluarganya, serta untuk meningkatkan tata pemerintahan yang baik (BP2MI, t.thn.). Salah satu cara BP2MI mengakomodir dan menjamin keselamatan para pekerja migrannya adalah melalui layanan pelaporan. Pekerja migran dapat menyampaikan keluhan dan/atau masalah yang mereka alami secara langsung ke BP2MI melalui berbagai media (BP2MI, 2022: 24).

Selanjutnya, pemerintah Indonesia menyadari bahwa ketidakamanan atau kerentanan banyak dihadapi oleh pekerja migran yang kurang terampil, maka pemerintah juga terus berupaya untuk meningkatkan jumlah penempatan pekerja migran Indonesia yang terampil dan profesional. Di sisi lain, ketidakamanan atau kerentanan banyak dihadapi oleh pekerja migran yang ilegal atau non-prosedural. Maka, melalui BP2MI dilakukan beberapa upaya untuk mengurangi atau mencegah pemberangkatan PMI ilegal tersebut, yaitu seperti: pembentukan Satgas Sikat Sindikat Pengiriman Ilegal PMI; penyusunan Standar Operasional Prosedur terkait pencegahan, pemberkasan dan pelaporan pengiriman PMI ilegal; pencegahan penempatan/pemberangkatan pekerja migran Indonesia yang ilegal di 12 lokasi yang tersebar di Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi, Cirebon, dan Garut; bekerja sama dengan pemangku kepentingan terkait seperti Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban dan beberapa upaya lainnya (BP2MI, 2021: 42).

Berdasarkan indikator kinerja BP2MI tahun 2020, melalui upaya-upaya ini Indonesia telah berhasil menurunkan jumlah kasus pekerja migran sebanyak 48,66% dan jumlah pencegahan keberangkatan pekerja ilegal sebanyak 541 orang dari target 3.000 orang (BP2MI, 2021: 36-37). Masih belum efektifnya upaya dalam mengurangi tingkat keberangkatan pekerja ilegal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti: sulitnya calon pekerjaan migran khususnya yang berasal dari pedesaan untuk mengetahui perbedaan antara perantara (broker) atau agen perekrutan yang formal/legal dengan yang ilegal; tingginya biaya dan banyaknya waktu dan dokumen yang diperlukan untuk bekerja dengan jalur formal; dan masih adanya beberapa oknum

pejabat pemerintah yang “nakal” demi mendapatkan uang dengan merekrut dan/atau memproses kebutuhan visa para calon migran tersebut (Silvey, 2007: 274).

Apabila upaya pengurangan tingkat keberangkatan pekerja migran ilegal berfokus pada kebijakan domestik, maka pemerintah Indonesia juga berupaya memberikan melindungi migran di luar negeri dengan bantuan Kementerian Luar Negeri (Kemlu) (BP2MI, 2021: 23). Sebagai contohnya, Kemlu melalui KBRI Kuwait telah menerbitkan buku saku mengenai kebijakan pekerja migran di Kuwait yang berisi informasi seperti kontrak kerja, gaji, jam kerja, dan informasi terkait hak pekerja migran lainnya. Tindakan ini merupakan bagian untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang prosedur hukum bekerja di luar negeri dan hak-hak pekerja migran. Dalam beberapa kasus, KBRI juga menyediakan tempat penampungan bagi korban pekerja migran secara kasus per kasus (U.S. Department of State, 2021: 291-292).

Pemerintah Indonesia juga telah menjalin kerjasama bilateral dengan negara lain untuk mengelola migrasi tenaga kerja. Misalnya, pemerintah telah mempertahankan dan/atau melanjutkan negosiasi nota kesepahaman atau *Memoranda of Understanding* (MOU) terkait migrasi tenaga kerja dan perlindungannya dengan beberapa negara di Asia-Pasifik dan Timur Tengah (U.S. Department of State, 2021: 292). Namun, beberapa pihak berpendapat bahwa MOU pada dasarnya bersifat politis dan tidak cukup kuat untuk melindungi pekerja migran dan hak-hak mereka karena sifatnya yang tidak mengikat secara hukum dan kurang mendetailnya informasi terkait tujuan, hak dan kewajiban dari masing-masing negara penandatanganan (Allison-Reumann, 2017: 434 dan Kneebone, 2012: 375). Ketiadaan skema pengawasan dalam MOU tentang perlindungan tenaga kerja migran juga masih membuat eksploitasi tenaga kerja dan kerja paksa tetap berlangsung (U.S. Department of State, 2021: 292). Misalnya, meski sudah ada MOU antara Indonesia dengan negara lain seperti Malaysia dan Arab Saudi, penyalahgunaan hak pekerja migran Indonesia masih menjadi tantangan. Di Malaysia, kasus pelanggaran pekerja migran Indonesia khususnya yang bekerja sebagai PRT cukup tinggi; dan di Arab Saudi, PRT Indonesia dieksekusi pada tahun 2011. Hal ini kemudian menunjukkan bagaimana pemenuhan perlindungan tenaga kerja migran yang tercantum dalam MOU tergantung pada kemauan dan rasa tanggung jawab masing-masing pihak (Kneebone, 2012: 375).

