

**KERJASAMA ILO DAN INDONESIA DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA
MIGRAN INDONESIA DI MALAYSIA LEWAT PROGRAM *DECENT WORK
COUNTRY PROGRAMMES(DCWP)***

Ilham Zico Pratama¹, Muhammad Mufli Syahjehan², Oktaviandono³

^{1,2,3} Politeknik Imigrasin Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM,
Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia
e-mail: Ilhamzico.98@gmail.com

Abstrak

Negara berkewajiban untuk memberikan jaminan atas hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa adanya diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Selama ini Pemerintah masih terkesan kurang serius menangani perlindungan pekerja migran, dan karenanya bermunculan kasus perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Untuk itu, kerja sama internasional dilakuakn untuk menjamin keamanan Pekerja Migran Indonesia(PMI). Salah satu kerja sama yang dilakukan adalah kerja sama antara Indonesia dengan International Labour Organization (ILO). Program yang dilakukan salah satunya adalah *Decent Work Country Programme (DCWP)* yang berfungsi untuk melindungi PMI di Malaysia, sebagai salah satu negara yang sudah banyak menerima pekerja migran dari Indonesia.

Kata kunci: Pekerja Migran, Kerjasama internasional, Indonesia, ILO, DCWP.

Abstract

The state is obliged to guarantee rights, opportunities, and provide protection for every citizen without discrimination to get decent work and income, both at home and abroad in accordance with their expertise, skills, talents, interests and abilities. So far, the government seems to be less serious about protecting migrant workers, resulting in cases of human trafficking, slavery, forced labor, victims of violence, abuse, crimes against human dignity, and other treatments that violate human rights. For this reason, international cooperation is carried out to ensure the safety of Indonesian Migrant Workers (IRC). One of the collaborations carried out is the collaboration between Indonesia and the International Labor Organization (ILO). Decent Work Country Program (DCWP) which serves to protect PMI in Malaysia, as one of the countries that receives the most migrant workers from Indonesia.

Keywords: *Migrant workers, international cooperation, Indonesia, ILO, DCWP.*

PENDAHULUAN

Declaration of Human Rights (UDHR) diciptakan pada tahun 1948 oleh organisasi internasional bernama Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang salah satunya menangani isu hak asasi manusia (HAM). UDHR 1948 tersebut memberikan amanat yang tertera dalam Pasal 1 dan Pasal 2 di mana pasal tersebut menegaskan bahwa semua manusia di dunia dilahirkan dengan dan/atau memiliki hak dan martabat yang setara atau sama. Hak yang dimaksud UDHR 1948 tersebut merujuk pada kebebasan dari berbagai tindakan diskriminasi bagi semua manusia di penjuru dunia tanpa memandang pembeda atau perbedaan apapun, seperti perbedaan asal kebangsaan, kelahiran, bahasa, jenis kelamin, agama, ras, warna kulit, maupun perbedaan lainnya. (United Nations, 2008) Secara singkat, HAM didefinisikan sebagai hak yang bersifat universal karena melekat pada setiap manusia dan menjadi bagian dari hak pokok atau dasar, sehingga antarsesama manusia hendaknya saling menghormati dan menghargai HAM tanpa memandang adanya pembeda atau perbedaan.

Selanjutnya, HAM itu sendiri dikaitkan dan/atau dilibatkan dalam berbagai isu, fenomena, atau persoalan yang menyangkut kehidupan setiap manusia di bidang kesejahteraan khususnya terhadap pekerja di mana hal tersebut merupakan konsekuensi sifat universal yang melekat pada UDHR 1948. Dalam Pasal 22 sampai dengan Pasal 24, UDHR 1948 telah memberikan jaminan dan/atau perlindungan terhadap hak semua pekerja di seluruh penjuru dunia tanpa memandang latar belakang pekerja bersangkutan, misalnya asal kebangsaan, warna kulit, jenis kelamin, dan sebagainya. Adapun beberapa hak pekerja yang tertera dalam UDHR 1948 tersebut, yaitu hak atas jaminan sosial, hak untuk bekerja, hak

mendapat upah tanpa diskriminasi, hak untuk mendapatkan pembatasan jam kerja yang wajar dan waktu berlibur, hak untuk memiliki standar hidup yang layak dalam ranah kesejahteraan dan kesehatan, serta hak-hak lainnya. (United Nations, 2008).

Masih berkaitan dengan perlindungan hak pekerja yang menjadi bagian dari HAM tersebut, PBB memiliki agensi bernama *International Labour Organization* (ILO) yang secara khusus berkonsentrasi terhadap hak pekerja atau menjadi salah satu organisasi internasional yang fokus terhadap hak pekerja. Konsentrasi atau fokus tersebut mengarahkan ILO untuk mencapai beberapa tujuan yang berkaitan dengan promosi dan perlindungan hak pekerja atau peluang pekerja yang layak di tempat kerja serta penguatan dialog antarnegara. (International Labour Organization, n.d.) Berkaitan dengan tujuan ILO tersebut, *migrant for employment* atau pekerja migran menjadi salah satu jenis atau bentuk dari hak pekerja yang berusaha dipromosikan dan dilindungi oleh ILO. Oleh karena itu, ILO menciptakan beberapa konvensi yang berkorelasi terhadap promosi dan perlindungan hak pekerja migran di negara penempatan di mana dua diantaranya adalah *C097 – Migration for Employment Convention (Revised)* 1949 (Konvensi ILO No. 97) dan *C143 – Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention* 1975 (Konvensi ILO No. 143). (International Labour Organization, 2016).

Indonesia merupakan salah satu negara anggota ILO yang memiliki permasalahan dengan tenaga kerjanya. Hal tersebut dikarenakan adanya masalah perekonomian yang kerap kali melanda Indonesia, sehingga berdampak pada krisis lowongan kerja bagi warga negaranya. Oleh karena itu, para tenaga kerja tersebut memilih untuk bekerja pada

beberapa sektor informal di luar negara asalnya. Kemudian, para tenaga kerja yang bekerja di luar negara asalnya atau berada di negara penempatan untuk bekerja tersebut di kenal dengan sebutan pekerja migran Indonesia (PMI). Negara penempatan tertinggi pada tahun 2016 – 2019 adalah Malaysia di mana hal tersebut didasarkan oleh laporan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) pada tahun 2018 dan 2019. Berikut ini merupakan tabel mengenai jumlah PMI di Malaysia yang paling banyak jumlahnya dibandingkan empat negara penempatan lainnya pada tahun 2016 – 2019.

