

**PERAN PEMERINTAH INDONESIA DALAM MELINDUNGI
PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) TERKAIT PERMASALAHAN
GAJI TIDAK DIBAYAR DI ARAB SAUDI TAHUN 2019-2020**

SKRIPSI



**UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA**

Oleh :

ATA IVANDA RAMA DHANDI

19323219

**PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2023

**PERAN PEMERINTAH INDONESIA DALAM MELINDUNGI
PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) TERKAIT PERMASALAHAN
GAJI TIDAK DIBAYAR DI ARAB SAUDI TAHUN 2019-2020
SKRIPSI**

Diajukan kepada Program Studi Hubungan Internasional

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Untuk memenuhi sebagian dari syarat guna memperoleh

Derajat Sarjana S1 Hubungan Internasional



Oleh:

ATA IVANDA RAMA DHANDI

19323219

**PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Peran Pemerintahan Indonesia dalam Melindungi Pekerja Migran Indonesia (PMI) Terkait Permasalahan Gaji Tidak Dibayar di Arab Saudi Tahun 2019-2020

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Prodi Hubungan Internasional
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
Untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat dalam memperoleh derajat Sarjana S1
Hubungan Internasional

Pada Tanggal

Tanggal/Bulan/Tahun

Mengesahkan
Program Studi Hubungan Internasional
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
Ketua Program Studi

Karina Utami Dewi, S.I.P., M.A.

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Hadza Min Fadhli Robby, S.I.P., M.Sc.

2. Hasbi Aswar, S.I.P., M.A.

3. Gustrini Putri, S.I.P., M.A

PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya ilmiah independen saya sendiri, dan bahwa semua materi dari karya orang lain (dalam buku, artikel, esai, disertasi, dan di internet) telah dinyatakan, serta kutipan dan parafrase diindikasikan dengan jelas.

Tidak ada materi selain yang digunakan selain yang termuat. Saya telah membaca dan memahami peraturan dan prosedur universitas terkait plagiarisme.

Memberikan pernyataan yang tidak benar dianggap sebagai pelanggaran integritas akademik.

28 Juli 2022



Ata Ivanda Rama Dhandi

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	III
PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK	IV
DAFTAR ISI.....	V
DAFTAR SINGKATAN.....	VII
ABSTRAK	IX
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	5
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	6
1.4 CAKUPAN PENELITIAN.....	6
1.5 TINJAUAN PUSTAKA	7
1.6 KERANGKA PEMIKIRAN	9
1.8 METODE PENELITIAN.....	12
1.8.1 <i>Jenis Penelitian</i>	12
1.8.2 <i>Subjek dan Objek Penelitian</i>	13
1.8.3 <i>Metode Pengumpulan Data</i>	13
1.8.4 <i>Proses Penelitian</i>	13
1.9 SISTEMATIKA PEMBAHASAN	14
BAB 2 KONDISI DAN FAKTOR GAJI PMI TIDAK DIBAYAR DI ARAB SAUDI SERTA KESEPAKATAN DALAM MENGATASINYA	15
2.1 KONDISI PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) DI ARAB SAUDI.....	15
2.2 FAKTOR GAJI PMI TIDAK DIBAYAR DI ARAB SAUDI.....	18
2.2.1 <i>Faktor Legal Structural</i>	18
2.2.2 <i>Faktor Sosial-Budaya</i>	21
BAB 3 PERAN INDONESIA DALAM MENGATASI PERMASALAHAN PMI.....	24
3.1 PERAN INDONESIA DALAM KEBIJAKAN PERMASALAHAN PMI MELALUI EGO ROLE COPCETION.....	24
3.1.1 <i>INTEREST AND GOALS</i>	26
3.1.2 <i>ATTITUDES AND VALUES</i>	27
3.1.3 <i>PERSONALITY NEEDS</i>	29
3.2 PERAN ARAB SAUDI DALAM KEBIJAKAN PMI MELALUI ALTER’S PRESCRIPTION	34
3.2.1 <i>CULTURE</i>	34
3.2.2 <i>SOCIAL INSTITUTIONS DAN LAWS</i>	35
BAB 4 (PENUTUP).....	38
4.1 KESIMPULAN.....	38
4.2 REKOMENDASI	40

DAFTAR PUSTAKA..... 41

DAFTAR SINGKATAN

BI	: Bank Indonesia
BNP2TKI	: Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
BP2MI	: Badan Perlindungan Pekerjaan Migran Indonesia
HAM	: Hak Asasi Manusia
KBRI	: Kedutaan Besar Republik Indonesia
P3MI	: Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PMI	: Pekerja Migran Indonesia
PPMI	: Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
PRT	: Pembantu Rumah Tangga
SPSK	: Sistem Penempatan Satu Kanal
TKI	: Tenaga Kerja Indonesia
UU	: Undang-Undang

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1. *Role Theory and the Sources of Human Behavior* 10

ABSTRAK

Krisis ekonomi yang menimpa Asia tahun 1997 menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan mendorong pemerintah Indonesia untuk mengirim PMI dalam jumlah sebanyak mungkin. Hal ini sesuai dengan Konvensi ILO No. 87 (1948) pada masa pemerintahan BJ. Habibie dan tercantum dalam Keputusan Presiden No. 83 (1998) mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Namun, permasalahan yang sering terjadi terhadap PMI berkaitan erat dengan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM), salah satunya adalah gaji yang tidak dibayar. Faktor yang menyebabkan permasalahan gaji tidak dibayar adalah kurangnya edukasi PMI mengenai tata cara pengiriman gaji ke Indonesia dan agensi penyalur tenaga kerja yang merupakan agensi ilegal. Melihat permasalahan tersebut, pemerintah Indonesia melakukan upaya untuk mengatasinya melalui pemberlakuan moratorium (kebijakan mengenai penghentian dan pengiriman PMI) yang diteruskan sejak 2010 hingga pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo sebagai bentuk tindak lanjut pemerintah Indonesia terhadap pemerintah Arab Saudi. Serta, melakukan kerjasama yang menghasilkan kesepakatan One Channel System pada tahun 2017. Kedua kebijakan ini bertujuan untuk mengatur hubungan kerja sama antar PMI dengan perseorangan (majikan) dan pemerintah Arab Saudi agar sesuai dengan peraturan dan hukum dalam konvensi internasional.

Kata Kunci: PMI, Arab Saudi, Indonesia

ABSTRACT

The economic crisis that hit Asia in 1997 led to Termination of Employment (PHK) and prompted the Indonesian government to send as many PMIs as possible. This is in accordance with ILO Convention No. 87 (1948) during the reign of BJ. Habibie and listed in Presidential Decree No. 83 (1998) regarding Freedom of Association and Protection of the Right to Organize. However, the problems that often occur with PMI are closely related to human rights violations, one of which is unpaid wages. The factor causing the problem of non-payment of wages is PMI's lack of education regarding procedures for sending salaries to Indonesia and labor recruitment agencies which are illegal agencies. Seeing these problems, the Indonesian government made efforts to overcome them through the imposition of a moratorium (policy regarding stopping and sending PMI) which was continued from 2010 until the reign of President Joko Widodo as a form of follow-up by the Indonesian government against the Saudi Arabian government. As well as, carrying out cooperation that resulted in the One Channel System agreement in 2017. These two policies aim to regulate cooperative relations between PMI and individuals (employers) and the government of Saudi Arabia in accordance with the rules and laws in international conventions.

Keywords: PMI, Saudi Arabia, Indonesia

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hubungan antara Indonesia dengan negara di kawasan Timur Tengah terjalin sudah sangat lama terutama dengan negara Arab Saudi. Hubungan antara Indonesia dengan Arab Saudi sendiri dapat dikatakan telah ada sejak sangat lama bahkan sebelum konsep “Indonesia” itu ada, yaitu ketika para pedagang asal Arab datang ke Nusantara. Lalu hubungan keduanya semakin dekat dengan didorong oleh faktor persamaan agama yang dimiliki baik oleh Arab Saudi maupun Indonesia. Hubungan keduanya yang dekat menimbulkan keinginan untuk melakukan kerja sama bilateral dalam bidang agama. Meliputi kerja sama ibadah haji dan umroh di mana pemerintah Indonesia melakukan kerja sama dengan pemerintah Arab Saudi untuk masyarakat Indonesia yang berniat untuk menunaikan rukun Islam ke-5 (Adha 2003).

Seiring berjalannya waktu, Hubungan Internasional telah banyak melakukan revolusi yang mana jika pada masa dahulu Hubungan Internasional melihat negara hanya akan mengejar kepentingan nasionalnya dengan *power* yang dimiliki oleh negara tersebut. Saat ini, negara memilih untuk membentuk kerjasama multi-sektor. Tujuannya adalah untuk mewujudkan kepentingan nasional. Perubahan tersebut juga banyak dibuktikan dengan aktor-aktor Hubungan Internasional yang memiliki hubungan semakin dekat, termasuk aktor negara yaitu Indonesia dan Arab Saudi. Bahkan, kedekatan Indonesia dan Arab Saudi telah mendorong terbentuknya kerja sama dalam sektor tenaga kerja. Kerjasama yang dilakukan Indonesia dengan negara lain terkait ketenagakerjaan dimulai sejak lama dalam agenda penegakkan Hak Asasi

Manusia (HAM) terkait ketenagakerjaan yang telah disahkan pemerintah dengan Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 (Adha, 2003).

Namun walaupun telah disahkan sejak lama, konsep kerja keluar negeri menjadi isu yang tidak biasa dan dikhususkan untuk kaum-kaum terdidik saja, agar tidak terjadi bentuk pelanggaran Hak Asasi Manusia. Tetapi dengan terjadi krisis ekonomi yang menimpa Asia sejak tahun 1997 yang membuat banyaknya tindak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) membuat pemerintah mengubah strategi dalam pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang tadinya hanya untuk kaum terdidik berubah menjadi melakukan pengiriman tenaga kerja dalam jumlah sebanyak mungkin. Kemudian sesuai dengan Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 yang telah disahkan, pemerintah membuat kebijakan terbaru terkait ketenagakerjaan pada masa B.J. Habibie yang tercantum pada Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 yang mana membahas mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (Tamba, 2019).

