

PEREMPUAN
PEKERJA MIGRAN

AKTOR
PEMBANGUNAN
YANG
TERTINGGAL

Safina **Maulida**
Hamong **Santono**
Wahyu **Susilo**

Cetakan Pertama, Agustus 2019

Migrant CARE

Jakarta, Indonesia

Hak cipta ©Migrant CARE Press

Penulis

Safina Maulida

Hamong Santono

Wahyu Susilo

Editor

Safina Maulida

Pengalih bahasa

Isyfi'afiani

Desain & tata letak

Sarita Ibnoe

Lukisan sampul

"Strangers Series"

(Sarita Ibnoe, 2015)

ISBN 978-979-19103-4-7

Dicetak oleh **Migrant CARE, Indonesia**

Migrant CARE

Jl. Jati Padang 1 no. 5A RT05/RW03

Jati Padang, Pasar Minggu

Jakarta Selatan, DKI Jakarta

Indonesia - 12540

Phone: +62 21 27808211

Email: secretariat@migrantcare.net

Website: www.migrantcare.net

Laporan ini telah disusun dan dicetak oleh Migrant CARE dengan dukungan dari Kemitraan Australia-Indonesia untuk Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan (MAMPU). Program MAMPU merupakan inisiatif bersama antara Pemerintah Indonesia dan Australia bertujuan untuk meningkatkan akses perempuan miskin di Indonesia untuk layanan penting dan program pemerintah lainnya dalam rangka mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Informasi yang disajikan dalam publikasi ini adalah tanggung jawab dari tim produksi dan tidak mewakili pandangan Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Australia.



PENGANTAR Laporan ini merupakan inisiatif Migrant CARE untuk memberikan informasi-informasi tambahan mengenai situasi kerja layak, khususnya seputar masalah migrasi pekerja dan persoalan perdagangan manusia, di mana dalam laporan VNR (Voluntary National Review) 2019 yang dituliskan oleh Pemerintah Indonesia hanya disebutkan sekilas pandang.

Apa yang diuraikan dalam laporan ini ingin menunjukkan bahwa tidak akan ada situasi kerja layak dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif tanpa ada perlindungan dan akses keadilan bagi pekerja migran Indonesia serta upaya yang serius untuk memerangi perdagangan manusia yang merupakan bentuk perbudakan modern.

Dalam konteks kekinian, laporan ini juga menjadi penting sebagai bahan pertimbangan penyusunan kebijakan pemerintah Indonesia di masa periode kedua Presiden Joko Widodo. Berulang kali, Presiden Joko Widodo, dalam berbagai kesempatan menyampaikan bahwa pada periode kedua masa pemerintahannya akan memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia. Ini tentu hal yang positif, namun demikian harus dipastikan bahwa pengembangan sumber daya manusia ini bukan untuk menjadikan manusia Indonesia sebagai mesin penggerak pembangunan semata, namun sebaliknya meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia.

Proses penyusunan laporan ini tidak lepas dari inisiatif keterlibatan Migrant CARE yang sejak satu dekade ini terlibat penuh advokasi isu migrasi mulai dari Millenium Development Goals hingga bertransformasi menjadi Sustainable Development Goals. Migrasi tenaga kerja sebagai fenomena globalisasi ekonomi memang patut mendapatkan perhatian serius melampaui kaca mata *pull*

and push factor. Ia sangat terkait bukan hanya dengan faktor ekonomi semata, tetapi juga telah menjadi pokok perhatian persoalan kebudayaan, politik hingga persoalan pertahanan dan keamanan. Perkembangan terakhir memperlihatkan, kelompok pekerja migran Indonesia merupakan salah satu kelompok yang memiliki kerentanan terpapar ideologi radikalisme/ekstremisme.

Wajah migrasi pekerja Indonesia yang didominasi oleh perempuan akan makin tersingkir jika kita untuk melihatnya dalam lensa pemikiran feminisme. Analisa feminisasi migrasi akan memperjelas permasalahan-permasalahan yang selama ini tersembunyi atau disembunyikan dalam tata kelola migrasi tenaga kerja Indonesia. Prinsip *"No One Left Behind"* sangat penting untuk memastikan bahwa segala kebijakan yang terkait dengan pembangunan dan perlindungan sosial tidak boleh lagi meninggalkan mereka yang sedang bekerja di luar negeri.

Persoalan perdagangan manusia (di) Indonesia memang harus menjadi perhatian serius bagi Indonesia juga benar-benar ingin memenuhi tujuan dan sasaran pada Goal 8 SDGs ini. Secara spesifik, di goal 8.7 tertera jelas adanya komitmen global mengakhiri perbudakan modern. Bahkan secara khusus, aliansi global multistakeholder yang terdiri dari lembaga internasional, negara-negara anggota PBB dan organisasi masyarakat sipil membangun Alliance 8.7 untuk menyusun *benchmark* dan peta jalan penghapusan perbudakan modern (termasuk didalamnya perdagangan manusia). Dalam Alliance 8.7, Migrant CARE juga menjadi salah satu representasi masyarakat sipil Asia yang aktif dalam inisiatif ini.

Tentu saja, sebagai organisasi pembela pekerja migran yang bekerja hingga sampai akar rumput, Migrant CARE juga menuliskan pengalaman membangun inisiatif lokal berbasis desa untuk perlindungan pekerja migran. Inisiatif ini merupakan bentuk konkret dari kerja sama multi pihak yang menjadi prasyarat pokok dalam upaya pencapaian SDGs. Inisiatif itu adalah DESBUMI (Desa Peduli Buruh Migran). Inisiatif yang telah digagas sejak tahun 2012, hingga tahun 2019 ini telah terbangun di 36 desa pada 7 kabupaten di 5 propinsi. Migrant CARE menuliskan inisiatif ini sebagai *best practices* (praktik baik) yang berangkat dari level desa. Harus diakui, langkah pemerintah Indonesia (dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia) membangun DESMIGRATIF (Desa Migran Produktif) juga terinspirasi dari DESBUMI.

Hadirnya laporan ini tak lepas dari kontribusi kawan-kawan di Migrant CARE, khususnya Safina Maulida (sebagai Program Officer SDGs Migrant CARE) menyiapkan laporan ini secara teknis dan substantif. Juga atas kontribusi pemikiran dari Hamong Santono dan Indriaswati Dyah Saptaningrum yang menjadi pembaca kritis naskah ini. Tak lupa kami juga mengucapkan terima kasih kepada MAMPU (Kemitraan Australia - Indonesia untuk Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan) atas dukungannya hingga terbit laporan ini.

Jakarta, 30 Juli 2019

Wahyu Susilo

DAFTAR ISI

Pengantar	_____
Pendahuluan	_____
Indonesia dan Partisipasi CSO dalam TPB	_____
Remitansi: Kontribusi Pekerja Migran untuk Pembangunan Berkelanjutan	_____
Penyebab Migrasi	_____
Profil Pekerja Migran Indonesia	_____
Analisis Tren Isu Perempuan Pekerja Migran Indonesia	_____
I. Feminisasi Migrasi	
II. Migrasi Aman	
III. Tindak Pidana Perdagangan Orang	
IV. Hak Atas Informasi	
Mengukur Kemajuan TPB di Indonesia	_____
I. Leave No One Behind	
II. Paradigma Perempuan Memimpin, Perempuan Berdaulat	
III. Akselerasi TPB dan Kebijakan Pro-Migrasi Aman	
IV. Generasi Anti-Perbudakan	
Merancang Jejak Bagi Pekerja Migran Perempuan Yang Lebih Baik	_____
I. Ratifikasi Global Compact for Migration 2018	
II. Desbumi sebagai Best Practices	
Pemberdayaan Ekonomi	
Layanan Informasi	
Pengurusan Dokumen	
Pengaduan Kasus	
Sosialisasi Migrasi Aman	
Pendataan Terpadu	
Peraturan Desa	
Kesenjangan dan Tantangan	_____
Kesimpulan dan Rekomendasi	_____

DAFTAR GAMBAR

2	GAMBAR 1. INDEKS PDB PER KAPITA DAN NTP PERIODE DESEMBER 2011-AGUSTUS 2018	21
9	GAMBAR 2. JUMLAH ANGGOTA DPR RI PERIODE 2014-2019	42

16
17
19
22

DAFTAR TABEL

26	TABEL 1. TARGET TPB TERKAIT MIGRASI	14
29		
31	TABEL 2. PEKERJA MIGRAN BERDASAR ASAL, JENIS KELAMIN DAN TINGKAT PENDIDIKAN (%)	22
33		
35	TABEL 3. STATUS PEKERJA MIGRAN INDONESIA (%)	23
36		
38	TABEL 4. PERSENTASE PENDUDUK YANG BEKERJA DI SEKTOR FORMAL BERDASAR JENIS KELAMIN	27
43		
45	TABEL 5. PERSENTASE PENDUDUK YANG BEKERJA DI SEKTOR INFORMAL BERDASAR JENIS KELAMIN	27
49		
49	TABEL 6. KEJADIAN PENGALAMAN NEGATIF DAN TRAUMATIS YANG DIALAMI OLEH PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN SEKTOR DOMESTIK (%)	30
54		
57	TABEL 7. PERSENTASE PENDUDUK USIA DIATAS 15 TAHUN YANG MEMPEROLEH PELATIHAN KERJA	36
58		
58		
59	TABEL 8. KESENJANGAN UPAH PEREMPUAN DAN LAKI-LAKI (RP)	37
59		
60		
64	TABEL 9. SELUSUR ATURAN KEBIJAKAN YANG SELARAS DENGAN TPB UNTUK PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA	43
67		

**DAFTAR
ISTILAH
DAN
SINGKATAN**

APBN	Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
ASEAN	Association of Southeast Asian Nation
BI	Bank Indonesia
BLK	Balai Latihan Kerja
BNP2TKI	Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
BPJS	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BPS	Badan Pusat Statistik
CEDAW	Convention on Elimination of all Forms of Discrimination against Women
CSO	Community Society Organization
DESBUMI	Desa Peduli Buruh Migran
DESMIGRATIF	Desa Migran Produktif
DPD	Dewan Perwakilan Daerah
DPR	Dewan Perwakilan Rakyat
DPRD	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
GCM	Global Compact for Migration
HAM	Hak Asasi Manusia
HLPF	High Level Political Forum
HRBA	Human Right Based Approach
IFAD	International Agricultural Fund
ILO	International Labor Organization
IOM	International Organization for Migration
KK	Kartu Keluarga
KPU	Komisi Pemilihan Umum

KTP	Kartu Tanda Penduduk
NTB	Nusa Tenggara Barat
NTP	Nilai Tukar Petani
NTT	Nusa Tenggara Timur
ODA	Official Development Assistance
PBB	Persyarikatan Bangsa-bangsa
PDB	Produk Domestik Bruto
PKB	Perjanjian Kerja Bersama
PMI	Pekerja Migran Indonesia
PPMI	Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
PPTKIS	Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta
PRT	Pekerja Rumah Tangga
SMA	Sekolah Menengah Atas
SMP	Sekolah Menengah Pertama
SOP	Standard Operating Procedure
RAN	Rencana Aksi Nasional
RUU	Rancangan Undang-undang
TPB	Tujuan Pembangunan Berkelanjutan
TPPO	Tindak Pidana Perdagangan Orang
TPAK	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
UPTD	Unit Pelaksanaan Teknik Daerah
UPTP	Unit Pelaksanaan Teknik Pusat
UU	Undang-undang
VNR	Voluntary National Review

PENDAHULUAN

Agenda 2030 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) telah masuk pada tahun ke-empat sejak berlaku pada tahun 2016. Pada tingkat global, kemajuan, capaian dan tantangan yang dihadapi tiap negara dalam pelaksanaan TPB, dimonitor tiap tahun melalui High Level Political Forum (HLPF). Dalam HLPF negara secara sukarela menyampaikan perkembangan pelaksanaan Agenda 2030 TPB melalui Voluntary National Review (VNR). Indonesia menjadi salah satu negara yang berkomitmen menyampaikan VNR tahun ini.

Selaras dengan prinsip Agenda 2030 yang inklusif, Migrant CARE berinisiatif menyusun dokumen kritis dalam bentuk buku yang berjudul "Perempuan Pekerja Migran: Aktor Pembangunan Yang Tertinggal". Hamparan narasi kritis ini juga merupakan kontribusi Migrant CARE bagi VNR Indonesia sekaligus wujud keterlibatan dan upaya memajukan pelaksanaan TPB di Indonesia. Khususnya Tujuan 8 dan 10 TPB dan kaitannya dengan pekerja migran.

Tak hanya menjabarkan peran pekerja migran khususnya perempuan dalam pembangunan, namun juga realitas dan tantangan yang dihadapi, serta merekomendasikan tindakan- tindakan yang harus dilakukan untuk melindungi pekerja migran sekaligus mencapai TPB 8 dan 10.