Tabel 1.1 Jumlah PMI Berdasarkan Negara Penempatan Pada Tahun 2016 – 2019

No	Negara	2016	2017	2018	2019
1.	Malaysia	87.623	88.991	90.671	79.663
2.	Taiwan	77.087	62.823	72.373	79.574
3.	Hong Kong	14.434	69.182	73.917	70.840
4.	Singapura	17.700	13.379	18.324	19.354
5.	Arab Saudi	13.538	6.471	5.894	7.018

Sumber: BNP2TKI, 2018 dan 2019

Menurut ILO, PMI lebih banyak berada atau bekerja di Malaysia dikarenakan permintaan Malaysia terhadap pekerja rumah tangga cukup tinggi. Tidak hanya itu, Malaysia juga memiliki kedekatan dengan Indonesia baik secara geografis, budaya, maupun bahasa, sehingga PMI dapat dengan mudah untuk

bekerja tanpa khawatir adanya perbedaan budaya dan bahasa. (International Labour Organization, 2015).

Berkaitan dengan adanya PMI di negara penempatan tersebut, salah satu orientasi politik luar negeri bebas aktif Indonesia mengutarakan tentang perlindungan bangsa dan memberikan keamanan kepada seluruh warna negara Indonesia (WNI). (Hafidz, 2017) Perlindungan tersebut juga mencakup PMI karena masih berstatus sebagai WNI. Hal tersebut sejalan dengan komitmen Indonesia dalam mempromosikan dan melindungi HAM sebagaimana yang tercantum dalam UDHR 1948 yang telah di ratifikasi dan diimplementasikan oleh Indonesia. Tidak hanya itu, promosi dan perlindungan HAM bagi WNI termasuk didalamnya PMI merupakan amanat dari Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat 2 yang menegaskan bahwa setiap WNI berhak mendapatkan kelayakan hidup. Terkhusus untuk tenaga kerja, Indonesia juga menjamin hak PMI untuk bekerja secara layak akibat adanya amanat dari UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31. (Tan & Shahrullah, 2017).

Namun keinginan para PMI di Malaysia untuk mendapatkan penghidupan yang layak melalui bekerja di sektor informal yang terjadi justru sebaliknya. Hal tersebut dikarenakan Malaysia itu sendiri terkenal sebagai negara yang kurang ramah terhadap pekerja migran asing. Ketidakramahan tersebut terlihat dari beberapa hukum Malaysia tentang tenaga kerja, seperti *Employment Act 1955*, *Malaysian Domestic Violence Act 1994*, dan *Workmen's Compensation Act 1955* yang menciptakan diskriminasi terhadap pekerja migran. Salah satu diskriminasi tersebut mengarah pada pekerja rumah tangga migran

di Malaysia yang menjadi bagian dari pekerja migran di mana Malaysia tidak mengakui status pekerjaan atau perlindungan hak asasinya di mata hukum Malaysia. (Whelan & et.al., 2016) Di samping itu, masyarakat atau warga negara Malaysia itu sendiri menaruh rasa khawatir, cemas, dan tidak aman atas kedatangan pekerja migran di Malaysia, sehingga melampiaskannya pada tindakan yang melanggar atau merampas hak asasi pekerja migran tersebut. (Azi & et.al., 2017).

Padahal, Malaysia merupakan negara anggota ILO yang terikat oleh program kerja dan beberapa konvensi yang telah diciptakan oleh ILO. Hal tersebut dikarenakan adanya sifat supranasional dari ILO sebagai salah satu 'organisasi internasional'. Sifat tersebut mengandung pengertian bahwa suatu negara yang menjadi anggota dari organisasi internasional tidak dapat mendapatkan atau memiliki kedaulatan yang absolut. Keanggotaan suatu negara tersebut telah membatasi kedaulatan negara tersebut akibat adanya delegasi dari organisasi internasional dan mendapatkan sedikit kedaulatan di negara bersangkutan. Kemudian, negara anggota organisasi internasional harus menerapkan prinsip *sovereign equality* sebagai dasar kerja sama antarnegara sesuai dengan konsentrasi dari organisasi internasional. (Mauna, 2005).

Tidak hanya itu, Malaysia sebenarnya telah meratifikasi beberapa Konvensi ILO yang berkorelasi terhadap perlindungan hak asasi pekerja. Adapun konvensi tersebut, yaitu C029 – *Forced Labour Convention*, C098 – *Right to Organize and Collective Bargaining Convention*, C088 – *Employment Service Convention*, *Maritime Labour Convention*, dan lain-lain. (International Labour Organization, n.d.) Selain itu, Malaysia juga terikat oleh deklarasi ILO yang dilaksanakan pada tahun 1998 atau terkenal dengan sebutan *ILO*

Declaration on the Fundamental Principles and Rights at Work. Deklarasi tersebut memaksa Malaysia untuk menghormati dan melindungi hak asasi semua pekerja migran di negaranya terlepas dari apakah Malaysia telah atau belum meratifikasi Konvensi ILO tentang pekerja migran. Oleh karena itu, perlindungan dan penjaminan hak pekerja migran termasuk didalamnya pekerja rumah tangga migran di Malaysia seharusnya ditegakkan oleh Malaysia itu sendiri. (Rahel & Chowdhury, 2017).

Sebelumnya, ILO sudah memiliki *the Programme and Budget of the ILO* yang berlaku selama dua tahun. Salah satu program kerja dari *the Programme and Budget of the ILO* yang berkaitan dengan pekerja migran, yaitu melindungi hak asasi pekerja migran dan menjamin pekerja migran dapat memiliki akses terhadap pekerjaan yang produktif dan layak. (International Labour Organization, 2011) Program kerja yang berkaitan dengan pekerja migran tersebut secara eksplisit diutarakan dalam *the Programme and Budget of the ILO* pada periode tahun 2012 – 2013 dan 2014 – 2015. Untuk tahun 2012 – 2013, strategi-strategi yang diimplementasikan oleh ILO memiliki tiga penekanan, yaitu meningkatkan basis pengetahuan; memperkuat layanan kepada negara anggota ILO khususnya melalui produk yang melintasi area hasil yang relevan dan batas administratif dari cabang ILO; dan meningkatkan koordinasi serta kolaborasi dengan agen eksternal. (International Labour Organization, 2011) Kemudian, strategi pada tahun 2014 – 2015 ditujukan untuk memajukan perlindungan pekerja migran dari bentuk pekerjaan yang tidak dapat diterima, melindungi pekerja migran yang paling rentan di sektor ekonomi, dan peningkatan tata kelola mobilitas tenaga kerja di tingkat regional maupun subregional

melalui peningkatan dialog tripartit. (International Labour Organization, 2013).