Di sisi lain, sebagai tanggapan atas kasus-kasus yang terjadi seperti di Malaysia dan Arab Saudi, pemerintah Indonesia menanggguhkan/melakukan embargo migrasi pekerja ke kedua negara tersebut (Kneebone, 2012: 375 dan Elias, 2013: 392). Sebagai contohnya, pada tahun 2009, Indonesia menerapkan embargo atau tenaga kerja domestik terhadap Malaysia. Kebijakan luar negeri yang diambil oleh Indonesia ini mendorong Malaysia berkomitmen untuk memperbaiki kondisi kerja para pekerja migran Indonesia secara keseluruhan dengan ditandatanganinya *Letter of Intent* pada tahun 2010 dan MoU baru pada tahun 2011. Berdasarkan Elias (2013), perkembangan kebijakan luar negeri Indonesia yang sudah mulai berfokus pada kebutuhan untuk lebih mengenali hak dan kepentingan pekerja migran ini menjadi signifikan karena berhasil mengungkap beberapa ketidakadilan yang dibangun dalam sistem migrasi. Namun, strategi yang dilakukan ini masih cukup terbatas dampaknya karena tidak secara mendasar menantang struktur hubungan reproduksi sosial yang menopang sistem migrasi (Elias, 2013: 393).

Dalam konteks keamanan manusia, pemaparan singkat di atas tersebut menunjukkan bahwa pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai pendekatan keamanan manusia terhadap isu pekerja migran Indonesia. Apabila dilihat pada Gambar 3, pendekatan keamanan manusia PBB dari masing-masing prinsip cukup tumpang tindih, tetapi secara umum upaya Indonesia yang telah dijelaskan sebelumnya mencerminkan implementasi empat dari lima prinsip keamanan manusia, yaitu: *multi-sectoral*, *comprehensive*, *context-specific*, dan *prevention-oriented*. Namun, masih terdapat beberapa tantangan terhadap masing-masing strategi yang dilakukan khususnya terkait dengan pemantauan terhadap implementasi dan praktik kebijakan perlindungan pekerja migran yang masih belum memadai. Beberapa berpendapat bahwa pemerintah dianggap tidak memprioritaskan staf dan pendanaan yang cukup untuk pemantauan yang efektif (U.S. Department of State, 2021: 288-289). Contohnya adalah terlepas dari berbagai upaya BP2MI sebagai salah satu pihak utama yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab melindungi pekerja migran yang telah dijelaskan sebelumnya, jumlah keberangkatan pekerja migran ilegal yang mana memiliki kerentanan terhadap ketidakamanan yang lebih tinggi masih jauh dari target capaian. Per 2020, BP2MI menargetkan jumlah pencegahan keberangkatan pekerja migran ilegal Indonesia adalah sebanyak 3.000 orang, tetapi capaiannya hanya sejumlah 541 orang (BP2MI, 2021: 36).

Hasil yang kurang maksimal ini salah satunya mungkin disebabkan oleh terbatasnya lokasi pencegahan penempatan pekerja migran Indonesia yang hanya berfokus di 12 lokasi yang kebanyakan hanya di daerah DKI Jakarta, Banten dan Jawa Barat. Padahal, banyak daerah lain yang rawan seperti pengiriman tenaga kerja ilegal seperti Yogyakarta (Pemerintah Kabupaten Bantul, 2015), Kalimantan Timur (Tempo.co, 2009), Pulau Sebatik (bisnis.com, 2015), dan lainnya. Selanjutnya, pekerja migran Indonesia rentan menjadi korban perdagangan manusia karena prosedur untuk mengidentifikasi korban masih belum kuat dan sistematis. Hal ini menyebabkan identifikasi korban secara keseluruhan menjadi terhambat. Koordinasi antara satgas nasional dengan mitranya, baik di tingkat provinsi dan/atau daerah, juga dinilai belum dapat mencerminkan implementasi kebijakan pemerintah pusat (U.S. Department of State, 2021: 289).