Penyusunannya dilakukan sejak bulan April hingga Juli 2019 melalui beberapa proses. Pertama, FGD yang diselenggarakan pada tanggal 8 April 2019 dengan tema Tinjauan Kritis Komitmen dan Implementasi SDGs 8 untuk Penyusunan VNR Indonesia 2019 .Tujuan dari kegiatan FGD untuk mendapatkan masukan dari CSO dan *stakeholder* terkait tentang isu-isu prioritas terkait pekerja migran. Berdasar hasil FGD tersebut, secara khusus menyoroti empat isu genting dalam menyoal PMI, yaitu: Feminisasi Pekerja Migran, Migrasi Aman, Tindak Pidana Perdagangan Orang dan Hak Atas Informasi. Keempat isu tersebut menjadi tantangan terbesar terkait persoalan pekerja migran di Indonesia.

Kedua, proses penulisan dilakukan dengan analisis feminisme dan berbasis hak, hingga menghasilkan draft awal hingga draft final laporan. Sumber informasi yang digunakan berasal dari data primer dan sekunder dari kerja-kerja Migrant CARE selama ini.

HIGH LEVEL POLITICAL FORUM DAN VOLUNTARY NATIONAL REVIEW

Adopsi Agenda 2030 dan komitmen untuk melaksanakan TPB pada tahun 2015 menandai ambisi baru bagi pembangunan berkelanjutan, utamanya untuk menjangkau kelompok yang paling rentan dan memastikan tidak satupun tertinggal dalam pembangunan. Melalui proses konsultasi yang intens selama lebih dari dua tahun, Civil Society Organization (CSO) memiliki peran penting dalam perumusan Agenda 2030 TPB.

Peran CSO tidak berhenti saat perumusan. Kerangka kerja partisipatif dalam Agenda 2030 memberikan kesempatan kepada CSO untuk berkontribusi dan berbagi gagasan kepada pengambil kebijakan serta memberikan informasi mengenai program pembangunan yang dijalankan. CSO juga memiliki peran sentral untuk memonitor dan memastikan pemerintah bertanggung jawab dalam pelaksanaan TPB.

Ambisi dan komitmen negara terhadap TPB perlu dimonitor dan dinilai perkembangannya, salah satunya melalui High Level Political Forum (HLPF). HLPF merupakan mekanisme global yang bertanggung jawab untuk menilai kemajuan, capaian dan tantangan yang dihadapi seluruh negara dalam melaksanakan TPB. Seluruh aktor pembangunan termasuk CSO memiliki kesempatan untuk ikut menilai pelaksanaan TPB.

Melalui HLPF tiap negara mempresentasikan Voluntary National Review (VNR), laporan yang menyajikan capaian, kemajuan dan tantangan TPB di tiap negara. VNR menjadi komponen kunci dalam HLPF. Meskipun penyusunan VNR dipimpin oleh negara, namun Agenda 2030 sangat menekankan proses yang terbuka, inklusif dan partisipatif dalam penyusunan VNR. Oleh sebab itu, baik HLPF dan VNR menekankan tidak hanya capaian namun juga proses pelaksanaan TPB, terutama keterlibatan aktor pembangunan lain termasuk CSO.

PEKERJA MIGRAN DAN TPB

Pengakuan terhadap hubungan antara migrasi dan pembangunan terus meningkat. Migrasi dipandang sebagai salah satu cara efektif untuk mengurangi kemiskinan. Meskipun terbatasnya kesempatan dan investasi pada sebuah negara dapat mendorong warganya untuk bermigrasi, namun melalui migrasi dapat meningkatkan pembangunan dan investasi di negara asal, menciptakan lapangan kerja. Menurut Azham and Gubert (2006) , migrasi dapat mengurangi kemiskinan melalui beberapa cara yaitu meningkatnya pendapatan dari transfer uang, kemampuan untuk memperlancar konsumsi, akses keuangan untuk memulai bisnis baru, memanfaatkan sumber daya dan pengetahuan yang diperoleh selama menjadi pekerja migran.

TPB secara baik menempatkan hubungan antara migrasi dan pembangunan dengan tiga pertimbangan. Pertama, TPB merupakan kerangka kerja pembangunan internasional pertama yang mengakui dan memasukkan migrasi sebagai dimensi pembangunan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya target dan kontribusi migrasi terhadap pembangunan sekaligus menyoroti kerentanan yang dihadapi pekerja migran. Kedua, migrasi memiliki kaitan erat dengan seluruh dimensi pembangunan, sehingga dapat memberikan gambaran lebih baik untuk menilai untuk menilai persoalan migrasi dan pembangunan serta mengembangkan solusi yang dapat diterapkan. Ketiga, TPB mendapat dukungan secara politik dari negara dan lembaga-lembaga pembangunan internasional. Hal ini penting mengingat migrasi memiliki dampak tidak hanya bagi negara pengirim namun juga negara yang menjadi tujuan migrasi.

Di samping itu, implementasi TPB dapat direalisasikan dengan pendekatan berbasis hak asasi manusia atau *Human Right Based Approach* (HRBA) oleh PBB. HRBA berfokus pada penguatan kualitas serta respon terhadap prioritas nasional berbasis standard dan prinsip-prinsip hak asasi manusia (HAM) dalam mempromosikan HAM. Dalam kerangka HRBA, implementasi TPB dapat direalisasikan dalam tiga tahap dalam mengidentifikasi siapa yang 'tertinggal' atau '*the left behind*' beserta faktor-faktor penyebab ketertinggalan yakni melalui analisa kausalitas (*causality analysis*), analisa peran (*role analysis*), dan analisa kesenjangan kapasitas (*capacity gap analysis*). Untuk itu diperlukan adanya data terpisah (*disaggregated data*) untuk mengidentifikasi masalah-masalah dalam analisa tersebut, serta untuk menentukan apakah intervensi pembangunan telah mencakup kelompok-kelompok sasaran, serta sejauh mana usaha untuk mengatasi masalah-masalah kesenjangan. Tantangannya adalah, data terpisah itu sampai saat ini belum hadir. Tantangan yang paling riil adalah untuk terus mendorong ketiadaan data ini sebagai sebuah analisis kritis yang tak untuk dinihalkan.

- 4.b** Pada tahun 2020, memperluas jumlah beasiswa yang tersedia untuk negara-negara berkembang khususnya Least Developed Countries (LCDs) dan Small Islands Developing States (SIDS), dan negara-negara Afrika secara global dan substantif untuk mendaftar di pendidikan tinggi, termasuk pelatihan kejuruan dan program TIK, program teknik, serta program-program yang bersifat teknis dan ilmiah di negara-negara maju dan negara-negara berkembang lainnya.
-
- 5.2** Menghilangkan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan di ruang publik dan ruang domestik (privat), termasuk perdagangan manusia dan eksploitasi seksual lainnya.
-
- 8.7** Mengambil langkah-langkah cepat dan efektif untuk memberantas kerja paksa, mengakhiri perbudakan modern dan perdagangan manusia, mengamankan larangan dan penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, termasuk perekrutan dan penggunaan tentara anak, dan pada tahun 2025 mengakhiri pekerja anak dalam segala bentuknya
-
- 8.8** Melindungi hak-hak pekerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang aman untuk semua pekerja, termasuk pekerja migran, khususnya pekerja migran perempuan, dan mereka yang memiliki pekerjaan tidak tetap
-
- 10.7** Memfasilitasi migrasi, dan mobilitas warga negara yang tertib, aman, teratur, dan bertanggung jawab, termasuk melalui implementasi kebijakan migrasi yang terencana dan terorganisir dengan baik.
-
- 10.c** Pada tahun 2030, mengurangi biaya transaksi pengiriman uang migran hingga di bawah 3% dan menghapus koridor pengiriman uang dengan biaya lebih tinggi dari 5%
-
- 16.2** Mengakhiri pelecehan, eksploitasi, perdagangan, dan semua bentuk kekerasan terhadap dan penyalahgunaan anak
-
- 17.18** Pada tahun 2020, meningkatkan dukungan pengembangan kapasitas untuk negara-negara berkembang, termasuk untuk LCDs dan SIDS, untuk meningkatkan ketersediaan data berkualitas tinggi, tepat waktu dan andal yang dipilah berdasarkan pendapatan, jenis kelamin, usia, ras, etnis, status migrasi, kecacatan, lokasi geografis dan karakteristik lain yang relevan dalam konteks nasional

¹Lihat Dilip Ratha, et al, Impact of Migration on Economic and Social Development: A Review of Evidence and Emerging Issues, Policy Research Working Paper 5558, World Bank, 2011 <http://documents.worldbank.org/curated/en/617151468332982240/pdf/WPS5558.pdf>

² Marta Foresti, et al, Migration and Development; How Human Mobility Can Help Achieve Sustainable Development Goals, Briefing Note, ODI, 2018

Sumber: Marta Foresti, et al, Migration and Development; How Human Mobility Can Help Achieve Sustainable Development Goals, Briefing Note, ODI, 2018

Sementara International Fund for Agricultural Development (IFAD) menambahkan pekerja migran dapat berkontribusi terhadap pencapaian TPB melalui:

1. Pada tataran rumah tangga. Dengan mengakui dampak positif sosio-ekonomi dari pengiriman uang pada keluarga dan masyarakat, SDGs 1-5
2. Pada tataran masyarakat. Dengan mendukung kebijakan dan tindakan spesifik untuk mempromosikan sinergi antara pengiriman uang dan inklusi keuangan, mendorong persaingan pasar dan reformasi peraturan, dan mitigasi setiap dampak negatif yang dihasilkan dari perubahan iklim, dalam SDGs 6, 7, 8, 10, 12 dan 13; dan
3. Pada tataran internasional. Dengan memastikan bahwa Kemitraan Global yang direvitalisasi untuk Pembangunan Berkelanjutan - sebagaimana diuraikan dalam SDG 17 - dan Global Compact on Migration mempromosikan kolaborasi di semua sektor yang terlibat dalam pengiriman uang.

INDONESIA DAN PARTISIPASI CSO DALAM TPB

Indonesia menjadi salah satu negara yang mengadopsi Agenda 2030 dan berkomitmen melaksanakan TPB serta mencapainya pada tahun 2030. Wujud dari komitmen tersebut adalah terbitnya Peraturan Presiden No.59/2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

Berdasar Perpres dibentuk Tim Koordinasi Nasional TPB dipimpin langsung oleh Presiden dengan keanggotaan multi pihak termasuk perwakilan dari CSO. Migrant CARE menjadi salah satu anggota Kelompok Kerja Pilar Ekonomi Tim Koordinasi Nasional TPB.

Keterlibatan CSO khususnya yang bekerja di isu pekerja migran, tentunya sangat relevan dengan TPB. Berbeda dengan pendahulunya, Millenium Development Goals (MDGs), Tujuan Pembangunan Berkelanjutan secara spesifik mengakui peran pekerja migran terhadap pembangunan.

REMITANSI: KONTRIBUSI PEKERJA MIGRAN UNTUK PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN

Migrasi merupakan keputusan yang berdampak pada rumah tangga dan wilayah asal yang pada akhirnya berdampak pada keseluruhan ekonomi melalui beragam cara. Meskipun tidak selalu positif, tak jarang migrasi dikaitkan dengan implikasinya terhadap kesejahteraan terutama di wilayah asal. Pada tahun 2015, diperkirakan lebih dari 243 juta orang tinggal di luar negaranya. Transfer uang dari pekerja migran ke negara asal juga terus meningkat, bahkan diperkirakan jauh lebih besar dibanding Official Development Assistance (ODA) dari negara maju ke negara berkembang. Pada tahun 2018, jumlah uang yang terkirim sebesar USD 690 billion dengan USD 528 billion ke negara-negara berkembang.

Sedangkan remitansi yang masuk ke Indonesia sebesar pada tahun 2016 sebesar lebih dari Rp 118 triliun yang bersumber dari 9 juta pekerja migran. Jumlah itu setara dengan 1% Pendapatan Domestik Bruto (PDB) Indonesia tahun 2016 atau sekitar 6,5% dari total APBN 2016. Pada tahun 2018 jumlah remitansi sebesar \$10.97 Milyar USD yang setara dengan 154 Triliun Rupiah. Angka ini setara dengan 7% dari total APBN 2019

Remitansi menjadi instrumen utama kontribusi pekerja migran terhadap pembangunan. Menurut Ratha (2010), para migran dan keluarga mereka mendapat manfaat dari peningkatan pendapatan dan pengetahuan, yang memungkinkan mereka untuk membelanjakan lebih banyak pada kebutuhan dasar, mengakses layanan, dan melakukan investasi. Laporan IFAD menyatakan bahwa 40% remitansi dikirim ke wilayah pedesaan dimana sebagian besar warga miskin tinggal.

Dalam kerangka pembiayaan TPB, remitansi diakui sebagai salah satu sumber pembiayaan. Pentingnya remitansi pekerja migran menjadikan remitansi disebut sebagai direct investment sehingga harus dikelola untuk memastikan keberlanjutannya. Tidak hanya itu kebijakan migrasi aman juga menjadi salah satu target yang harus dicapai dalam TPB. Target ini setidaknya menunjukkan bahwa selain kontribusi besar pekerja migran dalam pembangunan pada sisi lain masih banyak tantangan dalam tata kelola pekerja migran.