The Programme and Budget of the ILO tersebut sebelumnya telah melewati tahap diskusi atau perundingan dan persetujuan dari seluruh negara anggota ILO melalui pelaksanaan *International Labour Conference* (ILC). Lebih lanjut, *the Programme and Budget of the ILO* secara garis besar berisi tentang program kerja dan anggaran berdasarkan prioritas yang diidentifikasi dalam *the Strategic Plan* yang harus dilaksanakan di negara anggota ILO. Dengan kata lain, *the Programme and Budget of the ILO* dimaksudkan untuk merefleksikan harapan yang hendak dilakukan dan dicapai oleh ILO pada tahun tertentu, menjelaskan strategi dalam rangka mencapai hasil yang dapat diukur bersama dengan kapasitas dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai hasil tersebut, serta mengesahkan pengeluaran anggaran rutin yang relevan. (International Labour Organization, n.d.).

Menurut BNP2TKI, jumlah pengaduan PMI terkait kasus pelanggaran atau perampasan hak asasi para PMI di Malaysia mengalami peningkatan drastis pada tahun 2016 – 2019. Meskipun di tahun 2019 jumlah PMI di Malaysia mengalami penurunan sekitar 11.008, tidak serta-merta menurunkan angka pengaduan kasus-kasus yang berkaitan dengan pelanggaran atau perampasan hak asasi PMI di Malaysia. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan jumlah pengaduan PMI di Malaysia yang terus mengalami peningkatan dalam rentang tahun 2016 – 2019.

Tabel 1.2 Jumlah Pengaduan PMI di Malaysia Pada Tahun 2016 – 2019

Nomor	Tahun	Jumlah Pengaduan
1.	2016	1.535
2.	2017	1.704
3.	2018	3.460
4.	2019	4.845

Sumber: BNP2TKI, 2018 dan 2019

Dari adanya jumlah pengaduan yang terus meningkat, PMI di Malaysia kerap kali mengalami dan/atau mendapatkan berbagai tindakan yang bertolak belakang dengan nilai-nilai HAM selama bekerja dan juga tidak manusiawi. BNP2TKI mencatat bahwa PMI kerap kali mendapatkan tindak kekerasan dari majikan, pelecehan seksual, perdagangan orang, beban kerja terlalu berat, dan lain-lain. (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, 2020).

Berdasarkan hal tersebut, PMI di Malaysia sudah sepatutnya untuk dipromosikan dan dilindungi hak asasi PMI di Malaysia. Dengan kata lain, promosi dan perlindungan hak asasi PMI di Malaysia tersebut merupakan suatu hal yang bersifat urgen dikarenakan hak asasi pekerja migran sebenarnya telah dijamin dan dilindungi oleh UDHR 1948, instrumen HAM lainnya, dan beberapa konvensi yang diciptakan oleh ILO. Selain itu, urgensi yang dimaksud juga mengarah pada status Malaysia sebagai negara anggota ILO di mana hal tersebut menandakan bahwa Malaysia telah terikat oleh beberapa program kerja, kebijakan, dan konvensi yang di ratifikasi dari ILO khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hak asasi pekerja migran. Oleh karena itu, pembatasan masalah yang peneliti terapkan terkait materi dalam

penelitian ini mengarah pada peran ILO sebagai aktor nonnegara untuk membantu Indonesia dalam menangani kasus pelanggaran hak asasi pekerja migran beserta kerja sama yang tercipta antara ILO dan Indonesia lewat program *Decent Work Country Programme* (DWCP) Indonesia yang berlaku selama empat tahun, yaitu di mulai pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2015. DWCP Indonesia tersebut ditujukan untuk menciptakan lapangan kerja, melahirkan hubungan industrial yang baik, dan memberikan jaminan sosial.

KERANGKA KONSEPTUAL

Organisasi Internasional

Organisasi internasional mulai terbentuk pada pertengahan abad ke-19 yang dilatarbelakangi oleh kepentingan berbagai negara untuk bekerja sama dalam serangkaian masalah yang terfokus, seperti permasalahan tentang kesehatan dan perdagangan. Kerja sama tersebut mencerminkan adanya kesadaran dari negara-negara bahwa kerja sama internasional yang diwadahi oleh organisasi internasional dapat membantu negara-negara bersangkutan yang terlibat kerja sama dalam mencapai hasil yang mungkin tidak dapat di capai secara sepihak. Tidak hanya itu, kerja sama tersebut juga dilakukan melalui proses konsultasi dan koordinasi serta mengimplementasikan norma-norma tentang diplomasi dan negosiasi multilateral. Kemudian, jumlah organisasi internasional mengalami peningkatan yang drastis sejak akhir Perang Dunia II. Organisasi-organisasi internasional tersebut sangat bervariasi dalam ukuran, ruang lingkup, tujuan, dan pengaruh. (Gutner, 2017).

Dalam Konvensi Wina Pasal 2 Ayat 1, organisasi internasional diartikan secara sempit sebagai organisasi antarpemerintah. Dengan kata lain, organisasi tersebut terdiri

atas beberapa pemerintah yang menjadi perwakilan dari masing-masing negara. Selain definisi secara sempit tersebut, Lisa L. Martin dan Beth A. Simmons dalam tulisannya yang berjudul *International Organizations and Institutions* mengangkat definisi organisasi internasional dari pendapat John Mearsheimer. John Mearsheimer memberikan definisi tentang organisasi internasional sebagai seperangkat aturan yang dimaksudkan untuk menetapkan berbagai cara bagi negara dalam rangka bekerja sama dan bersaing satu sama lainnya. Definisi tersebut di anggap relatif bebas dari perspektif teoritis tertentu. Dengan kata lain, organisasi internasional dapat mengatur perilaku internasional yang pada gilirannya dipahami sebagai pernyataan yang melarang, mengharuskan, ataupun mengizinkan jenis tindakan tertentu. (Martin & Simmons, 2013).

Selanjutnya, organisasi internasional juga dapat didefinisikan secara umum sebagai suatu organisasi formal yang memiliki tiga negara anggota atau lebih untuk mencapai beberapa tujuan tertentu. (Gutner, 2017) Adapun tujuan tersebut adalah mendorong kerja sama internasional antarnegara pada bidang tertentu, seperti keamanan, ekonomi, masalah sosial, dan lain-lainnya. Selain definisi dan tujuan, organisasi internasional juga memiliki tiga karakteristik. Karakteristik pertama adalah organisasi internasional didirikan oleh negara atau perwakilan dari negara. Kemudian, karakteristik yang kedua adalah organisasi internasional didirikan melalui perjanjian internasional yang di atur oleh hukum internasional. Terakhir, karakteristik yang ketiga adalah organisasi internasional setidaknya memiliki satu organ dengan keinginan yang berbeda dari keinginan negara anggotanya untuk membedakan

organisasi dari bentuk kerja sama internasional lainnya. (Klabbers, 2002).