Tantangan terhadap keselarasan antara aturan dan implementasinya, serta keterbatasan staf dan pendanaan ini pun sudah diakui oleh Indonesia. Dalam Laporan Kinerja BP2MI tahun 2020, disebutkan beberapa contoh permasalahan yang kerap dihadapi. Sebagai contoh, dalam laporan tersebut disebutkan bahwa BP2MI tidak dapat melakukan perlindungan pekerja migran di negara penerima secara langsung, hal ini harus melalui koordinasi dengan Kemlu dan Perwakilan Republik Indonesia di negara tersebut. Hingga saat ini, BP2MI hanya memiliki 1 perwakilan petugas BP2MI di luar negeri, yaitu di Kantor Dagang dan Ekonomi (KDEI) Taipei. Selain itu, karena adanya perubahan yang fundamental dalam pengelolaan pekerja migran sesuai UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, sinergi antara pemangku kepentingan masih belum maksimal. Hal ini disebabkan karena adanya perubahan tanggung jawab dan kewenangan dari pihak swasta ke pemerintah, pemerintah pusat ke pemerintah daerah, dan dari kementerian di bidang ketenagakerjaan ke BP2MI (BP2MI, 2021: 7).

Kemudian, pemerintah Indonesia juga terus berupaya melalui kerjasama di tingkat regional. Indonesia bekerja sama dengan negara-negara anggota ASEAN (selanjutnya disebut ASEAN Member States atau AMS) untuk mengatasi dan memajukan perlindungan hak-hak pekerja migran dan isu-isu terkait. Beberapa upaya yang telah dilakukan adalah melalui penerbitan beberapa deklarasi, rencana aksi, dan kerjasama antara negara dan pemangku kepentingan lainnya. Salah satu contohnya adalah melalui

program Masyarakat Ekonomi ASEAN yang berusaha memfasilitasi mobilitas pekerja. Namun, peraturan tersebut tidak mencakup semua jenis pekerjaan karena hanya mencakup sekitar lima persen dari pekerjaan di kawasan, termasuk beberapa profesi terampil seperti dokter, perawat, akuntan, arsitek, dokter gigi, insinyur, dan profesional pariwisata (Javadikouchaksaraei, 2018: 14-16; The World Bank, 2017). Akibatnya, kondisi ini menciptakan 'hierarki hak' dalam perlindungan pekerja migran. Pekerja terampil dan terdokumentasi yang dianggap memberikan nilai ekonomi lebih kepada pemerintah seakan mendapatkan perlindungan yang lebih baik dari pada tenaga kerja yang berada di bawah piramida (Nah, 2012: 488-489).

Upaya lain yang dilakukan Indonesia dan AMS lainnya adalah berupa penandatanganan sejumlah kesepakatan atau deklarasi. Misalnya, Deklarasi ASEAN tentang Kejahatan Transnasional pada tahun 1997, melalui deklarasi ini, AMS berkomitmen untuk memerangi perdagangan manusia dan imigrasi ilegal. Kemudian deklarasi ini disusul dengan *Action Plan on Immigration Matters* tahun 1999. Kemudian ada *Bangkok Declaration on Irregular Migration* antara AMS dengan negara lain seperti Australia, Bangladesh, Cina, Jepang, Republik Korea, Selandia Baru, Papua Niugini, Sri Lanka, dan Hong Kong. Deklarasi ini merupakan itikad baik dan komitmen negara-negara terkait untuk menangani masalah migrasi, khususnya migrasi ilegal. Kesepakatan lainnya adalah *Vientiane Action Program (VAP)* yang ditandatangani pada tahun 2004. Melalui VAP, para pemimpin AMS berkomitmen untuk mengembangkan instrumen regional tentang perlindungan dan pemajuan hak-hak pekerja migran (Human Right in ASEAN, t.thn.).

Menyusul VAP, ditandatangani juga Deklarasi Perlindungan dan Promosi Hak-hak Pekerja Migran (Deklarasi Cebu) pada KTT ASEAN ke-12 pada tahun 2007. Deklarasi Cebu dianggap sebagai batu loncatan penting yang mewakili komitmen AMS untuk melindungi pekerja migran. Deklarasi Cebu memiliki tiga tema utama mengenai kewajiban dan komitmennya, yaitu perlindungan pekerja migran dari eksploitasi, diskriminasi dan kekerasan; tata kelola migrasi tenaga kerja; dan pemberantasan perdagangan orang (Dokumen ACMW, t.thn). Deklarasi Cebu ini kemudian menjadi latar belakang dibentuknya agenda *multi-stakeholder* tahunan yang disebut *ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML)* sejak tahun 2008 dan juga lahir dan ditandatanganinya instrumen regional yang disebut *ASEAN Consensus on the Protection*

and Promotion of the Rights of Migrant Workers (Konsensus ASEAN) tahun 2017. Pentingnya perlindungan dan pemajuan hak-hak pekerja migran juga ditegaskan kembali dalam Cetak Biru Komunitas Sosial Budaya ASEAN 2009 (Human Right in ASEAN, t.thn.).

