



Evaluasi Kebijakan Perlindungan PMI Sektor Informal di Arab Saudi 2011-2018

Rosalyn Theodora Tamba

Sekolah Kajian Strategik dan Global Universitas Indonesia, Indonesia,
r_theodora@yahoo.com

ABSTRACT

The ambiguity of PMI's protection in Saudi Arabia is a great homework for the Government of the Republic of Indonesia as a policy maker to protect the Riyal hunters and the names of foreign exchange heroes carried by PMI are not comparable to their sacrifices while they work in a placement country. In this study the authors used vulnerable time from 2011-2018 by using qualitative research methodology by collecting data from books, internet news, official Government websites, papers, previous research journals, reports from relevant agencies and in-depth interviews with several speakers who understood and was directly involved in handling PMI's problems, namely from BNP2TKI, Labor Attache in Malaysia and Migrant Care. From this study the authors conclude that the Government looks like "playing games" with the protection of PMI in Saudi Arabia which raises many problems and cases. But on the one hand we cannot blame entirely on the state of Saudi Arabia for every case and problem that occurs in that country because indeed in reality the law and culture of Saudi Arabia is not in favor of PMI in Indonesia with all the differences.

Keywords: Indonesian Workers, Indonesian Migrant Workers, One Channel System, PMI protection in Saudi Arabia

1. Pendahuluan

Kerajaan Arab Saudi atau lebih dikenal dengan nama Saudi Arabia merupakan salah satu negara Arab terbesar di Timur Tengah. Secara geografis, Arab Saudi memiliki luas wilayah 2.149.690 km² dan dibatasi oleh Yordania dan Irak di sebelah Utara dan Timur Laut, Kuwait, Qatar dan Uni Emirat Arab (UEA) di sebelah Timur, Oman disebelah Tenggara dan Yaman disebelah Selatan. Diapit oleh Laut Merah dan Laut Telur Persi. Arab Saudi dikenal dengan sebutan Tanah Dua Masjid Suci (*The Land of the Two Holy Mosques*) dengan adanya Makkah dan Meddinah yang menjadi dua tempat suci umat Islam di dunia. Perekonomian utama Arab Saudi berasal dari minyak bumi, sekitar 75% anggaran pendapatan negara berasal dari produk minyak

dan 90% pendapatan ekspor datang dari industri perminyakan. Untuk melindungi warga negaranya dari pengangguran, pemerintah Arab Saudi menerapkan kebijakan Saudisasi yakni mempekerjakan warganya pada sektor-sektor yang ada baik itu sektor pemerintah maupun swasta. Dalam arti luas, Saudisasi diartikan sebagai pembatasan jenis-jenis pekerjaan tertentu hanya untuk warga Arab Saudi dengan cara menempatkan pekerja warga Arab Saudi menjadi pekerja tetap untuk secara bertahap menggantikan pekerja asing. Dengan syarat pekerja warga Arab Saudi memiliki keahlian dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Kebijakan ini dilakukan dalam kurun waktu antara 10-15 tahun. Pemerintah Arab Saudi mengharapkan dalam tempo waktu tersebut telah ada lulusan-lulusan lembaga pendidikan dan pelatihan yang siap kerja untuk menjamin tersedianya tenaga kerja terampil yang akan mengisi pasar kerja Arab Saudi. Kebijakan Saudisasi ini mulai diterapkan sejak tahun 1975. Namun dalam pelaksanaannya, kebijakan Saudisasi tidaklah berjalan mulus karena menemukan banyak kendala dan hambatan yang dihadapi. Inilah yang membuat terbuka peluang masuknya tenaga kerja asing di sektor formal dan non formal khususnya dari Indonesia.¹

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 dan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, Pemerintah Indonesia memberikan kebebasan untuk setiap warga negara dalam memilih dan mendapatkan pekerjaan baik didalam maupun di luar negeri. Untuk penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri telah ada sejak tahun 2004 yang tertuang dalam UU No.18 tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia dengan BNP2TKI sebagai badan pengamat dan pelaksana². Hal ini sesuai dengan amanat yang ada dalam Konvensi ILO Nomor 88 pasal 6 huruf B butir IV menyebutkan bahwa pemerintah diwajibkan mempermudah langkah setiap perpindahan tenaga kerja dari satu negara ke negara lain yang telah disetujui pemerintah negara penerima Tenaga Kerja Indonesia³.

¹ Konsul Jenderal RI. (2010). *Buku Peluang Tenaga Kerja Formal dan Semi Formal di Arab Saudi*. Jakarta: Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

² BNP2TKI. (2018). *Sejarah Penempatan TKI hingga BNP2TKI*. Tersedia online dari: <http://www.bnp2tki.go.id/profil-sejarah>. [diakses pada 5 November, 2018].

³ BNP2TKI. (2018). *Permasalahan pelayanan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Tersedia online dari: <http://www.bnp2tki.go.id/hasil-penelitian-mainmenu-276/226-permasalahan-pelayanan-dan-perindungan-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri.html>. [diakses pada 5 November, 2018].

Karena keterbatasan lowongan pekerjaan di Indonesia mengakibatkan banyak masyarakat mengadu nasib memilih bekerja di Luar Negeri. Apalagi hal itu didukung iming-iming gaji besar tidak seperti gaji yang didapat apabila mereka bekerja di Indonesia. Namun hal tersebut tidak semuanya menjadi kenyataan. Tidak sedikit TKI yang mengadu nasib ke luar negeri mendapatkan perlakuan yang tidak baik di tempat mereka bekerja. Tercatat hingga periode September 2018 telah terjadi 3.069 kasus yang menimpa TKI kita. Mayoritas mereka (PMI) yang bekerja di Timur Tengah bekerja di sektor informal. Walaupun demikian bekerja di Luar Negeri tetap saja masih menjadi primadona bagi masyarakat Indonesia untuk mengais rezeki terutama ke Arab Saudi yang dibuka pada tahun 1975 dengan pengiriman PMI sebanyak 25 orang, dan terus meningkat hingga saat ini.