Secara teknis, organisasi internasional terdiri dari dua kategori, yaitu *intergovernmental organization* (IGO) dan *nongovernmental organization* (NGO). IGO adalah organisasi antarpemerintah yang juga didirikan atas kesepakatan antarpemerintah di mana pemerintah tersebut menjadi representasi dari masing-masing negara. (Gutner, 2017) Dari keanggotaan tersebut, IGO kerap kali memiliki tujuan untuk meminimalisasi konflik dan mendorong perdamaian, serta membuat regulasi di level internasional. Sementara itu, NGO beranggotakan individu, kelompok, atau asosiasi yang terorganisasi secara formal. NGO secara eksplisit memiliki agenda keadilan sosial yang berfokus pada peningkatan kualitas hidup, pemajuan HAM, atau perlindungan lingkungan. (Atkinson & Scurrah, 2009) Dalam melaksanakan kegiatannya, NGO kerap kali mengimplementasikan program-program tertentu dan memberikan fasilitas jasa atau mencoba memengaruhi kebijakan.

Terkait IGO maupun NGO tersebut, subjek hukum dari organisasi internasional adalah subjek buatan atau bukan subjek asli. Hal tersebut dikarenakan tidak mempunyai unsur-unsur objektif, seperti wilayah, penduduk, dan pemerintah sebagaimana yang dimiliki oleh negara. Oleh karena itu, keberadaan atau berdirinya organisasi internasional tidak lepas dari kehendak beberapa negara yang pada dasarnya memiliki tujuan atau kepentingan yang sama. Kemudian, negara-negara tersebut akan merumuskan suatu perjanjian internasional sebagai unsur yang mengikat dari negara-negara yang terlibat dalam perumusan tersebut. Perjanjian yang bernama akte konstitutif sebagai salah satu instrumen yuridis

tersebut, dapat berdampak terhadap pelaksanaan kewajiban masing-masing negara anggota. Dengan kata lain, berdirinya organisasi internasional atas dasar akte konstitutif tersebut merupakan manifestasi dari beberapa negara melalui kesepakatan bersama. (Mauna, 2005).

Meskipun organisasi internasional tersebut merupakan subjek buatan, negara yang menjadi anggota dari organisasi internasional tersebut terikat oleh perjanjian atau hukum internasional, program kerja, kebijakan, dan lain-lainnya. Hal tersebut dikarenakan adanya sifat supranasional yang dimiliki oleh organisasi internasional. Sifat tersebut mengandung pengertian bahwa suatu negara yang menjadi anggota dari organisasi internasional tidak dapat mendapatkan atau memiliki kedaulatan yang absolut atau dapat disebut sebagai kedaulatan positif. Keanggotaan suatu negara tersebut telah membatasi kedaulatan negara tersebut akibat adanya delegasi dari organisasi internasional yang mendapatkan sedikit kedaulatan di negara bersangkutan. Kemudian, negara anggota organisasi internasional harus menerapkan prinsip *sovereign equality* sebagai dasar kerja sama antarnegara sesuai dengan konsentrasi dari organisasi internasional. (Mauna, 2005).

Lebih lanjut, organisasi internasional dilengkapi dengan hak istimewa dan kekebalan. Hal tersebut dikarenakan adanya personalitas yuridis yang berisi tentang kepemilikan hak dan kewajiban dalam rangka melaksanakan tugas dengan baik, sehingga organisasi internasional dapat memperoleh kebebasan dan kelancaran yang diperlukan bagi pelaksanaan perannya dengan. Adapun hak istimewa tersebut, yaitu kantor organisasi internasional di berbagai negara tidak boleh di ganggu gugat karena kantor tersebut diakui

atau dilindungi berdasarkan persetujuan kantor pusat organisasi. Terkait hal tersebut, penguasa di negara bersangkutan tidak dapat memasuki kantor organisasi internasional tanpa seizin Direktur Jenderal atau Sekretaris Jenderal dari organisasi internasional tersebut. Sebaliknya, Direktur Jenderal atau Sekretaris Jenderal tersebut juga berjanji untuk menjaga keamanan dan ketenteraman serta tidak menjadi tempat pelarian bagi tahanan atau semacamnya. Berikutnya, kekebalan yang di miliki oleh organisasi internasional adalah terbebas dari tuntutan hukum peradilan nasional di negara bersangkutan. (Mauna, 2005).

Selain hak istimewa dan kekebalan, organisasi internasional mengemban beberapa peran sebagai bentuk pengaplikasian atau implementasi dari perjanjian atau hukum internasional, program kerja, kebijakan, dan lain-lainnya yang telah diciptakan. Tidak hanya itu, peran dari organisasi internasional juga menjadi kewajiban yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan atau memenuhi kepentingan dari organisasi internasional itu sendiri terutama yang berkaitan dengan bidang atau konsentrasi dari organisasi internasional tersebut. Dalam hal ini, organisasi internasional berperan dalam menjalankan atau melaksanakan enam fungsi di mana enam fungsi tersebut meliputi pembuatan hukum, melaksanakan pemantauan perjanjian internasional, pemberian sanksi, penggunaan kekuatan, penyelesaian sengketa, serta pengumpulan, analisis, dan penyebaran informasi. (Cogan & et.al., 2016).

Pertama, organisasi internasional yang memiliki unsur-unsur tertentu dapat menghasilkan atau menciptakan hukum internasional. Unsur-unsur yang dimaksud tersebut menekankan pada keberlanjutan, tujuan terpisah dari sumber tradisional, dan kekuasaan yang berbeda, serta memiliki organ-

organ tambahan, seperti keanggotaan dan pengambilan keputusan. Selain itu, penciptaan hukum internasional tersebut tidak lepas dari kebutuhan bagi kehidupan internasional dan peningkatan tindakan kolektif negara-negara akibat adanya ancaman khusus terhadap perdamaian atau keamanan. (White, 2016) Kedua, organisasi internasional berperan dalam melaksanakan pemantauan untuk mengetahui atau memastikan bahwa mitra dalam kerja sama mematuhi persyaratan maupun ketentuan yang terdapat dalam perjanjian internasional. Terkait hal tersebut, perjanjian internasional itu sendiri memiliki fungsi penting dalam menetapkan aturan prosedural, memberikan saran kebijakan, atau mengkoordinasikan tindakan. Bidang-bidang yang menjadi bagian dari perjanjian internasional dan memerlukan pemantuan dari organisasi internasional, yaitu ekonomi, lingkungan, HAM, dan keamanan. (Betz & Koremenos, 2016) Ketiga, organisasi internasional dapat memberikan sanksi yang bersifat koersif atau memberikan tekanan kepada negara target, organisasi, atau individu untuk mengubah perilakunya. Tindakan-tindakan pemberian sanksi tersebut biasanya meliputi sanksi ekonomi, embargo senjata, pembekuan aset, dan larangan bepergian. Lebih lanjut, pemberian sanksi oleh organisasi internasional harus disesuaikan dengan tujuan dan norma dari organisasi internasional bersangkutan. Dengan kata lain, sanksi yang diberikan tersebut harus didasarkan oleh tujuan utama sanksi, misalnya melindungi hak asasi manusia, menjaga perdamaian dan keamanan internasional, dan sebagainya. (Farrall, 2016) Keempat, organisasi internasional dapat menggunakan kekuatan dengan tujuan lain yang melampaui batasan penggunaan kekuatan. Tujuan tersebut berkaitan dengan pelestarian dan perlindungan hak, tugas