Terkait dengan AFML, mekanisme partisipasi cukup unik karena memfasilitasi partisipasi yang lebih besar dari aktor lain selain pemerintah nasional. Organisasi internasional seperti ILO, *International Organization of Migration* (IOM), *UN Women*, bersama dengan pemangku kepentingan lainnya seperti organisasi masyarakat sipil (OMS) nasional dan regional, organisasi pengusaha dan pekerja nasional dan regional, Sekretariat ASEAN dan beberapa pengamat bekerja sama dengan negara anggota ASEAN melalui AFML. AFML memungkinkan para pemangku kepentingan tersebut dapat berdiskusi dan berbagi praktik dan pengalaman terbaik mereka, serta mencari jawaban atas isu-isu yang berkaitan dengan perlindungan pekerja migran (ILO, 2019: 1-3). Meskipun aktor dominan dalam isu atau perlindungan hak-hak pekerja migran adalah pemerintah, mekanisme AFML membawa partisipasi yang lebih besar dari aktor-aktor terkait lainnya.

Selain acara utama AFML, ada forum lain yang memfasilitasi kerjasama yang lebih besar antara pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya terutama OMS di tingkat nasional (ILO, 2019: 5). Sebagai contoh, Pertemuan Persiapan Tripartit-Plus Nasional Indonesia AFML ke-10 telah dilakukan di Jakarta pada Oktober 2017. Perwakilan pemerintah antara lain Kemlu, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, BNP2TKI, dan Kementerian Tenaga Kerja menghadiri pertemuan ini, bersama dengan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia), Serikat Pekerja, dan OMS. Dalam pertemuan ini, para pemangku kepentingan membahas bagaimana implementasi AFML ke-9 dan membahas tentang rekomendasi apa yang akan diberikan oleh delegasi Indonesia pada AFML ke-10 yang akan dilakukan di Filipina pada bulan yang sama (Sarah, 2007).

Dalam konteks AFML dan forum tambahannya, pemerintah Indonesia dianggap dapat didekati atau “*approachable*” oleh pemangku kepentingan lain terkait perlindungan tenaga kerja migran, termasuk oleh OMS dan serikat pekerja (Sundrijo et al., 2021: 83-84). Sementara sebagian besar AMS membatasi, mengabaikan, atau bahkan memusuhi keterlibatan dan intervensi politik OMS dalam masalah migrasi

(Rother, 2018: 2 dan Sundrijo et al., 2021: 83-84). Dalam konteks ini, menunjukkan bagaimana Indonesia berusaha memenuhi dan memajukan prinsip dan pendekatan yang berpusat pada rakyat dan multi-sektoral sebagaimana tertuang dalam buku UNOCHA, “*Human Security in Theory and Practice*”.

Selain itu, AFML juga menyoroti pendekatan komprehensif UNOCHA terhadap respons multi-sektor dan/atau multi-aktor. Penyelenggaraan AFML, Pertemuan Persiapan *Tripartit-Plus* Nasional dan forum terkait lainnya tidak terlepas dari bantuan dan dana dari ILO dan mitranya. AFML diselenggarakan oleh AMS yang menjabat sebagai ketua ASEAN dan ACMW pada tahun tertentu, bersama dengan Sekretariat ASEAN dan ILO, khususnya melalui program *ILO Triangle in ASEAN*. *ILO Triangle in ASEAN* adalah kemitraan antara ILO dan *Australian Department of Foreign Affairs and Trade* (DFAT) dan *Global Affairs Canada* (GAC) (ILO, 2019:3). Sebelum menjadi *ILO Triangle in ASEAN*, ILO pertama kali memprakarsai proyek *ASEAN Triangle* pada tahun 2012, pada AFML kelima. Proyek ini didanai oleh *Canadian International Development Agency* (CIDA) dari tahun 2012 hingga 2016, dengan tujuan untuk mengurangi eksploitasi dan meningkatkan perlindungan pekerja migran di ASEAN (ILO, 2014). Hal ini mencerminkan bagaimana isu tenaga kerja migran dan perlindungannya tidak hanya menjadi masalah bagi Indonesia dan negara-negara terkait khususnya AMS, tetapi juga menjadi perhatian masyarakat internasional.