Berdasarkan gambaran yang telah penulis paparkan di latar belakang maka penulis merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut: *Pertama*, Apa faktor penyebab PMI banyak mendapatkan masalah di Arab Saudi? *Kedua*, dapatkah Pemerintah Arab Saudi dipercaya dalam perlindungan tenaga kerja asing?; *Ketiga*, Bagaimana peran pemerintah Indonesia dalam melindungi PMI sektor informal di Arab Saudi?

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan memberikan batasan waktu dari tahun 2011-2018 dengan lokus pada negara penempatan di Arab Saudi. Selama proses penelitian, peneliti mengumpulkan data dari dokumen-dokumen kualitatif seperti buku-buku, berita dari internet, website resmi Pemerintah, makalah, laporan dari instansi terkait seperti dari BNP2TKI, jurnal penelitian sebelumnya dan melakukan wawancara dengan beberapa narasumber yang memahami dan terlibat langsung dalam penanganan masalah PMI yakni Bapak Tatang Budie Utama Razak, Sestama BNP2TKI; Bapak Henry Suyitno, Koordinator *Crisis Center* BNP2TKI; Bapak Budhi Hidayat Laksana, Atase Ketenagakerjaan di Malaysia dan Bapak Annas, Migrant Care. Penelitian ini dapat diartikan sebagai proses investigatif yang didalamnya peneliti secara perlahan-lahan memaknai suatu fenomena sosial yang sedang berlangsung atau telah berlangsung dengan

membedakan, membandingkan, menggandakan dan mengklasifikasikan objek penelitian (Miles & Huberman, 1994). Dan menggunakan 5 (lima) pendekatan praktis dalam penelitian kualitatif seperti yang digunakan J.W. Creswell (2007) dalam bukunya *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches* yakni pendekatan naratif, fenomenologi, *grounded theory*, etnografi dan studi kasus dan membahas bagaimana prosedur-prosedur dalam lima jenis penulisan ini berbeda dan sama antarsatu dengan yang lain.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Kerangka Analisis

Kerjasama Internasional

Memandang negara Arab Saudi sebagai salah satu tujuan penempatan Tenaga Kerja Indonesia dalam hal ini sebagai bagian dari sebuah hubungan dari kerjasama internasional kedua negara menjadi poin penting bagi penulis dalam penelitian ini. Namun sebelumnya penulis akan menjelaskan terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan kerjasama internasional untuk mengetahui mengapa hal tersebut menjadi penting. Menurut Koesnadi Kartasasmita dalam bukunya "Organisasi Internasional" menyatakan bahwa kerjasama dalam masyarakat internasional merupakan suatu keharusan dimana terdapatnya hubungan interdependensi dan kompleksnya kehidupan manusia dalam masyarakat internasional. Kerjasama internasional terjadi karena adanya *National Understanding* dimana mempunyai corak dan tujuan yang sama keinginan yang didukung untuk kondisi internasional yang saling membutuhkan. Kerjasama ini didasari oleh kepentingan bersama diantara negara-negara, namun kepentingan itu tidak identik.⁴ Disini kerjasama internasional antara Indonesia dan Arab Saudi menjadi sebuah perwujudan suatu kondisi dimana kedua negara yang saling tergantung satu sama lain dalam rangka melindungi kepentingan PMI dan menghindari adanya tambahan-tambahan elemen yang nantinya dapat merugikan PMI. Sebelum dilakukannya kerjasama internasional ada 2 (dua) syarat utama yang harus

⁴ Kartasasmita, Koesnadi. (1982). *Organisasi Internasional*. Jakarta: Bina Cipta, hlm. 20

dipenuhi yakni *Pertama*, harus saling menghormati kepentingan nasional dari masing-masing negara. Tanpa adanya penghargaan yang jelas maka tidak akan dapat dicapai sebuah kerjasama yang kelak diharapkan dan *kedua*, adanya sebuah keputusan bersama dalam rangka menghadapi masalah-masalah yang timbul karenanya diperlukan suatu komunikasi dan konsultasi keduanya secara konsisten dimana intensitas dari komunikasi dan konsultasi tersebut tingkatannya lebih tinggi dari sebuah komitmen. Hubungan kerjasama internasional antar negara juga memiliki beberapa bentuk interaksi yakni kerjasama bilateral, trilateral, regional dan multilateral.

Terkait dari permasalahan yang penulis teliti ini dilakukan melalui jalur hubungan kerjasama bilateral antara Pemerintah Republik Indonesia dengan Pemerintah Kerajaan Arab Saudi. Pemerintah Republik Indonesia memiliki 3 (tiga) instansi yang memiliki wewenang untuk menangani permasalahan PMI yakni Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans), Badan Nasional Penempatan dan Pelindungan TKI (BNP2TKI) dan Kementerian Luar Negeri. Sedangkan Pemerintah Kerajaan Arab Saudi diwakili oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Seperti telah dinyatakan di awal bahwa Arab Saudi menjadi tempat favorit PMI yang bekerja di Timur Tengah. Hal tersebut diperkuat dengan dengan beberapa dasar hubungan diplomasi Indonesia di Timur Tengah seperti adanya ikatan sejarah dan kedekatan emosional (negara mayoritas muslim), pengakuan atas kemerdekaan Indonesia serta mitra kerjasama dalam kerangka bilateral dan multilateral antara lain PBB, OKI, GNB, G77 yang bergerak di bidang politik, keamanan, ekonomi, sosial dan budaya

Teori Perlindungan Diplomatik

Perlindungan diplomatik merupakan salah satu hak tertua negara dalam hukum internasional yang telah berkembang selama berabad-abad dan menjadi bagian dari hukum tanggungjawab negara. Sedangkan hukum internasional umumnya membedakan antara aturan primer dan sekunder. Dalam Pasal ILC (*the International Law Commission*) tentang tanggungjawab

negara dianggap mengandung aturan sekunder hukum internasional. E. de Vattel dalam *Le Droit des Gens ou Principes de la Loi Naturelle* (1758) menyatakan” *Whoever uses a citizen ill, indirectly offends the state, which is bound to protect this citizen. The sovereign of the latter should avenge his wrongs, oblige the aggressor, if possible, to make full reparation or punish him; since otherwise the citizen would not obtain the great end of the civil association, which is, safety*”.⁵ Disini memperlihatkan bagaimana proses suatu negara menuntut klaim terhadap negara lain karena salah satu warga negaranya telah diperlakukan tidak baik dalam pelanggaran hukum internasional.