fungsional, seperti kemajuan telekomunikasi, atau promosi maupun implementasi nilai-nilai yang lebih luas. Terkait hal tersebut, kekuatan hanya akan digunakan oleh organisasi internasional untuk kepentingan bersama atau bukan kepentingan beberapa negara. (Weller, 2016) Kelima, organisasi internasional kerap kali memainkan peran penting dalam menyelesaikan sengketa yang didasarkan oleh berbagai cara di mana cara tersebut mencerminkan keragaman struktur, mandat, dan konteks politik dari organisasi internasional. (Crook, 2016).

Terakhir atau keenam, organisasi internasional dapat berperan dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menyebarkan informasi. Dalam mengumpulkan informasi, organisasi internasional menggunakan banyak cara, yaitu mengumpulkan informasi dari sumber nasional; kemitraan antarorganisasi internasional; produksi kolektif informasi baru oleh anggota dan pemangku kepentingan dalam organisasi internasional; masukan dari pemerintah, organisasi PBB, dan organisasi masyarakat; dialog elektronik, konsultasi, dan forum; mengumpulkan masukan dan prioritas dari masyarakat umum atau daerah. Tujuan pengumpulan data tersebut adalah mendapatkan gambaran terlengkap yang dimungkinkan oleh ketersediaan data. Kemudian, informasi yang telah terkumpul harus dianalisis untuk mendapatkan legitimasi, sehingga informasi tersebut dapat diproduksi secara ilmiah dan disebarluaskan. (Blanc & Coicaud, 2016).

Hak Asasi Manusia (HAM)

Walter Carlsnaes, et.al. mendefinisikan HAM dalam bukunya yang berjudul *Handbook of International Relations* sebagai seperangkat gagasan dasar tentang perilaku yang berhak di terima oleh semua orang atau

antarsesama manusia akibat adanya keuniversalan atau sifat universalitas yang berasal dari HAM itu sendiri di mana perilaku tersebut mencakup kesetaraan dan nondiskriminasi (Carlsnaes & et.al., 2004). Dalam *Global Politics* (2011), Andrew Heywood menjelaskan bahwa “*Universalism is the belief that it is possible to uncover certain values and principles that are applicable to all people and all societies regardless of historical, cultural, and other differences*”.

HAM yang diimplementasikan di ranah internasional mengalami perpecahan tentang hak-hak yang seharusnya dinikmati oleh setiap manusia pada abad ke-18 – abad ke-20. Perpecahan itu sendiri tidak lepas dari pemikiran tentang HAM mengalami perkembangan dari waktu-waktu di mana perkembangan HAM tersebut terbagi dalam tiga generasi perkembangan dengan cakupan HAM yang berbeda setiap generasinya. Pada abad ke-18 – abad ke-20, generasi pertama dari HAM berfokus untuk memformulasikan HAM sebagai hak setiap individu yang tidak dapat di rampas oleh negara, contohnya hak sipil dan politik. Adapun hak politik dan hak sipil itu sendiri meliputi hak kebebasan berbicara, kebebasan beragama, kebebasan pers, dan kebebasan berkumpul. (Bakry, 2017).

Dalam studi hubungan internasional, hal tersebut menjadi bagian dari pendekatan pluralis di mana HAM dapat dikategorikan sebagai isu hubungan internasional yang berhubungan dengan kepentingan negara, bahkan mencakup kepentingan setiap manusia tanpa memandang asal negara atau kebangsaan. Untuk memenuhi kepentingan tersebut, pendekatan pluralis mengaitkannya dengan peran aktor nonnegara. Sebelumnya, aktor nonnegara tersebut telah mendistribusikan kekuasaan dan pengaruh di antara serangkaian di dalam hubungan internasional serta menyerahkan beberapa

unsur kedaulatannya kepada organisasi internasional baik IGO maupun NGO. Organisasi internasional terutama NGO yang didalamnya terdapat pemerintah sebagai perwakilan suatu negara dapat mempengaruhi hasil suatu peristiwa atau sebuah keputusan yang masih berkaitan dengan HAM yang didalamnya memuat hak sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya. (Steans & Pettiford, 2009).

Terkait hal tersebut, NGO yang mengadvokasi isu HAM dan menerapkan hak atas bantuan kemanusiaan bagi setiap manusia yang berada dalam kesulitan serta berkontribusi pada HAM yang melekat pada diri setiap manusia telah berdampak pada otoritas publik dalam berbagai cara. Selanjutnya, NGO dapat memberikan advokasi tentang berbagai informasi yang memungkinkan badan-badan khusus HAM dalam suatu fungsi atau tujuan organisasi internasional terutama dalam NGO itu sendiri, NGO lainnya, maupun IGO lainnya dan juga dapat menantang atau memvalidasi fakta maupun kebijakan yang diajukan oleh negara. Oleh karena itu, sulit percaya bahwa pembuatan dan penerapan standar HAM dapat berjalan dengan cara yang sama di setiap tanpa adanya peranan organisasi internasional terutama NGO itu sendiri. (Forstyle, 2012).

Pekerja Migran

Pekerja migran yang bekerja di negara penempatan berkorelasi terhadap fenomena migrasi tenaga kerja yang semakin meningkat dalam dua dekade terakhir. Migrasi diartikan oleh Zahra R. Babar dalam karyanya yang berjudul *“Understanding Labour Migration Policies in the Gulf Cooperation Council Countries”* sebagai fenomena transnasional yang dijalankan oleh jutaan migran termasuk didalamnya tenaga kerja untuk menuju negara

penempatan atau tujuan maupun negara transit. (Babar, 2020) Kemudian, pekerja migran itu sendiri didefinisikan dalam Pasal 11 C143 – *Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention 1975*) sebagai setiap orang yang bermigrasi atau akan bermigrasi ke negara lain untuk bekerja termasuk setiap orang yang diterima sebagai pekerja migran secara teratur. Dengan kata lain, pekerja migran merupakan subjek atau pelaku yang sebelumnya melaksanakan migrasi ke negara lain dalam rangka mencari pekerjaan atau akan bekerja maupun melaksanakan pekerjaan berdasarkan persetujuan di negara asal.

