



Kompendium  
Edukasi Pekerja Migran dan  
Program Migrasi yang Aman





The Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) didirikan pada tanggal 8 Agustus 1967. Negara-negara anggota ASEAN adalah Brunei Darussalam, Cambodia, Indonesia, Lao PDR, Malaysia, Myanmar, Philippines, Singapore, Thailand dan Viet Nam. Kantor Sekretariat ASEAN berada di Jakarta, Indonesia.

Untuk pertanyaan, hubungi: Sekretariat ASEAN  
Divisi Hubungan Masyarakat (Community Relations Division / CRD)  
70A Jalan Sisingamangaraja Jakarta 12110, Indonesia  
Telepon: (62 21) 724-3372, 726-2991  
Fax: (62 21) 739-8234, 724-3504  
E-mail: public@asean.org



---

Data Publikasi Katalog

### **Kompendium Edukasi Pekerja Migran dan Program Migrasi yang Aman**

Jakarta, Sekretariat ASEAN, April 2017

331.544

1. ASEAN – Sistem Migrasi
2. Kebijakan – Standar – Sistem Nasional

**ISBN 978-602-6392-50-3**

Teks publikasi ini dapat dikutip atau dicetak ulang dengan bebas, asalkan diberikan pengakuan yang benar dan salinan yang berisi materi cetak ulang dikirim ke Divisi Hubungan Masyarakat (*Community Relation Division / CRD*) di Sekretariat ASEAN, Jakarta.

Informasi umum tentang ASEAN dapat dilihat secara online di Situs ASEAN: [www.asean.org](http://www.asean.org)

Hak Cipta: Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) 2017.

Seluruh hak cipta.

---



# Kompendium Edukasi Pekerja Migran dan Program Migrasi yang Aman

Proyek yang diselenggarakan  
oleh Komite ASEAN dalam Implementasi  
Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Promosi Hak-  
hak Pekerja Migran (ACMW)

Didukung oleh



Regional EU-ASEAN Dialogue Instrument Human Rights Facility  
(READI HRF)

# Kata Pengantar

Saya amat berbahagia dengan selesai dan diterbitkannya Kompendium ASEAN tentang Edukasi Pekerja Migran dan Program Migrasi yang Aman pada tahun yang sama dimana *The Association of Southeast Asian Nations* (ASEAN) merayakan HUT ke-50, dan pada masa kepemimpinan Filipina di ASEAN. Hal ini menjadi semakin bermakna karena tahun ini menandai tahun ke-10 sejak Deklarasi Cebu tentang Perlindungan dan Promosi Hak-hak Pekerja Migran ditandatangani oleh para Pemimpin ASEAN selama KTT Ke-12 tahun 2007 di Kota Cebu.

Edukasi pekerja migran dan program migrasi yang aman sangat penting untuk memastikan bahwa orang-orang yang mencari kesempatan kerja di negara selain di negara mereka sendiri mengetahui informasi praktis tentang migrasi tenaga kerja. Para pekerja migran perlu memahami secara seksama proses perekrutan yang berlaku di negara asal mereka, hak dan tanggung jawab mereka berdasarkan kontrak kerja, termasuk yang berlaku bagi majikan mereka, serta program bantuan hukum yang tersedia jika diperlukan.

Kompendium ini terbagi menjadi tiga bagian utama, yaitu Profil Migrasi Negara dari masing-masing Negara Anggota ASEAN (*ASEAN Member State / AMS*), Studi Kasus mengenai beberapa praktik terbaik, dan Rekomendasi yang akan bermanfaat untuk reformasi kebijakan dan pengembangan program.

Pada umumnya, program edukasi pekerja dan migrasi yang ada di negara-negara AMS bervariasi dalam hal skala dan konten karena terdapat perbedaan profil migrasi, kerangka hukum, dan agenda kebijakan migrasi ketenagakerjaan nasional serta prioritasnya. Akibatnya, beberapa negara memiliki program pra-kerja dan pra-keberangkatan yang lebih baik daripada yang lain, sementara beberapa negara fokus pada program edukasi pasca-kedatangan.

Publikasi ini selanjutnya berupaya memberikan bukti mengenai kelebihan dan keterbatasan program-program yang dimiliki AMS melalui studi kasus dengan menawarkan beberapa panduan dan inspirasi untuk meningkatkan program yang telah ada. Pada bagian akhir dokumen ini terdapat serangkaian rekomendasi yang dapat diterapkan oleh AMS, baik secara kolektif maupun individual yang dapat mengembangkan edukasi pekerja yang lebih responsif, efektif dan efisien serta program migrasi yang aman.

Saya sangat berharap agar keinginan untuk mewujudkan prakarsa ini di bawah kepemimpinan Filipina, sebagai koordinator negara, akan tercapai dan semoga penggunaan materi dapat dimaksimalkan sepenuhnya.

Perkenankanlah saya untuk menyampaikan rasa terima kasih saya yang mendalam kepada *Regional EU-ASEAN Dialogue Instrument* (READI) yang telah mendukung proyek ini. Saya juga ingin mengucapkan selamat dan terima kasih kepada Tim Teknis Filipina, Sekretariat ASEAN, *National Focal Points* dan *National Consultants* dari masing-masing AMS, serta *Regional Consultant*, atas kontribusi masing-masing dalam menjadikan upaya perdana Komite ASEAN untuk Implementasi Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Promosi Hak-hak Pekerja Migran (ACMW) dapat menjadi kenyataan.



**SILVESTRE H. BELLO III**

Sekretaris Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan, Republic of the Philippines



# Sekapur Sirih

Tahun ini, ASEAN merayakan HUT ke-50. Tahun ini juga merupakan peringatan 10 tahun sejak penandatanganan oleh para Pemimpin ASEAN dalam Deklarasi ASEAN untuk Perlindungan dan promosi Hak-Hak Pekerja Migran atau Deklarasi Cebu. Komitmen yang tercantum dalam Deklarasi Cebu telah membentuk dan mendorong kerja sama kawasan dalam hak-hak pekerja migran dengan berbagai cara. Termasuk diantaranya dengan pembentukan Komite ASEAN untuk implementasi Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Promosi Hak-hak Pekerja Migran (ACMW). Sejak didirikan pada tahun 2008, ACMW telah menerapkan beberapa inisiatif termasuk mengembangkan Kompendium tentang Edukasi Pekerja Migran dan Program Migrasi yang Aman.



Sejak lama, orang-orang di kawasan ASEAN telah berpindah di dalam dan ke luar kawasan untuk mencari peluang dan sebagai akibat dari pertumbuhan ekonomi kita yang terus meningkat. Kontribusi mereka terhadap perekonomian dan masyarakat baik di negara asal maupun di negara tujuan sangat besar. Dengan terbentuknya Komunitas ASEAN pada tahun 2015, ekonomi kuat di kawasan ini telah mengantisipasi lebih banyak orang yang akan mencari peluang kerja di luar negara mereka sendiri.

Para calon pekerja migran, pekerja migran yang terikat dalam perjanjian kerja dan majikan/perusahaan mereka sangat perlu mendapatkan edukasi dan program komprehensif yang akan melengkapi mereka dengan informasi untuk memastikan migrasi yang aman. Program dan edukasi semacam itu juga perlu disediakan di semua tahap migrasi, dimulai dari masa pra-kerja hingga pra-keberangkatan, pasca kedatangan, serta pemulangan dan reintegrasi.

Kompendium tentang Edukasi Pekerja Migran dan Program Migrasi yang Aman memberikan informasi komprehensif yang disampaikan oleh Negara-negara Anggota ASEAN mengenai profil negara dan program edukasi dan migrasi yang mereka miliki saat ini yang menargetkan pekerja migran dan pengusaha. Sebagai dokumen referensi yang sangat berguna bagi berbagai pemangku kepentingan yang terlibat dalam promosi migrasi yang aman, saya yakin bahwa Kompendium ini akan mengilhami para pembuat kebijakan, instansi pemerintah terkait, LSM, dan pemangku kepentingan lainnya untuk terus memperkuat kebijakan dan program mereka guna mewujudkan migrasi yang aman bagi semua.

**LE LUONG MINH**

Sekretaris Jenderal ASEAN

# Sekapur Sirih

**S**aya mengucapkan selamat kepada ACMW yang telah menyelesaikan dan menerbitkan kompendium tentang Edukasi Pekerja Migran dan Program Migrasi yang Aman ini. Kami sangat bangga telah mendukung publikasi ini, karena ini sejalan dengan komitmen Uni Eropa untuk mendukung perlindungan pekerja migran di ASEAN.



Pergerakan bebas manusia sangat penting untuk pembangunan ekonomi dan untuk menciptakan rasa komunitas di antara masyarakat. Ini merupakan prinsip dasar yang tercantum dalam Perjanjian tentang Fungsi Uni Eropa, dan hal ini telah membantu menciptakan Pasar Tunggal Eropa seperti yang kita kenal sekarang. Warga negara Eropa bisa bergerak bebas dalam batas-batas 28 negara anggota UE - mereka dapat mencari pekerjaan di negara Uni Eropa lainnya, bekerja di sana tanpa memerlukan ijin kerja dan tinggal di sana bahkan setelah pekerjaan selesai. Pergerakan pekerja yang bebas ini membuat Uni Eropa saat ini menjadi pasar tenaga kerja terbesar di dunia.

Dengan menyediakan dokumentasi yang komprehensif dan mudah diakses mengenai situasi pekerja migran di negara-negara ASEAN saat ini, publikasi ini merupakan kontribusi yang signifikan terhadap perlindungan hak-hak pekerja migran di ASEAN. Ini juga melampaui perkiraan dengan turut menilai apa yang dibutuhkan dalam pelaksanaan, termasuk standar hukum, kebijakan dan praktik dalam program edukasi pra-kerja dan pra-keberangkatan, program di tempat kerja dan pasca kedatangan, dan program pemulangan serta reintegrasi. baik di negara pengirim maupun di negara penerima di ASEAN dan sekitarnya. Publikasi ini dapat menjadi batu loncatan untuk kerja sama lebih lanjut dan berbagi pengalaman antara negara-negara ASEAN, serta untuk pertukaran praktik terbaik antara ASEAN dan UE.

Atas nama UE, saya ucapkan terima kasih dan selamat kepada Filipina, sebagai negara pemrakarsa, karena telah memimpin persiapan untuk publikasi ini. Saya juga berterima kasih kepada semua perwakilan ACMW, Sekretariat ASEAN, dan semua pihak yang terlibat dalam proses menyelesaikan buku ini. Saya yakin bahwa publikasi ini akan dimanfaatkan dengan baik, oleh para pemangku kepentingan, termasuk pembuat kebijakan, pejabat pemerintah, anggota parlemen, pelaku usaha swasta, perusahaan perekrutan, pekerja migran dan keluarga mereka, praktisi, dan juga masyarakat luas.