Sebagai bentuk dari komitmen dan melindungi warga negaranya yang bekerja di luar negeri Pemerintah Indonesia pada tanggal 22 September 2004 bertempat di New York menandatangani *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* dalam rangka melindungi, menghormati, memajukan dan memenuhi hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya yang pada akhirnya diharapkan dapat memenuhi kesejahteraan para pekerja migran dan anggota keluarganya. Konvensi Migran pertama kali dideklarasikan di New York pada tanggal 18 Desember 1990, disahkan melalui Resolusi Majelis Umum PBB No. 45/158 dan berlaku sebagai hukum internasional pada tanggal 1 Juli 2003. Indonesia menjadi negara ke-46 yang meratifikasinya pada tanggal 31 Mei 2012 dan menjadi Undang-Undang Nomor. 6 tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on the Protection of the Rights of Migrant Workers and Members of all Their Families* (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-hak seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya).⁶ Konvensi Migran 1990 merupakan standar perlindungan minimal bagi pekerja migran dan anggota keluarganya. Setidaknya Konvensi Migran 1990 memiliki 4 (empat) keistimewaan yakni:

⁵Annemarieke, Vermeer-Künzli. (2006). *Restricting Discretion: Judicial Review of Diplomatic Protection*, 75 NORDIC J. OF INT'L. L., hlm. 279-284.

⁶United Nation Treaties Collection. (2003). *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families*. Tersedia Online dari: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4&lang=en. [diakses pada 18 November, 2018].

1. Memberikan standar jaminan perlindungan kepada setiap pekerja migran dan keluarganya pada tiap tahapan migrasi (persiapan, masa bekerja dan kepulangan), pada tiap area migrasi (daerah asal, transit dan negara tujuan kerja) dan semua status migrasi (regular/berdokumen dan tak regular/tidak berdokumen).
2. Menjadi dasar pijakan pembentukan setiap aturan perundang-undangan dan kebijakan serta tata kelola migrasi tenaga kerja yang aman dan bermartabat, baik pada tingkat nasional, daerah, maupun pembentukan perjanjian baik bilateral maupun multilateral yang terkait dengan migrasi ketenagakerjaan.
3. Mengikat semua negara pihak, baik negara asal, transit dan tujuan pekerja migran untuk menyediakan kebijakan dan layanan bagi perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja migran dan anggota keluarganya.
4. Mencegah migrasi yang tidak aman dan perdagangan manusia. Setiap pekerja migran dengan berbagai status hukumnya memiliki hak yang sama. Namun, pekerja yang berdokumen tidak akan mendapatkan hak-hak yang lebih daripada yang tidak berdokumen. Apabila negara pihak konsisten mengimplementasikan konvensi ini dengan sungguh-sungguh, maka setiap warga negara yang hendak bermigrasi sejak mula sudah dikondisikan dan diarahkan untuk bekerja dengan aman dan bermartabat, karena kebijakan dan sistem migrasi yang tersedia sudah tersedia.

3.2 Perbedaan Budaya Indonesia dan Arab Saudi

Sebagai negara besar di Timur Tengah, Arab Saudi masih menggunakan sistem monarki atau kerajaan dalam menjalankan roda pemerintahannya. Hukum yang berlaku di Arab Saudi adalah hukum Syariat Islam yang berdasarkan pada pemahaman sahabat Nabi terhadap Al Qur'an dan Hadits SAW. Walau Indonesia juga mayoritas penduduknya beragama Islam tetapi ada perbedaan dari sisi budaya dan kebiasaan yang harus dipahami terutama untuk PMI yang hendak bekerja di Arab Saudi yakni:

a. Pandangan orang Arab pada budak

Masyarakat Arab Saudi sebagian besar masih saja berpandangan bahwa Pembantu Rumah Tangga (PRT) atau Pekerja Migran sektor informal yang bekerja dengan mereka adalah layaknya seorang budak. Sehingga mereka dapat memperlakukannya sesuka hati. Ini bisa kita pahami bersama karena bangsa Arab mengalami zaman perbudakan yang begitu panjang. Karena hal tersebut "*culture* (budaya) perbudakan" masih membekas hingga saat ini walaupun agama Islam hadir ditengah-tengah bangsa Arab *culture* tersebut masih saja tidak bisa lepas.

b. Cara berkomunikasi

Bangsa Arab sama seperti masyarakat Arab yang hidup di Timur Tengah. Mereka menggunakan komunikasi ekspresif dengan gaya bahasa basa-basi/*mujamalah*, berbicara banyak dan tidak langsung pada inti masalah ketika sedang berkomunikasi menjadi ciri khas bangsa Arab untuk meyakinkan lawan bicaranya. Gaya komunikasi yang dilakukan ada 2 cara yakni Verbal yang digunakan untuk menyampaikan gagasan, informasi ataupun pengetahuan dan Non Verbal yang digunakan ketika mengungkapkan perasaan.

c. Nada berbicara

Seperti telah diterangkan sebelumnya bahwa dalam berkomunikasi bangsa Arab selalu ekspresif dan juga harus bersuara keras. Rupanya kebiasaan tersebut telah diajarkan sejak kecil untuk mengekspresikan perasaan apa adanya. Jadi jangan mengira apabila orang/bangsa Arab bersuara keras ketika sedang berbicara dengan kita itu sedang marah. Karena suara lemah bagi orang Arab dianggap kelemahan atau tipu daya. Inilah yang sering disalah artikan oleh PMI di Arab Saudi yang tidak memahaminya yang mengira majikan mereka sedang marah ketika sedang berbicara.