Lebih lanjut, pekerja migran itu sendiri terdiri dari lima kategori yang telah ditetapkan oleh ILO, yaitu pemukim, pekerja kontrak, profesional, pekerja dalam status tidak teratur, dan pencari suaka atau pengungsi. Adapun penjelasan mengenai lima kategori tersebut sebagai berikut.

1. Pemukim – orang yang pindah ke negara lain untuk tinggal secara permanen;
2. Pekerja kontrak – orang yang akan bekerja untuk jangka waktu tertentu dan akan kembali ke negara asalnya ketika jangka waktu bekerjanya telah selesai, namun pekerja dapat mengajukan perpanjangan waktu (misalnya pekerja musiman di bidang pertanian, pekerja pos, pekerja konstruksi, pekerja rumah tangga);
3. Profesional – pekerja berkualifikasi tinggi dengan keterampilan sesuai dengan permintaan yang dapat dipasarkan di berbagai negara;
4. Pekerja dalam status tidak teratur – orang yang bekerja di luar negeri melalui cara tidak teratur atau ilegal, tanpa dokumen yang sah, menggunakan visa yang telah melebihi batas waktu yang ditentukan; dan
5. Pencari suaka atau pengungsi – orang yang telah meninggalkan rumahnya untuk

menghindari bahaya maupun penganiayaan politik, agama atau etnis di mana orang tersebut biasanya bekerja untuk bertahan hidup di negara lain apabila diperbolehkan oleh hukum ketenagakerjaan dari negara bersangkutan. (Stalker, 1994).

Di samping itu, terdapat juga beberapa kategori yang kerap kali dikaitkan dengan pekerja migran. Padahal, kategori tersebut tidak menjadi kategori dari pekerja migran. Adapun kategori atau bagian yang di maksud tersebut, yaitu pelaut; orang yang datang ke suatu negara untuk tujuan penelitian atau pendidikan; pekerja di daerah perbatasan antarnegara; anggota dari profesi liberal maupun artis yang telah memasuki suatu negara dalam waktu yang singkat; dan karyawan organisasi atau usaha yang beroperasi di suatu negara. Namun karyawan tersebut sebelumnya telah mendapatkan persetujuan untuk melaksanakan tugas tertentu dalam jangka waktu terbatas dan diharuskan meninggalkan negara bersangkutan setelah tugasnya selesai. (International Labour Conference, 2016).

Dari adanya pengkategorian pekerja migran tersebut, sebagian besar dari pekerja migran didominasi oleh pekerja yang putus sekolah maupun pekerja tidak terampil di mana pekerja migran tersebut tertarik untuk mencari pekerjaan yang layak di luar negeri. Pada umumnya, pekerja migran tersebut berada dalam kategori pekerja kontrak. Hal tersebut dikarenakan tingkat pengangguran di negara asalnya cukup tinggi atau hanya mendapatkan upah yang rendah di negara asal, sehingga tidak memungkinkan bagi pekerja migran untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di negara asalnya. (International Organization for Migration, 2010) Untuk negara tujuan atau penempatan dari pekerja migran itu sendiri, hampir separuh dari semua

migrasi internasional dari pekerja migran memilih bekerja di negara berkembang, negara industri baru, dan negara teluk. (International Labour Organization, 2008) Cara atau metode yang di tempuh pekerja migran untuk dapat bekerja di negara penempatan atau tujuan didasarkan oleh dua metode, yaitu *regular migration* dan *irregular migration*. Berikut ini merupakan gambar yang berisi tentang perbedaan dari dua metode yang dilakukan oleh pekerja migran tersebut beserta skema dari kedua metode tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian adalah pendekatan penelitian kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif itu sendiri didasarkan pada analisis subjektif, filosofi empirisme, mengikuti pendekatan inkuiri yang tidak terstruktur, bersifat fleksibel dan terbuka, serta nonlinier. Hal tersebut memungkinkan untuk memasukkan ide-ide baru pada saat mengumpulkan data penelitian ilmiah. Terkait hal tersebut, pendekatan kualitatif memiliki beberapa desain umum yang digunakan untuk mengumpulkan data, yaitu *reflective journal log*, *community discussion forums*, *holistic research*, *focus group or group interviews*, *oral history*, *participant observation*, dan *case study*. Tujuan dari penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu mendeskripsikan daripada mengukur, mempercayakan kepada pemahaman yang cenderung mendalam, dan menggunakan sampel yang kecil, serta mengeksplorasi persepsi dan perasaan daripada fakta dan angka. Oleh karena itu, fokus utama dari pendekatan kualitatif dalam suatu penelitian ilmiah adalah pemahaman; penjelasan; penemuan; pengklarifikasi situasi, perasaan, persepsi, sikap, nilai, dan keyakinan; serta pengalaman sekelompok orang. (Kumar,

2011) Pendekatan ini sesuai karena penulis hendak menganalisis mengenai kasus pelanggaran hak asasi PMI di Malaysia pada tahun 2016 – 2019 dan peran ILO sebagai suatu ‘organisasi internasional’ dalam membantu Indonesia tentang pelanggaran hak asasi PMI tersebut serta mendeskripsikan informasi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kasus pelanggaran hak asasi pekerja migran beserta kerja sama yang tercipta antara ILO dan Indonesia lewat program *Decent Work Country Programme* (DWCP) Indonesia yang berlaku selama empat tahun, yaitu di mulai pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2015. DWCP Indonesia tersebut ditujukan untuk menciptakan lapangan kerja, melahirkan hubungan industrial yang baik, dan memberikan jaminan sosial. Decent Work Country Programme (DWCP) merupakan suatu kerangka kerjasama utama, yang mana dalam hal ini ILO memberikan dukungannya kepada negara-negara anggotanya mengenai program pekerjaan yang layak untuk negaranegara anggota ILO. Kerangka kerja utama ini didasarkan pada mandat ILO yakni untuk memajukan peluang bagi perempuan dan laki-laki guna mendapatkan pekerjaan yang layak serta produktif dalam kondisi kesetaraan, keamanan, kebebasan, dan bermartabat. Melalui DWCP, ILO telah mempromosikan mandat tersebut pada tingkat negara dan sebagai bagian dari tindakan ILO dalam menanggulangi krisis pekerjaan di seluruh dunia. (International Labour Organization, 2020).

Dalam organisasi ILO, DWCP merupakan ungkapan dari program dan anggaran ILO di negara-negara anggotanya. DWCP mempunyai peran pada siklus pemrograman dan penganggaran ILO sendiri.