Singkatnya, AFML dan forum terkaitnya telah memungkinkan kolaborasi dan partisipasi yang lebih besar dari berbagai pemangku kepentingan, aktor negara dan non-negara. Namun, implementasi dari output tersebut masih menjadi tantangan bagi Indonesia dan AMS lainnya. Keluaran AFML yang disebut sebagai “rekomendasi” tidak mengikat secara hukum. Hasil serupa juga diterapkan dalam dokumen Konsensus ASEAN (ILO, 2014). Konsensus ASEAN merupakan instrumen yang membutuhkan waktu satu dekade untuk diselesaikan, yang menguraikan hak-hak pekerja migran dan keluarganya dan memperluas kewajiban setiap AMS. Berlarut-larutnya pembahasan dokumen ini disebabkan karena adanya perbedaan kepentingan dan pendapat mengenai isi dan sifat hukum dari dokumen ini. Indonesia dan Filipina merupakan dua negara yang mendukung instrumen yang mengikat secara hukum, sedangkan negara lain lebih memilih dokumen yang tidak mengikat secara hukum (Bal & Gerard, 2018: 3). Menurut Sundrinjo et al. (2021), Indonesia merupakan negara yang paling aktif melobi AMS,

baik secara bilateral maupun multilateral, untuk mencapai tingkat konsensus yang maksimal. Hal ini dilakukan Indonesia untuk mencapai hasil yang dapat memajukan kepentingan bersama yang tidak bertentangan dengan kepentingan Indonesia dalam melindungi pekerja migrannya.

Namun, terlepas dari upaya yang dilakukan oleh Indonesia, sifat Konsensus ASEAN tidak mengikat secara hukum, yang berarti pelaksanaan dokumen ini tunduk pada undang-undang nasional masing-masing AMS dan dokumen tersebut tidak memiliki kekuatan untuk memaksa ASEAN dan AMS untuk melaksanakan perlindungan pekerja migran sesuai dengan yang tercantum dalam dokumennya. Padahal, dokumen yang mengikat secara hukum dipandang sebagai strategi utama untuk memastikan komitmen penuh AMS terhadap perlindungan hak pekerja migran yang lebih baik (HRWG, 2018: 12). Dalam konteks ini, output dari AFML dan Konsensus ASEAN menegaskan bagaimana konsensus regional di antara AMS condong ke arah kesepakatan yang secara hukum tidak mengikat, sama dengan sebagian besar dokumen ASEAN lainnya (Sundrijo et.al, 2021: 89).

Dari pembahasan dalam penelitian ini terkait dengan dengan isu pekerja migran Indonesia ini, dapat dilihat bahwa terlepas dari berbagai manfaat yang dihasilkan atas pergerakan tenaga kerja Indonesia ke negara lain, dapat dilihat bahwa pekerja tersebut masih menjadi korban ketidakamanan dari berbagai dimensi keamanan manusia khususnya yang berkaitan dengan keamanan kesehatan, personal, dan politik. Dalam konteks ini, peran pemerintah sangat diperlukan untuk memastikan pekerja migran mendapatkan haknya untuk terlindungi dari segala bentuk ancaman terhadap diri dan keberlangsungan hidupnya. Negara atau pemerintah bukanlah satu-satunya aktor dalam sistem internasional atau agenda keamanan manusia, tetapi negara tetaplah aktor yang memainkan perang yang paling dominan dan memiliki tanggung jawab utama untuk melindungi dan menjamin keamanan warga negara dan penduduk di dalam batas wilayah mereka (Akaha, 2009: 30; Maksum, 2021: 8 dan Song, 2015: 45).

Untuk menaggulangi ketidakamanan yang dihadapi para pekerja migrannya, pemerintah Indonesia telah berupaya dengan menerapkan berbagai strategi di tingkat nasional maupun internasional seperti kerja sama bilateral, multilateral dan regional. Indonesia juga telah bekerja sama dengan berbagai pihak, yaitu seperti: pemerintah negara lain, organisasi internasional, OMS, dan pihak lainnya. Selain itu Indonesia juga

telah berupaya mendorong adanya perubahan dalam praktik kerjasama migrasi negara ASEAN, yang mana Indonesia mendorong adanya perjanjian yang mengikat secara hukum sehingga tidak hanya *morally-binding* saja. Berbagai strategi tersebut mencerminkan bahwa pemerintah Indonesia telah berupaya menerapkan pendekatan hibrida yang menggabungkan semua prinsip-prinsip konsep keamanan manusia PBB sebagai mana tertuang dalam UNOCHA (2009), yaitu: *people-centered*, multi-sektoral, komprehensif, spesifik pada konteks, dan berorientasi pada pencegahan.