d. Sopan santun

Sudah menjadi tradisi, ketika bertemu dengan teman dekatnya, orang Arab akan saling berpelukan sambil mencium pipi temannya, namun ini hanya berlaku untuk teman sesama jenis (sesama pria atau wanita). Orang yang tidak mengerti kebiasaan orang Arab akan beranggapan hal tersebut mengarah ke homoseksual. Apabila kita menjauh ketika bertemu, mereka akan merasa tersinggung karena kita menyangka kehadiran fisiknya menjijikkan atau kita dianggap orang yang tidak berperasaan.

e. Senyuman

Bagi masyarakat Indonesia, sebuah senyuman adalah ungkapan keramahan hal ini berbeda dengan orang Arab. Inilah yang tidak dipahami PMI ketika sudah ada di rumah majikannya. Senyuman para PMI dianggap majikan perempuan sedang menggoda suami mereka, sementara majikan laki-laki beranggapan senyuman tersebut adalah suatu rasa suka untuk mereka atau pertanda genit. Disamping itu pula, banyak PMI kita yang gemar sekali bersolek mempercantik diri dan juga mengenakan pakaian ketat sehingga menimbulkan hawa nafsu majikan laki-laki. Karenanya tak heran jika ada saja kasus pemerkosaan yang terjadi pada PMI.

f. Waktu

Waktu aktifitas orang Indonesia berbanding terbalik dengan orang Arab. Orang Indonesia beraktifitas dari pagi hingga sore dan beristirahat pada malam hari, hal ini terjadi sebaliknya pada orang Arab, pada malam hari orang Arab sering menghabiskan waktu untuk bersantai dengan keluarga atau berkunjung ke rumah sahabatnya. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor cuaca dimana di siang hari cuaca sangat panass sehingga mereka memilih untuk tidur dan pada malam harri ketika cuaca sangat bagus mereka beraktifitas.

g. Bahasa Arab

Bahasa menjadi salah satu unsur penting yang harus benar-benar dipahami oleh PMI yang bekerja di Arab Saudi karena bahasa Arab termasuk bahasa klasik yang penggunaannya paling luas didunia dibandingkan bahasa-bahasa klasik lainnya seperti bahasa latin, bahasa Sansekerta, bahasa

Ibrani dll. Jadi tidak cukup katam Al Qur'an berarti kita sudah menguasai bahasa Arab. Sehingga ketika PMI akan diberangkatkan melalui jalur resmi akan mendapatkan pelatihan yang memadai agar mereka terampil bekerja dan meminimalisir kemarahan majikan karena tidak memahami perintah yang diberikan.

3.3 Pahlawan Devisa Indonesia

Kita tidak dapat menutup mata akan keberadaan para pekerja Migran, karena mereka telah memberikan sumbangsih sangat besar bagi pemasukan devisa negara dalam bentuk remitansi yang tidak bisa dianggap sebelah mata karena mereka adalah pahlawan devisa dan *agent of change* untuk Indonesia⁷. Berikut data penerimaan remitansi PMI menurut penempatan di negara-negara di Timur Tengah (Juta USD) dari tahun 2011 - 2016 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Remitansi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menurut negara penempatan (Juta USD)

Negara	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Timur Tengah	2,651	2,378	2,179	2,870	3,522	3,457
Arab Saudi	2,213	1,938	1,720	2,266	2,763	2,914
UEA	204	206	215	279	333	232
Kuwait	32	23	27	37	42	38
Qatar	50	62	69	81	102	43
Yordania	90	77	75	102	117	135
Lainnya	5	12	17	21	26	17

Sumber: Bank Indonesia dan BNP2TKI

⁷Remitan adalah uang penghasilan tenaga kerja asing yang dikirimkan kembali ke negara asal.

Berdasarkan data terakhir yang penulis dapat dari BPS dan Kementerian Perindustrian berikut ini 10 (sepuluh) peringkat besar penyumbang devisa terbesar di Indonesia yakni :⁸

1. Devisa Hasil Ekspor Kelapa Sawit – Rp 239 triliun
2. Jasa Pariwisata (Turis Asing) – Rp 190 triliun
3. Ekspor Tekstil – Rp 159 triliun
4. Ekspor Migas – Rp 170 triliun
5. Ekspor Batubara – Rp 150 triliun
6. Jasa TKI – Rp 140 triliun
7. Ekspor Elektronik – Rp Rp 80 triliun
8. Ekspor Hasil Kayu Hutan – Rp 70 triliun
9. Ekspor Karet – Rp 65 triliun
10. Ekspor Sepatu dan Sandal – Rp 60 triliun

Dari data diatas jika remitansi PMI berada pada urutan ke-6 dengan total devisa yang disumbangkan sebanyak Rp. 140 Triliun memang memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam devisa negara dan kemungkinan karena hal itu juga menjadi salah satu alasan yang membuat pemerintah tetap menempatkan PMI dengan berbagai macam permasalahannya.

Pekerja Migran Indonesia (PMI) sendiri terbagi menjadi 2 (dua) yaitu PMI sektor formal dan informal. PMI sektor formal adalah mereka yang bekerja di luar negeri pada berbagai perusahaan atau organisasi yang berbadan hukum. Sedangkan PMI sektor informal atau biasa yang disebut “*domestic worker*” atau Penata Tata Laksana Rumah Tangga adalah mereka yang bekerja di luar negeri pada pengguna perseorangan yang tidak berbadan hukum.⁹

Menempatkan PMI bukanlah hal yang mudah dan tanpa permasalahan. Dari mulai perekrutan hingga penempatan bahkan pada pemulangan selalu saja diiringi oleh masalah mulai dari identitas CPMI yaitu umur (dibawah umur), surat

⁸ Blog Strategi + Manajemen. (2017). *Peringkat 10 Besar Penyumbang Devisa Dollar ke Indonesia*. Tersedia Online dari: <http://strategimanajemen.net/2017/10/23/ranking-10-besar-penyumbang-devisa-dollar-ke-indonesia/>. [diakses pada 5 Desember, 2018].

⁹Antara News. (2013). *TKI Formal Lebih Banyak Daripada Informal*. Tersedia Online dari: <https://www.antarane.ws.com/berita/352291/tki-formal-lebih-banyak-daripada-informal#tab-heboh>. [diakses pada 5 Desember, 2018].

ijin bekerja (dari orang tua atau suami/istri), pendidikan rendah (terkadang buta aksara), pungli dari oknum yang akan membantu mengurus dokumen CPMI.