³ Remittances, Investments and The Sustainable Development Goals, IFAD, <https://www.ifad.org/documents/38714170/39148759/Remittances%2C+investments+and+the+Sustainable+Development+Goals.pdf/680f2e3f-38dc-42c2-9857-df9580d35a45>

PENYEBAB MIGRASI

Persoalan ekonomi menjadi alasan terbesar untuk menjadi pekerja migran. Menjadi pekerja migran dipandang sebagai cara untuk keluar dari persoalan kemiskinan. Bank Dunia mencatat, pada tahun 2016 sekitar 9 juta penduduk Indonesia bekerja sebagai pekerja migran. Namun demikian pekerja migran merupakan fenomena kompleks, mulai dari keputusan yang melatari menjadi pekerja migran hingga situasi yang dialami di tempat (negara) bekerja.

Meskipun Bank Dunia menyatakan bahwa sebagian besar pekerja migran Indonesia berasal dari daerah/ wilayah miskin, namun kemiskinan tidak selalu menjadi kontributor terhadap keputusan perempuan untuk bermigrasi. Keputusan tersebut juga bergantung pada situasi kelompok warga dan negara serta tradisi dan keadaan keluarga dan individu tersebut. Karenanya, migrasi harus dipandang sebagai perilaku dan lebih menekankan pada proses, bukan hanya respon terhadap suatu kondisi tertentu. Secara ekonomi, kondisi makro Indonesia cukup baik dengan pertumbuhan ekonomi rata-rata 5%, inflasi 3,13% dan angka pengangguran 5,34%. Namun beberapa analis menyebutkan masih terjadi ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan (formal) yang tersedia dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki angkatan kerja. Tingkat pendidikan angkatan kerja dipandang sebagai pemicu utama.

Berdasar data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2017, 62% angkatan kerja di Indonesia hanya mengenyam pendidikan hingga Sekolah Menengah Pertama (SMP). Sementara data pengangguran yang dilansir BPS per Februari 2018 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka di Indonesia sebesar 5,13% dari total angkatan kerja sebesar 133,94 juta orang. Dari 127,07 juta orang yang bekerja,

58,22% bekerja di sektor informal, 7,64% di antaranya masuk kategori setengah menganggur dan 23,83% pekerja paruh waktu. Meskipun sektor informal tidak lagi dipahami sebagai “ruang tunggu” menuju sektor formal, namun dengan definisi, pendekatan dan realitas yang ada di Indonesia, sektor informal masih menjadi tantangan tersendiri. Mengacu Undang-Undang No.13/2013 tentang Ketengakerjaan, sektor informal dipahami sebagai sektor informal dipahami sebagai pekerja yang bekerja tanpa relasi kerja, yang artinya tidak memiliki perjanjian yang mengatur elemen-elemen kerja termasuk upah. Sementara itu, untuk dapat melakukan kategorisasi lebih baik mengenai sektor informal, BPS menggunakan status dan jenis pekerjaan dalam survei yang dilakukan.

Jumlah pekerjaan di sektor pertanian mengalami penurunan sebesar 1,4%, padahal sektor ini merupakan sektor yang menyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia terutama sektor informal. Data Hasil Survei Pertanian Antar Sensus 2018 menunjukkan jumlah petani di Indonesia 33,48 juta jiwa di mana 24% adalah perempuan. Berkurangnya pekerjaan di sektor pertanian semakin diperkuat dengan Indeks Nilai Tukar Petani (NTP) yang cenderung landai sejak tahun 2011 hingga 2018.

Terbatasnya kesempatan kerja (jika pun tersedia lebih didominasi sektor informal), yang ditopang dengan rendahnya pendidikan, keahlian dan keterampilan serta berkurangnya jenis dan manfaat pekerjaan sektor pertanian, menjadi ragam situasi yang mendorong orang untuk menjadi pekerja migran.

⁴ Jessica Hagen-Zanker et al, *Poverty, Migration and the 2030 Agenda for Sustainable Development*, ODI, 2017

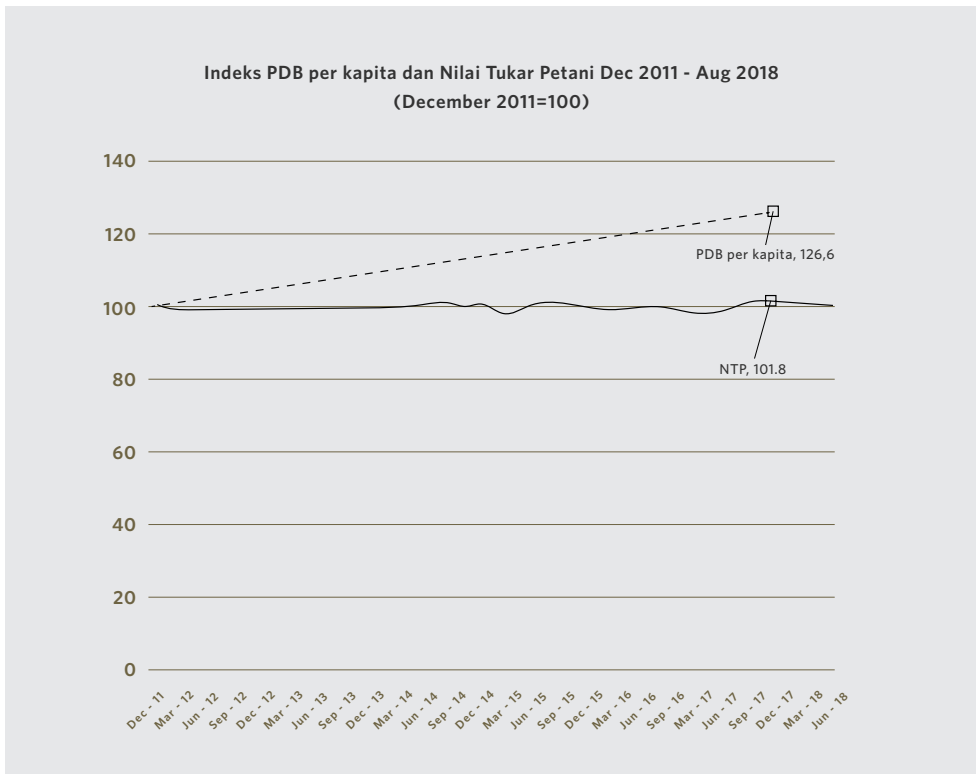
⁵ *Pekerja Global Indonesia*, Antara Peluang dan Resiko, Laporan Bank Dunia Indonesia, 2017

⁶ Data BNP2TKI 2018

⁷ Lihat *Financing for Development Report, 2019*, Report of Inter Agency Task Force on Financing for Development, United Nations

⁸ Sukamdi, *Memahami Migrasi Pekerja Indonesia ke Luar Negeri*, 2006, <https://jurnal.ugm.ac.id/populasi/article/view/12079/0>

GAMBAR 1. INDEKS PDB PER KAPITA DAN NTP PERIODE DESEMBER 2011-AGUSTUS 2018



Sumber: BPS utk NTP, WDI (BPS) utk PDB per kapita

PROFIL PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Berdasar studi yang dilakukan oleh Bank Dunia (2016), sekitar 72% pekerja migran Indonesia berasal dari wilayah pedesaan dan 78% di antaranya tidak mengenyam pendidikan tingkat atas (SMA). Studi tersebut juga memberikan penggolongan terhadap pekerja migran Indonesia yang terdiri dari (1) Pekerja migran domestik di Timur Tengah (2) Pekerja migran di negara-negara maju dan (3) Pekerja migran laki-laki non prosedural di Malaysia. Tabel 1 di bawah memberikan gambaran mengenai karakteristik pekerja migran Indonesia berdasar asal, tingkat pendidikan dan jenis kelamin.

TABEL 2. PEKERJA MIGRAN BERDASAR ASAL, JENIS KELAMIN DAN TINGKAT PENDIDIKAN (%)

GOLONGAN PEKERJA MIGRAN	ASAL		JENIS KELAMIN		PENDIDIKAN		
	KOTA	DESA	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	SD	SMP	SMA
Pekerja Migran Domestik Timur Tengah	32	68	0	100	69	26	5
Pekerja Migran di Negara-Negara Maju	34	66	26	74	28	39	33
Pekerja Migran Laki-Laki Non-Prosedural	18	82	100	0	57	25	19

Sumber: Bank Dunia 2017

Sebagian besar pekerja migran Indonesia juga masih bekerja melalui jalur informal (non prosedural), seperti dijelaskan tabel 2 di bawah.

TABEL 3. STATUS PEKERJA MIGRAN INDONESIA (%)

GOLONGAN PEKERJA MIGRAN	STATUS	
	PROSEDURAL	NON PROSEDURAL
Pekerja Migran Domestik Timur Tengah	68	32
Pekerja Migran di Negara-Negara Maju	76	24
Pekerja Migran Laki-Laki Non-Prosedural	0	100

Sumber: Bank Dunia 2017

ANALISIS TREN ISU PEREMPUAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Butuh analisis yang mendalam dalam menyoal pekerja migran. Bagaimana pekerja migran pada akhirnya menghadapi beragam kesulitan dari kehampaan bantuan -dalam konteks ini adalah negara-, serta apa saja yang menjadi sebab dan berkonsekuensi kemudian pada persoalan pekerja migran, terutama perempuan. Analisis tren isu dibawah ini dibagi menjadi empat analisis besar yang dibentuk secara mikro per kasus. Pertama, Feminisasi Migrasi, yang ingin memperlihatkan tak sekedar faktor pendorong tentang kerja bermigrasi saja namun ingin menawarkan kenyataan. Bahwa ada usaha-usaha struktural tentang banyaknya perempuan yang menjadi pekerja migran. Perempuan mendominasi kerja bermigrasi, wajah pekerja migran khususnya di Indonesia adalah wajah perempuan muda dan seorang ibu. Ada upaya yang terjadi untuk mempertahankan perempuan menjadi aktor utama. Kedua, Migrasi Aman. SDGs Gol 8 tentang kerja layak adalah tentang penjaminan kerja bermigrasi secara aman. Tak hanya saat setibanya di LN, tetapi dari pra-keberangkatan sampai kembali ke tanah air harus dijamin. Bagaimana percepatan tata cara pendaftaran yang harusnya tak memakan waktu begitu rumit dan lama, sampai isu apa saja yang membuat kerja bermigrasi menuai banyak masalah. Salah satunya Kekerasan Ekstremisme yang tengah mengincar pekerja migran

sebagai medium pelancaran ideologi berbasis kekerasan untuk terorisme. Ketiga, TPPO. Pekerja migran menjadi amat rentan terhadap perdagangan orang. Selain *problem* pekerja domestik yang tak kunjung bisa dilihat secara formal untuk membawa hak dan derajatnya sama dengan pekerja lainnya, pekerja migran mendapati banyak sekali kesempatan untuk menjadi objek perdagangan orang. Migrant CARE sendiri pada tahun 2017 mendapati 117 perempuan yang terindikasi dalam TTPO. Isu yang terakhir adalah bisa disebutkan dalam permasalahan pekerja migran yang jauh dari akses hak atas informasi. Informasi tak hanya sekadar tentang apa dan bagaimana hal-hal dalam kerja bermigrasi, tetapi lebih kepada hak-hak atas informasi yang benar. Dalam konteks analisis tren inilah, isu perempuan pekerja migran Indonesia di sibak:

I . FEMINISASI MIGRASI

Sebagian besar Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah perempuan. Berdasar catatan Bank Dunia, 62% pekerja migran adalah perempuan di mana sebagian besar bekerja di sektor domestik. Sementara pada tahun 2018 jumlah pekerja migran perempuan sebanyak 70%

Meski bukan satu-satunya penyebab, kemiskinan dipandang menjadi faktor utama feminisasi migrasi. Studi Bank Dunia (2016), menyatakan bahwa dua per tiga berasal dari daerah miskin, di mana tingkat kemiskinan rata-rata berada di atas tingkat kemiskinan nasional.

Situasi tersebut diperparah dengan beragam persoalan yang dihadapi perempuan, baik sosial, budaya dan ekonomi. Perempuan menjadi kelompok yang paling terdampak atas situasi kemiskinan yang terjadi. Perempuan menjadi lebih miskin, yang menyebabkan peristiwa bermigrasi bagi perempuan sebagai pekerja, bukan karena menjadi pilihan tetapi menjadi solusi tunggal. Dengan segala keterbatasan yang dimiliki, jika pun memutuskan untuk menjadi pekerja migran pilihan bagi perempuan juga menjadi terbatas yaitu sektor domestik.