Hubungan kerjasama mengenai ketenagakerjaan dimulai sama dengan kerjasama Arab Saudi dengan Indonesia itu sendiri. Hubungan tersebut mengalami banyak lika-liku. Permasalahan yang sering terjadi pada Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah terkait pelanggaran Hak Asasi Manusia salah satunya adalah terkait gaji (upah) yang tidak dibayarkan dari pemakai tenaga kerja (majikan) pada Pekerja Migran Indonesia. Permasalahan terkait gaji (upah) tidak dibayar ini selalu menjadi masalah yang sulit untuk diatasi karena beberapa faktor. Yang mana faktor tersebut berasal dari Pekerja Migran Indonesia itu sendiri. Faktor utamanya adalah karena kurangnya edukasi yang dimiliki oleh para Pekerja Migran Indonesia (Soetjipto, 2017).

Di mana, pada umumnya mereka (PMI) yang kurang edukasi ini tidak mengetahui cara untuk mentransferkan uang mereka untuk keluarga yang berada di Indonesia yang mana disebabkan oleh ketidaktahuan mereka akan cara menggunakan sistem bank di luar negeri (Arab Saudi), sehingga hal tersebut membuat mereka memilih untuk menyimpan atau menabungkan uang gaji mereka selama bertahun-tahun atau sampai masa kontrak kerja mereka habis pada para penyewa tenaga kerja (majikan) dan ketika masa kontrak mereka telah habis atau sudah waktunya untuk pulang ke Indonesia, uang yang telah dititipkan pada majikan tersebut tidak dikeluarkan (Shaleh and Nasution 2020).

Faktor lain yang menyebabkan gaji (upah) tidak dibayar pada Pekerja Migran Indonesia adalah karena agensi penyalur tenaga kerja yang berasal dari Indonesia merupakan agensi ilegal. Penemuan agensi ilegal di Indonesia bukanlah sesuatu yang mengejutkan di mana terdapat banyak sekali agensi ilegal yang menyalurkan tenaga kerja tersebar di Indonesia. Target utama dari agensi ilegal ini adalah orang-orang yang kurang edukasi atau pemahaman akan syarat-syarat mengenai tenaga kerja di luar negeri (Asyari, 2018). Para agensi ilegal ini sendiri biasanya akan menggunakan calo yang berasal dari desa-desa tertentu di mana calo tersebut nantinya akan mengiming-imingi para calon pekerja migran untuk bekerja di luar negeri dengan syarat dan gaji yang cukup besar untuk didapatkan oleh mereka yang tidak memiliki pendidikan tinggi (Sato 2010).

Namun pada pelaksanaannya, ketika para Pekerja Migran Indonesia sudah sampai di Arab Saudi, mereka (PMI) akan dilepaskan begitu saja di mana para agensi ini tidak bertanggung jawab akan kesejahteraan pada Pekerja Migran Indonesia. Selain itu, para agensi ilegal ini tidak memiliki surat perjanjian atau kontrak kerja yang sah

dan berisikan mengenai hak serta kewajiban yang sama-sama menguntungkan untuk Pekerja Migran Indonesia (PMI) serta penyewa tenaga kerja (majikan) yang mana juga tidak merugikan pihak manapun. Dan hal tersebutlah yang membuat para penyewa tenaga kerja (majikan) akan berbuat sewenang-wenang mengenai perlakuannya terhadap para pekerja migran Indonesia terutama gaji yang tidak mereka berikan pada PMI. Hal lain terkait bahaya dari agensi ilegal ini adalah di mana dokumen-dokumen dari para pekerja migran Indonesia tidak diserahkan pada pihak-pihak pemerintah yang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan di luar negeri yang mana nantinya jika terjadi suatu masalah pada seorang Pekerja Migran Indonesia di Arab Saudi maka pihak pemerintah tidak akan mengetahui hal tersebut dan itu juga dapat menyulitkan pemerintah dalam menangani permasalahan terkait (Asyari 2018).

PMI menjadi salah satu penyumbang devisa terbesar bagi Indonesia. Hal ini dapat dilihat melalui jumlah remitansi yang diterima oleh pemerintah. Bahkan, di tengah kondisi pandemi Covid-19, Indonesia mendapatkan remitansi sebesar 1.641.705.238 USD. Meskipun, saat pandemi Covid-19 sebagian besar PMI di pulangkan, baik dengan biaya sendiri maupun dibiayai oleh pemerintah Indonesia. Akan tetapi, jumlah remitansi mempengaruhi pengiriman PMI ilegal ke Arab Saudi, terutama dalam sektor informal. Hal ini didukung dengan tingginya kebutuhan Arab Saudi akan pekerja migran, terutama dalam sektor informal. Namun, tingginya permintaan terhadap pengiriman PMI ke Arab Saudi juga diikuti oleh banyaknya pelanggaran dan tindak kekerasan yang dialami, salah satunya adalah gaji yang tidak dibayar (Sato 2010).

Melihat permasalahan PMI di Arab Saudi, pemerintah Indonesia melakukan upaya untuk mengatasi hal tersebut, melalui kebijakan *one channel system*. Kerja sama ini merupakan kerja sama antara pemerintah Arab Saudi dengan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), serta Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Jeddah. Kesepakatan kerja sama *One Channel System* ini bertujuan untuk mengatur mengenai hubungan kerjasama antara PMI dan perseorangan, agar sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku di kedua negara dalam konvensi internasional. Kebijakan ini juga mempengaruhi remitansi, setelah adanya pembaharuan dalam kebijakan mengenai pengiriman PMI. Sehingga, kedua upaya yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia bertujuan untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Arab Saudi sesuai dengan hukum dan kebijakan yang berlaku (Tamba 2019).

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana peran yang dilakukan pemerintah Indonesia untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam mengatasi permasalahan gaji tidak dibayar di Arab Saudi pada tahun 2019-2020?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui upaya-upaya serta proses yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam melakukan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Arab Saudi terkait permasalahan gaji tidak dibayar pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2020.
2. Untuk mengetahui bagaimana bentuk, mekanisme dan/atau prosedur dalam pelaksanaan yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia tentang masalah perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang menjadi korban gaji tidak dibayar di Arab Saudi.

1.4 Cakupan Penelitian

Cakupan penelitian ini berfokus pada tahun 2019-2020. Hal ini dikarenakan dalam rentang waktu tersebut pemerintah Indonesia dan Arab Saudi menyepakati kebijakan *One Channel System*. Kebijakan ini mempengaruhi pengiriman PMI kembali ke Arab Saudi. Hal ini didukung oleh jumlah remitansi yang fluktuatif tahun 2019-2020. Pada tahun 2019 jumlah remitansi sebesar \$1.641.705.238. Remitansi ini menunjukkan bahwa, kebijakan *One Channel System* ini masih ada kekurangan, yang mana akhirnya Indonesia dan Arab Saudi melakukan pertemuan bilateral pada tanggal 16 September 2019 dan pada tahun 2020 mengalami peningkatan di angka \$2.990.000.000. Serta mempengaruhi pengiriman PMI kembali ke Arab Saudi.

1.5 Tinjauan Pustaka

Dalam mengambil *literature review* dapat berasal dari sumber yang dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan. Adapun *literature review* yang penulis tulis kali ini terkait upaya pemerintah Indonesia dalam melindungi Pekerja Migran Indonesia (PMI) terkait permasalahan gaji tidak dibayar di Arab Saudi tahun 2018-2020 berasal dari beberapa penelitian, di antaranya:

Penulis Ali Ismail Shaleh dan Raihana Nasution yang berjudul “*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Migran Indonesia di Arab Saudi sebagai Negara Non-Internasional Convention On The Protection of Rights of All Migrant Workers and Members of The Families*” (Shaleh & Nasution, 2020). Jurnal ini membahas mengenai jumlah penduduk Indonesia yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan. Di mana, kondisi ini menyebabkan pemerintah Indonesia mengambil langkah untuk mengirimkan pekerja migran. Sehingga, masyarakat Indonesia terpaksa untuk menjadi pekerja migran karena sulitnya akses pekerjaan di Indonesia. Semakin banyaknya warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri tentu dibutuhkannya hukum yang mengatur mengenai hak serta kewajiban yang mana untuk melindungi warga negaranya tersebut.

Dalam tulisan lain yang ditulis oleh Sidik Pangestu et.al yang berjudul “*Diplomasi Indonesia dalam Meningkatkan Keamanan Pekerja Migran Indonesia di Arab Saudi*” di mana jurnal ini menjelaskan mengenai Pekerja Migran Indonesia di Arab Saudi yang masih belum terjamin keamanannya. Sehingga pada tahun 2011, Indonesia memberlakukan *moratorium* hingga tahun 2015 yang ditujukan untuk melindungi keamanan PMI di Arab Saudi. Tahun berikutnya, Indonesia mengirim kembali pekerja migran ke Arab Saudi dengan kebijakan yang sudah disetujui oleh kedua belah pihak. Hal ini dikarenakan, pekerja migran merupakan sumber terbesar bagi pemasukan dan

devisa negara.

Sedangkan, Ratu Rayanti Arumsari pada tahun 2019 dengan judul “*Peran Pemerintah Republik Indonesia dalam Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Sektor Informal di Arab Saudi*” yang mana jurnal ini menjelaskan mengenai kerja sama yang dilakukan oleh Indonesia-Arab Saudi terkait ketenagakerjaan, bagaimana proses ratifikasi MoU mengenai perlindungan ketenagakerjaan sektor informal di Arab Saudi yang mana ratifikasi ini diterapkan dalam hukum nasional. Selain itu, jurnal ini juga menjelaskan mengenai perlindungan TKI setelah kerjasama kedua negara.