**FRANCISCO FONTAN**  
Duta Besar, Misi UE untuk ASEAN

# Daftar Isi

Kata Pengantar .....	
Sekapur Sirih oleh Sekretaris Jenderal ASEAN.....	
Sekapur Sirih oleh Duta Besar Misi UE untuk ASEAN.....	
Ucapan terima kasih.....	
Tim Proyek Kompendium ASEAN.....	
Gambaran Umum.....	
Terminologi yang Digunakan dalam Kompendium.....	
singkatan.....	
<b>Bab 1: ASEAN dan Migrasi: Laporan Negara</b>	
1. Brunei Darussalam.....	
2. Cambodia.....	
3. Indonesia.....	
4. Lao PDR.....	
5. Malaysia.....	
6. Myanmar.....	
7. Philippines.....	
8. Singapore.....	
9. Thailand.....	
10. Viet Nam.....	
<b>Bab 2: Program edukasi Pekerja Migran dan Majikan/Perusahaan Studi Kasus.....</b>	
<b>a. Pra-kerja</b>	
Studi Kasus 1: Program Orientasi tentang Undang-Undang dan Peraturan Ketenagakerjaan Brunei (Brunei Darussalam) .....	
Studi Kasus 2: Seminar Orientasi Pra-Kerja Online (Philippines) .....	
Studi Kasus 3: Panduan tentang Aplikasi dan Ketenagakerjaan Luar Negeri (Philippines) .....	
<b>b. Pra-keberangkatan</b>	
Studi Kasus 4: Seminar Orientasi Pra-keberangkatan (Cambodia) .....	
Studi Kasus 5: Pelatihan Pra-keberangkatan untuk Sistem Perizinan Tenaga Kerja Korea (Myanmar, Philippines, dan Thailand) .....	
Studi Kasus 6: Program Pelatihan Orientasi Pra-Keberangkatan Wajib (Lao PDR) .....	
Studi Kasus 7: Program Pelatihan Keterampilan dan Edukasi Pekerja Migran yang Komprehensif untuk Pekerja Rumah Tangga (Indonesia) .....	
Studi Kasus 8: Seminar Orientasi Pra-keberangkatan untuk Pekerja Filipina di Luar Negeri (Philippines) .....	
Studi Kasus 9: Program Pelatihan Pra-Keberangkatan untuk Pekerja Tujuan Israel (Thailand) .....	
Studi Kasus 10: Program Pelatihan Pemetik Berry Liar (Thailand)	
Studi Kasus 11: Program Pelatihan Orientasi untuk Pekerja Tujuan Jepang (Viet Nam) .....	

Studi Kasus 12: Program Pelatihan Orientasi untuk Pekerja Tujuan Malaysia (Viet Nam) .....	
<b>c. Pasca-kedatangan / onsite</b>	
Studi Kasus 13: Program Orientasi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2009 (Brunei Darussalam) .....	
Studi Kasus 14: Program Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Pekerja Industri Konstruksi (Malaysia) .....	
Studi Kasus 15: Program Penyesuaian Kerja untuk Pekerja Rumah Tangga Asing (Singapore) .....	
Studi Kasus 16: Program Orientasi Majikan (Singapore) .....	
Studi Kasus 17: Kursus terkait K3 (Singapore) .....	
Studi Kasus 18: Seminar Orientasi Pasca-Kedatangan (Post-Arrival Orientation Seminar/PAOS) untuk OFWs di Singapore (Philippines) .....	
<b>d. Kepulangan dan Reintegrasi</b>	
Studi Kasus 19: Desa Pekerja Migran (Indonesia) .....	
Studi Kasus 20: Balik-Pinay, Balik-Hanapbuhay untuk OFWs yang Kembali (Philippines) .....	
Studi Kasus 21: Program Bantuan Kesejahteraan, Pekerjaan, Hukum dan Mata Pencarian (Assist-Welfare, Employment, Legal and Livelihood/WELL) (Philippines) .....	
<b>Bab 3: Temuan dan Rekomendasi</b> .....	

# Ucapan terima kasih

**K**ompendium ASEAN tentang Edukasi Pekerja Migran dan Program Migrasi yang Aman ini dapat diwujudkan dengan berbagai kontribusi kolektif banyak individu dan institusi.

Komite ASEAN untuk Implementasi Deklarasi ASEAN mengenai Perlindungan dan Promosi Hak-hak Pekerja Migran (ACMW) mengucapkan terima kasih atas keterlibatan aktif semua pihak dalam mempersiapkan dan menyelesaikan publikasi ini dengan sukses:

Grup Penyelenggara Filipina, yang dipimpin oleh Mr. Robert Larga, selaku Koordinator Proyek, dan Anggota-anggotanya Ms. Alice Visperas, Ms. Maria Teresa Delos Santos, dan Ms. Gean Salvador - yang telah mengawal Proyek ini sejak penyusunan konsep hingga selesai;

Sekretariat ASEAN, khususnya Ibu Mega Irena, Ms. Pitchanuch Supavanich, dan didukung oleh Ibu Sarah Choirinnisa, atas dukungan dan sokongan mereka selama periode Proyek;

Tim teknis dan administratif *The Regional EU-ASEAN Dialogue Instrument-Human Rights Facility* (READI-HRF), khususnya Ibu Yuyun Wahyuningrum (mantan Team Leader), Ms. Patricia Waagstein (Team Leader), dan Ibu Irene Ester Ronaully Situmorang, atas komitmen mereka terhadap Proyek ini, dan terutama, untuk mempromosikan hak asasi manusia bagi semua pekerja, termasuk pekerja migran di kawasan ASEAN;

ACMW berterima kasih kepada Tim Konsultan, tanpa mereka Kompendium ini tidak mungkin dapat diselesaikan: Ms. Alcestis (Thetis) Abrera Mangahas, Konsultan Regional, yang telah mengawasi persyaratan teknis untuk laporan nasional, menyiapkan laporan daerah beserta temuan dan rekomendasinya; Konsultan Nasional, yang telah menerapkan desain penelitian, melakukan wawancara, dan menyelesaikan Laporan Negara; *Focal Point* ACMW, yang telah menentukan responden utama untuk diwawancarai dan program mana untuk disertakan dalam Kompendium, dan mendukung laporan;

Ucapan terima kasih khusus kepada Mr. Mitchell Duran, karena "mengisi semua kekosongan", mengedit, dan melakukan pengawasan teknis dalam penerbitan Kompendium; dan kepada Ms. Marielle Espinosa, yang telah merancang sampul Kompendium dan pembagi bagian.

# Tim Proyek Kompendium ASEAN

## **Konsultan Regional**

**Ms. Ma. Alcestis (thetis) Abrera Mangahas**  
Ekonom, Ahli Ilmu Sosial  
Stasiun Cuaca Sosial

## **Koordinator Philippines, Proyek Kompendium ASEAN**

**Atty. Robert L. Larga**  
Direktur IV  
Administrasi Tenaga Kerja Luar Negeri Philippine  
Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

## **Sekretariat Philippines**

**Ms. Alice Q. Visperas**  
Kepala Pejabat Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan  
Pejabat Pelaksana, Divisi Asia Pasifik  
Biro Urusan Perburuhan Internasional  
Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

## **Ms. Charmaine Mae M. Dela Cruz**

Pejabat Senior Divisi Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan  
Divisi Asia Pasifik,  
Biro Tenaga Kerja Internasional  
Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

## **Ms. Gean Antonette A. Salvador**

Pegawai Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan I  
Divisi Asia Pasifik, Biro Tenaga Kerja Internasional  
Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

## **Sekretariat ASEAN**

### **Ibu Mega Irena**

Asisten Direktur  
Kepala Divisi Perburuhan dan Kepegawaian  
Pelaksana Tugas Divisi Pemberantasan Kemiskinan dan Gender  
Departemen Sosial Budaya Masyarakat ASEAN

### **Ms. Pitchanuch Supavanich**

Pejabat Senior  
Divisi Ketenagakerjaan dan Kepegawaian  
Direktorat Pengembangan Manusia  
Departemen Sosial Budaya Masyarakat ASEAN

### **Ibu Sarah Choirinnisa**

Pegawai Teknis  
Divisi Ketenagakerjaan dan Kepegawaian  
Direktorat Pengembangan Manusia  
Departemen Sosial Budaya Masyarakat ASEAN

## **READI-HRF**

**Ms. Patricia Waagstein**

Team Leader

Regional EU-ASEAN Dialogue Instrument Human Rights Facility

**Ibu Irene Situmorang**

Asisten Proyek

Regional EU-ASEAN Dialogue Instrument Human Rights Facility

## **FOCAL POINTS DAN KONSULTAN NASIONAL**

### **BRUNEI DARUSSALAM**

#### *Focal Point*

**Ms. Aemy Azlena binti Azahari**

Asisten Komisioner Tenaga Kerja

Divisi Standar Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

Departemen Tenaga Kerja, Kementerian Dalam Negeri

#### *Konsultan Nasional*

**Ms. Nur Judy binti abdullah**

Managing Consultant

Al Majaz Training Services

### **CAMBODIA**

#### *Focal Point*

**Mr. Chuop Narath**

Deputi Direktur Jenderal Tenaga Kerja

Kementerian Tenaga Kerja dan Pelatihan Kejuruan

**Mr. Keo Sovanmony**

Kepala Kantor ASEAN

Kementerian Tenaga Kerja dan Pelatihan Kejuruan

**Mr. Ouk Ravuth**

Kepala Kantor Pengendalian Tenaga Kerja Cambodia

Kementerian Tenaga Kerja dan Pelatihan Kejuruan

#### *Konsultan Nasional*

**Mr. Khoun Bunny**

### **INDONESIA**

#### *Focal Point*

**Bpk. Soes Hindarno**

Direktur Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri

Kementerian Tenaga Kerja

#### *Konsultan Nasional*

**Bpk. Wiryadi Adiwarna**

Kepala Hubungan Internasional

The Habibie Center

## LAO PDR

### *Focal Point*

**Ms. Bouasy Thammasack**

Deputi Direktur

Divisi Promosi Tenaga Kerja

Kementerian Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Sosial

### *Konsultan Nasional*

**Mr. Somsouk Sananikone**

Ilmuwan Sosial (PhD dalam bidang Ilmu Pembangunan)

## MALAYSIA

### *Focal Point*

**Mr. Muhammad Syamsul Hazry**

Asisten Sekretaris, Divisi Internasional

Kementerian Sumber Daya Manusia Malaysia

### *Konsultan Nasional*

**Mr. Munusamy Periasamy**

Pensiunan Pegawai Negeri Sipil

## MYANMAR

### *Focal Point*

**Ms. Khin Khin Htet**

Pegawai Staf, Divisi Pekerja Migran

Departemen Tenaga Kerja

Kementerian Tenaga Kerja, Imigrasi dan Populasi

### *Konsultan Nasional*

**Mr. Win Myint**

## PHILIPPINES

### *Focal Point*

**Ms. Maria teresa D. Delos Santos**

OIC, Divisi Edukasi Tenaga Kerja

Administrasi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Philippines

### *Konsultan Nasional*

**Mr. Mitchell P. Duran**

## SINGAPORE

### *Focal Point*

**Ms. Priscilla goh**

Kepala Hubungan Internasional

Divisi Kebijakan dan Strategi Kerja

Kementerian Tenaga Kerja

### *Konsultan Nasional*

**Mr. Bernard Menon**

Direktur Eksekutif Pusat Pekerja Migran

## THAILAND

### Focal Point

**Ms. Yada Thongsri**

Spesialis Tenaga Kerja Tingkat Profesional  
Kantor Administrasi Ketenagakerjaan Luar Negeri  
Departemen Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja

### Konsultan Nasional

**Mr. Pakorn Amornchewin**

## VIET NAM

### Focal Point

**Ms. Tran Thanh Minh**

Pejabat Divisi Kerjasama ASEAN  
Departemen Kerjasama Internasional  
Kementerian Tenaga Kerja, Penyandang Disabilitas dan Urusan Sosial

### Konsultan Nasional

**Mr. Vu Anh Son**

# Gambaran Umum

**M**igrasi tenaga kerja internasional di negara-negara *Association of Southeast Nations* (ASEAN) tidak diragukan lagi telah mengalami percepatan dalam berbagai kesempatan. Saat ini diperkirakan 21,3 juta warga negara ASEAN yang tinggal di luar negara mereka, dimana sekitar 6,8 juta orang adalah migran intra-regional (yaitu orang-orang yang telah berpindah dari satu Negara Anggota ASEAN ke negara lain). Lima negara asal ASEAN terbesar di ASEAN sendiri adalah: Myanmar (2.02 juta), Indonesia (1.2 juta), Malaysia (1.0 juta), Lao PDR (.9 juta), dan Cambodia (.8 juta).<sup>1</sup>

Lanskap ekonomi, sosial dan politik di seluruh ASEAN sangat beragam, dengan perbedaan yang mencolok di antara Negara-negara Anggota ASEAN dalam hal produktivitas, upah, daya saing, dan kesempatan belajar dan kesempatan kerja. Ketimpangan ini terus mendorong terjadinya migrasi intra-regional, dan dengan prospek perluasan perdagangan dan investasi regional, serta proses politik integrasi regional yang kuat, gerakan ini tampaknya akan meningkat, dan bukannya berkurang, di masa depan dan untuk jangka panjang.