Lebih lanjut, hal yang menarik dan membuat Indonesia menonjol dalam pemajuan keamanan manusia para pekerja migran dibandingkan negara tetangganya di kawasan Asia Tenggara adalah terkait satu prinsip keamanan manusia, yaitu *people-centered*. Indonesia mengundang inklusivitas yang lebih besar dari OMS nasional dan regional – yang mana kelompok atau aktor ini dalam studi HI maupun secara spesifik dalam konteks kerangka kerjasama migrasi ASEAN cukup termarginalkan. Penulis menilai bahwa strategi ini perlu untuk diteruskan oleh pemerintah Indonesia agar menjadi contoh yang baik sehingga dengan berjalannya waktu sekiranya dapat mempengaruhi AMS lainnya secara positif. Hal ini karena pemajuan keamanan manusia di kawasan bergantung pada bagaimana interaksi keamanan manusia sebagai norma berdampak pada kepercayaan dan praktik yang ada tentang keamanan di suatu kawasan. Penerimaan dan pelembagaan norma-norma yang muncul sangat tergantung pada bagaimana mereka beresonansi dengan norma dan identitas sosial yang ada (Acharya, 2001: 451).

Namun, sebagaimana diidentifikasi dalam penelitian ini juga, upaya-upaya perlindungan pekerja migran dan haknya tidak lepas dari berbagai keterbatasan dan tantangan yang dihadapi oleh pemerintah Indonesia. Tantangan-tantangan terhadap keamanan manusia para pekerja migran Indonesia ini perlu diatasi secara kolektif, baik di tingkat nasional maupun Internasional. Hal ini karena tantangan terhadap suatu gagasan keamanan manusia perlu dipahami dan direkonsiliasi melalui jalur nasional dan regional di suatu wilayah guna memajukan keamanan manusia di isu tertentu (Acharya, 2001: 443). Secara umum, negara harus lebih memajukan keamanan manusia karena hal tersebut tidak hanya akan memberikan perlindungan yang lebih baik kepada pekerja migran dan haknya, tetapi juga kepada semua golongan masyarakat. Hal ini karena keamanan manusia melindungi keberadaan seluruh kelompok sosial, baik itu anak-anak,

warga sipil di zona perang, etnis minoritas dan lainnya dari persekusi dan kekerasan (Acharya, 2001: 449-450).

Simpulan

Penelitian ini menggunakan kerangka keamanan manusia yang berfokus pada perlindungan individu dan/atau masyarakat untuk menganalisis keadaan pekerja migran Indonesia dan bagaimana langkah-langkah yang diambil oleh pemerintah dalam menangani masalah pekerja migrannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja migran Indonesia masih menghadapi berbagai ancaman dan/atau ketidakamanan, khususnya tiga dari lima dimensi keamanan manusia, yaitu: personal, kesehatan, dan politik. Padahal, setiap individu berhak untuk bebas dari segala ancaman seperti rasa takut dan kekurangan, serta kehidupan yang bermartabat, sebagaimana ditegaskan dalam konsep keamanan manusia. Ketidakamanan yang dialami oleh pekerja migran ini disebabkan oleh berbagai faktor, baik itu faktor internal di Indonesia maupun faktor eksternal di negara penerima. Namun, pemerintah Indonesia telah menunjukkan mekanisme pencegahan dan penanggulangan yang hibrida di tingkat nasional dan internasional; yang mana upaya pemerintah ini telah mencerminkan integrasi pendekatan atas kelima prinsip keamanan manusia PBB dalam strategi mereka.

Meskipun demikian, terlepas dari berbagai upaya yang dilakukan oleh Indonesia, masih terdapat berbagai tantangan yang perlu diatasi oleh pemerintah dan pemangku kepentingan terkait lainnya di isu migrasi tenaga kerja dan perlindungannya. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia perlu melanjutkan upayanya dalam memberikan perlindungan yang lebih baik terhadap tenaga kerja migrannya. Pemerintah Indonesia harus terus berupaya mengurangi dan memberantas keberangkatan pekerja migran ilegal/tidak berdokumen dan keterampilan rendah karena mereka cenderung lebih rentan terhadap pelecehan, perdagangan manusia, dan/atau kerja paksa. Penulis juga mendorong Indonesia dan negara-negara lain untuk meratifikasi konvensi atau instrumen terkait dengan pengelolaan tenaga kerja dan perlindungan hak pekerja migran sehingga semua pihak terkait memiliki pemahaman dan komitmen bersama. Selanjutnya, penting juga bagi negara pengirim dan penerima untuk memastikan penerapan dan praktik yang tepat dari peraturan dan pengaturan yang ada untuk menjamin keamanan dan pemenuhan hak-hak pekerja migran. Dalam konteks ini,

pemerintah Indonesia harus berupaya untuk melobi negara-negara penerima agar memberikan kepastian hukum yang lebih baik bagi para pekerja migran Indonesia, khususnya negara penerima yang masih dianggap longgar akan perlindungan pekerja migran atau bahkan yang belum mencakupkan pekerja migran dengan posisi tertentu seperti pekerja domestik di dalam undang-undang ketenagakerjaan mereka.