Selain kemiskinan, terbatasnya lapangan kerja juga menjadi faktor penyebab feminisasi pekerja migran. Keterbatasan lapangan kerja terutama bagi perempuan juga merupakan salah satu dampak dari kemiskinan itu sendiri. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan bahwa perempuan masih tertinggal yang hanya 55,44% dibanding laki-laki yang sebesar 83,01% pada tahun 2018. Perempuan dengan pendidikan rendah dan tinggal di pedesaan cenderung masuk ke sektor informal termasuk memutuskan menjadi pekerja migran yang terbukti rentan kekerasan dan tanpa perlindungan.

⁹ Pekerja Global Indonesia, Antara Peluang dan Resiko, Laporan Bank Dunia Indonesia, 2017

¹⁰ Data BNP2TKI tahun 2018

TABEL 4. PERSENTASE PENDUDUK YANG BEKERJA DI SEKTOR FORMAL BERDASAR JENIS KELAMIN

TAHUN	PEREMPUAN	LAKI - LAKI
2011	41,7	47,29
2012	42,48	48,81
2013	42,52	49,65
2014	42,61	49,26
2015	44,55	50,48

Sumber: Potret Ketimpangan Gender dalam Ekonomi, Statistik Gender Tematik 2016, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

TABEL 5. PERSENTASE PENDUDUK YANG BEKERJA DI SEKTOR INFORMAL BERDASAR JENIS KELAMIN

TAHUN	PEREMPUAN	LAKI - LAKI
2011	66,46	59,78
2012	66,95	57,25
2013	65,22	57,02
2014	64,13	56,52
2015	62,22	55,11

Sumber: Potret Ketimpangan Gender dalam Ekonomi, Statistik Gender Tematik 2016, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Untuk itu, kebijakan vokasi dari Instruksi Presiden No.9 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan sangat penting untuk di optimalkan. Agar segera merubah keadaan yang mana kebutuhan dunia industri yang tidak *match* dengan jurusan-jurusan yang tersedia di sekolah menengah kejuruan. Sekarang, Pemerintah meningkatkan anggaran pelatihan kerja, vokasi sebagai fokusnya, 5,7T atau 70% dari anggaran Kementerian Ketenagakerjaan untuk pendidikan vokasi bagi PMI. Upaya kerja sama usaha industri (MNC) dengan Balai Latihan Kerja (BLP) untuk memberikan pelatihan vokasi dengan cara insentif, adalah langkah kerja nyata yang sangat kontras dengan semangat SDGs Gol 8. Membuat para purna PMI khususnya perempuan berdaya dan memiliki pemikiran kritis dapat mencegah atau menjadi jalan alternatif '*empowerment*'.

Serta peluang besar UU Desa, perempuan di pedesaan dapat diberdayakan sehingga melakukan migrasi ke luar negeri adalah sebuah pilihan, bukan keterpaksaan yang dibarengi ketidaktahuan tentang informasi dasar sebagai pekerja migran. Serta membenahi 84 Kabupaten/ Kota yang tidak memiliki data mengenai jumlah pekerja migran perempuan, dan desa juga tidak memiliki data tersebut.

Kementrian Ketenagakerjaan hanya mencatat jumlah pekerja formal baik domestik maupun internasional yang telah sesuai dengan prosedur. Begitu pula BPS daerah yang seharusnya dapat mengumpulkan data, namun mereka hanya mengandalkan data dari Kementrian Ketenagakerjaan. Faktor pasifnya kinerja Kementrian Ketenagakerjaan yang hanya menunggu seseorang memberikan data, juga menjadi kendala. Serta faktor-faktor lain seperti pengawasan, dan jumlah anggaran yang sedikit. Sehingga, upaya kolaborasi dengan perangkat desa untuk mencatat proses ketenagakerjaan harus didorong dan diaktifkan. Data berbasis PMI disabilitas juga belum terpenuhi, substansi tertinggalkan yang seharusnya terafirmasi dalam aturan turunan UU PPMI/2017, secara spesifik tentang akses kerja bagi penyandang disabilitas. Indonesia masih sangat sulit. Misalnya data mengenai pekerja anak yang paling baru disusun pada tahun 2009.

II . MIGRASI AMAN

Memperbaiki dan memperkuat kebijakan migrasi menjadi keharusan bagi Indonesia. Setidaknya ada tiga sebab yang mendasari, yaitu pertama jumlah pekerja migran perempuan non prosedural yang masih tinggi. Kedua, persoalan hukum yang sering dihadapi pekerja migran perempuan baik terhadap perusahaan penyedia jasa maupun negara tempat bekerja. Tingginya jumlah pekerja migran perempuan non prosedural serta minimnya kesadaran akan hak-hak sebagai pekerja migran serta kurangnya perjanjian yang mengikat secara hukum memperburuk tingkat kejadian pengalaman negatif. Adapun kejadian pengalaman negatif tersebut meliputi masalah pengupahan, masalah terkait kondisi kerja, dan masalah pelecehan atau penganiayaan.

TABEL 6. KEJADIAN PENGALAMAN NEGATIF DAN TRAUMATIS YANG DIALAMI OLEH PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN SEKTOR DOMESTIK (%)

	PENGALAMAN NEGATIF	TIMUR TENGAH	MALAYSIA	NEGARA - NEGARA MAJU
MASALAH PENGUPAHAN	UPAH TERLAMBAT DIBAYAR	16	16	6
	UPAH TIDAK SESUAI PERJANJIAN/ KESEPAKATAN	4	9	4
	UPAH DITAHAN	9	10	3
MASALAH TERKAIT KONDISI KERJA	JAM KERJA TERLALU PANJANG /MELEBIHI JAM KERJA NORMAL	26	20	16
	BEBAN PEKERJAAN TERLALU BERAT	22	19	13
	TIDAK ADA UANG LEMBUR	88	76	66
	TIDAK ADA LIBUR	52	32	16
PENGANIAYAAN ATAU PELECEHAN	PENGANIAYAAN FISIK	5	3	2
	PENGANIAYAAN PSIKIS	7	3	6
	TINDAKAN ASUSILA	6	0	1

Sumber: Survei Migrasi Internasional dan Remitansi Indonesia - Bank Dunia 2013/2014.

Ketiga, kerentanan pekerja migran perempuan terhadap persoalan radikalisme. *Violent extremism* bagi pekerja migran perempuan, kiranya patut menjadi perhatian. Pada tahun 2017-2018, banyak pekerja migran Indonesia yang dideportasi karena terindikasi terpapar paham radikalisme. Selain terjangkit terorisme dan penyebarannya, pekerja yang terpapar dan dideportasi juga mendapat penolakan dari masyarakat sekitar dan tidak memiliki pekerjaan. Penyebabnya juga berlapis dan terus berlipat ganda dari waktu ke waktu. Dengan latar belakang yang utama adalah terpapar karena kurangnya aksesnya informasi dan literasi. Ditambah pengajian atau kajian yang berpaham radikalisme atau sosial media yang berafiliasi dengan kelompok radikal seperti ISIS.

Instrumen maupun alat untuk mencegah atau Prevent Violent Extremism dan mengatasi atau Counter Violent Extremism, namun belum terintegrasi secara baik karena isu pekerja migran terpapar radikalisme dan ekstremisme ini belum menjadi perhatian khusus dan mendalam di Indonesia. UU PPMI, UU 5/2014 tentang Terorisme, UU Administrasi Kependudukan untuk PMI *undocumented*, Rumah Perlindungan Trauma Center (RPTC) Kementerian Sosial, Reintegrasi Sosial (Siti), Pendampingan Reintegrasi (C-Save, Modul Pra-keberangkatan), dapat digunakan jika pemahaman tentang keterpaparan ini menjadi isu prioritas migrasi aman. Ditambah adanya optimalisasi teknologi dari Kementerian Ketenagakerjaan dan Jendela PMI Serta, Kementerian Luar Negeri dengan Safe Travel. Namun belum berfungsi optimal. Tak hanya kendala dalam calon pekerja migran yang gagap teknologi, namun juga faktor aplikasi yang kurang ramah pengguna (*user friendly*).

III. TINDAK PIDANA PERDAGANGAN ORANG

Pekerja migran perempuan khususnya yang non prosedural sangat rentan mengalami Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO). Berdasar data International Organization for Migration (IOM), dalam kurun waktu 2005-2014 terdapat 7.193 korban perdagangan orang yang berhasil didampingi dan 82% di antaranya merupakan perempuan. Potensi TPPO tetap besar mengingat masih tingginya pekerja migran perempuan yang bermigrasi melalui mekanisme non-prosedural. Menurut perkiraan, sekitar 80% perdagangan orang melibatkan eksploitasi seksual, dan 19% melibatkan eksploitasi tenaga kerja. Organisasi Perburuhan Internasional ILO memperkirakan bahwa perempuan dan anak perempuan mewakili bagian terbesar dari korban kerja paksa dengan 11,4 juta korban perdagangan orang (55%) dibandingkan dengan 9,5 juta (45%) laki-laki. TPPO industri kejahatan internasional terbesar ketiga setelah obat-obatan terlarang dan perdagangan senjata yang dilaporkan menghasilkan keuntungan sebesar \$ 32 miliar setiap tahun. Dari jumlah tersebut, sebanyak \$ 15,5 miliar dihasilkan di negara-negara industri. Perdagangan orang terutama melibatkan eksploitasi yang datang dalam berbagai bentuk, termasuk: memaksa korban ke dalam pelacuran, menjadikan para korban perbudakan atau perbudakan paksa dan memaksa korban untuk melakukan tindakan seks.

Persoalan TPPO menjadi salah satu target yang harus dicapai dalam Tujuan 8 TPB khususnya Target 8.7 yang menyatakan “Mengambil tindakan cepat dan untuk memberantas kerja paksa, mengakhiri perbudakan dan penjualan manusia, mengamankan larangan dan penghapusan bentuk terburuk tenaga kerja anak, termasuk perekrutan dan penggunaan tentara anak-anak, dan pada tahun 2025 mengakhiri tenaga kerja anak dalam segala bentuknya”.

Meski Indonesia telah memiliki Undang-Undang (UU) No.21 Tahun 2017 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, UU No.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan UU No. 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas UU No.23 tentang Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, namun upaya untuk melakukan pemutusan rantai TPPO tak kunjung tuntas. TPPO belum optimal dilakukan. Harmonisasi dan penegakan hukum menjadi tantangan yang harus diperbaiki.

IV. HAK ATAS INFORMASI

Informasi hukum ketenagakerjaan negara penempatan atau tujuan belum tersosialisasikan secara baik di kantung-kantung daerah pengirim PMI. Artinya, masih ada kerentanan kondisi pra-keberangkatan, termasuk pada akses informasi yang inklusif termasuk untuk pelatihan dan lowongan kerja bagi disabilitas. Mendidik calon PMI tentang hak-hak mereka memang tak bisa instan dan mudah. Namun persoalan yang paling sering dialami, misalnya *overcharging case*, asuransi dan hukum negara yang akan di datangi, harus menjadi pengetahuan dasar sebelum berangkat. Kondisi ini kemudian juga untuk lebih mudah melakukan klaim jika haknya dilanggar.

Calon PMI juga harus tahu *basic rights as a worker*. PMI perlu informasi ke pekerjaan yang layak (*decent work*), untuk mendapat akses pengaduan dalam kasus terburuk. Sembari mendorong tersusunnya SOP layanan konseling atau pemulihan mental bagi pekerja dan pekerja disabilitas, akses terhadap fasilitas perlindungan hak-hak harus di dorong agar tak terjadi *lack of information* dan terjadinya mis-komunikasi mengenai pelatihan *hardskill* untuk level Kabupaten/Kota.

Penyediaan Balai Latihan Kerja (BLK) yang inklusif, ramah disabilitas dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan CPMI harus terus dikembangkan. Lembaga *Bipartite Council* tingkat perusahaan yang setiap bulan membicarakan kondisi iklim dan tantangan yang dihadapi pekerja sehingga informasi terhadap pekerja menjadi lebih baik, tercantum pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Selain itu, membuka iklim pekerja untuk dapat berserikat juga harus ditimbulkan. Kerja multi pihak juga harus dilakukan oleh Dewan Pengupahan (regional, nasional) sampai *youth delegation* dan Pelibatan Usaha Sosial yang membantu penyebaran juklak-teknis SOP tentang informasi dan komunikasi tentang standar layanan komunikasi dan informasi publik bagi penyandang disabilitas mengingat prinsip *No One Left Behind* harus terpenuhi. Hingga tahun 2019 terdapat sebanyak 303 BLK di seluruh Indonesia. Terdiri dari 19 BLK merupakan Unit Pelaksanaan Teknik Pusat (UPTP), sedangkan 284 BLK merupakan Unit Pelaksanaan Teknik Daerah (UPTD) baik Provinsi maupun Kota/Kabupaten.

SAMPAI DI MANA KEMAJUAN TPB DI INDONESIA?