## **Proyek Kompendium ASEAN: Tujuan dan pengaturan organisasi**

Menyadari semakin pentingnya migrasi intra-regional ASEAN dan mengingat kemungkinan terjadinya pergerakan pekerja profesional dan pekerja terampil yang semakin bebas di kawasan ini, Negara-negara Anggota ASEAN, pada Pertemuan ke-8 Komite ASEAN mengenai Implementasi Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Promosi Hak Pekerja Migran (ACMW) pada tanggal 29-30 Oktober 2015 di Kuala Lumpur, Malaysia sepakat untuk mengadopsi usulan Filipina untuk mempersiapkan sebuah Kompendium di Negara-negara Anggota ASEAN mengenai informasi pra-keberangkatan dan kampanye migrasi yang aman bagi pekerja migran.

Kebutuhan akan kerja sama yang lebih luas terkait program informasi bagi pekerja migran dan majikan/perusahaan mereka sudah terbentuk dengan baik. Pekerja migran memerlukan informasi tentang undang-undang dan prosedur perekrutan dan penempatan yang berlaku di negara asal, peraturan ketenagakerjaan, kondisi kehidupan dan pekerjaan dan lingkungan sosial budaya di negara tujuan, serta layanan dan mekanisme hukum yang tersedia bagi pekerja migran. Majikan di negara tujuan juga membutuhkan orientasi lintas budaya di negara - negara tujuan terkait pengelolaan tenaga kerja asing: praktik penempatan tenaga kerja luar negeri kebiasaan kerja dan sikap sosial.

Kompendium ASEAN ini ditujukan untuk para pembuat kebijakan, pejabat Pemerintah utama, administrator, dan praktisi terkait lainnya dengan meningkatkan pemahaman lintas budaya antara majikan/pengusaha dan pekerja migran di ASEAN. Pemahaman bersama ini diperlukan untuk memperkuat kepercayaan, keyakinan dan rasa hormat terhadap satu sama lain — yang merupakan landasan untuk memastikan perekrutan dan praktik tempat kerja yang adil.

## **Proses dan Metodologi**

Panitia Penyelenggara Filipina, bersama dengan Sekretariat ASEAN, menyelenggarakan Kelompok Kerja Teknis (TWG) untuk Kompendium, yang terdiri dari Focal Points

---

<sup>1</sup> Tindakan Tripartit untuk Perlindungan dan Promosi Hak-hak Pekerja Migran di Kawasan ASEAN (ASEAN TRIANGLE Project).

Nasional yang telah diidentifikasi. TWG bertemu setidaknya dua kali selama masa pelaksanaan Proyek. Pertemuan pertama, diadakan pada tanggal 9 September 2016 di Manila, Filipina, menyepakati desain, dan proposal isi dan struktur yang diusulkan untuk Kompendium. Dalam pertemuan ini, TWG menyetujui penggunaan data kuesioner dan instrumen pengumpulan lainnya oleh peneliti regional dan nasional. Pertemuan kedua pada 22-23 Maret 2017 di Manila, Filipina, mempertimbangkan hasil proyek, memvalidasi dan menyetujui penerbitan Kompendium.

TWG, dengan dukungan dana dari *Regional EU-ASEAN Dialogue Instrument-Human Rights Facility* (READI-HRF), merekrut Tim Proyek Kompendium yang terdiri dari Konsultan Regional Senior, dan 10 peneliti negara. Bersama-sama, kelompok utama proyek ini mengembangkan desain dan protokol penelitian, merumuskan alat penelitian dan melakukan pengumpulan data, mengkonsolidasikan dan menganalisis data, dan menyelesaikan rekomendasi untuk meningkatkan program edukasi pekerja migran' dan majikan/pengusaha di ASEAN. *Focal Point* TWG membantu Konsultan Nasional dalam mengumpulkan data dari berbagai pemangku kepentingan dan yang lebih penting, dalam mengidentifikasi studi kasus untuk disertakan dalam Kompendium. Setiap pengajuan negara ditinjau dan disahkan oleh Focal Points masing-masing sebelum diajukan ke Konsultan Regional untuk divalidasi.

Untuk mengumpulkan, mengatur, meringkas dan menganalisa program yang ada dan kampanye migrasi yang aman secara sistematis, Konsultan menggunakan seperangkat alat penelitian dan panduan kuesioner yang mengumpulkan informasi tentang:

- Sejarah dan tren migrasi setiap negara;
- Uraian peraturan perundang-undangan, aturan dan peraturan negara mengenai emigrasi dan imigrasi;
- Mengidentifikasi kebijakan dan pedoman khusus tentang edukasi pekerja migran;
- Daftar dan profil program edukasi pekerja migran; dan
- Penggalan secara intensif pada empat hingga delapan studi kasus tentang edukasi pekerja dan program migrasi yang aman di setiap negara.

Juga disetujui untuk membatasi cakupan program edukasi pekerja sesuai sanksi dan persetujuan dari Pemerintah, mengingat semakin banyaknya “kampanye” informal, informasi *ad-hoc*, termasuk program televisi dan radio. Namun, dapat diberikan pengecualian untuk program televisi, radio, dan media lama yang terkenal layak untuk ditampilkan.

Disepakati untuk membatasi studi kasus terkait Edukasi Pekerja Migran dan Program Migrasi yang Aman ini pada program yang terakreditasi dan mendapat sanksi dari Pemerintah.

## Temuan dan Rekomendasi

Proyek penelitian Kompendium ASEAN telah memberikan kesempatan yang berharga untuk melihat lebih dekat program-program edukasi pekerja migran di negara AMS, dan merupakan platform yang sangat baik untuk berbagi pengalaman serta wawasan mengenai aspek kebijakan dan praktik migrasi ini.

Di negara-negara AMS, terdapat komitmen kuat untuk menjadikan program edukasi pekerja migran sebagai alat kebijakan utama dalam migrasi yang aman. Program-program ini, dengan memberikan informasi yang benar untuk rekrutmen dan pekerjaan yang berhasil, memberdayakan para pekerja migran (dan majikan/perusahaan mereka). Hal ini menyebabkan hubungan kerja antara majikan/pengusaha-karyawan yang lebih harmonis, dan pada akhirnya, mewujudkan perlindungan yang lebih baik bagi para pekerja dari eksploitasi dan perdagangan manusia.

Pekerja migran memerlukan informasi mengenai semua tahap perjalanan migrasinya sejak pengambilan keputusannya untuk mencari pekerjaan di luar negeri, memilih agen

perekrutan, memutuskan untuk mengambil penawaran kontrak, mempersiapkan penempatan di luar negeri, menyesuaikan diri dengan rekan-rekan kerja asing dan rekan kerja, memahami kondisi kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja lingkungan, menjaga keluarga, dan terakhir bersiap untuk kepulangan dan reintegrasi di tanah air. Dalam praktiknya, program edukasi pra-kerja dan pra-keberangkatan lebih banyak jumlahnya, walaupun penelitian ini telah mengungkapkan secara mengejutkan bahwa lebih banyak program onsite dan pasca-kedatangan yang sudah diselenggarakan. Yang masih perlu diperhatikan lebih lanjut adalah program kepulangan dan reintegrasi—yang akan dikembangkan bersama oleh negara pengirim dan penerima.

Program edukasi pekerja migran hanya membentuk satu komponen sistem migrasi yang efektif. Hal ini dapat mencapai tujuannya dengan baik dalam kerangka tata kelola yang lebih luas yang menetapkan standar perekrutan, ketenagakerjaan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia bagi semua migran.

### Proposal untuk Perbaikan Spesifik Negara

Konsultan Regional dan Konsultan Nasional telah menentukan lima rekomendasi untuk meningkatkan sistem nasional terkait program edukasi pekerja migran dalam bidang-bidang berikut: (1) Kerangka kerja kebijakan nasional dan mekanisme tata kelola; (2) Penilaian dan evaluasi; (3) Standar operasional untuk kinerja dan pemantauan; Sistem akses dan pelaksanaan; dan (5) Kemitraan.

1. Mendorong kebijakan nasional tentang edukasi pekerja dan migrasi yang aman untuk mencapai program yang koheren dengan jangkauan dan cakupan yang lebih luas. Kerangka kerja kebijakan nasional perlu mencakup berbagai tahap proses migrasi, dengan memperhatikan secara khusus pada program kepulangan dan reintegrasi.
2. Mempromosikan evaluasi dan penilaian yang serius terhadap program edukasi pekerja yang sudah lama ada. Langkah pertama yang penting adalah menetapkan indikator kinerja standar mengenai efisiensi dan efektivitas. Analisis dampak akan memberikan masukan penting mengenai nilai dan kontribusi isi kurikulum, materi pelatihan, berbagai sistem penyampaian yang berbeda, dan standar operasional lainnya. Hal ini penting dalam meningkatkan dan memperkuat program dan inisiatif yang sudah ada saat ini.
3. Memperkuat dan menegaskan standar operasional. Dengan berbagai jalur yang berbeda untuk menyampaikan program edukasi pekerja migran, perlu menetapkan standar inti yang umum untuk program edukasi pekerja migran untuk memasukkan kriteria akreditasi, isi kurikulum, durasi, periode dan biaya standar program, metodologi, dan diseminasi.
4. Memperluas akses dan memperbaiki sistem pengiriman. Menggunakan lebih banyak upaya proaktif guna menjangkau lebih banyak calon pekerja migran di daerah pedesaan dan daerah perbatasan agar dapat terus didorong dan dikembangkan lebih lanjut. Fasilitas internet dan online memiliki potensi besar, namun lebih banyak yang dapat dicapai dengan menggunakan media tradisional yang sederhana seperti televisi, radio dan kampanye lapangan.
5. Menghargai kemitraan Penyampaian program edukasi pekerja migran memerlukan upaya kolektif dari banyak pemangku kepentingan mulai dari Pemerintah, sektor bisnis swasta, perusahaan perekrutan, masyarakat lokal, serta pekerja migran dan keluarga mereka. Bersama-sama, berbagai kelompok ini dapat menempuh arah yang sama untuk memastikan para pekerja diberdayakan dan diperkuat untuk mencapai tujuan pribadi dan keluarga mereka pada saat bekerja di luar negeri.