Program dan anggaran dua tahunan ILO disusun dalam konteks rencana strategis serta sebagian besar disusun berdasarkan hasil yang ditemukan pada penyusunan DWCP. Dalam pencapaian hasil DWCP tersebut akan berkontribusi terhadap kemajuan menuju pencapaian hasil global organisasi. Decent Work Country Programme (DWCP) bekerja dengan dua cara sekaligus yakni selain mempromosikan pekerjaan yang layak dengan elemen terpentingnya atas kebijakan ekonomi, sosial, lingkungan, serta strategi pembangunan nasional. DWCP juga secara bersamaan menciptakan kerangka kerja untuk melayani konstituen tripartitnya melalui pengetahuan, dan advokasi ILO. Konstituen tripartit ILO terdiri dari pemerintah, organisasi pengusaha, dan organisasi pekerja. (International Labour Organization, 2020).

Di bawah skema kerjasama Decent Work Country Programme (DWCP) yang telah dikembangkan sejak tahun 2006 di Indonesia, kerangka kerja ILO yang dikembangkan dengan melibatkan partisipasi penuh pemerintah, organisasi pengusaha, serta pekerja, yang kemudian diimplementasikan dengan keterlibatan ktif dari ketiga pihak tersebut. Pada saat proses perumusan DWCP di Indonesia, identifikasi prioritas secara tegas mengacu pada Pakta Lapangan Kerja Indonesia (PLKI), yang mana PLKI ini telah dirumuskan sebagai adaptasi dan pelaksanaan Pakta Lapangan Kerja Global (Global Jobs Pact-GJP) pertama pada tingkat negara menurut hasil tinjauan ketenagakerjaan global. Pakta Lapangan Kerja Global tersebut berisi mengenai portofolio kebijakan untuk mempromosikan pekerjaan, melindungi dan menyeimbangkan ulang kebijakan-kebijakan seiring dengan agenda kerja yang layak. Pakta Lapangan Kerja Global telah diadopsi oleh

ILO pada bulan Juni 2009. (International Labour Organization, 2016).

Dalam menanggapi Pakta Lapangan Kerja Global yang telah diadopsi oleh ILO tersebut, pemerintah Indonesia meminta bantuan kepada ILO guna mempertimbangkan penerapan atas pakta tersebut. Selanjutnya, konstituen tripartit yang terdiri atas wakil pemerintah (dari Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional atau Badan Perencanaan Pembangunan Nasional dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi), wakil organisasi pekerja, wakil organisasi pengusaha mengadakan pertemuan pada tanggal 18 Februari 2010 di Jakarta, yang mana dalam pertemuan tersebut, konstituen tripartit menilai bahwa Pakta Lapangan Kerja Global sangat relevan bagi Indonesia sehingga penting untuk melakukan pengadaptasian secara spesifik untuk kebutuhan Indonesia dalam bentuk Pakta Lapangan Kerja Indonesia. Pengembangan Pakta Lapangan Kerja Indonesia (PLKI) bertujuan untuk mendukung Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Pemerintah. (International Labour Organization, 2016).

Salah satu proyek dalam DWCP yang berfungsi melindungi MI terutama PMI yang ada di Malaysia adalah proyek Promote. Sejak Juli 2014, Nota Kesepahaman (MoU) mengenai pelaksanaan proyek Promote di Indonesia telah ditandatangani oleh ILO Jakarta dengan Kementerian Tenaga Kerja. Proyek Promote mengusulkan sebuah strategi unik untuk mempengaruhi perubahan yang berlangsung lama guna mengakhiri pekerja anak di sektor pekerjaan rumah tangga dengan meningkatkan kapasitas kelembagaan. Peningkatan kapasitas kelembagaan ini dilakukan melalui organisasi-organisasi PRT. Hal ini bertujuan agar bisa mempromosikan pekerjaan yang layak bagi PRT secara efektif.

Efektifitas di Indonesia akan mencapai jumlah yang besar dan memiliki efek saling mempengaruhi pada pengembangan kebijakan di kawasan terutama di negara-negara Asia Tenggara (ASEAN). (International Labour Organization, 2016).

Proyek Promote akan berfokus pada beberapa hal berikut ini yaitu memperluas perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga, memperluas jangkauan dan daya tanggap organisasi pekerja rumah tangga pada tingkat nasional dan regional dengan tujuan untuk mengatasi fenomena kompleks yakni pekerjaan layak di sektor pekerjaan rumah tangga melalui peningkatan kapasitas yang telah ditargetkan, mempromosikan sharing pengetahuan di dalam negeri dan regional, memecahkan masalah baru dalam meningkatkan kesadaran menggunakan media massa serta kemitraan yang inovatif, kemudian fokus yang terakhir yakni memastikan analisis serta dokumentasi hasil yang transparansi dan akuntabilitas merupakan prinsip utama dalam proyek ini. Dengan membangun komitmen nasional Indonesia, Promote akan memberikan perubahan yang langgeng dalam wacana maupun tindakan guna mempromosikan pekerjaan yang layak bagi pekerja rumah tangga dan penghapusan pekerja rumah tangga anak secara bersamaan pada sektor informal yang lebih banyak didominasi oleh perempuan. Pendanaan untuk proyek kerjasama teknis ILO dengan Indonesia melalui proyek Promote ini berasal dari donor United States Department of Labor (USDOL) sebesar USD 5,000,000. Dengan program ketenagakerjaan yang diutamakan dalam kebijakan ekonomi makro, perburuhan dan sosial melalui analisis dan perangkat perburuhan yang baik, pada poin ini proyek kerjasama teknisnya yakni ETE (Assessing and Addressing the Effects of trade on

Employment), MAP (Monitoring and Assessing Progress on Decent Work), PcDP II (People centred Development Programme Phase II), ILO bekerja sama dengan Indonesia untuk memastikan keamanan dari PMI di Malaysia.

Adapun strategi nasional dan provinsi dari proyek Promote, yang mana dalam kerjasama teknis ini ILO akan bermitra dengan tiga jaringan strategis yang benar-benar akan mempengaruhi wacana publik mengenai tindakan mempromosikan pekerjaan yang layak bagi PRT. Dalam hal ini diharapkan memberikan dampak bagi peningkatan perlindungan dan penegakan hukum untuk mempromosikan pekerjaan layak bagi PRT, terjadi peningkatan terhadap kondisi kerja dan kehidupan PRT, dan lain sebagainya. Selanjutnya, strategi regional dalam proyek Promote yakni akan berinvestasi dalam pengembangan kapasitas dua organisasi regional yang berpengaruh. International Domestic Workers Network (IDWN) akan mempromosikan pengembangan kapasitas dan berbagi pengetahuan. Berikutnya konfederasi serikat pekerja internasional organisasi regional Asia Pasifik (ITUCAPRO) akan memobilisasi serikat pekerja dengan tujuan untuk memajukan perlindungan, pengakuan pekerjaan layak bagi PRT. Apabila dua hal tersebut dikaitkan akan menghasilkan peningkatan aliansi regional melalui lokakarya regional dan berbagi pengetahuan antara aktor yang peduli mengenai upaya mempromosikan pekerjaan layak bagi PRT. (International Labour Organization, 2016).