Dari 3 jurnal di atas, memiliki fokus penelitiannya masing-masing. Adapun perbedaan yang peneliti lakukan dengan tinjauan pustaka yang peneliti gunakan, di antaranya pada jurnal pertama peneliti rentang waktu yang peneliti gunakan yaitu 2018-2020 dan berfokus pada permasalahan yang lebih spesifik, yaitu terkait permasalahan gaji PMI yang tidak dibayar. Pada jurnal kedua, perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Di mana pada jurnal kedua berfokus pada penyelesaian atau diplomasi dari pemerintah Indonesia dalam permasalahan PMI tahun 2011-2015. Dan yang terakhir, pada jurnal ketiga ini fokus pada ratifikasi MoU mengenai perlindungan ketenagakerjaan di sektor informal di Arab Saudi dan yang menjadi pembeda dengan yang peneliti lakukan adalah tidak hanya ratifikasi MoU saja tetapi ada beberapa poin juga yang dibahas. Selain itu, ketiga jurnal yang digunakan memiliki pembahasan yang luas di mana membahas mengenai perlindungan saja. Sedangkan, penelitian ini hanya berfokus pada gaji PMI yang tidak dibayar di Arab Saudi.

1.6 Kerangka Pemikiran

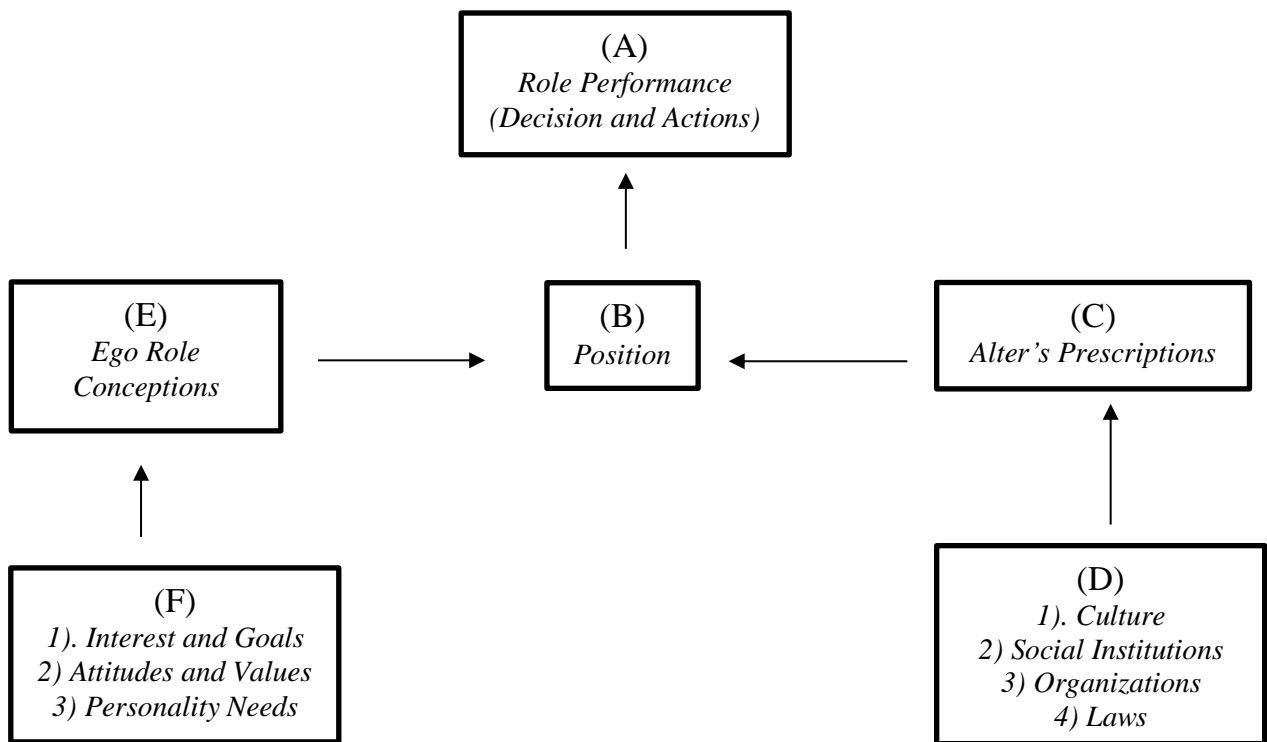
Teori Peranan oleh K.J Holsti

Kerangka pemikiran merupakan dasar Analisis yang melambangkan korelasi dan uraian dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Variabel dependen adalah variabel terikat yang dipengaruhi dan terjadi akibat variabel bebas. Sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi berubahnya variabel dependen (Sugiyono, 2012 : 39). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaji PMI yang tidak dibayar Arab Saudi, sedangkan variabel dependennya adalah upaya pemerintah Indonesia dalam melindungi PMI terkait permasalahan gaji tidak dibayar. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teori Peranan yang dicetuskan oleh K.J Holsti. Dalam bukunya *International Politics an Analytical Framework* yang ditulis oleh K.J Holsti, teori peranan adalah: “Konsep peranan yaitu, tindakan pengambil kebijakan terhadap keputusan, aturan, dan fungsi negara untuk mengatasi masalah internasional. Selain itu, peranan juga merupakan sikap terhadap lingkungan, geografi, dan ekonomi” (K.J Holsti 1983).

Peranan nasional dilihat sebagai kebijakan luar negeri sebuah negara ketika mengalami masalah internasional. Maka, peranan nasional adalah posisi yang diambil atau dijalankan negara. Kebijakan luar negeri akan menggambarkan bagaimana orientasi suatu negara. Sehingga, dua hal ini akan menjelaskan alasan suatu negara membentuk hubungan kerja sama dengan negara lain. Peranan nasional dan tujuan suatu negara dalam mengambil tindakan, merupakan dua hal yang berkaitan. Sehingga, peranan nasional suatu negara dapat diidentifikasi dari tujuan negara tersebut.

Dalam hal ini, Indonesia memiliki peran dalam permasalahan gaji yang tidak dibayar oleh Arab Saudi terhadap PMI. Peran nasional Indonesia dalam permasalahan ini adalah dengan mengambil posisi yang dijalankan melalui upaya-upaya yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia, seperti Moratorium dan *One Channel System*. Kedua upaya ini merupakan peranan nasional Indonesia yang mengidentifikasi tujuan Indonesia untuk melindungi PMI.

Diagram 1. Role Theory and the Sources of Human Behavior



Sumber: KJ. Holsti 'National Role Conception in the Study of Foreign Policy' (1970)

Tabel di atas menjelaskan mengenai pola perilaku dengan memeriksa hubungan antar komponen. Di mana, posisi suatu negara dalam *role performance* (keputusan, tindakan, maupun sikap yang diambil oleh suatu pemerintah dalam permasalahan internasional) dapat dilihat melalui 2 role, yaitu:

- a. *Ego's Role Conceptions*: peran ini dapat berasal dari tujuan, sikap dan nilai, hingga kebutuhan nasional dari suatu negara.
- b. *Alter's Prescriptions*: peran ini dapat berasal dari institusi sosial, organisasi, hingga hukum dari suatu negara.

Selain itu, hubungan antara konsep peran dan komponen, yaitu antara komponen *ego role conception*, *alter's prescription*, dan *posidon* menjelaskan komponen *role performance* yang berupa tindakan dan keputusan yang diambil oleh suatu pemerintah/negara dalam permasalahan internasional. Kemudian, komponen *role performance* juga memiliki keterkaitan dengan komponen *posidon*, *ego role conception*, dan *interest and goals* (melindungi PMI di Arab Saudi), *attitudes and values* (mengatasi masalah gaji tidak dibayar), dan *personality needs* (kebutuhan Indonesia akan PMI yang dapat mengurangi pengangguran dan kemiskinan. Atau komponen *role performance* yang memiliki keterkaitan dengan komponen *posidon*, *alter's prescription*, dan *culture* (masyarakat Arab Saudi menganggap PRT/PMI sebagai budak), *social institutions* (pergantian sistem *kafalla* dalam kebijakan SPSK), dan *laws* (PRT terikat secara hukum pada majikan).

Dalam penelitian ini, posisi Indonesia sebagai pembuat kebijakan mengambil tindakan dan keputusan untuk mengeluarkan 2 kebijakan, yaitu moratorium dan *One Channel System* dalam mengatasi permasalahan gaji PMI yang tidak dibayar oleh

pemerintah Arab Saudi. *Role conceptions* Indonesia berasal dari tujuan Indonesia, yaitu untuk melindungi pekerja migran di Arab Saudi, kemudian berasal dari sikap Indonesia, yaitu upaya dalam mengatasi permasalahan gaji tidak dibayar, melalui 2 kebijakan, dan kebutuhan Indonesia untuk mengurangi pengangguran melalui pengiriman PMI dan meningkatkan perekonomian nasional melalui remitansi PMI.

1.7 Argumen Sementara

Pemerintah Indonesia sampai saat ini masih memberlakukan kebijakan moratorium PMI Arab Saudi yang telah diatur dalam Keputusan Kementerian Tenaga Kerja No. 260 tahun 2015. Di mana dalam perkembangannya dari 2018-2020 pemerintah Indonesia sudah melakukan beberapa upaya, diantaranya pada tanggal 11 Oktober 2018, *One Channel System* disepakati dan diresmikan oleh Indonesia dan Arab Saudi. Penandatanganan kesepakatan ini dianggap efektif oleh penulis karena selain adanya moratorium, Indonesia juga melakukan perubahan baru pada *One Channel System*. Di mana di dalamnya, PMI bekerja dengan *Syarikah*, yang mana sistem ini berbeda karena sebelumnya menggunakan sistem *Kafalah*. Dan dalam penerapannya dengan evaluasi setiap tiga bulan sekali. Dari tindakan tersebut dapat dikatakan bahwa, pemerintah Indonesia melakukan perubahan dan perkembangan terhadap perlindungan PMI di Arab Saudi.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan sifat penelitian deskriptif yang bertujuan untuk membuat gambaran sistematis, faktual serta akurat

mengenai kata-kata, sifat dan hubungan fenomena atau kasus yang dianalisis, yaitu mengenai upaya pemerintah Indonesia dalam melindungi PMI terkait permasalahan gaji tidak dibayar.

1.8.2 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dan Objek dalam penelitian ini adalah aktor hubungan internasional yaitu negara (Indonesia dan Arab Saudi) serta PMI.