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia memasuki tahun ke-4. Tak meninggalkan satupun aktor pembangunan menjadi sorai yang tak habis di suaranya, *Leave No One Behind*. Kini, pemenuhan hak sipil oleh pemerintah, khususnya hak sipil berusia produktif mulai diperhatikan. Salah satunya pelatihan kerja, merekognisi bagaimana perempuan akan berdaulat jika perempuan menjadi representasi pemimpin yang substantif responsif dan sensitive gender, serta mulai berprogresif dalam penyusunan dokumen bermuatan politik dan hukum seperti undang-undang, peraturan dan keputusan menteri. Gerakan koalisi anak muda anti perbudakkan juga mendampingi jejak pencapaian SDGs.

I . LEAVE NO ONE BEHIND

Tidak meninggalkan satu orang pun (leave no one behind), sejatinya menuntut peran pemerintah untuk memberikan hak-hak dasar kelompok warga yang selama ini tertinggal, sekaligus memastikan keterlibatan kelompok tersebut dalam seluruh proses pembangunan. Karenanya pemerintah harus mampu mengidentifikasi siapa saja yang tertinggal, di mana dan apa yang dibutuhkan.

Perempuan, anak dan disabilitas menjadi kelompok yang selama ini sering ditinggalkan. Ketimpangan akses terhadap sumber ekonomi dan pasar kerja menjadi salah satu bukti masih ada kelompok yang tertinggal.

TABEL 7. PERSENTASE PENDUDUK USIA DIATAS 15 TAHUN YANG MEMPEROLEH PELATIHAN KERJA

TAHUN	PEREMPUAN	LAKI - LAKI
2011	3,70	4,75
2012	3,40	4,46
2013	3,35	4,37
2014	3,34	4,47
2015	3,89	5,08

Sumber: Potret Ketimpangan Gender dalam Ekonomi, Statistik Gender Tematik 2016, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Riset mengatakan perempuan akan pasif secara ekonomi selama dua tahun saat ia menjadi seorang ibu untuk pertama kalinya. Kehilangan agen ekonomi – dalam konteks ini adalah perempuan muda – adalah sebuah kehilangan besar bagi pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Tak hanya itu, perempuan Indonesia mengalami kesenjangan upah tak kian berkurang.

TABEL 8. KESENJANGAN UPAH PEREMPUAN DAN LAKI-LAKI (RP)

TAHUN	PEREMPUAN	LAKI - LAKI
2011	1.154.623	1.439.343
2012	1.239.118	1.545.303
2013	1.427.856	1.797.956
2014	1.490.202	1.868.203
2015	1.675.269	1.944.251

Sumber: Potret Ketimpangan Gender dalam Ekonomi, Statistik Gender Tematik 2016, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Penguatan gender dan pengarusutamaan gender perlu energi luar biasa untuk bisa membantu kestabilan ekonomi Indonesia. TPB Tujuan 5 dibutuhkan mutlak bila TPB benar-benar secara nyata diterapkan berkeadilan di Indonesia. Energi *No One Left Behind* kemudian harus digunakan untuk melihat ancaman stunting, pengaruhnya pada *human capital*, dan mobilisasi sumber pendanaan perbaikan gizi dan pemberdayaan disabilitas untuk pembangunan negeri.

II . PARADIGMA PEREMPUAN MEMIMPIN, PEREMPUAN BERDAULAT

Kini kehidupan sosial dituntut untuk bisa berpikir setara sejak dalam pikiran, guna mencapai taraf humanisasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Yakni, taraf yang adil dan beradab sensitif gender. Kesetaraan yang berdiri atas keragaman. Sehingga, *Leave No She Behind* atau *No One Behind*, yang menjadi jargon SDGs, dapat bergerak lebih substantif, mengakar, dan menghargai subjek perempuan. Kesetaraan akan mengangkat suara per suara yang diyakini akan berbeda pada tiap subjek individu perempuan. Suara per perempuan ini adalah suara yang selama ini diredam pasif dalam kultur patriarkis. Untuk itu, dibutuhkan dukungan agar suara perempuan terdengar di ruang publik.

Mengapa ruang publik? Karena hanya di ruang publik suatu isu bisa diperdebatkan untuk mencapai akhir yang adil. Dalam usaha ini, suara perempuan tak menginginkan diwakilkan. Perempuan perlu mewakili dirinya sendiri. Membuat perempuan bersuara untuk dirinya dan kelompoknya tentu tak mudah di hari-hari ini yang semakin konservatif dan represif. Namun begitu, bentuk pemberdayaan (*empowering*) untuk membuat perempuan bersuara tak bisa ditunda. "*Woman of empowered, empower woman.*" Tautan pula hal ini di dalam SDGs gol 5, Kesetaraan Gender, yang berkunci pada perempuan memimpin. Agar perempuan berdaulat atas dirinya sendiri, yang berproses pada setidaknya tiga transformasi sosial.

Pertama, penyebaran pengetahuan soal kesetaraan gender. Pengetahuan adalah kunci pencerahan. Dengan begitu, penyamarataan konsep tentang kesetaraan gender yang perlu untuk selalu digalakkan dan berlanjut pada penerapannya. Tak jenak ditemui, konsep kesetaraan ini menuai hambatan. Membuat kabur pandangan ke depan di saat konsep tentang kesetaraan belum menemui

kesamaan. Karena menjadi setara adalah basis penghubung kehidupan sosial dalam membangun keadilan. Dan satu-satunya cara adalah pengetahuan tentang kesetaraan dan keadilan dipahami secara optima forma oleh seluruh lapisan dimensi sosial, tak terkecuali.

Kedua, sadar akan pentingnya pengarus-utamaan gender, baik untuk politik diri sendiri maupun politik kebijakan. Setelah berpengetahuan, berkesadaran untuk berkontribusi menjadi agen perubahan adalah keluaran dari konsekuensi etik berpengetahuan. Kekerasan berdasarkan gender, adalah tolok ukur utama tentang cara lingkungan sosial menghargai perempuan. Dimulai dari pembacaan kasus atau catatan tahunan oleh Komnas Perempuan, dapat dilakukan untuk pendekatan lebih nyata. Kekerasan yang tak jenak seperti perdagangan perempuan, eksploitasi pekerja perempuan, pernikahan anak di bawah umur, mutilasi genital, pelecehan hingga perkosaan.

Ketiga, perempuan harus mampu terlibat dalam perencanaan pembangunan dari tingkat daerah. Kontribusi perempuan dalam pembangunan daerah dari tahun ke tahun harus berhenti menjadi sekadar wacana. Perubahan kepemimpinan memang terjadi pada beberapa wilayah, namun perubahan dalam skala kecil. Progresivitas perkembangan lingkup sosial tentu tak jauh dari catatan tahunan tersebut, di mana politik global juga telah mencanangkan perempuan sebagai pemimpin terbaik bagi perempuan. Ataupun dari bagaimana kultur membangun perempuan untuk berdaya dengan kasih ketimbang kekerasan. Hingga perempuan, secara natural mampu melawan berbagai bentuk ancaman.

Ketiga transformasi sosial yang lekat dengan jalannya SDGs Gol 5 Kesetaraan Gender tersebut, menunjukkan

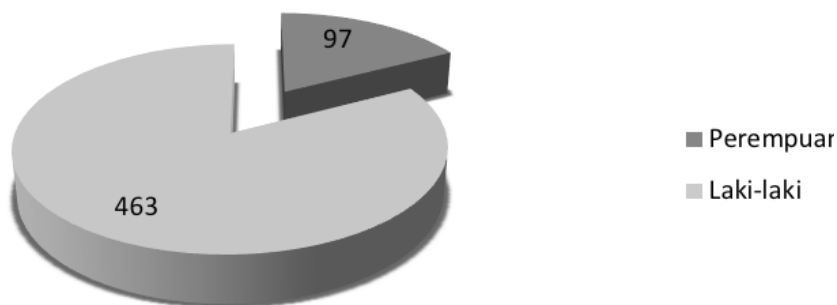
urgensi untuk merekognisi kepemimpinan perempuan. Sebagai subjek yang tak habis bertumbuh, perempuan akan terus berupaya bahkan dengan peluh untuk mampu menjaga keharmonisan dirinya sendiri dan lingkungan sosialnya. Wacana semacam ini sebetulnya sudah muncul jauh sebelum rekognisi tentang perempuan, anti-kekerasan dan anti kekerasan terhadap perempuan, seperti yang dideklarasikan PBB dalam Convention on Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) untuk mengenalkan hak perempuan dalam rangka menangkal tindak dehumanisasi. Baik dalam menyoal hak kesetaraan, keamanan, kebebasan, integritas dan martabat. Rekognisi historis perlawanan untuk pembebasan, kemudian dirumuskan kembali dan terus diperbarui oleh PBB untuk menegaskan perempuan harus terbebas dari eksploitasi dan perbudakan modern.

Migrant CARE yang berkomitmen mendukung perwujudan TPB Tujuan Pembangunan Berkelanjutan juga menyadari Kesetaraan Gender (Gol 5) adalah jalan utama untuk mencapai Kerja Layak (Gol 8) bagi pekerja migran yang didominasi perempuan. Perempuan menjadi subjek yang harus diangkat untuk bisa menjadi pemimpin dalam pembangunan berkelanjutan dunia, dimulai dari lingkungan sekitar. Sampai pada tujuan tentang kemanusiaan dan progresnya tercapai di kehidupan sosial yang non-diskriminatif dan setara. Kemudian merujuk pada arti subtil: bahwa hal yang tidak setara adalah bentuk kekerasan.

Kemajuan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan juga diukur berdasarkan proporsi perempuan di lembaga-lembaga publik seperti legislatif, eksekutif, dan yudikatif. Dari tahun ke tahun, peningkatan terjadi namun tak cukup berarti. Di bidang politik, walaupun telah

ditetapkannya Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2007 tentang Komisi Pemilihan Umum (KPU), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik, disusul dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Undang-Undang tersebut mengamanatkan dengan jelas 30 persen keterwakilan perempuan dalam kepengurusan partai politik di tingkat pusat dan daerah belum menunjukkan kemajuan yang signifikan. Setiap tahunnya baru mencapai berkisar antara 6,6-8,8%, bahkan pada tahun 2015 sebagai hasil pemilihan umum terakhir mengalami penurunan menjadi 8%. Jumlah anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Republik Indonesia perempuan periode 2014-2019 sebanyak 97 orang atau 17,32 persen dari total 560 orang. Angka ini lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah anggota DPR RI perempuan periode 2009-2014 yang berjumlah 100 orang atau 17,86 persen dari total 560 jiwa. Kesetaraan perempuan di Indonesia telah memasuki di semua bidang pekerjaan, termasuk di bidang politik seperti menjadi anggota parlemen. Meskipun masih minim, tapi jumlah anggota DPR RI menunjukkan tren kenaikan. Pada 1995, jumlah anggota DPR hanya 16 orang atau 5,9 persen dari total 272 anggota DPR RI. Pada periode 2014-2019, perempuan yang mewakili rakyat Indonesia di DPR-RI hampir mencapai 100 orang.

Jumlah Anggota DPR RI Periode 2014-2019



Sumber: BPS 2014

Di bidang pemerintahan, perempuan yang menjadi pejabat di lingkungan pemerintah daerah juga terus mengalami penurunan sampai hanya 17,1%, bahkan untuk Kepala Desa atau Lurah dalam 4 tahun terakhir tidak satupun kepala desa yang dijabat oleh perempuan sejak terakhir kali pada tahun 2011 terdapat seorang perempuan menjabat sebagai Kepala Desa. Dengan demikian, maka perwakilan perempuan dalam posisi-posisi ini penting untuk ditingkatkan. Perempuan politik sejatinya juga bukan bentuk dari agenda feminin melainkan agenda feminis. Artinya, masih ada kedangkalan dalam masyarakat dan pemerintah memahami perempuan politik. Praktik politik populis memanfaatkan kesempatan ini dengan menaikkan politikus selebriti. Elektabilitas menjadi basis, bukan kesetaraan. Pendampingan pendidikan politik harus terus digenjut. Mengembalikan politik menjadi usaha konsensus kesejahteraan yang melalui rakyat, *res-publica*.

¹¹ katadata.co.id

III . AKSELERASI TPB DAN KEBIJAKAN PRO-MIGRASI AMAN

Tolok ukur lain untuk melihat seberapa jauh upaya untuk memajukan hak dan perlindungan bagi pekerja migran adalah dengan ragam kebijakan yang telah dihasilkan untuk melindungi dan memberikan perlindungan sosial bagi pekerja migran. Tabel 6 di bawah ini memberikan gambaran ragam kebijakan yang telah ada di Indonesia yang terus didampingi implementasinya.