Mitra utama dalam pelaksanaan proyek kerjasama teknis Promote antara ILO dengan Indonesia yakni proyek Promote akan bermitra dengan tiga jaringan nasional utama, yang mana masing-masing memiliki sumber daya, peran, serta tingkat pengaruh berbeda yang

berhadapan dengan pemerintah, sekaligus sebagai agen perubahan. Hal ini apabila digabungkan akan berpotensi untuk menciptakan perubahan legislatif dan sosial yang nyata. Tiga mitra nasional utama tersebut terdiri dari Kementerian Tenaga Kerja, Jaringan Nasional Advokasi PRT (JALA PRT), Komite Aksi Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dan Buruh Migran (KAPRT-BM) merupakan aliansi antara JALA PRT dengan tiga konfederasi serikat pekerja utama yakni Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI), dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) yang mengadvokasi perubahan legislatif dan ratifikasi Konvensi ILO No. 189. (International Labour Organization, 2016)

SIMPULAN

Indonesia merupakan salah satu negara pengirim buruh migran Indonesia terbanyak diantara negara-negara lain. Faktor pendidikan, kesehatan, ekonomi, jasa dan sebagainya menjadi faktor utama buruh migran Indonesia bekerja ke luar negeri setiap tahunnya. Negara diuntungkan oleh keberadaan para buruh migran Indonesia, dimana mereka menjadi penyumbang devisa negara terbesar nomor dua setelah sektor minyak dan gas. Dengan Decent Work Country Programme (DWCP) sebagai kerangka kerjasama utama, ILO bekerja sama dengan Indonesia untuk melindungi PMI di Malaysia.

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, J., & Scurrah, M. (Eds.). (2009). *Globalizing Social Justice: The Role of Non-Government Organizations in Bringing about Social Change*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Azi, M. A., & et.al. (2017). Restructuring Foreign Worker Policy and Community Transformation in Malaysia. *Historical Social Research*, 42(3).
- Babar, Z. R. (2020). Understanding Labour Migration Policies in the Gulf Cooperation Council Countries. In S. I. Rajan, & G. Z. Oommen (Eds.), *Asianization of Migrant Workers in the Gulf Countries*. Singapore: Springer Nature.
- Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. (2019). *Data Penempatan dan Perlindungan PMI Periode Tahun 2018*. Jakarta: Pusat Penelitian, Pengembangan dan Informasi (PUSLITFO).
- Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. (2020). *Laporan Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2019*. Jakarta: Pusat Penelitian Pengembangan dan Informasi Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- Bakry, U. S. (2016). *Pedoman Penulisan Skripsi Hubungan Internasional*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bakry, U. S. (2017). *Dasar-Dasar Hubungan Internasional*. Jakarta: Kencana.
- Betz, T., & Koremenos, B. (2016). Monitoring Processes. In J. K. Cogan, & et.al. (Eds.), *The Oxford Handbook of International Organizations*. Oxford: Oxford University Press.
- Blanc, D. L., & Coicaud, J.-M. (2016). Information Gathering, Analysis, and Dissemination. In J. K. Cogan, & et.al. (Eds.), *The Oxford Handbook of International Organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Carlsnaes, W., & et.al. (2004). *Handbook of International Relations*. London: SAGE Publications.
- Crook, J. R. (2016). Dispute Settlement. In J. K. Cogan, & et.al. (Eds.), *The Oxford Handbook of International Organizations*. Oxford: Oxford University Press.
- Cogan, J. K., & et.al. (Eds.). (2016). *The Oxford Handbook of International Organizations*. Oxford University Press.
- Farrall, J. (2016). Sanctions. In J. K. Cogan, & et.al (Eds.), *The Oxford Handbook of International Organizations*. Oxford: Oxford University Press.
- Forstyle, D. P. (2012). *Human Rights in International Relations*. New York: Cambridge University Press.
- International Labour Organization. (2020) ILO Decent Work Country Programme: A Practical Guidebook Version 4. Jakarta: International Labour Organization. Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561025.pdf.
- International Labour Organization. (2016). Laporan International Labour Organization, Program Pekerjaan Layak Nasional Untuk Indonesia 2012-2015. Jakarta: International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2016). Promoting Fair Migration. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2015). *Indonesia and Malaysia discussed ways to improve protection of Indonesian domestic migrant workers in Malaysia*. Retrieved from ILO in Indonesia and Timor-Leste: https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_421579/lang--en/index.htm.
- International Labour Organization. (2013). *Programme and Budget for the Biennium 2014–15*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2011). *Programme and Budget for the Biennium 2012–13*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2008). *In Search of Decent Work – Migrant Workers' Rights: A Manual for Trade Unionists*. Geneva: International Labour Office.

- International Labour Organization. (n.d.). *Ratifications for Malaysia*. Retrieved from Information System on International Labour Standards: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102960.
- Klabbers, J. (2002). *An Introduction to International Institutional Law*. New York: Cambridge University Press.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology: A Step by Step Guide for Beginners*. London: SAGE Publications Ltd.
- Gutner, T. (2017). *International Organizations in World Politics*. California: SAGE Publications.
- Mauna, B. (2005). *Hukum Internasional: Pengertian, Peranan, dan Fungsi Dalam Era Dinamika Global*. Bandung: PT Alumni.
- Martin, L. L., & Simmons, B. A. (2013). International Organizations and Institutions. In W. Carlsnaes, & et.al. (Eds.), *Handbook of International Relations*. London: SAGE Publications.
- Rahel, M., & Chowdhury, T. M. (2017). Migrant Workers under the Domestic Law and International Labour Organization (ILO) Convention in Perspective of Malaysia. *International Journal of Business and Technopreneurship*, 7(2).
- Stalker, P. (1994). *The Work of Strangers: A Survey of International Labour Migration*. Geneva: International Labour Office.
- Steans, J., & Pettiford, L. (2009). *Hubungan Internasional: Perspektif dan Tema*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tan, W., & Shahrullah, R. S. (2017). Human Rights Protection For Indonesian Migrant Workers: Challenges For ASEAN. *Mimbar Hukum*, 29(1).
- United Nations. (2008). *The Universal Declaration of Human Rights*. (M. Streich, Ed.) Sydney: Allen & Unwin.
- Weller, M. (2016). Use of Force. In J. K. Cogan, & et.al. (Eds.), *The Oxford Handbook of International Organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Whelan, J., & et.al. (2016). Abused and Alone: Legal Redress for Migrant Domestic Workers in Malaysia. *Indonesia Law Review*, 6(1).
- White, N. D. (2016). Lawmaking. In e. Jacob Katz Cogan (Ed.), *The Oxford Handbook of International Organizations*. Oxford: Oxford University Press.