1.8.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisa kualitatif. Di mana dilakukan secara garis besar menggunakan logika penelitian kualitatif, karena penulis berusaha menjelaskan fenomena yang terjadi dan juga dalam penelitian ini menggunakan data primer, seperti literatur *review* melalui jurnal, buku, media massa, dan sumber-sumber yang kredibel, beserta website resmi terkait permasalahan yang dijadikan sumber dalam analisa penelitian ini, upaya pemerintah Indonesia dalam melindungi PMI terkait permasalahan gaji tidak dibayar tahun 2018.

1.8.4 Proses Penelitian

Dalam proses penelitian kualitatif ini adapun tahapannya adalah, menentukan masalah, peneliti melakukan kajian literatur, melakukan studi mengenai pendahuluan, menetapkan metode untuk mengumpulkan data, observasi, dan dokumen yang berupa buku maupun jurnal.

1.9 Sistematika Pembahasan

Pada bab I terdapat beberapa bagian sub-bab yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, cakupan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, argumen sementara, metode penelitian dan yang terakhir adalah terdapat sistematika pembahasan.

Kemudian pada bab II menjelaskan mengenai hubungan kerja sama Arab Saudi dan Indonesia serta keadaan yang menyangkut permasalahan-permasalahan Pekerja Migran Indonesia di Arab Saudi.

Pada bab III berisikan mengenai upaya yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk mengatasi permasalahan gaji tidak dibayar tahun 2018-2020 yang diselaraskan melalui teori peran dari K.J. Holsti.

Bab IV atau bab terakhir ini berisikan mengenai kesimpulan dari hasil analisa yang telah diteliti oleh penulis.

BAB 2

KONDISI DAN FAKTOR GAJI PMI TIDAK DIBAYAR DI ARAB SAUDI SERTA KESEPAKATAN DALAM MENGATASINYA

2.1 Kondisi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Arab Saudi

Indonesia menempati urutan kedua dalam menyumbangkan pekerja migran tiap tahunnya di kawasan Asia Tenggara. Arab Saudi menjadi negara tujuan terbanyak Pekerja Migran Indonesia (PMI) dari sekian banyak negara yang dituju. 1970-an menjadi titik awal keterlibatan pemerintah Indonesia dalam menempatkan pekerja migran. Penempatan ini berada di bawah naungan Departemen Tenaga Kerja, Koperasi, dan Transmigrasi. Didukung melalui Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 1970 hingga terbentuknya Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Nantinya semua yang melibatkan soal Pekerja Migran Indonesia, baik itu soal Penempatan ataupun Perlindungan sudah menjadi tanggung jawab dan kewenangan dari Badan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Kunzli 2006).

Penempatan pekerja migran tidak luput dari masalah kekerasan yang berupa gaji tidak dibayar, pelecehan seksual, penganiayaan oleh majikan, pembunuhan, dan perbudakan serta permasalahan yang lain seperti komunikasi yang kurang lancar dan juga yang menjadikan permasalahan semakin rumit untuk diselesaikan adalah adanya pekerja migran yang mengikuti jalur ilegal atau tidak resmi di bawah pemerintah Indonesia.

Data dari *Crisis Center BNP2TKI* tahun 2018 memperlihatkan kondisi PMI di Arab Saudi. Di mana, terdapat sekitar lebih dari 21 jenis pengaduan. Jenis pengaduan tersebut salah satunya adalah upah yang tidak terbayarkan. Hal ini juga disusul dengan jenis pengaduan, seperti perdagangan manusia, tindak kekerasan, hingga penahanan dokumen penting (paspor). Berbagai jenis pengaduan ini, mendesak pemerintah Indonesia untuk melindungi pekerja migran yang mengalami permasalahan di Arab Saudi (Hasmi, Lumumba and Burhanuddin 2022).

Arab Saudi menjadi negara penempatan dengan kasus kematian tertinggi pada tahun 2018. Melalui Laporan Data Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, laporan kematian tahun 2018 sebanyak 248 orang dan dikembalikan ke Indonesia. Hal serupa juga terjadi pada tahun 2019, meskipun jumlah ini telah berkurang dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2019, setidaknya terdapat 10 orang PMI yang meninggal akibat kekerasan dan pelanggaran di Arab Saudi (Pangestu, Primawanti and Finaldin 2021).

Selain kasus kematian, masalah pekerja migran lainnya adalah gaji yang tidak dibayar. Meskipun mulai tahun 2017 Arab Saudi menjadi negara dengan jumlah remitansi tertinggi. Akan tetapi, jumlah remitansi ini menurun pada tahun 2019 karena pandemi. Pada tahun 2018 jumlah remitansi PMI dari Arab Saudi mencapai 2.887.373.221 USD. Namun, pandemi Covid-19 menyebabkan permasalahan gaji yang tidak dibayar semakin memperburuk kondisi PMI. Pada tahun 2019, jumlah remitansi PMI Arab Saudi menurun menjadi 1.641.705.238 USD (Pangestu, Primawanti and Finaldin 2021). Bahkan pada tahun 2018,

terdapat pengaduan PMI sebanyak 2.092 laporan mengenai gaji yang tidak dibayar di Arab Saudi (Sejati 2015).

Ketika pandemi Covid-19 kehidupan PMI sangat berdampak. Hal ini dikarenakan, PMI sangat bergantung terhadap gaji yang diterima. Sehingga, kebijakan *lockdown* dan *social distancing* sangat berimbas terhadap penerimaan gaji PMI selama pandemi Covid-19. Kondisi ini juga didukung dengan kategori PMI sebagai pekerjaan di sektor domestik dengan sistem kontrak non-standar dan berada di bawah naungan pemerintah (pengaturan informal). Pandemi Covid-19 telah menyebabkan pemutusan kontrak kerja bagi PMI yang tidak dapat diperpanjang lagi akibat pandemi. Kemudian, hal ini mendorong PMI untuk kembali ke negara asal, Indonesia. Di mana, sebagian dipulangkan oleh pemerintah Indonesia dan sebagian pulang secara sukarelawan dengan biaya pribadi.

Tahun 2020 telah menjadi awal kembali terbukanya pengiriman pekerja migran ke luar negeri namun dalam jumlah terbatas. Hal ini dikarenakan, sebagian besar negara-negara tujuan masih belum menerima kedatangan pekerja migran. PMI yang dipulangkan dan kembali secara sukarela memberikan dampak negatif terhadap Indonesia. Hal ini dikarenakan, pendapatan PMI bergantung pada remitansi. Bahkan, laporan Bank Indonesia (BI) tahun 2020 memperlihatkan bahwa, penurunan remitansi terjadi di masa pandemi Covid-19 sekitar 10,28% (Gustina 2014).

Karena berhentinya aliran remitansi maka hal ini berdampak buruk terhadap penurunan terhadap kondisi perekonomian. Hal ini juga akan berdampak terhadap kemiskinan. Pandemi Covid-19, berdampak terhadap PMI karena kerentanan yang tidak memiliki perlindungan sosial di negara penempatan dan pemerintah Indonesia. Sehingga, PMI tidak memiliki jaminan ketika kembali ke Indonesia sebagai pengangguran. Pekerja migran juga tidak memiliki akses terhadap layanan publik dan menjadi sasaran stigma yang ‘*menularkan*’ pandemi di masyarakat (Gustina 2014).

2.2 Faktor Gaji PMI Tidak Dibayar di Arab Saudi

2.2.1 Faktor *Legal Structural*

PMI kerap mendapatkan permasalahan di negara penempatan, seperti kekerasan, penyiksaan, hukuman mati, bahkan gaji tidak dibayar. Meskipun PMI sebagai penyumbang devisa terbesar. Pekerja migran merupakan warga negara di luar negeri yang penting untuk dilindungi oleh pemerintah (Hasmi, Lumumba and Burhanuddin 2022). Akan tetapi, negara Arab Saudi sangat bergantung terhadap pengiriman PMI, dikarenakan kemajuan teknologi dan modernisasi. Sehingga, Arab Saudi sangat membutuhkan tenaga kerja untuk mendorong Arab Saudi memenuhi kekurangan tenaga kerja.

Taraf dan gaya hidup masyarakat di Arab Saudi meningkat dampak adanya modernisasi dan pembangunan ekonomi nasional. Konglomerat dan pengusaha kaya tercipta akibat adanya perkembangan

dalam sektor industri jasa dan pertambangan dengan konsumerisme yang tinggi. Perkembangan ini juga berdampak terhadap tingginya pelanggaran legalitas yang dilakukan oleh Arab Saudi terhadap pekerja migran (Hasmi, Lumumba and Burhanuddin 2022).

Munculnya konglomerat dan pengusaha kaya telah memperlihatkan citra kekayaan masyarakat Arab Saudi. Serta tidak terlepas dari tingginya pelanggaran legalitas yang dilakukan terhadap pekerja migran. Hal ini dikarenakan, hampir seluruh pekerja migran memiliki tingkat pendidikan rendah dan keterampilan rendah. Selaras dengan kebutuhan tenaga kerja di Arab Saudi di sektor informal dan bersedia diberikan gaji lebih sedikit, dibandingkan dengan masyarakat asli Arab Saudi (Hasmi, Lumumba and Burhanuddin 2022).

Faktor tersebut mendorong masyarakat Arab Saudi untuk melakukan pelanggaran legalitas terhadap PMI. Salah satunya adalah gaji yang tidak dibayarkan. Hal ini dikarenakan, masyarakat Arab Saudi menganggap pekerja sektor informal, seperti PRT sebagai tenaga kerja rendahan. Kemudian, perekrutan PMI secara ilegal juga menyebabkan masyarakat Arab Saudi menunda bahkan tidak memberikan gaji yang seharusnya kepada PMI. Hal ini dikarenakan, tidak ada peraturan tertulis mengenai nominal gaji yang harus dibayarkan setiap bulan oleh majikan. Sehingga, masyarakat miskin di Arab Saudi masih mampu merekrut pekerja migran sebagai pekerja rumah tangga dengan gaji rendah (Detik 2021).

Kemudian, sebagian besar PMI menitipkan upah yang didapatkannya untuk disimpan oleh majikan. Sehingga, setelah bekerja dalam kurun waktu yang lama, ketika masa kontrak kerja selesai maka sebagian besar majikan enggan memberikan gaji tersebut. Selain itu, pelanggaran legalitas oleh Arab Saudi terhadap PMI juga disebabkan oleh faktor eksternal. Di mana, hukum di Arab Saudi (negara penempatan) yang menganggap PMI sebagai budak memudahkan masyarakat Arab Saudi untuk melakukan pelanggaran terhadap PMI. Hal ini dikarenakan, masyarakat Arab Saudi menganggap telah 'membeli' PMI, karena ditempatkan melalui sistem *Kaffalah* (Hasmi, Lumumba and Burhanuddin 2022).