TABEL 9. SELUSUR ATURAN KEBIJAKAN YANG SELARAS DENGAN TPB UNTUK PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

<p>Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.7 Tahun 2017</p>	<p>Terdapat progresivitas dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia yang membahas mengenai hak-hak dan jaminan sosial yang didapatkan pekerja. Baik untuk keselamatan atau ketika terlibat kecelakaan kerja, yang dibantu oleh BPJS, BNP2TKI, dan PPTKIS</p>
<p>Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 8 Tahun 2017</p>	<p>Memuat persoalan Standar Balai Latihan Kerja yang membahas mengenai kriteria prasarana, instruktur, tenaga pelatihan, pelatihan tenaga kerja yang ideal, dan hal lainnya yang harus dimiliki oleh balai pelatihan kerja</p>
<p>Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia No.11 Tahun 2017</p>	<p>Menyoal Rencana Strategis Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia tahun 2015-2019 yang membahas mengenai badan-badan yang bertanggung jawab mengenai keselamatan kerja migran, juga bertanggung jawab tentang pelayanan proses seluruh dokumen, penempatan dan penyelesaian masalah.</p>

Undang-Undang No.18 Tahun 2017	Undang-undang tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang membahas mengenai perlindungan dan pemastian keamanan serta kepentingan pekerja migran, dan hak-hak mereka
Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No.23 Tahun 2017	Berisikan tentang Reorientasi, Revitalisasi dan Rebranding yang membahas mengenai program 3R tersebut harus diterapkan oleh semua balai pelatihan kerja.
Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/ Bappenas No. Kep.64 Tahun 2018	Pembentukan Tim Pelaksana, Kelompok Kerja, dan Tim Pakar Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Tahun 2017-2019 yang membahas mengenai pembuatan tim untuk melaksanakan 17 goals SDGs dengan berkerja sama bersama mitra-mitra yang ahli di bidangnya.
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.18 Tahun 2018	Pengganti Permenaker RI No. 7 Tahun 2017 Mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia yang membahas mengenai beberapa perbaruan dan perubahan pasal-pasal nya.

IV . GENERASI ANTI-PERBUDAKAN

Di era globalisasi terdapat cukup banyak jenis perbudakan modern seperti kerja paksa atau *forced labor* (suatu kondisi dimana para pekerja hanya memiliki sedikit pilihan atau bahkan tidak memiliki pilihan sama sekali selain menerima atau tetap bekerja kasar), perdagangan orang (pergerakan seseorang dengan tujuan mengeksploitasi mereka untuk kerja atau tujuan seksual) dan pekerja terikat atau *debt bondage* yang menghasilkan *bonded labour* (pembebanan biaya dan penggunaan jeratan hutang sebagai pengungkit eksploitasi bagi pekerja). Akar masalah dari semua kategori perbudakan modern tersebut adalah motif politis terhadap kerentanan pekerja. Mereka yang memiliki keterampilan tertentu, memiliki pilihan di pasar untuk pekerjaan; mereka yang tidak memiliki keterampilan atau dilahirkan dalam kemiskinan atau diskriminasi yang dilembagakan tidak punya banyak pilihan selain menerima pekerjaan apa pun yang ditawarkan. Seringkali, tawaran dirancang dirancang untuk mengeksploitasi dan menurunkan pekerja dan beberapa pekerja yang paling rentan di dunia adalah pekerja migran.

Sejarah menunjukkan betapa fenomena perbudakan yang terjadi hari ini tidak bergerak dari masa lalu. Kekejian yang termanifestasi dalam ragam bentuk eksploitasi, kekerasan, dan penyalahgunaan tenaga kerja menunjukkan bahwa sesungguhnya perbudakan belum hilang. Menurut catatan *Modern Slavery - Free the Slaves* tahun 2014, terdapat sekitar 20 hingga 30 juta budak di dunia saat ini. Dan secara global biaya rata-rata seorang pekerja yang dijebak dalam pusaran perbudakan modern adalah \$ 90.

Sebagai indeks acuan pihak lintas sektor global dalam isu perbudakan, Global Slavery Index di tahun 2018 menunjukkan, tingginya prevalensi perbudakan modern di negara maju seperti Amerika Serikat, Jerman, dan negara anggota G20 lainnya, termasuk Indonesia. Di Indonesia, terdapat sekitar 1,220,000 orang terlibat dalam praktik perbudakan modern di Indonesia. Yakni sejumlah 473 dari 1000 orang (dari proporsi populasi) berada dalam jeratan perbudakan modern, dan 50 dari 100 orang rentan terhadap perbudakan modern. Fenomena ini tidak lepas dari arus deras perdagangan global yang memungkinkan distribusi komoditas dengan jejak perbudakan dalam rantai pasoknya. Produk kebutuhan sehari-hari seperti gawai elektronik, garmen, ikan, coklat, dan tebu pun tergolong sebagai produk yang rawan jejak perbudakan.

Dalam temuannya, Walk Free's Measurement, Action, Freedom (2019) mencatat beberapa fakta global sebagai berikut:

1. Dari 183 negara terdapat hanya 31 negara yang telah meratifikasi Forced Labor Protocol ILO (2014). Terdapat 47 negara yang belum mengkriminalisasi perdagangan orang sesuai dengan definisi yang diuraikan dalam Protokol Perdagangan Orang yang dirumuskan oleh PBB (UN Trafficking Protocol). Terdapat 96 negara belum mengkriminalisasi kerja paksa (*forced labor*), dan 133 negara belum mengkriminalisasi kawin paksa.

2. Korban praktik perbudakan modern belum sepenuhnya teridentifikasi. Diperkirakan 40.3 juta laki-laki, perempuan, dan anak-anak berada dalam praktik perbudakan modern pada tahun 2016. Di tahun yang sama, jumlah korban yang teridentifikasi secara global hanyalah sebagian kecil dari jumlah tersebut.

3. Korban selamat masih merasakan kurangnya pelayanan perlindungan terhadap dirinya. Terdapat banyak korban mengalami trauma kembali (re-traumatisation) karena terbatasnya pemahaman tentang kebutuhan mereka. Di 71 negara, korban menghadapi tuntutan pidana atas kejahatan yang dilakukan saat dieksploitasi. Dan di 60 negara, korban dideportasi atau ditahan karena pelanggaran imigrasi

4. Meskipun diperkirakan ada 16 juta orang dalam eksploitasi kerja paksa dalam ekonomi swasta di seluruh dunia, keterlibatan mereka dengan bisnis sangat terbatas. Hanya 40 negara yang telah menginvestigasi *supply chain* pada ranah bisnis untuk mengatasi eksploitasi tenaga kerja. Hal ini sejalan linier dengan pendokumentasian kasus-kasus pekerja migran.

Migrant CARE menunjukkan kasus indikasi perdagangan manusia meningkat dalam kurun waktu dua tahun terakhir. Kasus yang menysasar korban kebanyakan perempuan muda ini menunjukkan betapa kondisi kerja tidak layak lintas negara rentan mereka hadapi (lihat kasus Maxim Birdnest)¹². Belum lagi berbicara PRT migran yang terus menerima penyiksaan oleh majikan (baca lebih lanjut kasus Adelina)¹³.

¹² <http://www.migrantcare.net/2018/08/masyarakat-sipil-desak-proses-peradilan-yang-bersih-dan-adil-pasca-putusan-bebas-terdakwa-kasus-tppt-sss/>

¹³ <http://www.migrantcare.net/2018/02/usut-tuntas-kematian-adelina-lisao-hentikan-ke-matian-beruntun-buruh-migran-asal-ntt/>

Kasus tersebut merefleksikan adanya rantai perbudakan yang terstruktur. Dalam hal ini anak muda bukan hanya menempati posisi rentan kepada praktik-praktik kejahatan kemanusiaan tetapi juga menghadapi isu-isu strategisnya. Di era disrupsi digital misalnya, isu-isu dehumanisasi menjadi persoalan tersendiri di dalam negeri. Hal ini berimplikasi pada iklim kerja yang tak layak bagi para pekerja-pekerja muda di sektor industri manufaktur, digital, manufaktur, garmen, hingga pertambangan dan agrikultur. Kekosongan perlindungan dalam ranah kebijakan juga masih dialami para pekerja di sektor informal dan domestik. Hal ini tentu mempertajam kerentanan mereka terhadap beragam persoalan, termasuk perbudakan modern.

Temuan ini kemudian menggarisbawahi tidak hanya peran pemerintah, tapi juga peran masyarakat luas, khususnya anak muda sebagai konsumen dan penikmat jasa yang kritis agar mampu aktif terlibat dalam melawan perbudakan modern. Komitmen nyata memberantas perdagangan orang menjadi sebuah urgensi bersama, terutama bagi anak muda yang berperan penting dalam transformasi sosial dan pembangunan berkelanjutan. Komitmen-komitmen ini tak hanya melalui kampanye, tetapi juga dalam bentuk solidaritas gerakan kolektif yang dimotori anak muda secara organik. Termasuk dari Koalisi Anak Muda Anti-Perbudakan yang dimotori Migrant CARE, yang tengah menyusun Manifesto Anak Muda Anti-Perbudakan.

MERANCANG JEJAK BAGI PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN YANG LEBIH BAIK

I . RATIFIKASI GLOBAL COMPACT FOR MIGRATION 2018

Pengakuan bahwa migrasi memiliki efek positif dalam peradaban, menjadikan migrasi sebagai hal yang melekat baik dalam budaya dalam kehidupan manusia. Migrasi kemudian dipahami sebagai sumber kemajuan dunia yang dapat menghubungkan kebudayaan sampai pembangunan lintas geo-spasial. Untuk itu, penting disadari bersama tentang urgensi peningkatan tata kelola migrasi dari dalam negeri yang nyatanya belum memenuhi garis standar keamanan. Masih ada persoalan yang begitu pelik bagi seorang yang bermigrasi seperti sindikat *human trafficking*, *drug trafficking* yang berujung hukuman mati, eksploitasi pekerja migran, persoalan remitansi hingga pelarian modal manusia (*human capital*).

Jika melihat pada UN International Migration Report 2017, pada tahun 2000 jumlah migrasi yang terjadi hanya 173 juta jiwa. Sepuluh tahun kemudian, yakni pada tahun 2010 meningkat menjadi 220 juta jiwa. Terakhir, pada tahun 2017 meningkat menjadi 258 juta jiwa. Bicara soal data,

Kementerian Luar Negeri mencatat WNI yang berada di luar negeri berjumlah 2,9 juta jiwa. Data Bank Indonesia menyebut angka 3,5 juta jiwa, dan Bank Dunia sebanyak 9 juta jiwa. Ada berbagai macam data dan angka. Ketiadaan data ini kembali menjadi persoalan yang mendasar bagi berbagai aspek, termasuk dalam menyelaraskan agenda-agenda multilateral untuk perlindungan pekerja migran.

Diadopsinya Global Compact for Migration 2018 (GCM 2018) dalam UN Conference for Safe, Orderly and Regular on Migration yang dilaksanakan di Maroko pada tanggal 10-11 Desember 2018, menjadi momentum pendorongan hak pekerja migran untuk bisa bermigrasi aman. GCM 2018 merupakan perjanjian antar-pemerintah pertama yang dinegosiasikan, disiapkan di bawah naungan PBB yang mencakup semua dimensi migrasi internasional secara holistik dan komprehensif. GCM 2018 adalah dokumen yang tidak mengikat yang menghormati hak kedaulatan negara untuk menentukan siapa yang masuk dan tinggal di wilayah mereka dan menunjukkan komitmen untuk kerja sama internasional tentang migrasi. GCM 2018 memberikan peluang yang signifikan untuk meningkatkan tata kelola migrasi, untuk mengatasi tantangan yang terkait dengan migrasi saat ini, dan untuk memperkuat kontribusi migran dan migrasi terhadap pembangunan berkelanjutan. GCM 2018 dirumuskan secara konsisten dengan target 10,7 dari Agenda 2030. Di mana Negara-negara Anggota berkomitmen untuk bekerja sama secara internasional untuk memfasilitasi migrasi yang aman, tertib dan teratur. Adapun GCM 2018 dirancang untuk:

- 1.** mendukung kerja sama internasional tentang tata kelola migrasi internasional;

2. menyediakan menu opsi yang komprehensif bagi Negara-negara tempat mereka dapat memilih opsi kebijakan untuk mengatasi beberapa masalah paling mendesak seputar migrasi internasional; dan

3. memberikan ruang dan fleksibilitas kepada negara untuk mengejar implementasi berdasarkan realitas dan kapasitas migrasi mereka sendiri .

Secara domestik di tingkat nasional, dengan kerja sama multi pihak, pemerintah sudah mengesahkan Undang-Undang No. 18 tahun 2017, di mana salah satu substansi pentingnya adalah merubah paradigma dalam memaknai pekerja migran Indonesia. Yaitu warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Sehingga tak lagi melihat status berdokumen dan tak berdokumen: selama orang tersebut WNI yang bekerja di luar negeri, ia wajib dilindungi, berdasar HAM dan tanpa terkecuali.

GCM 2018, instrumen global lainnya yang mendukung adalah International Convention atau Convention of the Rights of All Migrant Workers dan keluarganya (*the members of the families*) di tahun 1990, Deklarasi Cebu di ASEAN di tahun 2007, New York Declaration for Refugees and Migrants di tahun 2016. PBB sendiri mulai mendiskusikan GCM 2018 secara lebih konstruktif pada tahun 2006 dalam High Level on Migration and Development yang kemudian dilakukan lagi pada tahun 2013. Pasca UN High Level Dialogue pada tahun 2006, kemudian beberapa negara menginisiasi Intergovernmental Dialogue yang disebut dengan Global Forum on Migration Development (GFMD).