Penemuan penelitian berkontribusi secara positif dalam menggunakan konsep keamanan manusia sebagai kerangka analisis dalam melihat isu keamanan non-tradisional seperti migrasi tenaga kerja dan perlindungan atas haknya. Hal ini tidak hanya memperjelas apa saja ketidakamanan manusia yang dialami oleh individu atau suatu kelompok seperti pekerja migran di era globalisasi seperti saat ini, namun juga dapat menganalisis secara lebih detail peran pemerintah sebagai aktor utama dalam studi HI dalam menangani isu ini. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan pembelajaran dan acuan pembentukan kebijakan dan/atau strategi terkait migrasi tenaga kerja karena telah dipaparkan berbagai upaya dan tantangannya. Secara akademis, penulis mengundang peneliti lainnya untuk menganalisis isu pekerja migran dari sudut pandang keamanan manusia di negara anggota ASEAN maupun negara lainnya agar mendapatkan pandangan holistik tentang tren migrasi pekerja migran internasional dan bagaimana perlindungannya yang masih cukup terbatas dan terfragmentasi.

Daftar Pustaka

- Acharya, A. (2001). Human Security: East versus West. *International Journal*, Vol. 56, No. 3, 442-460.
- Akaha, T. (2009). Human Security in East Asia: Embracing Global Norms through Regional Cooperation in Human Trafficking, Labour Migration, and HIV/AIDS. *Journal of Human Security* 5(2), 11-34.
- Allison-Reumann, L. (2017). Integrating ASEAN in Labor Migration Policy: From Disjointed to Complementary Actor. *Asian Politics & Policy*, Vol. 9, No. 3, 427–441.
- Amalia, E. (2020). Sustaining transnational activism between Indonesia and Hong Kong. *Asian and Pacific Migration Journal*, 29(1), 12-29.
- Anaf, A., Ibnui, F., Romdiati, H., & Noveria, M. (2022). Indonesian Migrant Workers: The Migration Process and Vulnerability to COVID-19. *Journal of Environmental and Public Health*, 1-12.
- Aswindo, M., Hanita, M., & Simon, A. J. (2021). Kerentanan dan Ketahanan Pekerja Migran Indonesia Di Malaysia Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia*, 9(1), 442-452.

- Azca, M. N. (2006). A Tale of Two Troubled Areas: Forced Migration, Social Violence and Societal (In)Security in Indonesia. *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol. 15, No. 1, 93-114.
- Bal, C. S., & Gerard, K. (2018). ASEAN's Governance of Migrant Worker Rights. *Third World Quarterly*, 39(4), 799-819.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods 4th Edition*. New York: Oxford University Press Inc.,.
- Caballero–Anthony, M. (2017). From Comprehensive Security to Regional Resilience: Coping with Nontraditional Security Challenges. In A. Baviera, & L. Maramis, ASEAN @ 50 Volume 4: Building ASEAN Community: Political-Security and Socio-cultural Reflections (pp. 123-145). Economic Research Institute for ASEAN and East Asia (ERIA). diambil dari: https://www.eria.org/ASEAN_at_50_4A.7_Caballero-Anthony_final.pdf
- Ditpolkom Bappenas. (2015). *Pengembangan Konsep Indeks Keamanan Manusia Indonesia 2015*. Diambil dari [http://ditpolkom.bappenas.go.id/basedir/Kajian%20Ditpolkom/4\)%20Kajian%20Tahun%202015/Indeks%20Keamanan/Final%20Laporan%20IKMI.pdf](http://ditpolkom.bappenas.go.id/basedir/Kajian%20Ditpolkom/4)%20Kajian%20Tahun%202015/Indeks%20Keamanan/Final%20Laporan%20IKMI.pdf)
- Elias, J. (2013). Foreign Policy and the Domestic Worker. *International Feminist Journal of Politics*, 15(3), 391-410.
- Floyd, R. (2007). Human Security and the Copenhagen School's Securitization Approach: Conceptualizing Human Security as a Securitizing Move. *Human Security Journal* Vol. 5, 38-49.
- Geiger, A. Y. (2015). Regional Frameworks for Managing Migration and the Role of Civil Society Organizations. Dalam M. Caballero-Anthony, & T. Menu, Asia on the Move: Regional Migration and the Role of Civil Society (pp. 183-201). Japan Center for International Exchange (JCIE). diambil dari https://www.jcie.org/wp-content/uploads/2021/07/AsiaMove-10_frameworks.pdf
- HRWG. (2018). *Migrant Workers' Rights in ASEAN Region: A Baseline Study*. Jakarta: Human Right Working Group (HRWG).
- Hugo, G. (2012). International Labour Migration and Migration Policies in Southeast Asia. *Asian Journal of Social Science* 40, 392-418.
- Human Right in ASEAN. (t.thn.). *ASEAN Committee on Migrant Workers*. Diambil dari <https://humanrightsinasean.info/mechanism/asean-committee-on-migrant-workers/>
- ILO. (2014). *Project fact sheet: Tripartite Action for the Protection of the Rights of Migrant Workers in the ASEAN Region (ASEAN Triangle Project)*. Diambil dari https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_184959/lang--en/index.htm
- ILO. (2015b). *Analytical report on the international labour migration statistics database in ASEAN: improving data collection*. Bangkok: International Labour Organization (ILO). Diambil dari https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_431613.pdf
- ILO. (2015a). *ILO global estimates on migrant workers: results and methodology*. Geneva: International Labour Organization (ILO). Diambil dari https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
- ILO. (2019). *The ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML): Background information booklet* 4th Ed. Geneva: International Labour Organization (ILO).