Sistem *Kaffallah* merupakan sistem di mana, majikan berkuasa penuh atas pergerakan tenaga kerja yang menyebabkan pekerja migran terikat secara hukum pada majikan. Sehingga tidak bisa memasuki negara, berpindah tempat kerja, atau meninggalkan negara dengan alasan apapun tanpa izin tertulis dari majikan. Dalam praktiknya, majika memegang penuh kendali atas pekerja rumah tangga, seperti menahan kelengkapan administrasi hingga membatasi penggunaan telepon selular kepada PMI (BBCNews, Ratusan TKI dilaporkan hilang di Arab Saudi, diduga disekap atau kabur di bawah sistem 'perbudakan' kafala 2021).

Hal ini juga menyebabkan, pemerintah Arab Saudi tidak bisa memberi perlindungan dalam permasalahan pelanggaran terhadap PMI. Pemerintah Arab Saudi tidak menyentuh buruh migran yang bekerja di sektor domestik dalam kebijakan perlindungan tenaga kerja. Sehingga, jarang sekali ada tindakan yang tegas dari pemerintah Arab Saudi mengenai pelanggaran hak-hak PMI. Selain itu, banyak PMI yang bekerja secara ilegal pekerja dalam sektor informal yang bekerja sebagai PRT berada di bawah naungan perseorangan yang tidak berbadan hukum. Sehingga, ketika terlibat dalam suatu permasalahan, maka PMI tidak mendapat pembelaan dan penyelesaian secara hukum (BBCNews 2020).

PMI memiliki tingkat pendidikan rendah sehingga bekerja secara ilegal di sektor informal yang tidak memiliki peraturan tertulis mengenai gaji yang harus dibayarkan setiap bulan. Serta, sistem *Kaffalah* yang mengikat dan pemerintah Arab Saudi yang tidak pernah turut campur tangan dalam urusan tenaga kerja asing, karena dianggap *private to private*, telah melanggengkan pelanggaran legalitas terhadap PMI di Arab Saudi.

2.2.2 Faktor Sosial-Budaya

Pelanggaran hak-hak PMI yang dilakukan Arab Saudi dikarenakan, perkembangan modernisasi dan pembangunan ekonomi nasional. Para perempuan di Arab Saudi tidak lagi ingin mengurus rumah tangga, sehingga membentuk pandangan masyarakat bahwa, mengurus rumah

tangga merupakan pekerjaan rendah dan hanya dilakukan oleh budak. Pandangan ini mendorong masyarakat Arab Saudi untuk merekrut pekerja rumah tangga, terutama PMI yang terkenal sopan dan rajin dalam bekerja (Hasmi, Lumumba and Burhanuddin 2022).

Masyarakat Arab Saudi masih memiliki pandangan bahwa, sebagian besar Pekerja Migran atau Pembantu Rumah Tangga (PRT) dalam sektor informal yang bekerja dengan majikannya adalah seperti seorang '*budak*'. Sehingga, sebagian besar dari masyarakat Arab Saudi masih memperlakukan PRT dengan keinginan sendiri (M. Monica and Theodora 2019).

Faktor internal adanya pelanggaran hak-hak pekerja migran dalam sektor sosial budaya adalah karena adanya keterbatasan antara pekerja migran dan majikan mengenai Bahasa di negara penempatan (Arab Saudi). Kebanyakan pekerja sektor informal memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan bekerja secara ilegal. Sehingga, PRT memiliki kendala dalam hal berkomunikasi. Di mana, tidak sedikit PRT yang tidak memahami Bahasa dari negara penempatan, ketika awal bekerja. Kemudian, hal ini menyebabkan terjadinya pelanggaran hak-hak PMI di Arab Saudi (Hasmi, Lumumba and Burhanuddin 2022).

Selain perbedaan Bahasa, faktor lain adalah adanya perbedaan budaya yang juga menyebabkan pelanggaran hak-hak PMI di Arab Saudi. Budaya masyarakat Arab Saudi terhadap PMI adalah, masyarakat Arab Saudi menganggap PRT sebagai pekerja rendahan, sehingga dapat

diperlakukan semena-mena atau sesuka hati. Hal ini juga selaras dengan sistem Kaffalah, di mana majikan merasa telah ‘membeli’ pekerja sektor informal, sehingga memiliki kuasa penuh atas tenaga kerja tersebut (M. Monica and Theodora 2019).

Faktor selanjutnya, yaitu perbedaan dalam sisi budaya dan kebiasaan masyarakat. Perbedaan tradisi, hingga adat yang berlaku tidak diketahui dan dipahami oleh pekerja migran. Sehingga, menyebabkan *miss-communication* antara Pekerja Migran dan majikan selama bekerja (M. Monica and Theodora 2019). Perbedaan tradisi antara Indonesia dan Arab Saudi, misalnya tidak boleh memberikan senyuman kepada laki-laki, selain keluarga dekat, tidak boleh menerima telepon tanpa seijin majikan, hingga tata cara makan yang kerap kali menyebabkan terjadinya pelanggaran hak-hak terhadap PMI. Bahkan, Arab Saudi menggunakan sistem monarki (kerajaan) dan memberlakukan hukum syariat Islam (M. Monica and Theodora 2019).

Maka, ketidakmampuan Bahasa, perbedaan tradisi dan budaya, hingga perspektif masyarakat Arab Saudi mengenai PMI telah mendorong terjadinya pelanggaran hak-hak PMI, terutama dalam sektor informal.

BAB 3

PERAN INDONESIA DALAM MENGATASI PERMASALAHAN PMI

3.1 Peran Indonesia dalam Kebijakan Permasalahan PMI melalui *Ego Role Copcetion*

Salah satu fokus diplomasi Indonesia adalah melindungi Pekerja Migran Indonesia (PMI). Sehingga, Indonesia memiliki kepentingan yang kuat untuk melindungi PMI. Dalam meningkatkan perekonomian dan produktivitas, serta berkontribusi terhadap pendapatan nasional, PMI telah menjadi salah satu penopang bagi perekonomian Indonesia. Hal ini diperoleh dengan tingginya remitansi (pendapatan) yang dikirim oleh PMI ke pemerintah Indonesia. Remitansi tersebut memberikan manfaat secara positif bagi finansial dan peningkatan devisa negara (Kemenko Perekonomian, Tingkatkan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Optimalkan Program *Government to Government* 2022).

Strategi untuk meningkatkan kualitas masyarakat agar semakin baik dalam pembangunan menyeluruh suatu negara adalah dengan memfokuskan sektor ketenagakerjaan. Di Indonesia, kebutuhan pekerjaan untuk masyarakat telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 27 Ayat 2 yang menyatakan bahwa “*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan dan kondisi perekonomian yang tidak baik di Indonesia telah mendorong warga negara Indonesia untuk mencari pekerjaan di negara lain. Hal

ini menimbulkan suatu mobilitas yang tinggi terhadap tenaga kerja. Bahkan, jumlah PMI yang bepergian ke luar negeri meningkat secara signifikan dalam kurun waktu tertentu.

Penyerapan tenaga kerja ke luar negeri merupakan suatu solusi bagi pemerintah Indonesia dalam mengatasi permasalahan pengangguran dan kemiskinan. Bahkan, kondisi mobilitas yang tinggi juga menjadi faktor pemerintah untuk melakukan pengiriman PMI yang mampu meningkatkan perekonomian Indonesia (Aziz 2022). Pada tahun 2015-2019 sebelum pandemi, rata-rata nilai remitansi PMI sebesar 9,8 Miliar/Tahun. Nilai remitansi tersebut telah mendorong pemerintah Indonesia untuk meningkatkan layanan, perlindungan, dan keberpihakan terhadap PMI. Hal ini direalisasikan dalam kebijakan pemerintah melalui *One Channel System* dan Moratorium (Kemenko Perekonomian, Tingkatkan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Optimalkan Program *Government to Government* 2022).

Akan tetapi, semakin meningkatnya jumlah PMI yang bekerja di luar negeri akan berdampak terhadap banyaknya problematika yang dialami oleh PMI. Berbagai macam bentuk pemberitaan yang menimpa PMI sering kali memperlihatkan bahwa, kondisi PMI di Arab Saudi mendapatkan perlakuan yang tidak baik, serta tidak layak dari majikan. Problematika yang dialami oleh PMI, seperti penganiayaan, pelecehan seksual, PHK secara sepihak, hingga tidak dibayarnya gaji oleh majikan. Tidak sedikit, PMI kerap kali dijadikan objek *human trafficking* dan objek penjualan organ-organ, bahkan dipekerjakan dengan dipaksa, perbudakan, hingga perlakuan lainnya yang melanggar Hak Asasi

Manusia (HAM). Maka, melalui problematika tersebut PMI sebagai Warga Negara Indonesia memerlukan perlindungan dan jaminan dari negara. Problematika yang dialami oleh PMI, sudah selayaknya mendapatkan bantuan dan perhatian dari Kementerian Tenaga Kerja, Kedutaan Besar Indonesia, Pemerintah yang terdapat di Provinsi, Kabupaten, Kota, maupun Desa. Serta, pihak-pihak swasta, hingga tokoh agama dan juga keluarga PMI. Di mana, aktor-aktor tersebut memiliki tugas, dan peran tanggung jawab masing-masing terhadap PMI. Berbagai problematika yang terjadi terhadap PMI telah mendorong pemerintah Indonesia untuk membentuk kebijakan perlindungan PMI (Aziz 2022).