Lemahnya Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Arab Saudi

Hakikinya tidak ada satu “alat” pun yang bisa melindungi diri kita jika kita sendiri tidak dapat melindungi diri kita sendiri. Hal yang sama terjadi untuk PMI kita dimanapun mereka ditempatkan. Dalam Undang-Undang Perlindungan PMI No.18 tahun 2017 pasal 1 ayat 5 tentang perlindungan PMI menyatakan bahwa perlindungan PMI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan CPMI dan/atau PMI dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial. Undang-undang sedemikian rupa tidak akan membuat PMI terlindungi ketika PMI sendiri tidak bisa melindungi dirinya secara pribadi.

Berdasarkan data dari *crisis center* BNP2TKI ada kurang lebih 21 kategori pengaduan dari negara Arab Saudi yang menimpa para PMI seperti gaji tidak dibayarkan, perdagangan orang, tindak kekerasan dari majikan, penahanan paspor atau dokumen penting dan lain-lain. Permasalahan – permasalahan tersebut disebabkan oleh 2 (dua) faktor yakni faktor internal dan eksternal. **Faktor internal** (khusus PMI sektor informal) yakni pendidikan PMI yang rendah, keterbatasan pemahaman bahasa negara penempatan dan gagap budaya (*cultural Shock*). **Faktor eksternal** yakni dikarenakan belum adanya peraturan yang mengatur perlindungan TKA dan hukum negara penempatan sehingga negara penempatan sering menganggap TKA (sektor informal) sebagai budak belian semata karena PMI ditempatkan dengan sistem kaffalah yang berasal dari kata kafil yaitu membeli.

Wujud Perlindungan Pemerintah pada PMI di Arab Saudi

Hubungan diplomatik Indonesia dan Arab Saudi sudah berlangsung sejak tahun 1975 hingga sekarang dalam sektor keteranagakerjaan. Arab Saudi menjadi salah satu negara tujuan favorit PMI bekerja terbanyak dibandingkan negara-

negara penempatan lain di Timur Tengah. Dalam rangka melindungi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di Arab Saudi maka Pemerintah Indonesia membuat beberapa kebijakan dengan Pemerintah Arab Saudi baik itu untuk sektor formal maupun sektor informal. Berikut ini kebijakan-kebijakan yang telah diambil oleh Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Arab Saudi antara lain:

- **Memorandum of Understanding (MoU) Indonesia - Arab Saudi**

Perjanjian Kerjasama bilateral antara Pemerintah Republik Indonesia dengan Pemerintah Kerajaan Arab Saudi mengenai penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Sektor Domestik ditandatangani di Riyadh pada tanggal 9 Februari 2014 diwakili dari Pemerintah Indonesia oleh Muhaimin Iskandar, menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan atas nama Pemerintah Kerajaan Arab Saudi oleh Adel M. Fakeih, Menteri Tenaga Kerja. MoU ini hanya bertahan 1 tahun sejak penandatanganan hal ini disebabkan karena tidak terlihat adanya itikad baik dari Pemerintah Arab Saudi untuk melindungi PMI. Ini di buktikan dengan tidak berkurangnya kasus-kasus yang terjadi di negara penempatan pada tahun 2014 ada kasus 1.296 kasus sedangkan pada tahun 2015 ada 1.103 kasus yang terdata di *crisis center* di BNP2TKI. Jadi total dari tahun 2014-2015 terdapat 2.399 kasus yang terjadi belum yang tidak terdata di luar BNP2TKI. Dari kurun waktu 2014-2015 kita dapat melihat kasus yang berkurang hanya 193 kasus tidak lebih dari 8% saja. Karenanya Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menghentikan pengiriman PMI sementara untuk kawasan Timur Tengah dengan mengeluarkan Permenaker Nomor. 260 tahun 2015 tentang penghentian dan pelarangan penempatan TKI pada pengguna perseorangan di negara-negara kawasan Timur Tengah.

- **Moratorium**

Akhir tahun 2014 Migrant CARE mengeluarkan data terdapat kurang lebih 1.503 kasus pelanggaran Hak yang kerap terjadi terutama pekerja Migran Indonesia yang bekerja di negara penempatan Timur Tengah khususnya Arab Saudi seperti upah yang tidak dibayarkan, eksploitasi, kekerasan fisik, psikis sampai dengan seksual. Selain itu ada lagi

permasalahan yang pelik yang terjadi para pekerja migran kita yakni cukup besarnya jumlah pekerja migran yang dihukum mati, tercatat tahun 2015 ada 281 pekerja migran yang terancam hukuman mati, 59 yang sudah dihukum mati, 219 sedang dalam proses dan ada dua orang yang di vonis eksekusi mati yakni Siti Zaenab dan Karni.

Wacana Pemerintah Indonesia untuk memberlakukan moratorium baik secara *soft* ataupun semi moratorium TKI ke Timur Tengah telah berhembus sejak akhir tahun 2010 pada saat terjadi kasus penganiayaan TKI Sumiyati di Madinah. Gencarnya media massa Indonesia menghembuskan berita hukuman mati TKI yang bernama Ruyati di Mekkah dilakukan sejak kebijakan moratorium TKI untuk sementara ke Arab Saudi sejak tanggal 1 Agustus 2011. Pemberitaan tersebut membuat publik di Indonesia menjadi beraksi keras menanggapi kejadian tersebut. Melalui Kementerian Luar Negeri, Pemerintah Indonesia melayangkan protes tersebut kepada Pemerintah Arab Saudi dan mengeluarkan kebijakan moratorium dengan keputusan penghentian penerbitan visa tenaga kerja informal dari Indonesia dan Filipina sejak tanggal 2 Juli 2011.