- Javadikouchaksaraei, M. (2018). Comparative Analysis of Migrant Worker Policy in Asian Countries. *Social Sciences and Education Research Review*, 5(1), 6-39.
- Kaur, A. (2010). Labour Migration in Southeast Asia: Migration Policies, Labour Exploitation and Regulation. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 15(1), 6-19.
- Kneebone, S. (2012). Introduction Migrant Workers Between States: In Search of Exit and Integration Strategies in South East Asia. *Asian Journal of Social Science*, Vol. 40, 367-391.
- Komisi I. (2022, May 31). *Sukamta Dorong Pemerintah Agar Tingkatkan SDM TKI yang Dikirim*. Diambil dari <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/39067/t/Sukamta+Dorong+Pemerintah+Agar+Tingkatkan+SDM+TKI+yang+Dikirim>
- Loveband, A. (2004). Positioning the Product: Indonesian Migrant Women Workers in Taiwan. *Journal of Contemporary Asia*, 336-348.
- Maksum, A. (2021). Indonesian post-migrant workers: A challenging problem for human security. *Social Sciences & Humanities Open* 4, 1-10.
- Nah, A. M. (2012). Globalisation, Sovereignty and Immigration Control: The Hierarchy of Rights for Migrant Workers in Malaysia. *Asian Journal of Social Science* 40, 486-508.
- Natalia, M. (2021, March 10). *Ada 9 Juta Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri, 7 Negara Ini Mendominasi Tujuan*. Diambil dari <https://ekbis.sindonews.com/read/359788/34/ada-9-juta-pekerja-migran-indonesia-di-luar-negeri-7-negara-ini-mendominasi-tujuan-1615312987>
- Nuraniyah, N. (2018). Not Just Brainwashed: Understanding the Radicalization of Indonesian Female Supporters of the Islamic State. *Terrorism and Political Violence*, 30(6), 890-910.
- Palmer, W. (2016). *Indonesia's Overseas Labour Migration Programme, 1969-2010*. Laiden: Brill.
- Purkayastha, B. (2017). Migration, migrants, and human security. *Current Sociology Monograph*, 1-25.
- Sarah, A. (2007, October). *Menjelang ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML) ke 10: Menuju Pencapaian Pekerjaan yang Layak untuk Pekerja Rumah Tangga di ASEAN*. Diambil dari <https://www.solidaritasperempuan.org/menjelang-asean-forum-on-migrant-labour-afml-ke-10-menuju-pencapaian-pekerjaan-yang-layak-untuk-pekerja-rumah-tangga-di-asean/>
- Silvey, R. (2007). Unequal Borders: Indonesian Transnational Migrants at Immigration Control. *Geopolitics*, 12(2), 265-279.
- Song, J. (2015). Redefining Human Security for Vulnerable Migrants in East Asia. *Journal of Human Security* 11(1), 45-56.
- Sundrijo, A., Awigra, D., Safitri, D., Virajati, K., & Wening, P. P. (2020). *Civil Society Participation in ASEAN Regionalism: Strengthening the Capacity of ACSC/APF to Advocate the Interest of the People of Southeast Asia*. Jakarta: Human Rights Working Group (HRWG).
- The World Bank. (2017, October 7). *Migrating to Opportunity: Overcoming Barriers to Labor Mobility in Southeast Asia*. Diambil dari <https://www.worldbank.org/en/region/eap/publication/migrating-to-opportunity-overcoming-barriers-to-labor-mobility-in-southeast-asia>
- The World Bank. (2020). *Covid-19 Crisis through a Migration Lens: Migration and Development Brief 32*. World Bank.

- U.S. Department of State. (2021). *Trafficking in Persons Report: June 2021*. U.S. Department of State.
- UNOCHA. (2009). *Human Security in Theory and Practice: Application of the Human Security Concept and the United Nations Trust Fund for Human Security*. New York: United Nations.
- Wahyono, S. (2007). The Problem of Indonesian Migrant Workers' Right Protection in Malaysia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 2(1), 27-44.