### Proposal untuk Kerjasama Regional

Program edukasi pekerja migran yang efektif memerlukan kerja sama yang efektif antara negara-negara pengirim dan penerima. ASEAN, sebagai kawasan bersama, dapat

memimpin dalam:

1. Mempertimbangkan pengembangan kurikulum standar ASEAN. Ini merupakan tujuan penting untuk menyediakan informasi umum dan pesan yang diberikan kepada pekerja migran dan majikan/perusahaan mereka. Negara-negara Anggota ASEAN dapat menghubungkan dan memastikan rangkaian program edukasi di negara-negara pengirim dan penerima. Hal ini akan meningkatkan pemahaman tentang undang-undang imigrasi dan ketenagakerjaan di negara AMS, kewajiban kontraktual, dan kondisi kerja dan kehidupan. Selain itu, informasi tentang budaya dan kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari (mis., mengembangkan hubungan yang baik dengan majikan/ perusahaan dan rekan kerja, perilaku di tempat kerja); kesehatan dan kebersihan; peluang investasi, dan informasi keuangan lainnya. ASEAN akan mendapatkan manfaat dalam pengembangan materi audio-visual terpadu dan informasi cetak tentang hidup dan bekerja di Negara-negara Anggota ASEAN dengan informasi.
2. Dengan kebutuhan yang konsisten untuk meningkatkan kualitas pelatih dan program pelatihan bagi para guru, ASEAN harus mempertimbangkan untuk menyelenggarakan kursus pelatihan regional tentang edukasi pekerja migran dan kampanye migrasi yang aman. "Akademi" pelatihan juga dapat mempertimbangkan program web-linked untuk ditautkan dengan manual pelatihan dan materi yang diproduksi di masing-masing AMS.
3. Kerja sama juga terjadi secara bilateral dan regional. Dengan adanya beberapa MOA bilateral antara Negara-negara Anggota ASEAN (Thailand dengan Kamboja, Laos dan Myanmar, masing-masing dan Myanmar dengan Indonesia), ada ruang untuk memperkenalkan klausul kerja sama bilateral mengenai program edukasi pengusaha dan pekerja migran antara negara-negara pengirim dan penerima.
4. Negara-negara Anggota ASEAN harus terus mendorong dan mendukung usaha masing-masing negara untuk memperkuat program edukasi pekerja migran nasional mereka, tidak hanya melalui pembagian informasi yang lebih baik, tetapi juga melalui bantuan teknis dan kerja sama. Pertukaran informasi dan studi ini dapat mencakup layanan hukum dalam memperkuat kerangka kerja kebijakan nasional, desain kurikulum dalam penggunaan pendekatan inovatif baru, dan pelatihan para guru dan pelatih untuk program ini.

## Penyusunan Kompendium ASEAN

Dalam memulai proyek ini bersama-sama, Negara-negara Anggota ASEAN telah menegaskan kembali komitmennya terhadap Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Promosi Hak-Hak Pekerja Migran untuk memenuhi tanggung jawab bersama dalam mewujudkan visi bersama untuk Komunitas ASEAN yang aman dan sejahtera, termasuk langkah-langkah untuk melindungi dan mempromosikan hak-hak pekerja migran.

Kompendium ASEAN disusun sebagai berikut:

- **Bab 1: ASEAN dan Migrasi: Laporan Negara.** Bab ini terdiri dari 10 laporan dari masing-masing negara, yang mencakup sejarah migrasi di negara AMS, undang-undang saat ini dan rangkuman program edukasi pekerja migran negara tersebut.
- **Bab 2: Program Edukasi Pekerja Migran dan Majikan/Perusahaan; Studi Kasus.** Bab ini mencakup studi kasus tentang edukasi pekerja dan program migrasi yang aman di Negara-negara Anggota ASEAN. Studi kasus disusun sesuai dengan tahapan proses migrasi yang berbeda, dan mencakup topik kurikulum, metodologi, seleksi dan pelatihan guru, dan pendanaan.
- **Bab 3: Temuan dan Rekomendasi .** Bab ini memaparkan penilaian regional dan perbandingan sistem di setiap negara AMS tentang edukasi pekerja migran. Laporan tersebut mempertimbangkan berbagai program negara dan studi kasus, dan menilai

pelaksanaannya dalam hal mekanisme cakupan, struktur, dan implementasi. Bab ini juga merinci berbagai tantangan dan pembelajaran, dan memberikan rekomendasi mengenai cara untuk lebih memperkuat program.

*Kompendium ASEAN tentang Edukasi Pekerja Migran dan Program Migrasi yang Aman* akan diluncurkan pada bulan Oktober 2017 sebagai salah satu agenda dalam perayaan HUT ASEAN yang ke-50. Buku ini akan disediakan dalam format cetak maupun elektronik.

# Terminologi yang Digunakan dalam Kompendium

**U**ntuk tujuan Kompendium ini, Tim Peneliti menggunakan terminologi, dengan definisi yang dapat ditemukan dalam Konvensi internasional dan instrumen yang serupa. Perlu digaris bawahi bahwa definisi yang tercantum dalam bagian ini bukanlah definisi yang harus diadaptasi atau digunakan oleh Negara-negara Anggota ASEAN secara individual. Definisi ASEAN telah disusun sebagai bagian dari rancangan instrumen ASEAN tentang perlindungan dan promosi hak-hak pekerja migran, yang pada saat publikasi ini dilakukan, masih belum diselesaikan.

## Kesepakatan bilateral untuk migrasi tenaga kerja

Mekanisme formal telah disepakati antara Negara-negara, yang pada dasarnya merupakan komitmen yang mengikat secara hukum berkaitan dengan kerja sama antar negara dalam migrasi tenaga kerja. Istilah ini juga digunakan untuk menggambarkan pengaturan yang tidak terlalu formal yang mengatur pergerakan pekerja antar negara yang ditandatangani oleh Negara, serta berbagai aktor lainnya, termasuk kementerian terkait dan organisasi pengusaha.

## Migrasi Lintas Batas

Proses pergerakan melewati batas-batas internasional

## Pekerja migran yang terdokumentasi

Seorang pekerja migran atau anggota keluarganya yang mendapat izin untuk masuk, tinggal dan melakukan kegiatan yang dibayar di Negara tempat bekerja sesuai dengan hukum Negara tersebut dan sesuai dengan kesepakatan internasional dimana Negara tersebut turut terlibat. (*Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, 1990*).

## Emigrasi

Suatu tindakan berangkat atau keluar dari satu Negara, dengan maksud untuk menetap di negara lain. Norma hak asasi manusia internasional menetapkan bahwa semua orang harus bebas untuk meninggalkan negara manapun, termasuk negara mereka sendiri, dan bahwa hanya dalam keadaan yang sangat khusus, Negara-negara boleh memberlakukan pembatasan terhadap hak individu untuk meninggalkan wilayahnya.

## Tata kelola migrasi

Sistem kelembagaan, kerangka kerja hukum, mekanisme dan praktik yang ditujukan untuk mengatur migrasi dan melindungi para migran. Digunakan hampir sama dengan istilah "manajemen migrasi", walaupun pengelolaan migrasi juga kadang-kadang digunakan untuk merujuk pada tindakan tertentu dalam mengatur pergerakan lintas batas di tingkat Negara.

## Imigrasi

Sebuah proses di mana orang-orang non-warga negara pindah ke suatu negara untuk tujuan menetap.

## Migrasi internasional

Hanya meliputi proses dimana seseorang mengubah negara tempat mereka biasa tinggal menjadi negara dimana mereka tidak memiliki kewarganegaraan (dalam konteks lain tergantung pada definisi tertentu yang digunakan dalam laporan negara) atau bukan negara kelahiran mereka. Migrasi yang dimaksud disini terjadi antara negara-negara berdaulat atau antara batas-batas internasional.

## Migran Non-reguler

Seseorang yang, tidak memiliki izin masuk resmi, melanggar syarat-syarat masuk, atau memiliki visa yang sudah kadaluwarsa, tidak memiliki status legal di negara transit atau negara penerima. Definisi ini juga mencakup, antara lain, orang yang memasuki negara transit atau negara penerima secara resmi tetapi memperpanjang masa tinggal.

## Pekerja migran dengan keterampilan rendah

Tidak ada definisi internasional yang disepakati bersama terkait pekerja migran dengan keterampilan rendah. Pekerja dengan keterampilan rendah dianggap sebagai orang yang hanya mengikuti pelatihan terbatas, atau tidak pernah mengikuti pelatihan sama sekali, telah mendapatkan kompetensinya dalam pekerjaan tersebut.

## Arus migran

Jumlah migran yang dihitung pada saat berpindah atau mendapatkan izin untuk berpindah dari satu negara untuk mendapatkan pekerjaan, atau untuk tinggal selama periode yang ditentukan.

## Stok migran

Jumlah migran yang berada di suatu negara pada periode waktu tertentu.

## Pekerja migran

Orang yang akan terlibat, sedang terlibat, atau sudah pernah terlibat dalam kegiatan yang menerima bayaran di suatu Negara dimana dia bukan warga negara.

*(Pasal 2 (1), Konvensi Internasional untuk Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka, 1990)*

## Warga negara

Orang, yang baik sejak lahir atau karena naturalisasi, adalah anggota masyarakat politik, memiliki kesetiaan terhadap masyarakat dan berhak untuk menerima semua hak dan perlindungan sipil maupun politik; anggota suatu Negara, berhak menerima semua keistimewaannya; orang yang menerima hak warga negara yang diberikan oleh Negara.

## Non-warga negara

Orang yang bukan warga negara atau penduduk di suatu Negara.

## Pasca-kedatangan / onsite

Periode dalam perjalanan migrasi dimana pekerja tiba dan mulai bekerja di negara yang mempekerjakannya. Pekerja kemudian memerlukan informasi penting mengenai undang-undang negara tuan rumah, ketentuan-ketentuan, praktik, kebiasaan dan praktik keagamaan; layanan yang diberikan Pemerintah setempat kepada migran; informasi pribadi mengenai layanan bank, mata uang dan fasilitas remitansi; serta mekanisme yang tersedia untuk menyampaikan keluhan dan pelanggaran ketenagakerjaan lainnya.

Informasi pendukung tambahan lainnya termasuk saran tentang pembaharuan paspor, pendaftaran untuk proses pemilihan umum, akses untuk mengikuti organisasi dan asosiasi di negara tersebut, daftar kontak informasi untuk jasa remitansi tunai swasta, pengiriman paket, dan sejenisnya.

### **Pra-keberangkatan**

Periode dalam perjalanan migrasi di mana pekerja telah menandatangani kontrak kerja dan bersiap untuk berangkat ke tempat kerja. Informasi yang relevan pada tahap ini diantaranya termasuk undang-undang dan budaya negara tujuan, pengenalan tentang lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, penyesuaian terhadap situasi krisis, dan anjuran untuk menghubungi dan mendaftar di kedutaan besar.

### **Pra-kerja**

Periode dalam perjalanan migrasi di mana seseorang mempertimbangkan untuk bekerja di luar negeri, tetapi masih belum melamar untuk lowongan kerja. Untuk tujuan edukasi pekerja, pada tahap ini pekerja akan memerlukan informasi mengenai penempatan kerja di luar negeri serta risiko dan keuntungannya, berbagai peluang penempatan kerja, dan bagaimana memanfaatkan moda hukum dan keselamatan dalam migrasi tenaga kerja.

Pada tahap ini, pemberi kerja, baik perusahaan maupun rumah tangga, sedang mempertimbangkan untuk mempekerjakan pekerja asing. Dia akan memerlukan informasi mengenai aturan ketenagakerjaan dalam negeri untuk pekerja migran, pemilihan agen perekrutan, kewajiban dan tanggungjawab kontrak tempat kerja, dan perkiraan biaya serta pengeluaran.

### **Negara penerima, Negara tujuan, Negara penempatan kerja**

Negara yang menjadi tujuan arus migrasi.

### **Remitansi**

Uang yang dihasilkan atau diterima oleh non warga negara yang kemudian dikirimkan kembali ke negara asal mereka.