Kebijakan moratorium dikeluarkan pemerintah Indonesia dilakukan karena Pemerintah Arab Saudi belum memiliki mekanisme penyelesaian masalah atas permasalahan yang terjadi pada para pekerja migran Indonesia dan belum adanya komitmen yang kuat dari pemerintah di negara-negara penempatan di wilayah Timur Tengah dalam melindungi pekerjaan migran Indonesia. Negara-negara penempatan wilayah Timur Tengah tersebut yakni Arab Saudi, Aljazair, Bahrain, Kuwait, Irak, Lebanon, Libia, Maroko, Mauritania, Mesir, Oman, Sudan, Qatar, Palestina, Suriah, Tunisia, Uni Emirat Arab, Yaman, dan Yordania.

Selama diberlakukannya moratorium tersebut, Pemerintah Indonesia mendorong semua negara-negara penempatan di kawasan untuk memperbaiki peraturan pengelolaan penempatan, perlindungan pekerja migran Indonesia dan mempunyai mekanisme penyelesaian yang signifikan apabila terjadi permasalahan pada para pekerja migran Indonesia di negara

penempatan dan meninjau ulang nota kesepahaman (MoU) dengan negara-negara tujuan penempatan. Pemerintah Indonesia juga menambah Atase Ketenagakerjaan di negara-negara penempatan yang banyak menerima pekerja migran Indonesia yang semula hanya ada lima orang Atase Ketenagakerjaan menjadi 11 orang.

Sekalipun usaha Pemerintah Indonesia untuk melindungi PMI semakin terlihat “*effort*” nya namun dalam implementasinya moratorium ini “*sebatas pernyataan di atas kertas saja*”. Menurut Tim peneliti Migrant CARE dalam riset akses komunikasi perempuan PRT migran berhasil menemukan fakta bahwa sejak moratorium diberlakukan ternyata masih cukup banyak Pekerja migran yang berangkat ke negara-negara penempatan di wilayah Timur Tengah untuk bekerja. Sejak Maret 2015 sampai dengan Mei 2016 tim peneliti melakukan proses wawancara di Bandara Soekarno Hatta. Jumlah sementara 2.644 PRT migran yang diwawancara ditemukan 1.020 PRT migran statusnya berangkat baru dan 1.624 adalah PRT migran dengan status Re-Entry atau bekerja kembali setelah cuti. Negara tujuan mereka yang paling besar ke Saudi Arabia, Uni Emirat Arab, Bahrain, Oman, Qatar, Kuwait, dan sejumlah lainnya tujuan ke Malaysia.¹⁰

- **Merevisi Undang-Undang Nomor 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKILN) menjadi Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017**

Perjalanan panjang dan berliku pemerintah Indonesia dalam menangani pekerja migran Indonesia khususnya di negara penempatan wilayah Arab Saudi membuat Pemerintah Indonesia harus segera merevisi UU PPTKILN yang telah berlaku kurang lebih 13 tahun dalam melindungi PMI dalam proses dan penempatannya di luar negeri. Melalui Sidang Paripurna DPR RI, UU PMI Nomor 18 tahun 2017 disahkan pada tanggal 25 Oktober 2017 menggantikan UU PPTKILN yang dianggap lemah dalam perlindungan PMI. UU ini dilahirkan sebagai bagian dari wujud upaya

¹⁰Migran Care. (2017). *Moratorium TKI Bukan Solusi Perlindungan*. Tersedia Online dari: <http://www.migrantcare.net/2017/01/moratorium-tki-bukan-solusi-perlindungan/>. [diakses pada 11 Desember, 2018].

pemerintah untuk memperbaiki tata kelola migrasi dan perlindungan PMI yang bekerja di luar negeri yang dianggap lemah dalam perlindungan PMI.¹¹ Terdapat 7 (tujuh) substansi penting yang terdapat dalam UU No. 18/2017 yakni :

1. Perbedaan tegas antara pekerja migran Indonesia dengan WNI yang melakukan kegiatan di luar negeri yang tidak termasuk sebagai PMI;
2. Jaminan sosial untuk PMI dan keluarga di selenggarakan oleh BPJS;
3. Adanya pembagian tugas yang jelas antara pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan dalam penyelenggaraan perlindungan PMI mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja;
4. Pembagian tugas dan tanggung jawab secara tegas antara Pemerintah Pusat dan Daerah dalam memberikan perlindungan terhadap PMI dan keluarga secara terintegrasi dan terkoordinasi;
5. Pelaksanaan penempatan PMI ke LN dimana tugas dan tanggungjawab mereka dibatasi dengan tidak mengurangi tanggung jawab Pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada PMI;
6. Pelayanan penempatan dan perlindungan PMI dilakukan pemerintah pusat dan Pemerintah Daerah secara terkoordinasi dan terintegrasi melalui layanan terpadu Satu Atap; dan
7. Pengaturan sanksi yang diberikan kepada orang perseorangan, PMI, korporasi dan ASN sebagai penyelenggara pelayanan perlindungan PMI lebih besar dan lebih tegas dibandingkan sanksi yang diatur dalam ketentuan UU No. 39/2004.

- **Sistem Penempatan Satu Kanal atau *One Channel System***

Dengan banyaknya berbagai kasus PMI yang terjadi di Negara penempatan Arab Saudi yang akan terus membayang-bayangi PMI membuat kerjasama dengan sistem yang baru dalam tata kelola penempatan dan perlindungan PMI di Arab Saudi baik itu dalam hal perlindungan dan peningkatan kesejahteraan dan pada tanggal 11 Oktober 2018 bertempat di

¹¹ <https://www.antaraneews.com/berita/660838/dpr-sahkan-uu-perlindungan-tki> diakses pada tanggal 13 Desember 2018.

kantor Kementerian Ketenagakerjaan ditandatangani kesepakatan kerjasama bilateral Sistem Penempatan Satu Kanal (*One Channel System*) antara Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Arab Saudi yang dilakukan oleh Menteri Ketenagakerjaan RI, M. Hanif Dhakiri dan Menteri Tenaga Kerja dan Pembangunan Sosial Kerajaan Arab Saudi, Ahmed bin Suleiman bin Abdulaziz al Rajhi.