Hal ini selaras dengan Teori Peranan by K.J Holsti, yang menyatakan bahwa *“peranan nasional dilihat sebagai kebijakan luar negeri suatu negara, ketika terlibat dalam masalah internasional. Sehingga, peranan nasional didefinisikan sebagai posisi yang diambil ataupun posisi yang dijalankan oleh suatu pemerintahan yang dapat berupa suatu tindakan. Maka, peranan nasional suatu negara dapat diidentifikasi sebagai tujuan dari negara tersebut”*. Holsti juga menggambarkan peranan negara melalui pola perilaku dalam diagram berikut: (Holsti 1970). Maka, tujuan nasional Indonesia dapat dilihat melalui tiga pendekatan dari Teori Peranan berikut:

3.1.1 Interest and Goals

Pada pendekatan ini, Indonesia memiliki tujuan untuk melindungi PMI khususnya di Arab Saudi, terutama dari tindak kekerasan dan permasalahan gaji yang tidak dibayar. Perlindungan terhadap PMI adalah komitmen dari Direktorat

Jenderal Imigrasi untuk mencegah calon PMI yang *non-prosedural*. Serta, mencegah terjadinya *human trafficking*. Bahkan, Imigrasi Indonesia wajib memberikan kebijakan selektif untuk menanggapi pemohon paspor PMI, agar dapat mencegah PMI *non-prosedural* (Bakker 2021).

Kebijakan tersebut bersifat represif dan preventif. Di mana, kebijakan represif berupa adanya surat rekomendasi dan sinergitas antar instansi yang memiliki potensi menjadi calon PMI. Kemudian, adanya penguatan fungsi di tempat pemeriksaan imigrasi dalam *profiling*. Sedangkan kebijakan preventif berupa pemeriksaan keberangkatan yang menggunakan visa kunjungan ke negara rawan, seperti Asean, Arab Saudi. Hal ini dikarenakan, banyak modus calon PMI yang melakukan kejahatan melalui manipulatif visa kunjungan. Perlindungan hukum tidak cukup hanya dengan undang-undang karena ruang kerja PMI berada di luar negeri. Sehingga, Indonesia perlu membentuk kebijakan yang berkaitan dengan Arab Saudi, salah satunya adalah melalui kebijakan *one channel system*.

3.1.2 Attitudes and Values

Dalam hal ini, Indonesia berfokus untuk mengatasi permasalahan gaji yang tidak dibayar melalui kebijakan *One Channel System*. Pelanggaran terhadap PMI di Arab Saudi, yaitu gaji tidak dibayar menyebabkan turunnya jumlah pengiriman PMI. Hal ini menandakan, lemahnya perlindungan pemerintah Arab Saudi terhadap pekerja migran. Selain itu, proses pengadilan Arab Saudi tidak sama dengan dasar-dasar hukum internasional, penyelesaian sengketa yang tidak adil, dan ketidakjelasan terhadap hak-hak pekerja migran. Kondisi ini memperlihatkan

bagaimana sistem *kaffala* menjadikan pemerintah Arab Saudi tidak bertindak tegas dalam mengatasi permasalahan PMI.

Sistem *kaffala* telah mendorong pelanggaran terhadap hak-hak pekerja migran semakin bertambah. Hal ini dikarenakan, dalam sistem tersebut paspor dan visa PMI ditahan oleh majikan. Sehingga, selama masa kontrak berlangsung, PMI tidak bisa meninggalkan tempatnya bekerja tanpa persetujuan majikan. Sistem ini mendorong majikan untuk memiliki kuasa penuh terhadap PMI. Selain itu, dalam sistem ini terdapat sistem *iqama* yang mana pekerja migran wajib mendapatkan izin apabila ingin berhenti atau berpindah tempat. Dua sistem ini menunjukkan kondisi bahwa, Arab Saudi merupakan negara dengan tingkat keamanan yang buruk bagi PMI (Putri 2014). Maka, untuk mengatasi masalah tersebut Arab Saudi dan Indonesia diperlukan untuk membentuk kebijakan khusus.

Pemerintah Arab Saudi mengganti sistem *kaffala* di bawah kepemimpinan Raja Salman. Sistem terbaru menjelaskan bahwa, pekerja migran diizinkan untuk meninggalkan Arab Saudi tanpa persetujuan pemberi kerja dan majikan. Bahkan, sistem baru ini memungkinkan PMI untuk mendapatkan status kependudukan yang tidak terikat dengan majikan. Maka, sistem terbaru ini telah mendorong mobilitas kerja dan visa keluar masuk yang lebih mudah dibandingkan sebelumnya (Sorongan 2021). Perubahan sistem *kaffala* telah menjunjung hak-hak pekerja migran di Arab Saudi. Pembaruan ini merupakan perbaikan kebijakan yang solutif selama lebih dari satu dekade. Selaras dengan penyampaian PMI di Arab Saudi, yaitu Imroz Abdulrahman yang dikutip melalui laman CNBC Indonesia pada tahun 2020 (Sorongan 2021).

“Ini adalah kebijakan terbaik yang pernah ada selama saya bekerja di Arab Saudi. Karena ketika empat tahu lalu ketika saya ingin meninggalkan majikan dan ingin pindah ke majikan lain, prosesnya sangat rumit dan membutuhkan waktu berbulan-bulan” (Sorongan 2021).

Pergantian sistem *kaffala* bertujuan untuk menciptakan peluang pasar kerja yang memungkinkan pekerja migran langsung melamar pekerjaan yang ditujukan ke pemerintahan Arab Saudi, dengan masa kerja yang telah terdokumentasi secara digital. Pembaharuan ini berada di bawah Prakarsa Reformasi Tenaga Kerja (LRI) Kerajaan Arab Saudi (Bimo 2021). Pembaharuan ini juga merupakan kerja sama bilateral Arab Saudi dan Indonesia, yang didukung dengan masa percobaan untuk mengubah tata cara penempatan oleh kedua negara pada tahun 2018. Selain itu, pembaharuan ini mensyaratkan jika kontrak kerja tidak lagi dilakukan dengan sistem perorangan, melainkan antara pekerja migran dan perusahaan yang berada di bawah naungan pemerintah Arab Saudi. Serta, bertanggung jawab langsung terhadap PMI.

3.1.3 Personality Needs

Data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2019 memperlihatkan bahwa, terdapat 7,05 Juta penduduk Indonesia yang menganggur (tidak memiliki pekerjaan) (Hasmi, Lumumba and Burhanuddin 2022). Pengiriman PMI ke luar negeri merupakan salah satu cara untuk mengatasi permasalahan pengangguran di

Indonesia. Hal ini dikarenakan, pengiriman PMI ke luar negeri telah membuka peluang bagi para warga negara Indonesia yang mencari kerja untuk memperoleh pekerjaan di luar negeri. Selain itu, bagi pemerintah Indonesia pengiriman PMI ke luar negeri merupakan salah satu peluang untuk memberdayakan Sumber Daya Manusia (SDM). Serta, sebagai upaya untuk mengurangi kemiskinan melalui pembukaan lapangan pekerjaan di luar negeri.

Pengiriman PMI ke Arab Saudi juga dipermudah dengan adanya hubungan bilateral yang baik antara Indonesia dan Arab Saudi. Sehingga, para PMI lebih mudah melakukan adaptasi ketika bekerja. PMI juga merupakan penyumbang devisa terbesar di Indonesia, akan tetapi di Arab Saudi PMI kerap kali mendapatkan permasalahan, salah satunya adalah gaji yang tidak dibayar. Permasalahan PMI tersebut menjadi tugas bagi pemerintah Indonesia untuk menemukan solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Peranan nasional Indonesia untuk mengatasi permasalahan pekerja migran di Arab Saudi adalah melalui pencetusan peraturan dan berbagai kebijakan. Kebijakan tersebut merupakan tindakan yang diambil oleh Indonesia sebagai tujuan dari pemerintah Indonesia untuk melindungi PMI. Tindakan ini juga dapat dikategorikan sebagai kebijakan luar negeri Indonesia dalam permasalahan internasional yang meliputi PMI di Arab Saudi. Kebijakan pemerintah Indonesia dalam mengatasi permasalahan tersebut, yaitu dengan melakukan optimalisasi untuk melindungi PMI, mengatasi berbagai permasalahan pada tahap awal perekrutan melalui skema *government to government* atau *G to G*. Serta, memberikan jaminan perlindungan terhadap pekerja migran melalui

pemberantasan sindikat yang mengirimkan PMI secara ilegal ke negara tujuan (Kemenko Perekonomian, Tingkatkan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Optimalkan Program Government to Government 2022). Maka, beberapa kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia adalah bentuk dari *role performance* dalam *role conceptions* untuk melindungi dan mengatasi permasalahan gaji yang tidak di bayar oleh pemerintah Arab Saudi terhadap PMI.

Posisi Indonesia sebagai pembuat kebijakan mengambil tindakan dan keputusan untuk mengeluarkan 2 kebijakan dalam mengatasi permasalahan PMI di Arab Saudi, yaitu *moratorium* dan *One Channel System*. Di mana, *ego role conceptions* Indonesia berasal dari tujuan Indonesia, yaitu memberikan perlindungan terhadap pekerja migran di Arab Saudi, kemudian juga berasal dari sikap Indonesia, yaitu upaya dalam mengatasi permasalahan gaji tidak dibayar, melalui *One Channel System* dan *moratorium*, dan kebutuhan Indonesia untuk mengurangi pengangguran melalui pengiriman PMI dan meningkatkan perekonomian nasional melalui remitansi PMI. Maka, pengiriman PMI merupakan tujuan nasional pemerintah Indonesia untuk mengatasi permasalahan kemiskinan, pengangguran, dan meningkatkan perekonomian negara.

Peningkatan kasus PMI telah Indonesia mengeluarkan kebijakan moratorium. *Moratorium* memberikan dampak baik dan buruk terhadap Arab Saudi. Berkurangnya pekerja migran ilegal merupakan dampak baik bagi Arab Saudi. Hal ini dikarenakan, terdapat penghentian penerbitan izin kerja pekerja migran di Arab Saudi. Serta, pemulangan pekerja migran dari Arab Saudi mengalami penurunan. Hal ini dapat mengurangi beban pemerintah Arab Saudi.

Akan tetapi, moratorium ini juga memberikan dampak negatif, yaitu di mana masyarakat Arab Saudi harus menangani permasalahan rumah tangga sendirian, tanpa adanya pengiriman PMI untuk sementara waktu ke Arab Saudi. Meskipun begitu, moratorium yang diberlakukan tidak memberikan efek yang signifikan terhadap kedua negara. Hal ini dikarenakan, PMI merupakan salah satu sektor yang menyumbang pendapatan nasional terbesar (R.Y 2016).