### **Kepulangan**

Secara umum maknanya adalah tindakan atau proses kembali pulang ke negara asal. Ada beberapa kategori kepulangan yang dapat menjelaskan cara kepulangan; misalnya, kepulangan sukarela, dipaksa, dibantu dan kepulangan spontan.

### **Kepulangan dan Reintegrasi**

Periode dalam perjalanan migrasi di mana pekerja bersiap pulang atau kembali menetap di negara asal. Informasi yang diperlukan antara lain opsi reintegrasi sosial dan ekonomi yang tersedia, seperti, tetapi tidak terbatas pada, pelatihan keterampilan yang tersedia serta peluang mata pencaharian lain, penempatan kerja kembali dan wirausaha.

### **Pekerja migran/migrasi musiman**

Pekerja migran yang pekerjaannya, atau migrasi yang dilakukan untuk bekerja, memiliki karakter atau situasi musiman, dan dilakukan hanya dalam waktu tertentu dalam satu tahun. (*Pasal 2 (2) (b), Konvensi Internasional untuk Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka, 1990*)

### **Pelaut**

Dalam konteks migrasi, istilah ini mengacu kepada pekerja migran yang dipekerjakan diatas kapal yang terdaftar di suatu Negara, dimana dia tidak terdaftar sebagai warga

negara (termasuk orang yang bekerja di kapal pengiriman). (Pasal 2.2, *Konvensi Internasional untuk Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka, 1990*)

### **Negara pengirim, Negara asal, Negara asli**

Negara yang menjadi sumber arus migrasi.

### **Pekerja migran terampil**

Pekerja migran yang, karena keterampilan atau pengalaman profesional yang dimilikinya, biasanya diberi perlakuan istimewa saat masuk ke negara tuan rumah (dan, karenanya, hanya tunduk pada lebih sedikit aturan mengenai lama masa tinggal, perubahan pekerjaan, dan berkumpul kembali bersama keluarga).

### **Perdagangan manusia**

Perekutan, pengangkutan, pengalihan, pengiriman atau penerimaan orang/manusia, melalui ancaman atau penggunaan kekuatan atau bentuk pemaksaan lain, penculikan, penipuan, tipu daya, penyalahgunaan kekuasaan, atau posisi yang rentan, atau pemberian atau penerimaan pembayaran atau tunjangan untuk mendapatkan persetujuan dari seseorang yang memiliki kendali atas orang lain, untuk tujuan eksploitasi. (Pasal 1(a), *Protokol PBB untuk Mencegah, Menekan dan Menghukum Perdagangan Manusia, Terutama Perempuan dan Anak-anak, Melengkapi Konvensi PBB Menentang Kejahatan Transnasional Terorganisir*) Perdagangan manusia dapat dilakukan dalam batas-batas suatu Negara atau dapat memiliki karakter transnasional.

### **Migran tak berdokumen**

Seorang non-warga negara yang memasuki atau tinggal di suatu negara tanpa memiliki dokumentasi yang memadai. Hal ini termasuk, diantaranya: seseorang yang (a) Tidak memiliki dokumen resmi untuk memasuki suatu negara tetapi berhasil masuk secara sembunyi-sembunyi, (b) masuk atau tinggal menggunakan dokumen palsu (c) seseorang, yang setelah masuk menggunakan dokumen resmi, telah tinggal melebihi waktu yang diperbolehkan atau melanggar persyaratan masuk dan tetap tinggal tanpa izin.

**Sumber:** *Country Migration Report, The Philippines, 2013; Scalabrini Migration Center and the International Organization for Migration, 2015.*

# Singkatan

<b>ACMW</b>	<i>ASEAN Committee on the Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers</i>
<b>AEC</b>	<i>ASEAN Economic Community</i>
<b>AIR</b>	<i>Anti-Illegal Recruitment</i>
<b>AMS</b>	<i>ASEAN Member States</i>
<b>ASEAN</b>	<i>Association of Southeast Asian Nations</i>
<b>ASEM</b>	<i>Asia-Europe Meeting</i>
<b>ATIP</b>	<i>Anti-Trafficking in Persons</i>
<b>ATIPSOM</b>	<i>Anti-Trafficking in Persons and Anti-Smuggling of Migrants Act</i>
<b>CAEP</b>	<i>Continuing Agency Education Programme (Philippines)</i>
<b>CCFWII</b>	<i>Cabinet Committee on Foreign Workers and Illegal Immigrants (Malaysia)</i>
<b>CEDAW</b>	<i>Committee on the Elimination of Discrimination Against Women</i>
<b>CLMV</b>	<i>Cambodia, Lao PDR, Myanmar, Viet Nam</i>
<b>COLAb</b>	<i>Centre of Overseas Labour (Viet Nam)</i>
<b>CPDEP</b>	<i>Comprehensive Pre-Departure Education Programmes</i>
<b>CSO</b>	<i>Civil Society Organisation</i>
<b>DAP</b>	<i>Development Academy of the Philippines</i>
<b>DOLE</b>	<i>Department of Labour and Employment (Philippines)</i>
<b>DOLAb</b>	<i>Department of Overseas Labour (Viet Nam)</i>
<b>DOSH</b>	<i>Department of Occupational Safety and Health (Malaysia)</i>
<b>EOP</b>	<i>Employers' Orientation Programme (Singapore)</i>
<b>EPS</b>	<i>(Korea) Employment Permit System</i>
<b>ESJC</b>	<i>Employment Service Job Centre (Lao PDR)</i>
<b>EU</b>	<i>European Union</i>
<b>FDI</b>	<i>Foreign Direct Investment</i>
<b>FDW</b>	<i>Foreign Domestic Workers (Singapore)</i>
<b>GAP</b>	<i>Gender Action Plan</i>
<b>GDL</b>	<i>General Department of Labour (Cambodia)</i>
<b>GDP</b>	<i>Gross Domestic Product</i>
<b>HSW</b>	<i>Household Service Workers</i>

<b>IDP</b>	<i>Internally displaced person</i>
<b>ILO</b>	<i>International Labour Organization</i>
<b>IOM</b>	<i>International Organization for Migration</i>
<b>LGU</b>	<i>Local Government Unit</i>
<b>MOA</b>	<i>Memorandum of Agreement</i>
<b>MOHA</b>	<i>Ministry of Home Affairs (Malaysia)</i>
<b>MOHR</b>	Kementerian Sumber daya Manusia (Malaysia)
<b>MOLSW</b>	Kementerian Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Sosial (Lao PDR)
<b>MOLIP</b>	Kementerian Tenaga Kerja, Imigrasi dan Populasi (Myanmar)
<b>MOLISA</b>	Kementerian Tenaga Kerja, Invalids dan Urusan Sosial (Viet Nam)
<b>MoLVT</b>	Departemen Tenaga Kerja dan Pelatihan Kejuruan (Cambodia)
<b>MOM</b>	Kementerian Tenaga Kerja (Singapore)
<b>MOU</b>	Nota kesepahaman
<b>MOWa</b>	MoU Kementerian Urusan Perempuan (Kamboja)
<b>MRC</b>	<i>Migration Resource Centre</i>
<b>MTOSB</b>	Tenaga Kerja dan Pengirim Luar Negeri (Kamboja)
<b>MTUC</b>	Kongres Uni Perdagangan Malaysia
<b>NEP</b>	Kebijakan Ketenagakerjaan Nasional (Kamboja)
<b>NGO</b>	Organisasi Non-Pemerintah
<b>NLD</b>	Liga Nasional untuk Demokrasi (Myanmar)
<b>NRCO</b>	Pusat Reintegrasi Nasional untuk OFWs (Filipina)
<b>NSEDP</b>	Rencana Pembangunan Sosial Ekonomi Nasional (Kamboja)
<b>OFW</b>	Pekerja Filipina di Luar Negeri
<b>OMWU</b>	<i>Overseas Workers Management Unit</i> (Viet Nam)
<b>OWWA</b>	<i>Overseas Workers Welfare Administration</i> (Philippines)
<b>PAOS</b>	<i>Post-Arrival Orientation Seminar</i>
<b>PDEP</b>	<i>Pre-Departure Education Programme</i>
<b>PDOS</b>	<i>Pre-Departure Orientation Seminar/ Session</i>
<b>PESO</b>	<i>Public Employment Service Office</i>
<b>PEOP</b>	<i>Pre-Employment Orientation Programme</i>
<b>PEOS</b>	<i>Pre-Employment Orientation Seminar</i>

---

<b>PIBA</b>	<i>Population, Immigration and Border Authority (Thailand)</i>
<b>POEA</b>	<i>Philippine Overseas Employment Administration</i>
<b>PRK</b>	<i>People Republic of Kampuchea</i>
<b>READI-HRF</b>	<i>Regional EU-ASEAN Dialogue Instrument-Human Rights Facility</i>
<b>SIP</b>	<i>Settling-In Programme (Singapore)</i>
<b>TESDA</b>	<i>Technical Education and Skills Development Authority (Philippines)</i>
<b>TOEA</b>	<i>Thailand Overseas Employment Administration</i>
<b>TOT</b>	<i>Training of Trainers</i>
<b>UNHCR</b>	<i>United Nations High Commissioner for Refugees</i>
<b>VAMAS</b>	<i>Viet Nam Association of Manpower Supply</i>
<b>WPH</b>	<i>Work Permit Holders (Singapore)</i>
<b>3D Jobs</b>	<i>(Dirty, dangerous, and difficult) jobs</i>



# Bab 1

## **ASEAN dan Migrasi**

Dalam lanskap sosioekonomi dan politik yang sangat beragam, migrasi internasional telah memainkan peran yang semakin penting dalam pertumbuhan, perkembangan dan kesejahteraan masyarakat Asia Tenggara.

Bab ini memberikan gambaran secara luas mengenai kebijakan migrasi dan lembaga pengelola migrasi di 10 Negara Anggota ASEAN, memberikan perhatian dan sorotan khusus mengenai edukasi pekerja migran dan program migrasi yang aman.

Laporan Negara ini menyoroti tantangan rumit dalam gerakan migrasi tenaga kerja di Asia Tenggara, dan upaya Negara-negara Anggota ASEAN untuk lebih mempersiapkan warganya untuk berpartisipasi dalam pasar kerja yang semakin terglobalisasi.

# BRUNEI DARUSSALAM



## Profil Sosial Ekonomi

**B**runei Darussalam adalah negara terkecil di antara Negara-negara Anggota ASEAN, yang berada di Pulau Kalimantan dan berbatasan dengan Malaysia Timur (Sabah dan Sarawak) dan Kalimantan, Indonesia Luas wilayahnya adalah 5.765 kilometer. The Brunei Darussalam Statistical Yearbook 2015 mencatat jumlah penduduk negara tersebut adalah 417.200 jiwa dengan 216.600 penduduk laki-laki, dan 200.600 penduduk perempuan.

Perekonomian Brunei Darussalam sebagian besar didukung oleh industri minyak dan gasnya. Perekonomian Negara ini saat ini berada pada urutan tertinggi kedua Produk Domestik Bruto (PDB) per kapita di antara semua Negara Anggota ASEAN, dengan nilai BND 40,979 (sekitar USD28,899) pada tahun 2014, sedikit di bawah Singapura. Negara ini menikmati stabilitas politik dan ekonomi di bawah kepemimpinan Sultan dan Yang Di-Pertuan (Kepala Negara) Brunei Darussalam.

Sejarah Brunei Darussalam berasal dari abad ke 6 dan 7 Masehi. Selama abad ke-14 dan 15 M, Brunei Darussalam adalah Kerajaan Muslim yang kuat yang menguasai seluruh daratan Kalimantan dan sebagian pulau selatan Filipina. Penemuan minyak pada tahun 1929 menandai peristiwa politik dan sosioekonomi dalam sejarah modern negara ini. Brunei Darussalam memasuki ambang proses transformasi yang cepat.