Kerjasama ini dalam dibuat dalam rangka untuk melindungi hak PMI dan mengatur hubungan kerja antara majikan dan Pekerja migran sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku di kedua negara dan mengacu pada konvensi internasional. Selain itu kerjasama ini sifatnya masih uji coba dan akan dilakukan evaluasi setiap tiga bulan sekali, lokasi tertentu (Jeddah, Madinah, Riyadh dan wilayah timur yakni Daman, Qobar, Dahran) dan jabatan tertentu (*baby sitter, family cook, elderly caretaker, family driver, child careworker, housekeeper*).

Perbedaan SPSK dengan yang sebelumnya adalah PMI tidak lagi bekerja dengan sistem kafalah (majikan perseorangan), melainkan sistem syarikah (perusahaan yang ditunjuk dan bertanggungjawab kepada pemerintah Arab Saudi). Dan Sistem ini di klaim pembuat kebijakan akan mempermudah PMI dan pemerintah Indonesia melakukan perlindungan. Perjanjian kerja juga mengacu pada kontrak kerja yang telah ditetapkan berdasarkan prinsip kerja yang layak. Gaji dibayarkan melalui perbankan, sehingga pembayaran gaji dapat diawasi dan apabila terjadi keterlambatan pembayaran dapat segera terdeteksi. Kedua negara sepakat membentuk *Joint Committee* yang bertugas mengawasi/ mengevaluasi implementasi proses rekrutmen dan penempatan PMI di lapangan, termasuk terdapat *call center* khusus yang menangani masalah ketenagakerjaan dengan Bahasa Indonesia. PMI juga mendapatkan akses komunikasi dengan keluarga yang sebelumnya PMI tidak boleh sama sekali dapat berkomunikasi dengan keluarga.

SPSK tidak berarti mencabut Peraturan Menteri Nomor 260 Tahun 2015 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan TKI pada

Pengguna Perseorangan ke kawasan Timur Tengah. Sebaliknya, SPSK adalah kebijakan untuk memastikan tidak ada pelanggaran dalam pelaksanaan kebijakan penghentian dan pelarangan PMI ke Timur Tengah. Pengiriman PMI juga berdasarkan jabatan dan keahlian tertentu. Bukan sebagai pembantu rumah tangga yang mengerjakan semua pekerjaan domestik.

Ada 21 poin penting yang terdapat dalam Sistem Penempatan Satu Kanal yang tidak diatur pada kerjasama sebelumnya yang menjadi titik lemah dalam perlindungan pekerja migran diantaranya proses rekrutmen dan penempatan PMI melalui sistem *online* terintegrasi yang memungkinkan kedua negara sama-sama dapat melakukan pengawasan, pemantauan dan evaluasi. Namun sejak penandatanganan kerjasama hingga saat ini belum ada penempatan PMI ke Arab Saudi dalam rangka uji coba penempatan dengan sistem yang baru dikarenakan Arab Saudi belum mempunyai peraturan perlindungan TKA sektor domestik.

- **Lemahnya Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Arab Saudi**

Berdasarkan data dari BNP2TKI data penempatan PMI di negara penempatan Arab Saudi dari tahun 2016 - 2018 total PMI yang telah diberangkatkan ada 22.793 orang.

Tabel 3.2
Penempatan PMI berdasarkan Negara Periode 2016-2018

Negara	2016	2017	2018
Malaysia	74.263	73.270	77.888
Taiwan	62.904	54.370	60.408
Hongkong	11.819	55.608	51.102
Singapore	13.740	10.888	14.546
Saudi Arabia	12.164	5.396	5.233

Sumber: BNP2TKI

Proses pengadilan di Arab Saudi adalah berdasarkan hukum yang berlaku yaitu hukum Islam dan proses pengadilan ini tidak seperti yang kita bayangkan pada pengadilan-pengadilan di luar hukum Islam. Di dalam

ruangan pengadilan di Arab Saudi dihadiri oleh hakim, panitera, perwakilan negara/ penerjemah namun bantuan hukum yang dimaksud tidak menjadi sesuatu yang signifikan karena dasar vonis dari hakim adalah pengakuan dari si terdakwa itu sendiri. Pertanyaan tentang pengakuan tentang dakwaan terhadap si terdakwa akan ditanyakan berulang maksimal sampai empat kali (4x) dengan jeda waktu kurang lebih per tiga (3) bulan hingga mendapat pengakuan dengan jawaban yang konsisten dan tulus keluar dari hati nurani. barulah vonis dari hakim dapat dijatuhkan. Kasus istimewa untuk kasus pembunuhan dan terdakwa telah mengakuinya maka hukumannya adalah pancung, namun hukuman pancung tersebut dapat dibatalkan jika keluarga atau ahli warisnya memafkan dan mengantinya dengan uang darah (uang diyat). Lazimnya besaran uang darah atau diyat untuk perempuan kurang lebih SAR 50.000 dan laki-laki kurang lebih SAR 100.000 namun besaran itu tidak ada aturan dalam hukum islam.

4. Penutup

Kesimpulan

Dalam kerjasama bilateral Indonesia - Arab Saudi tentang penempatan dan perlindungan PMI, penulis tidak dapat menilai bahwa Pemerintah Indonesia benar atau Pemerintah Arab Saudi yang salah, karena kedua negara memiliki sistem hukum yang berbeda terutama pada negara-negara penempatan di Timur Tengah yang masih menganut sistem kafalah sehingga apapun perjanjian kerjasama yang berhasil di sepakati kedua negara akan tidak dapat berlaku apabila PMI kita sudah berada di tangan majikannya. Sehingga segala masalah yang terjadi di sana adalah *miss communication* yang bisa dibilang tidak akan bisa diluruskan karena pada kenyataannya kita tidak pernah bisa merubah apapun dari suatu sistem di negara asing. Untuk bisa menyamakan satu persepsi saja kita tidak dapat paksakan kepada negara penempatan karena dari awal memang tidak ada kesepakatannya. Selama kebijakan perlindungan PMI masih lebih menitikberatkan pada tujuan keuntungan dan bisnis, maka selamanya pula nasib PRT migran akan terus terpuruk.