Selain itu, pemerintah Arab Saudi menginginkan pemberhentian terhadap kebijakan *moratorium* dikarenakan implementasi peraturan yang terkesan buru-buru. Serta belum memberikan efek signifikan. Sehingga, mendorong pemerintah Indonesia mencari alternatif kebijakan lain, yaitu *One Channel System*.

Technical Arrangements yang berfungsi sebagai Sistem Penempatan Satu Kanal (SPSK) bagi PMI disepakati oleh pemerintah Indonesia dan Arab Saudi pada 11 Oktober 2018. Namun, pandemi Covid-19 membatasi dan membuat masa berlaku *Technical Arrangements* SPSK selesai. Sehingga, kebijakan ini belum terimplementasikan secara penuh. Namun, pada bulan Februari 2021 pemerintah Indonesia dan Arab Saudi telah melakukan uji coba SPSK terhadap 280 orang PMI (Kemnaker, Indonesia Siapkan Sistem Penempatan Satu Kanal Pekerja Migran ke Arab Saudi 2021).

Pemerintah Indonesia mengusulkan beberapa perubahan dalam *Technical Arrangements* SPSK karena masa berlakunya yang telah selesai. Perubahan tersebut berupa ketentuan durasi masa berlaku, wilayah pelaksanaan kerja sama, dan naskah Lampiran Standar Perjanjian Kerja, serta Indikator Kinerja Utama. Dalam SPSK terdapat 6 jabatan yang dapat ditempati oleh PMI, yaitu

Housekeeper, Babysitter, Family Cook, Elderly Caretaker, Family Driver, and Child Care. Sedangkan wilayah penempatan hanya terdapat di bagian Mekkah, Jeddah, Riyadh, Madinah, Dammam, Dhahran, dan Khobar.

One Channel System ini dianggap lebih efektif oleh kedua pemerintahan. Hal ini dikarenakan, sistem ini mengintegrasikan sistem informasi pasar kerja Indonesia dan Arab Saudi. Di mana Indonesia menggunakan sistem informasi Siap Kerja dan Arab Saudi menggunakan sistem informasi Musaned. Pemerintah Arab Saudi melakukan pembaharuan mengenai sistem *musaned* yang berupa sistem informasi pasar kerja negara tersebut (Kemnaker 2022).

Melalui SPSK, dan pembaharuan yang dilakukan oleh Arab Saudi dan Indonesia telah memperbaharui mengenai sistem perjanjian bagi PMI dengan menggunakan pihak ketiga yang berbadan hukum dan disebut sebagai syirkah (perusahaan). Di mana, dulunya pemerintah Arab Saudi menerima PMI dengan menggunakan sistem user (pengguna/majikan) yang memiliki kekuasaan penuh terhadap PMI.

Mengenai upah kerja, dalam kebijakan ini harus dibayarkan melalui perbankan. Sehingga, upah kerja dapat diawasi jika mengalami keterlambatan. Kebijakan ini mampu meminimalisir terjadinya masalah gaji yang tidak dibayar. Kemudian, *one channel system* juga menyediakan *call center* khusus untuk pengaduan masalah pekerja migran dengan menggunakan Bahasa Indonesia. Serta, PMI mendapatkan akses untuk melakukan komunikasi. Maka, melalui sistem SPSK ini kedua negara sepakat untuk melakukan evaluasi dan pengawasan dalam rekrutmen dan penempatan PMI (Tamba 2019).

3.2 Peran Arab Saudi dalam Kebijakan PMI melalui *Alter's Prescription*

Arab Saudi merupakan negara yang diminati oleh PMI untuk mencari pekerjaan. Hal ini dikarenakan, negara Arab Saudi memiliki banyak kesamaan dengan Indonesia, seperti agama dan kemudahan untuk melaksanakan ibadah, seperti haji maupun umroh. Bahkan, upah yang diberikan juga jauh lebih tinggi dengan upah di dalam negeri. Jumlah PMI di Arab Saudi sebanyak 1,4 juta jiwa. Hal ini membuktikan bahwa, tingginya minat PMI untuk bekerja di sana. Biasanya, PMI ini bekerja di sektor rumah tangga sebagai Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT). Di mana, sektor ini rentan sekali mengalami pelanggaran HAM, seperti kekerasan, gaji tidak dibayar, penganiayaan, hingga kematian (Aziz 2022).

Untuk mengatasi permasalahan tersebut dan memberikan perlindungan terhadap PMI, pemerintah Indonesia dan Arab Saudi sepakat untuk melakukan upaya perlindungan. Di mana, Arab Saudi memiliki kewajiban sebagai negara penerima PMI. Kewajiban tersebut berupa pengambilan keputusan dan langkah dengan cara yang sesuai hukum dan undang-undang, seperti norma internasional untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja migran. Tanggung jawab tersebut juga berupa pemberian hukum yang efektif dan sistem hukum untuk melindungi hak-hak pekerja migran. Dalam *Alter's Prescriptions* terdiri dari tiga pendekatan sebagai berikut:

3.2.1 Culture

Dalam hal ini, masyarakat Arab Saudi memiliki pandangan yang negatif terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT), terutama dalam sektor pekerja informal.

Bahkan, banyak PRT yang mengalami tindak kekerasan. Selain itu, para perempuan di Arab Saudi tidak lagi ingin mengurus rumah tangga, sehingga hal ini membentuk pandangan masyarakat Arab Saudi bahwa, mengurus rumah tangga merupakan pekerjaan rendahan dan hanya dilakukan oleh seorang ‘budak’. Selain itu, masyarakat Arab Saudi memiliki pandangan bahwa, sebagian besar PRT dalam sektor informal dianggap sebagai ‘budak’ oleh perseorangan atau majikan. Pandangan seperti ini mendorong masyarakat Arab Saudi untuk memperlakukan PRT sesuai dengan keinginan sendiri.

3.2.2 Social Institutions dan Laws

Social institutions memiliki korelasi yang erat dengan hukum. Hal ini dikarenakan, Arab Saudi menerapkan sistem *kaffala* yang menandakan bahwa, majikan/sponsor telah membeli PMI sebagai PRT sehingga apabila PMI mengalami kekerasan dan tindakan pelanggaran, maka pemerintah Arab Saudi tidak dapat ikut serta dalam memberikan bantuan secara hukum. Lemahnya perlindungan terhadap pekerja migran telah mendorong Arab Saudi dan Indonesia membentuk kerja sama bilateral. Selain itu, Arab Saudi mengeluarkan kebijakan tersebut untuk memperbaiki sistem dan tata kelola pekerja migran. Tujuannya adalah untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja migran dan hak-haknya, serta mengatasi permasalahan yang berlangsung.

Posisi Arab Saudi sebagai negara yang menyepakati terbentuknya kebijakan *One Channel System* untuk mengatasi permasalahan PMI. *Alter's Prescriptions* Arab Saudi berasal dari budaya yang beranggapan bahwa, PMI/PRT merupakan

'budak' sehingga merasa tidak masalah jika diperlakukan dengan tidak baik. Sehingga, kedua negara sepakat untuk membentuk kerja sama, yaitu *moratorium* dan *one channel system*. Dalam meratifikasi Konvensi PBB (1990) tentang Perlindungan Buruh Migran dan Keluarga, Indonesia membentuk kebijakan *moratorium*. Peningkatan kasus PMI telah Indonesia mengeluarkan kebijakan *moratorium*. Hal ini merupakan langkah cepat untuk menyelesaikan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja migran. Rapat Kabinet pada masa Presiden Susilo Bambang Yudhoyono menjadi awal dari terbentuknya kebijakan *moratorium*. Keputusan tersebut didasarkan atas meningkatnya tindak kekerasan terhadap PMI di Arab Saudi yang berupa kekerasan tingkat tinggi maupun rendah (R.Y 2016).

Arab Saudi merupakan negara dengan penyumbang remitansi tertinggi. Serta kebijakan *moratorium* tidak mempengaruhi remitansi. Namun, tidak sedikit juga yang tetap mengirimkan pekerja migran secara *illegal* yang menyebabkan *human trafficking*. Dalam hal ini, pemerintah Indonesia juga melakukan tindakan preventif lain yang berupa negosiasi dan solusi damai. Atau pengajuan *claim* terhadap instansi dan mediasi dengan *non-ligitasi*. Hingga, mengajukan *claim* terhadap asuransi dan menggunakan sistem peradilan.

Selain itu, pemerintah Arab Saudi menginginkan pemberhentian terhadap kebijakan *moratorium* dikarenakan implementasi peraturan yang terkesan buru-buru. Serta belum memberikan efek signifikan. Sehingga, mendorong pemerintah Indonesia mencari alternatif kebijakan lain, yaitu *One Channel System*. Pandemi Covid-19 membatasi dan membuat masa berlakunya. Sehingga, kebijakan ini belum terimplementasikan secara penuh. *One Channel System* ini dianggap lebih

efektif oleh kedua pemerintahan. Hal ini dikarenakan, sistem ini mengintegrasikan sistem informasi pasar kerja Indonesia dan Arab Saudi. Di mana Indonesia menggunakan sistem informasi Siap Kerja dan Arab Saudi menggunakan sistem informasi Musaned. Pemerintah Arab Saudi melakukan pembaharuan mengenai sistem *musaned* yang berupa sistem informasi pasar kerja negara tersebut (Kemnaker 2022).

BAB 4 (PENUTUP)

4.1 Kesimpulan

Hubungan Indonesia dan Arab Saudi terjalin sudah sangat lama dan membentuk kerja sama dalam berbagai bidang, salah satunya ketenagakerjaan. Krisis ekonomi yang menimpa Asia tahun 1997 menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan mendorong pemerintah Indonesia untuk mengirim PMI dalam jumlah sebanyak mungkin. Akan tetapi, masalah yang kerap kali terjadi terhadap pekerja migran adalah gaji yang tidak dibayar. Faktor yang menyebabkan permasalahan gaji tidak dibayar adalah kurangnya edukasi PMI mengenai tata cara pengiriman gaji ke Indonesia dan agensi penyalur tenaga kerja yang merupakan agensi ilegal. Atas permasalahan tersebut, Indonesia melakukan upaya dengan memberlakukan *moratorium*, yaitu kebijakan untuk menghentikan pengiriman pekerja migran. Di mana, *moratorium* ini diteruskan sejak 2010 hingga masa Presiden Joko Widodo. Karena ini merupakan tindak lanjut Indonesia terhadap Arab Saudi. Serta, melakukan kerja sama yang menghasilkan kesepakatan *One Channel System* pada tahun 2017.