Besar harapan GCM 2018 menjadi tuntunan dan pedoman bagi negara-negara transit untuk memperbarui tata kelola yang berpaku pada kemitraan global meski sifatnya non-legally binding. Melihat keutamaan dalam GCM 2018 bisa digunakan paling unggul dalam menyoal perempuan dan pekerja rumah tangga. Dari 23 tujuan dalam GCM 2018 hampir semua menyebut tentang apa yang harus dilakukan oleh negara untuk mengatasi eksploitasi pada pekerja rumah tangga perempuan.

GCM 2018 juga mengajak kita menyadari kembali tentang data punya kekuatan besar, yakni sebagai *evidence base*. Indonesia sendiri, khususnya Kemenlu sudah memulai sejak tahun lalu mengintegrasikan seluruh data tentang migrasi dalam portal perlindungan WNI. Data tersebut kemudian diintegrasikan dengan data-data dari Kemendagri, BNP2TKI, Imigrasi, kemudian dari beragam sumber data yang selama ini simpang siur dan banyak perbedaan. Inisiasi Migrant CARE dengan Desbumi, berada di sana. Sudah memulai melakukan pendataan yang komprehensif hulu ke hilir, pekerja migran dan keluarganya.

Tugas kita kini soal kita soal Indonesia yang belum meratifikasi konferensi ILO 189 tentang perlindungan pekerja rumah tangga. Sehingga mau tidak mau saat kita menyusun Rencana Aksi Nasional (RAN) terkait perlindungan migrasi sebagai implementasi GCM 2018, langkah pertama adalah tentu ratifikasi Konvensi ILO 189 dan pengesahan RUU PRT yang sudah lebih dari 2 dekade tak berkembang di parlemen. Penting juga untuk dapat diintegrasikan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Proses ini juga menghasilkan kesepakatan untuk tak menjadikan pekerja migran hanya sebagai pemberi kontribusi dalam pembangunan tanpa menjadi pemegang kuasa atas hak-haknya.



© Migrant CARE

Fitriani, Kader purna migran DESBUMI dan ketua dari kelompok Bumi Karya Mandiri di Desa Kuripan, Kabupaten Wonosobo, Jawa Tengah. Kini ia memanfaatkan remitansi sosial yang ia miliki, dengan mengajar bahasa Inggris untuk anak-anak di desa setempatnya.

II. DESBUMI SEBAGAI BEST PRACTICES

Perjalanan Migrant CARE dengan dukungan Program MAMPU (Kemitraan Australia- Indonesia untuk Kese-taraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan) dalam mendorong hak bermigrasi aman, telah melahirkan praktik baik. Dalam usaha implementasi SDGs Gol 8 Kerja Layak dan Pertumbuhan Ekonomi, Migrant CARE bersama pelibatan multipihak telah mendorong pelembagaan perlindungan buruh migran Indonesia di tingkat desa melalui DESBUMI (Desa Peduli Buruh Migran). Serta mendorong wajah tata kelola migrasi responsif gender dan membawa energi positif dari potensi bermigrasi, serta sebagai bentuk implementasi UU No. 18/Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. DESBUMI hadir untuk membantu Pekerja Migran Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri berangkat melalui jalur dan prosedur yang semestinya.

Berlokasi di 37 desa dan 8 Kabupaten, 5 Provinsi (13 Jawa Tengah, 12 Jawa Timur, 1 Jawa Barat, 5 NTB, 6 NTT), DESBUMI membantu para pekerja migran untuk berangkat ke luar negeri sesuai dengan apa yang sudah diatur dalam kebijakan yang ada agar nantinya mereka bisa dibimbing dan di bantu ketika mereka mendapatkan perlakuan tidak adil ketika bekerja di luar negeri. Tidak hanya itu, kegiatan yang dilakukan oleh DESBUMI dan layanan-layanan yang diberikan tidak luput dari pelaksanaan TPB. Berikut adalah pemaparan layanan-layanan DESBUMI yang semakin progresive dengan gol dan target TPB:

Pemberdayaan Ekonomi

Layanan pemberdayaan ekonomi bagi buruh migran yang sudah tidak bekerja lagi menjadi buruh migran (purna migran) dan pra-keberangkatan, sehingga bermigrasi menjadi pilihan bukan keterpaksaan.



© Migrant CARE

Kader DESBUMI, Ririn Kusuma Ari Widyanti yang sedang sosialisasi perihal migrasi aman bersama warga di Pusat Pelayanan Terpadu DESBUMI di Desa Ambulu, Jember, Jawa Timur. Sekarang, ia juga menempati posisi strategis di desanya sebagai BPD atau Badan Permusyawaratan Desa, sebagai ejawantah perempuan memimpin untuk perempuan berdaulat.



© Migrant CARE

Aktivitas membuat kelompok purna migran oleh kader DESBUMI di Desa Rogojati, Kabupaten Wonosobo, Jawa Tengah.



Turyati, purna migran Singapura di tengah kebun buah salaknya di Kabupaten Wonosobo, Jawa Tengah. Sekarang ia membuat olahan buah salak bersama kelompok DESBUMI untuk terus berdaya secara ekonomi.

DESBUMI mendukung kelompok-kelompok mantan pekerja migran untuk membangun usaha bersama. Layanan ini masuk ke dalam SDG 8, yaitu target 8.5 yang percaya, bahwa pada tahun 2030, pekerjaan penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak untuk semua perempuan dan laki-laki, termasuk untuk kaum muda dan para penyandang cacat, dan upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama, tercapai. Juga target 8.6 yang percaya pada tahun 2020, secara substansial mengurangi proporsi kaum muda yang tidak berada dalam pekerjaan, pendidikan atau pelatihan. Di sini, DESBUMI membantu dalam pemberdayaan ekonomi agar para mantan pekerja migran dapat mengembangkan kegiatan perekonomian mereka dan dapat kembali menyabung daya hidup mereka paska berhenti menjadi pekerja migran. Terkhusus pada perempuan yang ter data lebih dari 60% pekerja migran adalah perempuan. Selain itu, dengan usaha yang mereka suka, mereka juga berperan dalam menyediakan layanan pekerjaan bagi kaum-kaum muda generasi selanjutnya agar mereka yang sulit sekolah, tidak menganggur, dan mereka yang tidak memiliki pekerjaan juga dapat bekerja. Di masa mendatang nantinya, usaha yang dibuka oleh para purna pekerja migran dapat dapat membuat masyarakat, perempuan terutama, mendapatkan kerja yang layak serta produktif dan juga upah yang adil,imbang dan terukur.

Layanan Informasi

Layanan informasi dengan membentuk PPIT (Pusat Pelayanan Informasi Terpadu) yang memuat data-data pekerja migran, dan juga informasi terkait migrasi aman serta kegiatan DESBUMI.

Layanan ini termasuk ke dalam SDG 16 yang berfokus mempromosikan masyarakat yang damai dan inklusif untuk pembangunan berkelanjutan dengan menyediakan akses keadilan bagi semua, yaitu target 16.10 yang membahas mengenai penjaminan akses publik terhadap informasi dan melindungi kebebasan mendasar, sesuai dengan

peraturan nasional dan kesepakatan internasional. Melihat bagaimana DESBUMI membangun PPIT yang di mana menyediakan banyak informasi, membuktikan bahwa DESBUMI ingin agar semua calon pekerja migran memiliki akses terhadap informasi dengan mudah agar nantinya mereka bisa bekerja sesuai dengan prosedur. Tempat tinggal mereka yang berada di desa seharusnya tidak menghambat mereka untuk mendapatkan informasi.

Pengurusan Dokumen

Layanan pengurusan dokumen, di mana DESBUMI menyediakan layanan dokumen bagi calon pekerja migran yang terdiri dari KTP, KK, serta surat keterangan yang nantinya akan diperlukan dalam pembuatan paspor.

Layanan ini termasuk ke dalam SDG 10 yang bermaksud mengurangi ketimpangan, khususnya dalam target 10.7 yang membahas mengenai memfasilitasi migrasi yang tertib, aman, teratur, dan bertanggung jawab serta mobilitas orang, termasuk melalui implementasi kebijakan migrasi yang terencana dan terkelola dengan baik. Pembuatan dokumen yang baik dan resmi merupakan salah satu unsur untuk memberangkatkan pekerja migran melalui prosedur yang aman serta dengan kondisi yang tertib, aman, dan terjamin, karena banyak yang terjadi di desa-desa adalah ketidaklengkapan dokumen serta pemalsuan dokumen yang membuat pekerja migran yang berangkat pun tidak mendapatkan keselamatan dan pendampingan yang benar.

Pengaduan Kasus

Layanan pengaduan kasus yang ditujukan untuk pekerja migran yang bermasalah.

Setiap pekerja migran yang bermasalah tentu bisa mengadukan masalahnya pada DESBUMI. Layanan ini masuk ke dalam SDG 16, khususnya dalam target 16.3 yaitu target 16.3 yang membahas mengenai menggalakkan negara berdasarkan hukum di tingkat nasional dan internasional dan menjamin akses yang sama terhadap kead-

ilan bagi semua. Di sini, pekerja migran yang bermasalah dapat melakukan pengaduan ke DESBUMI. Mitra-mitra yang bekerja sama dalam membentuk DESBUMI, akan membantu pekerja migran untuk menuntut dengan melibatkan pemerintah Indonesia sesuai dengan hukum nasional atau internasional yang bersangkutan. Ini ditujukan untuk menjamin semua pekerja migran yang ada di Indonesia mendapatkan akses yang sama terhadap keadilan hukum tanpa terkecuali.

Sosialisasi Migrasi Aman

DESBUMI juga melakukan sosialisasi kepada warganya tentang bagaimana bermigrasi dengan aman.

Ini termasuk ke dalam SDG 10, khususnya target 10.7. Hal ini dikarenakan DESBUMI memiliki tujuan untuk membantu warga-warga desa agar mereka bisa berangkat keluar negeri sebagai pekerja migran dengan tertib, aman, sehingga sosialisasi mengenai bagaimana cara bermigrasi yang aman merupakan salah satu cara agar mereka bisa selamat sampai tujuan dan pemberangkatan tenaga kerja sesuai prosedur pun berjalan dengan baik.

Pendataan Terpadu

Pendataan secara reguler kepada warga yang akan menjadi pekerja migran, termasuk mereka yang sudah kembali ke desanya.

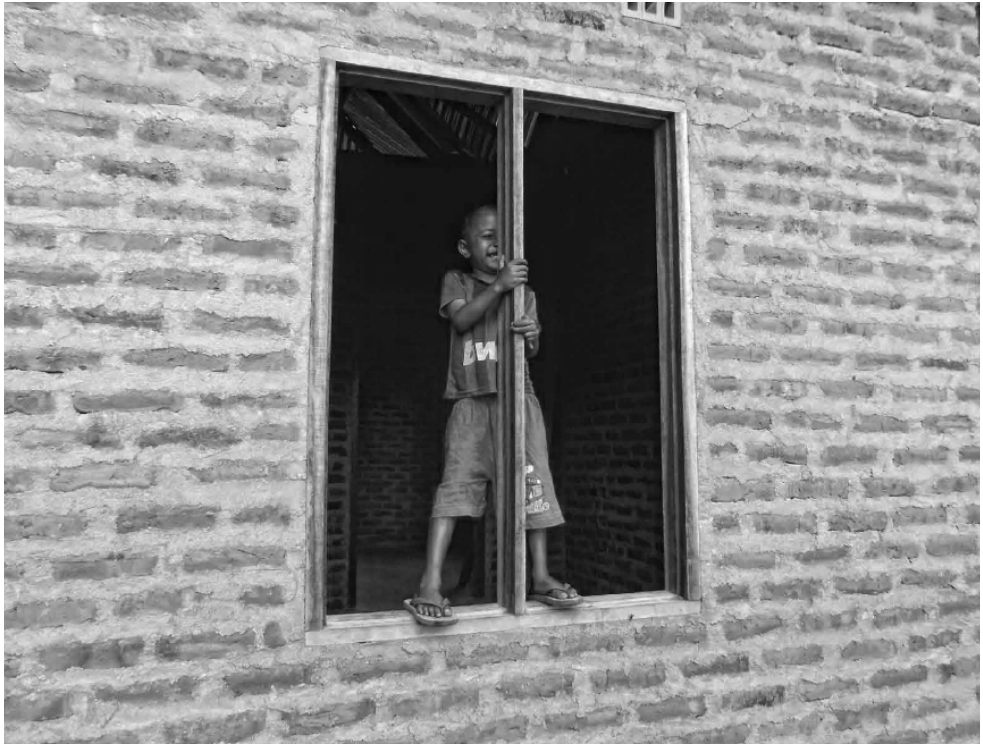
Ini termasuk ke dalam SDG 10 dan target 10.7. Di mana ini merupakan langkah awal ketika DESBUMI memfasilitasi pemberangkatan pekerja migran yang tertib, aman, serta teratur. Dengan mendata pekerja migran yang akan berangkat, mereka bisa terjamin akan pembuatan dokumen mereka nantinya. Hal ini juga akan memudahkan pekerja migran nantinya bila ada masalah dengan dokumen atau prosedur-prosedurnya.