Pemerintah Indonesia terkesan tidak konsisten dalam melindungi PMI. Mengacu pada budaya dan kurangnya kepedulian pemerintah Arab Saudi memberikan perlindungan bagi PMI yang sudah terjadi berpuluh-puluh tahun saja sudah terlihat bagaimana mereka memperlakukan PLRT dengan sistem kafalah yang berasal dari kata kaffil yang artinya membeli. Terbukti dengan ditandatanganinya SPSK atau *one channel system* yang menurut Pemerintah adalah berbeda dari yang sebelumnya karena sistem ini diserahkan kepada syarikah (*outsourcing*) sehingga PMI dapat terpantau sepenuhnya oleh syarikah tersebut namun apakah jaminannya? Sedangkan sistem hukum keluarga di Arab Saudi saja sudah bertentangan dan tidak mendukung “visi” syarikah tersebut karena siapapun yang masuk dan apapun yang terjadi di dalam rumah tidak ada seorangpun yang dapat mengintervensi.

Pemberlakuan *One Channel System* antara Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Arab Saudi tidak menjamin bahwa PMI yang bekerja di Arab Saudi akan mendapatkan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan walaupun dalam perjanjian tersebut dinyatakan bahwa PMI tidak lagi bekerja dengan sistem kafalah (majikan perseorangan) melainkan syarikat (perusahaan yang ditunjuk dan bertanggungjawab kepada pemerintah Arab Saudi). Peran Pemerintah Indonesia dalam melindungi Pahlawan Devisa di Arab Saudi sendiri kurang terlihat “*effort*”nya dalam implementasinya. Nilai ekonomis sepertinya masih dalam pertimbangan pertama dibandingkan fokus kepada perlindungan kepada PMI itu sendiri padahal kedua hal tersebut adalah *one full package*.

Saran

Pemerintah harus melakukan mengevaluasi mengenai penempatan dan perlindungan PMI secara menyeluruh agar setiap kebijakan penempatan dan perlindungan PMI tidak menjadi kebijakan yang sifatnya “pemadam kebakaran” semata. Sebelum sebuah kebijakan penempatan dan perlindungan dikeluarkan baiknya pemerintah juga mempunyai strategi alternatif dalam penyediaan lapangan pekerjaan dan program-program penguatan ekonomi untuk rakyat kecil di pedesaan sehingga masyarakat di pedesaan tidak cepat tergiur untuk bekerja keluar negeri ataupun tergiur akan bujuk rayu para agen pencari tenaga kerja. Dan apabila

kebijakan Moratorium akhirnya di berlakukan kembali, sejatinya melanggar hak-hak warga negara untuk memperoleh kehidupan yang layak dan berkualitas.

Moratorium tidak akan menjawab permasalahan PMI selama pemerintah tidak benar-benar meletakkan tujuan perlindungan yang berpihak pada pekerja sektor domestik. Ketimbang mengeluarkan kebijakan moratorium, alangkah baiknya pemerintah Indonesia mulai membuat peta jalan untuk membangun mekanisme bermigrasi yang aman bagi siapa saja, sehingga bekerja di luar negeri sebagai hak setiap orang bukanlah lagi menjadi problem yang selalu menghantui negara ini. Jika negara ini malu karena warganya yang miskin banyak memutuskan keluar negeri untuk bekerja sebagai PRT, maka negara harusnya mulai melakukan kerja-kerja pengentasan kemiskinan serius dan berpihak pada masyarakat yang lemah dan miskin. Moratorium juga jangan hanya sebatas *gertak sambal* yang diberikan kepada negara-negara yang selama ini membutuhkan pekerja migran Indonesia, tetapi perlu dibarengi dengan upaya politik diplomasi yang kuat agar negara-negara penempatan juga memiliki tanggungjawab yang setara untuk bertanggung jawab melindungi pekerja Indonesia.

Daftar Pustaka

Buku

- Anak Agung Banyu Perwita dan Yanyan M. Yani. (2005). *Pengantar Ilmu Hubungan Internasional*. Bandung: Rosdakarya
- Creswell, J.W. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches*. Edisi kedua. Thousand Oaks, CA: Sage
- Kartasasmita, Koesnadi. (1982). *Organisasi Internasional*. Bandung: Binacipta
- Miles. M.B., & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Tesis

- Azmy, Ana Sabhana. 2011. Tesis: Negara dan Buruh Migran Perempuan. Kebijakan Perlindungan Buruh Migran Perempuan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010 (Studi terhadap Perlindungan Buruh Migran Perempuan Indonesia di Malaysia). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Marta, Nur'aeni. 2008. Tesis: Tenaga Kerja Wanita Kabupaten Cirebon Yang bekerja di Arab Saudi Tahun 1983-1990. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Tirtawening. 2010. Tesis: Kisah Pengalaman Pekerja Domestik Migran Indonesia (Studi Kasus di Penampungan KBRI Abu Dhabi, Uni Emirat Arab). Jakarta: Universitas Indonesia.

Jurnal

- Donatirin, Sahadatun. (2009). Mandatory Consular Notification. *Jurnal Opini Juris*, Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia
- Gustina, Amelya. (2014). The Important of Mandatory Consular Notification between Indonesia and Other Foreign States. *Jurnal Mimbar Hukum*, Universitas Gadjah Mada, 26, 321-331
- Maulana, Irfan M. (2013). Perbedaan Budaya dan Bahasa Penyebab dari Permasalahan TKI di Arab Saudi. *Jurnal Ilmiah*, Universitas Indonesia
- Sarwono, Billy K. (2011). Pahlawan Devisa dalam Perspektif Media. Universitas Indonesia. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 9(2), 180-192
- Sejati, Satryo Pringgo. (2015). Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Valensy, Cici. (2017). Peran International Labour Organization (ILO) dalam melindungi buruh migran Indonesia di Arab Saudi tahun 2012-2016. *JOM FISIP*, Universitas Riau, 4(2) Oktober 2017

Publikasi Resmi Pemerintah

BNP2TKI. 2018. Data Penempatan dan Perlindungan PMI: Periode bulan September tahun 2018

ILO. Perlindungan dan Pencegahan untuk Pekerja Migran Indonesia

Komnas Perempuan. 2013. Mengenal Konvensi PBB 1990 tentang perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan anggota keluarganya (Konvensi Migran 1990)