Brunei Darussalam menjadi negara yang merdeka penuh pada tanggal 1 Januari 1984 setelah hampir 100 tahun berada di bawah perlindungan Inggris. Segera setelah itu, Brunei Darussalam menjadi anggota ASEAN, *Organization of Islamic Conference* (OKI), Persemakmuran Inggris, dan *United Nations Organization* (UNO). Negara ini dijalankan berdasarkan ideologi resmi Melayu Islam Beraja (MIB) atau Monarki Muslim Melayu.

Kemakmuran yang dinikmati oleh masyarakat Brunei berasal dari pendapatan menguntungkan yang dihasilkan dari minyak dan gas bumi yang menopang program kesejahteraan yang didorong oleh pemerintah di bidang pendidikan dan kesehatan, serta subsidi makanan, perumahan dan bahan bakar yang cukup besar. Strategi ekonomi nasional diarahkan untuk melakukan diversifikasi ke industri non-minyak. Ini juga menarik Investasi Langsung Asing di industri ekspor baru, sambil mendukung bisnis lokal untuk meningkatkan potensi ekspor mereka, dan meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat setempat.

Mayoritas warga dan penduduk dipekerjakan di sektor publik, dan semakin banyak lulusan muda yang ingin bergabung dengan angkatan kerja tidak dapat lagi terserap secara memadai. Sebaliknya, sektor minyak dan gas mempekerjakan kurang dari 3 persen angkatan kerja, walaupun sektor ini menopang sekitar setengah dari perekonomian dengan lebih dari 90 persen pendapatan ekspor.

Tingkat pengangguran relatif di negara ini saat ini mencapai 6,9 persen. Sebuah Dewan Perencanaan Tenaga Kerja dibentuk baru-baru ini untuk memantau, mengelola dan menyusun intervensi kebijakan untuk membantu mengurangi pengangguran.

Pemerintah telah meminta sektor swasta untuk menciptakan lebih banyak kesempatan

kerja bagi penduduk setempat, dan meluncurkan berbagai insentif untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan usaha kecil dan menengah.

Di sisi lain, pekerja asing mewakili sebagian besar persentase angkatan kerja. Hampir semua pekerja asing memiliki dokumentasi secara resmi, sebagian besar diantaranya bekerja sebagai pembantu rumah tangga, pekerja konstruksi, guru, dan profesional di bidang pelayanan Pemerintah.

## Riwayat Migrasi Tenaga Kerja

Sebelum tahun 1921, tidak ada pengaturan formal terhadap non-penduduk yang masuk dan bekerja di negara ini. Industri utama Brunei Darussalam pada saat itu adalah akasia, karet dan batu bara, dan dianggap tidak menarik bagi orang-orang dari negara-negara tetangga untuk datang dan mencari pekerjaan. Peraturan Pendaftaran Orang Asing diberlakukan pada tanggal 1 Januari 1921 dan menandai dimulainya pengaturan masuk dan keluar dari Brunei Darussalam.

Kebutuhan pekerja asing di Brunei Darussalam dimulai pada tahun 1929 saat minyak ditemukan. Industri perminyakan mulai berkembang sejak saat itu dan membutuhkan tenaga kerja asing untuk mengeksplorasi ladang minyak baik di lepas pantai maupun di darat. Pada tahun 1955, Departemen Tenaga Kerja didirikan di Distrik Belait, salah satu dari empat distrik di Brunei Darussalam dimana terdapat cadangan minyak berlimpah. Baru pada tahun 1959 setelah Undang-undang Brunei Darussalam diterbitkan untuk membedakan antara warga negara, penduduk tetap dan sementara di negara ini.

Modernisasi negara tersebut dimulai secara bertahap pada tahun 1950-an dan menarik pekerja asing untuk bekerja tidak hanya di industri minyak dan gas yang sedang berkembang, tetapi juga di sektor konstruksi ketika Brunei Darussalam mulai mengembangkan infrastrukturnya dengan cepat. Kurangnya tenaga kerja terampil setempat mendorong Pemerintah Yang Mulia Brunei Darussalam untuk beralih ke pekerja asing dari negara-negara tetangga dan untuk menambah tenaga kerjanya. Setelah itu, pekerja asing mulai datang ke Brunei Darussalam dan mendapat pekerjaan di sektor berikut:

- Pertanian, kehutanan dan perikanan
- Pertambangan dan penggalian
- Manufaktur
- Konstruksi
- Perdagangan grosir dan eceran
- Hotel dan restoran
- Transportasi, pergudangan dan komunikasi
- Perantara Keuangan
- *Real Estate*, rental dan layanan bisnis
- Layanan masyarakat, sosial dan pribadi

Sebagian besar pekerja asing dipekerjakan di sektor swasta dalam kategori terampil dan tidak terampil, melakukan berbagai kegiatan. Layanan pekerja rumah tangga asing cukup diminati dan sebagian besar berasal dari Filipina dan Indonesia. Tenaga kerja asing dikategorikan sebagai "Penduduk Sementara", di mana 59.871 (69%) dari 86.900 diantaranya berasal dari Negara-negara Anggota ASEAN.

## Pekerja Asing menurut Negara Asal

Di ASEAN, Indonesia memiliki jumlah pekerja asing terbesar yang bekerja di Brunei Darussalam, diikuti oleh Filipina dan Malaysia. Hal ini pada dasarnya disebabkan oleh kesamaan budaya dan bahasa serta letak geografisnya. Tabel 1 menunjukkan statistik pekerja asing menurut jenis kelamin dan negara asal di ASEAN. Tabel 2 menunjukkan jumlah pekerja asing dari Lima Negara Anggota Non-ASEAN yang juga dipekerjakan di Brunei Darussalam.

Mayoritas pekerja migran asing terlibat dalam pekerjaan dasar, yang terdiri dari 40 persen dari total pekerja migran dari Negara-negara Anggota ASEAN. Bangladesh dan India merupakan pelopor dalam mengirimkan pekerja migran untuk kategori pekerjaan dasar.

**Tabel 1**

**Jumlah Tenaga Kerja Asing (Penduduk Sementara) yang Bekerja di Perusahaan Swasta Menurut Negara Asal dan Jenis Kelamin, Sensus Pengusaha dan Karyawan, 2015 (ASEAN)**

Negara Anggota ASEAN	Laki Laki	Perempuan	Total
<b>Total ASEAN</b>	<b>46.036</b>	<b>13.835</b>	<b>59.871</b>
Cambodia	2	-	2
Indonesia	25.106	4.205	29.311
Lao PDR	4	1	5
Malaysia	8.265	2.603	10.868
Myanmar	281	23	304
Philippines	10.058	6.703	16.761
Singapore	225	47	272
Thailand	1.801	220	2.021
Viet Nam	294	33	327

Sumber: Lembar Sensus untuk Sensus Pengusaha / Karyawan, 2015, Bagian Survei dan Statistik, Departemen Tenaga Kerja, Departemen Dalam Negeri, Brunei Darussalam

**Tabel 2**

**Jumlah Tenaga Kerja Asing (Penduduk Sementara) yang Bekerja di Perusahaan Swasta Menurut Negara Asal dan Jenis Kelamin, Sensus Pengusaha dan Karyawan, 2015 (Top 5 Non-ASEAN)**

Negara Asal	Laki Laki	Perempuan	Total
China	192	92	284
India	10.136	239	10.375
Pakistan	380	7	387
Bangladesh	9.799	21	9.820
Inggris dan Irlandia Utara	435	204	639

Sumber: Lembar Sensus untuk Sensus Pengusaha / Karyawan, 2015, Bagian Survei dan Statistik, Departemen Tenaga Kerja, Departemen Dalam Negeri, Brunei Darussalam

## Perundang-undangan, Aturan dan Peraturan Migrasi Pekerja yang Relevan

Brunei Darussalam telah meluncurkan rencana pembangunan jangka panjang yang menguraikan visi Brunei Darussalam 2035. Tiga tujuan utamanya adalah:

1. Pengembangan masyarakat yang berpendidikan tinggi dan sangat terampil diukur dengan standar nasional tertinggi;
2. Kualitas hidup yang termasuk di antara 10 negara teratas di dunia; dan
3. Ekonomi yang dinamis dan berkelanjutan dengan pendapatan per kapita masuk dalam 10 besar di dunia.

Tujuan utama pertama adalah strategi sumber daya manusia untuk menciptakan angkatan tenaga kerja lokal yang sangat terampil yang bisa menggantikan pekerjaan yang bergantung pada pekerja asing yang terampil dan profesional. Meski negara masih mengandalkan tenaga kerja asing yang bekerja dalam kelompok pekerjaan dasar (yaitu pekerja rumah tangga, petugas kebersihan, supir, pemotong rumput dan buruh), tujuan dalam "Visi Brunei 2035" adalah untuk memberikan pekerjaan dan pekerjaan yang layak bagi masyarakat Brunei. Hal ini terbukti dalam arahan kebijakan saat ini mengenai

lapangan kerja dimana sektor swasta didorong untuk melokalisasi angkatan kerjanya, yang secara khusus ditujukan untuk 80 persen pekerja Brunei dan 20 persen pekerja asing.

Karena Brunei Darussalam akan terus menjadi negara penerima pekerja asing karena jumlah penduduknya yang kecil, Departemen Tenaga Kerja, di bawah Kementerian Dalam Negeri, ditugaskan untuk mengatur tenaga kerja asing melalui penerbitan lisensi dan izin kerja bagi pekerja asing. Misinya adalah untuk "memfasilitasi dalam memenuhi kebutuhan pekerja di sektor swasta melalui perekrutan pekerja asing, tanpa mengurangi prioritas dan kesempatan kerja bagi penduduk setempat guna membantu kemajuan dan pembangunan negara."

Sebagai anggota aktif ASEAN dan ASEM, Brunei Darussalam berusaha untuk mengembangkan standar tenaga kerja dan ketenagakerjaan, termasuk kesejahteraan pekerja migran yang setara dengan pedoman internasional. Perundang-undangan lain yang relevan mengenai pekerjaan dan tenaga kerja berada di bawah Departemen Tenaga Kerja, Departemen Dalam Negeri:

### **1. Peraturan Agen Ketenagakerjaan, 2004**

Tujuan Peraturan ini adalah untuk mencegah perdagangan manusia, pemalsuan dokumen dan tanda tangan dan agen tenaga kerja yang tidak bertanggung jawab dan tidak bermoral. Peraturan ini mengatur kegiatan agen tenaga kerja di dalam negeri untuk melindungi pengusaha dan karyawan dengan:

- a. Mendaftarkan dan mengeluarkan izin untuk semua agen tenaga kerja  
Memantau agen tenaga kerja
- b. Menerima dan menangani keluhan dari masyarakat yang terkait dengan agen ketenagakerjaan
- c. Melakukan investigasi terhadap masalah agen tenaga kerja
- d. Mengambil tindakan yang tepat bila diperlukan untuk menegakkan Peraturan

### **2. Peraturan Ketenagakerjaan, 2009**

Peraturan ini adalah undang-undang utama yang mengatur syarat dan kondisi kerja di Brunei Darussalam. Peraturan ini mencakup semua orang yang dipekerjakan dengan kontrak kerja, baik yang tertulis maupun tersirat tapi tidak termasuk pelaut, pembantu rumah tangga dan orang yang dipekerjakan dalam posisi manajerial, eksekutif atau rahasia.