Peraturan Desa

Di mana peran-peran DESBUMI dalam melindungi warganya diatur dalam peraturan desa tentang perlindungan pekerja migran yang juga mengacu pada konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Buruh Migran serta anggota keluarganya yang sudah diratifikasi kedalam UU no.6 tahun 2012.

Hal ini sama seperti tujuan program ini diadakan, yaitu SDG 10 dan masih pada target 10.7 Di mana, semua peran-peran dan tujuan DESBUMI di implementasi berdasarkan peraturan desa serta UU no.6 tahun 2012. Bahwa DESBUMI mengimplementasi kebijakan-kebijakan tersebut untuk memenuhi SDGs 10 target 10.7.

Penjabaran di atas membuktikan bahwa DESBUMI merupakan ejawantah agenda global SDGs dalam bentuk lokal. Tidak hanya itu, beberapa kegiatan di dalamnya pun tidak lepas dari beberapa target SDGs. Ini juga menunjukkan bahwa peran non-pemerintah juga mendukung keberhasilan penerapan SDGs di Indonesia. DESBUMI juga menjadi cermin bahwa keterkaitan antar gol di dalam TPB sangat penting untuk di pahami, yang dilatarbelakangi bahwa empat pilar yakni: ekonomi, sosial, lingkungan dan hukum, tak bisa lepas antara satu dan lainnya. Bila di halaman 12 dalam tabel TPB yang terkait migrasi ada 8 target yang bersinggungan langsung, DESBUMI memberikan tambahan untuk mendorong target 8.5, 8.6, 16.10 dan 16.3. Kementerian Ketenagakerjaan juga telah mengadopsi dan mereplika bentuk kerja DESBUMI ke dalam DESMIGRATIF (Desa Migran Produktif).



Emiliana Wae Balawala / November 2015 / MAMPU / PhotoVoice

“Anak yang butuh perhatian” Foto di ambil oleh Emiliana Wae Balawala, dari Desa Tagawiti, Kecamatan Ile Ape, Kabupaten Lembata, NTT. Ia seorang kader DESBUMI yang mengorganisir kelompok pekerja migran Oto Sela dengan usaha unggulan tenun ikat khas Lembata. Foto ini ia ambil sebagai peringatan tentang anak pekerja migran yang tak boleh luput dari proteksi dan afeksi negara.

“Mahalnya kebebasan” Foto di ambil oleh Sofiani, anak dari pekerja migran yang sudah berkali-kali bekerja ke luar negeri. Saat ini, ia menjadi tenaga pengajar honorer di sekolah dasar dan terlibat aktif di pemberdayaan buruh migran di desa Gerunung, kecamatan Praya, Kabupaten Lombok Tengah. Fotonya, menyoal tentang hak dasar pekerja migran. Hal ini dipantik dari banyaknya kefaktaan yang ia ketahui bahwa banyak pekerja migran tidak mendapatkan kebebasan, antara lain kebebasan untuk berkomunikasi, memegang paspor sendiri, waktu untuk berlibur dan lain-lain. Menurutnya, mereka (pekerja migran) hanya mendapatkan kebebasan setelah habis masa kontrak kerjanya, “Ibarat burung yang hidup dalam sangkar yang ingin hidup di alam bebas.”



Sofiani / November 2015 / MAMPU / PhotoVoice

KESENJANGAN DAN TANTANGAN

Indonesia termasuk negara yang progresif dalam menanggapi SDGs dan rentetan harapannya. Tata kelolanya berhasil dengan adanya Peraturan Presiden no.59 tahun 2017. Namun, meskipun Pemerintah Indonesia telah melakukan banyak upaya untuk pengarusutamaan SDGs, persoalan migrasi dan kerja layak masih jarang menjadi perhatian. Sehingga, untuk melindungi pekerja migran khususnya perempuan, sukar ditemukan agenda yang berkelanjutan secara sektoral. Inilah tantangan yang harus segera dilampaui untuk mencapai Tujuan TPB:

1. Basis data pekerja migran Indonesia. Data sebagai alat review dan Monitoring & Evaluasi SDGs. Gol 8 dan singgungannya bersama gol lainnya, harus segera dibuat. Disgregasi data menjadi landasan utama yang hampir sama sekali belum dimiliki. Salah satunya adalah data mobilitas penduduk yang sampai saat ini belum terintegrasi dengan baik. Antara Badan Pusat Statistik (BPS), Bank Indonesia (BI), World Bank (WB) masih berbeda sehingga sulit untuk menjadi acuan saat data bisa menjadi alat advokasi utama. Data TPPO dan data yang akurat mengenai jumlah pekerja migran Indonesia juga belum tersedia. Padahal bisa diperkuat dengan Perpres No. 39 th 2013 tentang Indonesia Satu Data,

2. Administrasi yang rumit menjadi pekerja migran. Menjadi pekerja migran bukan perkara mudah. Terdapat banyak syarat administrasi yang harus dipenuhi, sehingga

banyak yang memilih menggunakan jalur non prosedural untuk menjadi pekerja migran. Memperpendek alur administrasi perlu menjadi agenda perhatian selanjutnya. Yang berkonsekuensi positif untuk mengurangi tindakan menggunakan jalur fiktif dan mengurangi pintu administrasi yang rentan korupsi.

3. Terbatasnya perlindungan sosial bagi pekerja migran. Pekerja migran terutama perempuan dan non prosedural sering kali mengalami kondisi kurang baik saat bekerja di luar negeri. Perlindungan sosial pekerja migran menjadi sangat diperlukan. Proses peralihan tata penyelenggaraan asuransi/jaminan sosial dari konsorsium ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) tidak serta merta berjalan efektif dan komprehensif. Ketidacukupan informasi bagi para pekerja migran dan calon pekerja migran tentang program jaminan sosial juga masih menjadi tantangan yang perlu direspons bersama. Meski dalam kerangka kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan melalui Peraturan Menteri No. 17 Tahun 2018 telah merevisi tata kelola penyelenggaraan jaminan sosial bagi pekerja migran, pengoperasionalan kebijakan juga masih menghadapi tantangan agar dapat terharmonisasi hingga level daerah hingga desa. Utamanya yang menjadi wilayah basis pekerja migran. BPJS sebagai lembaga yang dimandatkan dalam tata kelola jaminan sosial, perlu memperluas cakupan penerima manfaat, cakupan layanan, hingga literasi dari program penjaminan sosial dalam aspek kesehatan dan ketenagakerjaan bagi pekerja migran. Bersama pemangku kepentingan di tingkat nasional-daerah, BPJS juga perlu mensinkronisasi kinerjanya agar dapat menjangkau penerima manfaat secara lebih komprehen.

4. Selain remitansi ekonomi, ada remitansi sosial. Dalam aspek yang lebih luas, dampak dari aktivitas migrasi tenaga kerja tidak hanya terkait dengan perekonomian nasional saja. Pekerja migran purna (mereka yang sudah kembali ke kampung halamannya) senyatanya telah menjadi agen sosial yang membawa keterampilan kerja dan nilai-nilai sosial dan budaya yang mereka dapat selama bekerja di luar negeri. Remitansi sosial bekerja pada lokus habituasi atau kebiasaan. Baik itu dalam konteks menjadi giat dan profesional, atau dalam konteks pribadi yang apik, menerima perbedaan dan rasa toleransi. Namun manfaat ini belum dapat terkelola dengan baik dan dilihat sebagai nilai lebih kerja bermigrasi.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kerja sama multi pemangku kepentingan telah diuraikan. Partisipasi CSO menjadi kunci utama pelaksanaan TPB sebab SDGs adalah kerja bersama. Selain itu, ada keharusan agenda global ini bisa dilokalkan dan mengakar rumput. Remitansi pekerja migran secara ekonomi dan sosial perlu ditindaklanjuti dan diberi perhatian lebih. Kesenjangan data untuk dapat mengukur kemajuan TPB di Indonesia juga menjadi urgensi. Beberapa hal yang perlu kembali diperhatikan bersama dengan prinsip multi pemangku kepentingan adalah:

- Profil pekerja migran Indonesia mulai berubah, tidak lagi didominasi oleh pekerja migran yang bekerja di sektor domestik. Tidak hanya sektor namun sebaran wilayah kerja juga telah berubah.
- Namun demikian pekerja migran yang bekerja di sektor domestik masih didominasi oleh perempuan dan kebanyakan non prosedural. Hal tersebut menjadikan pekerja migran perempuan menjadi rentan terhadap perlakuan buruk di negara tempat bekerja.
- Tingkat pendidikan pekerja migran Indonesia relatif rendah dan keterampilan yang dimiliki juga terbatas. Situasi ini sebenarnya menjadi gambaran angkatan kerja di Indonesia.

- Bermigrasi secara aman termasuk ketersediaan informasi yang cukup untuk menjadi pekerja migran masih terbatas. Hal ini menjadikan biaya dan persyaratan untuk menjadi pekerja migran menjadi mahal dan rumit.
- Data yang akurat mengenai jumlah pekerja migran belum tersedia. Hal ini menyebabkan risiko dan manfaat menjadi pekerja migran sering kali tidak bisa teridentifikasi.

Berdasarkan kondisi tersebut di atas, beberapa usulan rekomendasi bagi penguatan pekerja migran Indonesia dan mendorong tercapai Tujuan TPB adalah:

- Prosedur dan mekanisme menjadi pekerja migran harus dipermudah dengan dipersingkat. Informasi menyeluruh mengenai hak-hak pekerja migran juga harus disampaikan dengan jelas, terstruktur dan baik.
- Pendataan mengenai jumlah pekerja migran harus segera diintegrasikan dengan tepat. Memperkuat peran desa seperti yang dilakukan oleh kader DESBUMI dapat menjadi contoh riil. Sehingga pendataan mengenai warga suatu daerah yang menjadi pekerja migran, dapat akurat dan terjamin. Tak lupa peran BPS yang harus memimpin dalam melakukan sistem pendataan integratif. Termasuk pendataan akurat korban Human Trafficking. Kemudian pendataan tentang data ketenagakerjaan, yang bukan hanya soal pengangguran tetapi indikator yang menunjukkan mobilitas penduduk, tenaga kerja, serta indikator kerentanan mereka, sampai senjang pengupahan.

- Membangun pasar kerja bagi pekerja migran melalui pendidikan vokasi. Hal ini perlu dilakukan untuk memberikan alternatif pilihan pekerjaan, sekaligus meningkatkan kualitas pekerja migran Indonesia.
- Mengembangkan *projected vulnerability* Maksudnya, melakukan proyeksi terhadap subjek-subjek rentan dan hampir rentan, khususnya pekerja migran perempuan. Dengan kerentanan yang dimiliki oleh pekerja migran perempuan, pemerintah perlu memiliki kemampuan untuk memproyeksikan pekerja migran ke depan. Dengan demikian tindakan dan kebijakan yang diperlukan untuk mengurangi situasi buruk yang dialami pekerja migran perempuan dapat dilakukan.
- Mengembangkan strategi untuk memperkuat dan memperluas pengetahuan dari manfaat menjadi pekerja migran. Hal ini sudah disoalkan dalam mendefinisikan remitansi sosial di bagian Kesenjangan dan Tantangan. Remitansi sosial ini menjadi manfaat yang berharga selain remitansi ekonomi. Pemerintah perlu membangun strategi agar remitansi sosial yang di bawa pekerja migran dapat berkontribusi terhadap pembangunan di Indonesia.

REFERENSI

Dilip Ratha, et al, *Impact of Migration on Economic and Social Development: A Review of Evidence and Emerging Issues*, Policy Research Working Paper 5558, World Bank, 2011

<http://documents.worldbank.org/curated/en/617151468332982240/pdf/WPS5558.pdf>

Remittances, Investments and The Sustainable Development Goals, IFAD,
<https://www.ifad.org/documents/38714170/39148759/Remittances%2C+investments+and+the+Sustainable+Development+Goals.pdf/680f2e3f-38dc-42c2-9857-df-9580d35a45>

Jessica Hagen-Zanker et al, *Poverty, Migration and the 2030 Agenda for Sustainable Development*, ODI, 2017
<https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/11743.pdf>

Pekerja Global Indonesia, Antara peluang dan Resiko, Laporan Bank Dunia Indonesia, 2017
<http://pubdocs.worldbank.org/en/506711511778678875/Pekerja-Global-Indonesia-Antara-Peluang-dan-Risiko.pdf>

Potret Ketimpangan Gender dalam Ekonomi, Statistik Gender Tematik, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Republik Indonesia, 2016
<https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/a68a6-buku-statistik-gender-tematik-2016-page-1-35.pdf>

Jumlah Anggota DPR RI Periode 2014-2019
<https://www.katadata.co.id/>

UN International Migration Report 2017
<https://www.iom.int/>