Kedua kebijakan ini bertujuan untuk mengatur hubungan kerjasama antar PMI dengan perseorangan (majikan) dan pemerintah Arab Saudi agar sesuai dengan peraturan dan hukum dalam konvensi internasional. Pada 2018 terdapat 21 jenis pengaduan mengenai kondisi PMI di Arab Saudi, yaitu mengenai upah yang tidak dibayar. Walaupun Arab Saudi pada tahun 2017 merupakan negara yang menyumbang tingginya nilai remitansi pekerja migran, apabila dibandingkan dengan negara penempatan lain.

Pandemi Covid-19 menyebabkan permasalahan gaji yang tidak dibayar semakin memperburuk kondisi PMI. Hal ini dikarenakan, PMI sangat bergantung terhadap gaji yang diterima. Sehingga, kebijakan lockdown dan social distancing sangat berimbas terhadap penerimaan gaji PMI selama pandemi Covid-19. Masyarakat Arab Saudi terdorong untuk mempekerjakan pekerja migran karena kebutuhan tenaga kerja yang bersedia dibayar dengan upah yang lebih sedikit. Salah satunya adalah gaji yang tidak dibayarkan. Hal ini dikarenakan, masyarakat Arab Saudi menganggap pekerja sektor informal, sebagai tenaga kerja rendahan. Kemudian, perekrutan PMI secara ilegal juga menyebabkan masyarakat Arab Saudi menunda bahkan tidak memberikan gaji yang seharusnya kepada PMI.

Hal ini dikarenakan, tidak ada peraturan tertulis mengenai nominal gaji yang harus dibayarkan setiap bulan oleh majikan. Masyarakat Arab Saudi masih memiliki pandangan bahwa, sebagian besar pekerja rumah tangga adalah seorang 'budak'. Sehingga, sebagian besar dari masyarakat Arab Saudi masih memperlakukan PRT dengan keinginan sendiri. Sehingga, moratorium dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia. Maka, *moratorium* diberlakukan untuk mendorong Arab Saudi agar melakukan perbaikan terhadap penempatan pekerja migran, pengelolaan, dan aspek keamanan. Serta, melakukan pengecekan ulang terhadap MoU Arab Saudi dan Indonesia. Bahkan, penambahan Atase Ketenagakerjaan merupakan langkah preventif Indonesia dalam menjawab permasalahan gaji pekerja migran yang tidak dibayar.

Kebijakan SPSK dilakukan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja migran di Arab Saudi dan tindakan awal untuk mengatasi masalah pekerja migran. Kebijakan ini juga membantu mediasi kepentingan melalui proses negosiasi, pendampingan advokasi dan hukum, hingga pemberian bantuan

permasalahan hukum. Maka, kedua kebijakan ini merupakan hasil kerja sama bilateral Indonesia dan Arab Saudi untuk mengatasi permasalahan pekerja migran di Arab Saudi.

4.2 Rekomendasi

Penelitian ini menjadi penting bagi peneliti selanjutnya. Sehingga, peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih dalam tentang upaya pemerintah Indonesia dalam melindungi pekerja migran tentang gaji yang tidak dibayar di Arab Saudi. Dan tidak hanya terbatas dalam kebijakan *moratorium* dan *one channel system*. Serta, dapat menganalisa tahun penelitian dengan kurun waktu yang lama, tidak hanya berpaut di tahun 2018-2020. Pandemi memberikan pengaruh besar terhadap masalah gaji pekerja migran di Arab Saudi. Maka, penelitian ini menjadi penting untuk menjadi bahan bagi penelitian selanjutnya dalam melihat upaya Indonesia untuk mengatasi permasalahan pekerja migran di Arab Saudi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, L. H. (2003). Urgensi Ratifikasi Konvensi Internasional Tahun 1990 Tentang Perlindungan Buruh Migran Dan Keluarganya. *Jurnal Ius, Vol.1, No.2*.
- Ali Ismail Shaleh dan Raihana Nasution. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Migran Indonesia di Arab Saudi sebagai Negara Non-Internasional Convention On The Protection of Rights of All Migrant Workers and Members of The Families. *Jurnal Yustisiabile, Vol.4, no.1*.
- Asyari, Y. (2018). Cambridge Dictionary | English Dictionary, Translations & Thesaurus. Retrieved July 29, 2022, from <https://www.jawapos.com/jpg-today/05/04/2018/sekitar-2500-tki-indonesia-di-arab-saudi-ilegal/?amp>
- Aziz, Fatchul. 2022. "Peran Pemerintah dalam Upaya Perlindungan Pekerja Migran Indonesia." *Jurnal Kertha Semaya, Vol 10. No. 2* 413-423.
- Bakry, U. S. (2015). *Metode Penelitian Hubungan Internasional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- BBCNews. 2021. *Ratusan TKI dilaporkan hilang di Arab Saudi, diduga disekap atau kabur di bawah sistem 'perbudakan' kafala*. Jakarta: BBC News Indonesia.
- BBCNews. 2020. *Arab Saudi reformasi sistem kafala yang disebut 'kebijakan perbudakan', buruh migran 'bekerja 24 jam hingga berniat bunuh diri'*. Jakarta: BBC News Indonesia.
- Bakker, Felix Ferdin. 2021. "Kontribusi Peranan Migrasi Indonesia dalam Mencegah dan Memberikan Perlindungan HAM terhadap Adanya Pekerja Migran Non-Prosedural (PMI-NP) dari Kejahatan Transnasional." *Journal of Law and Border Protection Vol.3 No.1* 51-63.
- Detik. 2021. *Enak Betul! Orang Miskin di Arab Saudi Dapat Bansos Rp 2 Juta Seminggu*. Jakarta: Detik.
- Donatirin, Sahadatun. 2009. "Mandatory Consular Notification." *Jurnal Opinio Juris, Vol 1*.
- Gustina, Amelya. 2014. "The Important of Mandatory Consular Notification between Indonesia and Other Foreign States." *Jurnal Mimbar Hukum, Vol 26* 321-331.
- Hasmi, Nurmaningsih Al, Patrice Lumumba, dan Burhanuddin. 2022. "Masalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Arab Saudi dan Perjuangan Diplomasi Republik Indonesia." *Hasanuddin Journal of International Affairs* 2775-3336.
- K.J Holsti. 1983. *International Politics an Analytical Framework*. Englewood Cliffs.
- Kalevi Jaakko Holsti dan Wawan Juanda. (1992). *Politik Internasional: Suatu Kerangka Analisis*. Bandung: Binacipta.
- Kemendo Perekonomian, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. 2022. *Tingkatkan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Optimalkan Program Government to Government*. 22 August. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/4457/tingkatkan-perlindungan-pekerja-migran-indonesia-pemerintah-optimalkan-program-government-to-government>.
- Kemendo Perekonomian, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. 2021. *Sinergi Pemerintah Pusat dan Daerah Dalam Melindungi Seluruh Pekerja Migran Indonesia*. 10 October. <https://ekon.go.id/publikasi/detail/3365/sinergi-pemerintah-pusat-dan-daerah-dalam>

melindungi-seluruh-pekerja-migran-indonesia.

Kemeneg PP & PA, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. 2023. *Menteri PPPA: Negara Berperan Besar dalam Pemenuhan Hak dan Perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia*. 27 Januari.

Kemnaker. 2021. *Indonesia Siapkan Sistem Penempatan Satu Kanal Pekerja Migran ke Arab Saudi*. 27 Januari. <https://kemnaker.go.id/news/detail/indonesia-siapkan-sistem-penempatan-satu-kanal-pekerja-migran-ke-arab-saudi>.

Kunzli, Vermeer. 2006. "Restricting Discretion." *Judicial Review of Diplomatic Protection* 279-284.

M. Monica, Elisabeth, dan Rosalyn Theodora. 2019. "Evaluasi Kebijakan Perlindungan PMI Pekerja Migran Internasional Sektor Informal di Arab Saudi 2011-2018." *Jurnal Studi Diplomasi dan Keamanan, Vol 11, No 1* 34-45.

Pangestu, Sidik, Henike Primawanti, dan Tom Finaldin. 2021. "Diplomasi Indonesia dalam Meningkatkan Keamanan Pekerja Migran Indonesia di Arab Saudi."

R.Y, Amanda. 2016. "Kebijakan Moratorium dan Dampaknya Terhadap Pengiriman Tenaga Kerja ke Arab Saudi." *Jurnal Analisis Hubungan Internasional, Vol.5 No.2* 465-475.

Sato, E. (2010, Maret 31). International Cooperation: An Essential Component of International Relations. *Journal of RECIIS, vol.4, no.1*.

Sejati, Satryo Pringgo. 2015. "Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri."

Soetjiptio, A. (2017). Kebijakan Negara Terhadap PRT Migran di Indonesia: Telaah Gender dan Hubungan Internasional. *Jurnal Masyarakat dan Budaya, Vol.19, no.1*.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tamba, R. T. (2019, September 30). Evaluasi Kebijakan Perlindungan PMI Sektor Informal di Arab Saudi 2011-2018. *Jurnal Suara Hukum, Vol.1 no, 2*.

Jil Steans dan Lloyd Pettiford. (2009). *Hubungan Internasional Perspektif dan Tema*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Theodora, Agnes. 2022. *Implementasi Sistem Satu Kanal ke Arab Saudi Butuh Persiapan Matang*. Jakarta: Kompas.

Tamba, Rosalyn Theodora. 2019. "Evaluasi Kebijakan Perlindungan PMI Sektor Informal di Arab Saudi 2011-2018." *Jurnal Suara Hukum, Vol.1 No. 2* 199-221.