Pegawai negeri dan seluruh pegawai badan hukum juga dikecualikan dari Peraturan ini. Peraturan ini berisi ketentuan dalam Bagian XIII tentang mempekerjakan pekerja imigran dan larangan pemberhentian kerja terhadap orang lokal untuk digantikan pekerja imigran. Selain itu, ketentuan Bagian XII mencakup penerapan Peraturan kepada semua pekerja rumah tangga termasuk ketentuan umum untuk mempekerjakan, repatriasi dan kondisi kerja pekerja rumah tangga.

### **3. Peraturan Tempat Kerja, Keselamatan dan Kesehatan, 2009**

Peraturan ini berkaitan dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di tempat kerja dan untuk urusan yang terkait dengannya.

#### 4. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Amandemen), 2013

Amandemen dilakukan pada bagian tertentu dimana ketentuan dan definisi telah diperbarui dan diperluas. Demikian juga dengan tujuh peraturan baru tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang disahkan pada tahun 2013 dan 2014 yang terdiri dari:

- a. Peraturan Fasilitas / Pengendalian Bahaya Kecelakaan Besar, 2013
- b. Peraturan Ketentuan Umum, 2014
- c. Peraturan Konstruksi, 2014
- d. Peraturan Petugas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2014
- e. Peraturan Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2014
- f. Peraturan Pelaporan Insiden, 2014
- g. Peraturan Manajemen Risiko, 2014

#### Edukasi Pekerja dan Program Migrasi yang Aman

Departemen Tenaga Kerja mewajibkan pemberian penjelasan singkat / *briefing* tentang hak-hak pekerja yang disampaikan kepada pekerja asing baru saat mereka menandatangani kontrak mereka di hadapan Petugas Ketenagakerjaan. Hal ini memungkinkan pekerja asing untuk mengajukan pertanyaan tambahan mengenai ketentuan dalam kontrak.

*Briefing* pada saat kedatangan juga dilakukan oleh perusahaan dan agen tenaga kerja untuk perorangan dan kelompok. Sebagian besar *briefing* berfokus pada perjanjian kontrak, pertanggungjawaban asuransi, keselamatan dan kesejahteraan serta nomor kontak penting yang harus dihubungi saat keadaan darurat.

Pelaksanaan edukasi pekerja dan kampanye migrasi yang aman diprakarsai dan diawasi terutama oleh Departemen Tenaga Kerja Kementerian Dalam Negeri. Divisi fungsional yang membantu dalam menyampaikan *briefing* tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan Brunei Darussalam dan kampanye kesadaran terkait dengan pekerjaan lainnya adalah:

- Divisi Hukum dan Penuntutan
- Divisi Penegakan Tenaga Kerja
- Bagian TI dan Sistem Informasi
- Divisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Divisi Standar Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

Selain itu, Departemen Tenaga Kerja dibantu oleh tiga instansi pemerintah dalam program orientasi sesuai ketentuan Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Tempat Kerja 2009, termasuk pelaksanaan tujuh peraturan berdasarkan Peraturan ini.

Peraturan ini adalah sebagai berikut: (a) Peraturan Ketentuan Umum, (b) Peraturan Konstruksi, (c) Peraturan Petugas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, (d) Peraturan Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja, (e) Peraturan Pelaporan Insiden, (f) Peraturan Manajemen Risiko, dan (g) Pengendalian Peraturan Bahaya Kecelakaan Besar.

Instansi pemerintah dan peranan masing-masing adalah sebagai berikut:

- a. Departemen Energi dan Industri, Kantor Perdana Menteri (EIDPMO) - Membantu pelaksanaan dan penegakan isu keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja untuk kegiatan yang berkaitan dengan industri minyak dan gas dan industri terkait energi lainnya.
- b. Kantor Kesehatan Lingkungan, Kementerian Kesehatan - Membantu dalam pelaksanaan dan penegakan hukum terkait urusan kesehatan di tempat kerja.
- c. Departemen Pekerjaan Umum, Kementerian Pembangunan - Membantu

pelaksanaan dan penegakan isu keselamatan di tempat kerja untuk kegiatan yang berkaitan dengan industri konstruksi dan pembangunan.

*Roadshow* wajib, orientasi, *briefing* dan program penyadaran-kampanye dan kegiatan promosi lainnya mengenai undang-undang ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja dilakukan di empat distrik di negara ini. Iklan surat kabar baik dalam bahasa Inggris maupun Melayu diterbitkan di semua koran lokal besar di negara ini mulai pertengahan Juli 2016. Publikasi ini dilakukan secara berkala dan akan menjadi upaya terus menerus oleh Pemerintah. Informasi serupa juga disebarluaskan oleh Departemen Tenaga Kerja melalui situs *online* dan *platform* media sosialnya.

Demikian juga untuk Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Tempat Kerja dan ketujuh peraturannya yang disesuaikan untuk setiap jenis sektor industri atau pekerjaan. Misalnya, industri konstruksi akan memerlukan informasi mengenai aspek teknis, seperti bekerja pada ketinggian, penggunaan alat dan peralatan, dan kegiatan konstruksi lainnya. Sementara itu, industri jasa hanya akan membutuhkan pemahaman dasar tentang keamanan dan kesehatan tempat kerja. Sebagian besar program migrasi yang aman yang ada dilakukan setiap tahun. Pengarahan khusus dilakukan bila ada amandemen undang-undang yang akan berdampak pada perusahaan dan karyawan.

Kedutaan Besar Filipina dan Indonesia di Brunei Darussalam melakukan *briefing* dan kampanye peningkatan kesadaran khusus mengenai layanan dan program mereka untuk warga negaranya yang bekerja di negara ini. Secara khusus, Kedutaan Besar Filipina mengadakan program orientasi di Distrik Brunei-Muara dan Belait. Warga negara Filipina di Brunei Darussalam adalah pekerja asing non-Muslim terbesar. Sebuah "*Panduan untuk Peraturan Hukum Pidana Syariah 2013*" telah dibagikan kepada para peserta

## Standar

Program standarisasi edukasi pekerja dan kampanye migrasi yang aman didukung dengan menerbitkan Manual, seperti *Pedoman Undang-Undang Ketenagakerjaan Brunei*, yang dipublikasikan secara online. Tujuan utama Pedoman ini adalah untuk mendidik dan meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai hukum dan peraturan tenaga kerja di Brunei Darussalam. Pada saat yang sama, presentasi dalam bentuk PowerPoint mengenai standar Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah disiapkan untuk memastikan konsistensi selama *briefing* orientasi.

Saat ini, tidak ada pusat atau penyedia pelatihan terakreditasi yang ditugaskan oleh Departemen Tenaga Kerja untuk melaksanakan Kampanye Edukasi Pekerja dan Migrasi yang Aman. Tanggung jawab tersebut dilaksanakan oleh berbagai divisi di bawah Departemen Tenaga Kerja.

Satu-satunya kemitraan yang ada adalah terkait pelaksanaan *briefing* orientasi Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja dimana Departemen Tenaga Kerja bekerja sama dengan Anggota Komite dari Kementerian Pemerintah lainnya.

## Daftar Pustaka

1. Profil singkat Departemen Tenaga Kerja, Departemen Dalam Negeri, Brunei Darussalam.
2. Buku Statistik Tahunan Brunei Darussalam 2015, Departemen Perencanaan Ekonomi dan Pembangunan, Kantor Perdana Menteri.
3. Website Departemen Tenaga Kerja, Kementerian Dalam Negeri  
<http://www.labour.gov.bn> or <http://www.buruh.gov.bn>
4. Pedoman Undang-undang Ketenagakerjaan Brunei Darussalam, yang diterbitkan oleh Divisi Hukum dan Penuntutan, Departemen Tenaga Kerja, Departemen Dalam Negeri, Brunei Darussalam.
5. Pedoman Hukum Pidana Syariah 2013 yang diterbitkan oleh Kedutaan Besar Filipina di Brunei Darussalam.
6. Lufti, R. (2012). Pasar Tenaga Kerja Brunei Darussalam: Isu dan Tantangan. *CSPS Jurnal Strategi dan Kebijakan*, Volume 3.
7. Profil Kesehatan dan Keselamatan Kerja Nasional Brunei Darussalam oleh Divisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Departemen Tenaga Kerja, Kementerian Dalam Negeri, Brunei Darussalam.
8. Rozan, Y. (2011) Sejarah Singkat Departemen Imigrasi. *Warisan Brunei Kita*.
9. Shamin, S., Abdul H., & Abu, W. (1996). Kebijakan Ekonomi dan Sosial Brunei Darussalam: Analisis Empiris. *Tinjauan Ekonomi dan Bisnis Filipina*, Volume XXXIII, No. 1.
10. Divisi Survey dan Statistik, Departemen Tenaga Kerja, Kementerian Dalam Negeri, Brunei Darussalam.
11. Divisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Departemen Tenaga Kerja, Kementerian Dalam Negeri, Brunei Darussalam.

# KAMBOJA



## Profil Sosial Ekonomi

Perekonomian Kamboja telah menikmati pertumbuhan yang berkelanjutan, dengan rata-rata 7 persen per tahun dari tahun 1994 hingga 2004. Negara ini bahkan mencapai pertumbuhan tahunan yang lebih luar biasa yaitu 11 persen antara tahun 2004 dan 2007. Pada tahun 2008, tingkat pertumbuhan yang baik membantu mempertahankan dan menyediakan lapangan kerja untuk sekitar 6,9 juta pekerja. Pada tahun 2009 dan 2010, prospek ekonomi dibayangi oleh krisis ekonomi global, yang menurunkan tingkat pertumbuhan tahunan menjadi 2,5 dan 4 persen. Sementara dampak krisis keuangan global diperkirakan akan berlanjut dalam beberapa tahun ke depan, Kamboja dapat melanjutkan pertumbuhan yang menguntungkan untuk jangka menengah dengan tingkat bunga tahunan sebesar 7 persen dari tahun 2011 sampai 2016.

Namun, pertumbuhan ekonomi yang kuat belum diimbangi oleh pertumbuhan lapangan kerja yang setara. Saat pertumbuhan ekonomi rata-rata adalah 6,8 persen antara tahun 1994 dan 2004, lapangan kerja hanya tumbuh sekitar 3,3 persen. Antara tahun 2005 dan 2007, rata-rata pertumbuhan PDB sebesar 10,5 persen hanya berkontribusi 2 persen terhadap pertumbuhan lapangan kerja. Dalam jangka menengah, setiap 1 persen *output* pertumbuhan diperkirakan hanya menghasilkan kenaikan lapangan kerja sebesar 0,428 persen.

Saat ini, Kamboja masih didominasi oleh ekonomi subsisten pedesaan. Sebagian besar penduduk (82%) masih tinggal di daerah pedesaan. Tujuh per sepuluh PDB berasal dari ekonomi pedesaan. Dalam hal pekerjaan, 81 persen pasokan tenaga kerja berada di pekerjaan pedesaan. Sejumlah besar sumber produktif Kamboja - tenaga kerja, lahan, dan sumber daya alam lainnya - berada di daerah pedesaan, dan masih belum dimanfaatkan atau kurang dimanfaatkan.

Pengangguran di kalangan pemuda berusia 15 sampai 24 tahun cukup mengkhawatirkan. Sensus penduduk 2008 menunjukkan bahwa pengangguran kaum muda, yang didefinisikan secara konvensional, mencapai 3 persen. Masalah ini cenderung lebih serius di daerah perkotaan (8%) daripada di daerah pedesaan (2%). Seringkali ditemukan ketidakcocokan keterampilan, dan banyak pemuda tidak memenuhi syarat untuk pekerjaan yang tersedia.

Menurut Sensus Nasional 2008, jumlah penduduk di Kamboja adalah 13,4 juta. Dengan tingkat pertumbuhan populasi tahunan sebesar 1,54 persen, dan diperkirakan tingkat kesuburan sebesar 3,1 persen antara tahun 1998 dan 2008, populasi Kamboja diperkirakan mencapai 19 juta pada tahun 2020. Baik tingkat pertumbuhan populasi tahunan dan tingkat kesuburan - masing-masing 1,2 persen dan 2,2 persen, - lebih tinggi dari rata-rata untuk Asia Tenggara. Sebagai akibat dari lonjakan kelahiran pada pertengahan hingga akhir 1980an, populasi Kamboja sebagian besar terdiri dari kaum muda, dan mereka memasuki angkatan kerja dengan jumlah sekitar 250.000 orang per tahun.

Tiga puluh lima persen penduduk Kamboja diperkirakan hidup di bawah garis kemiskinan nasional. Kemiskinan jauh lebih tinggi di daerah pedesaan (39%) daripada di daerah perkotaan (5% di Phnom Penh, dan 25% di daerah perkotaan lainnya). Kemiskinan yang banyak terjadi di Kamboja merupakan sebuah fenomena pedesaan. Pada tahun 2004, sekitar 91 persen penduduk miskin tinggal di daerah pedesaan. Tingkat melek huruf adalah 73,6 persen. Pertumbuhan penduduk yang cepat selama tahun 1980an dan 1990an meningkat dua kali lipat dan secara drastis mengubah demografi. Saat ini, 60,8 persen dari total populasi berusia 24 tahun atau lebih muda. Pusat kota terpenting yaitu Phnom Penh, menghadapi masalah dengan meningkatnya jumlah migran miskin. *(Sumber: Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja untuk Kamboja, ILO, 2010)*

## Riwayat Migrasi Tenaga Kerja

Migrasi manusia pertama di Kamboja merdeka berlangsung pada tahun 1950an dan 1960an, ketika etnis Tionghoa diijinkan untuk menetap di daerah pegunungan dan lahan terbengkalai dan mengelola lahan yang jika tidak didiami akan tetap tidak dimanfaatkan. Setelah tahun 1970, sekitar 200.000 warga Viet Nam yang tinggal di Kamboja dipulangkan ke Viet Nam sebagai tindakan pengamanan. Dengan kemenangan pemberontak pada bulan April 1975, sebagian besar masyarakat Viet Nam yang tinggal di negara itu dilaporkan bermigrasi kembali ke Viet Nam. Selain itu, ribuan pengungsi Kamboja, termasuk banyak mantan pejabat dan personil militer, melarikan diri melintasi perbatasan Thailand atau dievakuasi oleh pesawat A.S.

Pemerintah baru meluncurkan program pemukiman kembali secara luas di mana sekitar 2,5 sampai 3 juta orang dipindahkan dari Phnom Penh dan kota-kota lain ke pedesaan, di mana mereka diorganisir menjadi brigade kerja. Kekurangan pangan di daerah pedesaan dianggap tidak terlalu penting daripada di kota-kota, dan kelaparan yang meluas menyebabkan kematian kemungkinan untuk lebih dari satu juta orang selama masa transisi. Setelah didirikannya Republik Rakyat Kampuchea (PRK) pada bulan Januari 1979, pertempuran dan ketidakstabilan politik yang terus terjadi menyebabkan bertambahnya eksodus pengungsi baru. Sekitar 630.000 orang Kamboja meninggalkan negara tersebut antara tahun 1979 dan 1981, dimana sekitar 208.000 orang dapat bermukim di negara lain, termasuk 136.000 di Amerika Serikat. Sebagian besar sisanya tinggal di kamp-kamp di perbatasan dengan Thailand, namun mereka dipulangkan ke Kamboja pada bulan Mei 1993.

Pada tahun 1997, konflik antara pasukan pemerintah dan Tentara Nasional Demokratik Kampuchea (Khmer Merah) mengusir penduduk pedesaan dari rumah mereka. Pada tahun 1997 dan 1998, UNHCR membantu hingga 60.000 pengungsi Kamboja yang telah melarikan diri dari pertempuran di wilayah Barat Laut Kamboja. Juga pada tahun 1997, UNHCR membantu ribuan keluarga nelayan etnis Viet Nam kembali ke rumah mereka di Kamboja setelah bermukim di kamp-kamp di perbatasan Viet Nam. Menyusul kesepakatan damai antara Pemerintah Kamboja dan pasukan perlawanan pada bulan Desember 1998, pemulangan sekitar 36.000 pengungsi yang tinggal di kamp-kamp di Thailand segera dilaksanakan. Pada bulan April 1999, semua kamp ditutup, dan pada bulan Juni 1999, sekitar 47.000 pengungsi telah kembali ke rumah mereka. Tingkat migrasi bersih untuk Kamboja pada tahun 2000 adalah 0,7 per 1.000. Pada tahun itu, terdapat sekitar 211.000 penduduk non-warga negara yang tinggal di Kamboja. Pemerintah menganggap tingkat emigrasi terlalu tinggi. *(Sumber: Ensiklopedia Bangsa, Migrasi Kamboja; Fakta Kamboja - Migrasi)*

## Tren Migrasi Tenaga Kerja

Sebagai akibat dari banyaknya generasi muda yang memasuki pasar tenaga kerja domestik dengan kesempatan terbatas dan upah menarik yang ditawarkan di luar negeri, lebih banyak orang Kamboja akhirnya mempertimbangkan untuk meninggalkan negara

mereka untuk mencari pekerjaan. Diperkirakan terdapat 1 juta orang migran Kamboja yang bekerja di Thailand pada tahun 2016.

Strategi Penanggulangan Kemiskinan Nasional 2003-2005 mencatat kurangnya kesempatan kerja di pasar domestik dan kebutuhan untuk memperbaiki standar kehidupan melalui peningkatan pendapatan dan keterampilan yang diperoleh pekerja yang telah bermigrasi. Namun demikian, migrasi tenaga kerja tidak disebutkan dalam Rencana Pembangunan Sosial Ekonomi Nasional 2006-2010. Promosi pengelolaan migrasi untuk pekerjaan di luar negeri melalui jasa ketenagakerjaan publik dan swasta telah diidentifikasi sebagai prioritas dalam Rencana Strategis MOLVT, 2006-2010, dan langkah-langkah berikut ini disorot: peningkatan pengelolaan lapangan kerja asing, perluasan perlindungan terhadap pekerja migran, memperkuat koordinasi antar kementerian, dan kerjasama internasional yang lebih erat.

Pada bulan Oktober 2011, Perdana Menteri Kamboja memberlakukan larangan sementara untuk mengirim pekerja rumah tangga ke Malaysia menyusul serangkaian laporan pelecehan dan eksploitasi. Untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja migran, kedua negara sepakat menandatangani MOU pada akhir tahun 2015. Karena larangan tersebut, banyak majikan yang berusaha untuk memperpanjang kontrak pekerja rumah tangga Kamboja mereka lebih dari dua tahun.

MOU dengan Republik Korea tentang penempatan pekerja Kamboja di bawah sistem ijin kerja (employment permit system - EPS) didasarkan pada: (1) proses rekrutmen dan penempatan yang dikelola oleh kedua Pemerintah (kebijakan Pemerintah dengan Pemerintah); dan (2) penerapan kerangka kerja standar untuk seluruh 15 negara sumber praktik-praktik yang disalahgunakan dan menjaga transparansi dalam prosesnya. *The Manpower Training and Overseas Sending Board* (MTOSB) atau Badan Pelatihan dan Pengiriman Tenaga Kerja Luar Negeri adalah badan tenaga kerja publik yang bertugas untuk merekrut, melatih, dan mengirim pekerja ke Republik Korea.

Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja untuk Kamboja dirumuskan pada bulan Juli 2010 dan direvisi pada bulan Desember 2014. Kebijakan ini memiliki tiga komponen utama, antara lain (1) tata kelola migrasi tenaga kerja, (2) perlindungan dan pemberdayaan pekerja migran, (3) memanfaatkan migrasi tenaga kerja untuk pembangunan. Kebijakan Ketenagakerjaan Nasional untuk Kamboja 2015-2105 dikembangkan pada bulan September 2015, yang juga memasukkan unsur kebijakan migrasi tenaga kerja sebagai salah satu bagian dari tata kelola pasar tenaga kerja.

## Gender

Kamboja telah membuat kemajuan penting menuju kesetaraan gender, namun masih ada tantangan dalam berbagai bidang, seperti representasi politik perempuan, pencapaian pendidikan dan posisi perempuan di pasar tenaga kerja. Dalam *Global Gender Gap Report 2015*, Kamboja menempati urutan 109 dari 145 negara. Untuk mengatasi tantangan utama dalam hal ketidaksetaraan gender, *Cambodian Ministry of Women's Affairs* (MOWA) atau Kementerian Urusan Perempuan Kamboja telah mengadopsi rencana strategis lima tahun untuk kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan (2014-2018), yang mencakup visi, misi, tujuan utama dan strategi untuk mengatasi kebutuhan perempuan dan mengurangi kesenjangan gender di Kamboja.

Rencana tersebut mencakup kerangka kerja komprehensif untuk memperkuat struktur kelembagaan dan kapasitas, serta langkah-langkah spesifik untuk mendorong kesetaraan gender dalam enam program tematik: (1) Pemberdayaan Ekonomi, (2) Pendidikan, (3) Kesehatan, (4) Perlindungan Hukum, (5) Pengambilan Keputusan dan Politik, dan (6) Perubahan Iklim. Selain itu, MOWA mengembangkan dan menyetujui sejumlah rencana aksi spesifik sektoral, seperti Rencana Aksi Pengarusutamaan Gender dalam Perubahan Iklim dan Rencana Aksi untuk Menentang Kekerasan terhadap Perempuan. Beberapa

kementerian sektoral telah menguraikan strategi pengarusutamaan gender dan rencana aksi gender mereka sendiri, misalnya, Kementerian Pertanian, Kehutanan dan Perikanan. (*Strategi Pengarusutamaan Gender dan Rencana Aksi di Sektor Pertanian untuk tahun 2014 sampai 2018, dan Strategi Pengarusutamaan Gender dan Rencana Aksi di Sektor Perikanan*)

Rencana Aksi Gender II (Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan: Mengubah Kehidupan Anak Perempuan dan Perempuan melalui Hubungan Eksternal UE, 2016-2020) secara resmi diadopsi oleh Dewan pada bulan Oktober 2015. Rencana Aksi ini terdiri dari empat bidang penting: satu bidang horisontal Tentang pergeseran budaya kelembagaan, dan tiga bidang tematik - integritas fisik dan psikologis perempuan dan anak perempuan, hak ekonomi dan sosial mereka, dan suara serta partisipasi mereka. Salah satu persyaratannya adalah untuk melakukan penilaian tahunan mengenai kemajuan yang telah dicapai dalam pelaksanaan Rencana Aksi dan untuk mempersiapkan strategi dan / atau program nasional yang dirancang berdasarkan analisis gender yang tepat. Dengan latar belakang inilah Delegasi Uni Eropa di Kamboja telah memutuskan untuk melakukan audit gender terhadap portofolio program dan proyek bilateral yang sedang berjalan.

## Negara Tujuan

Negara tujuan utama pekerja migran Kamboja adalah negara tetangga Thailand, namun hanya sebagian kecil, yaitu kurang dari 10 persen, yang bermigrasi melalui jalur resmi yang dibentuk dalam *Memorandum of Understanding* (MOU) antara kedua negara. Konon, jumlah migran yang menggunakan jalur resmi telah meningkat menjadi 173 persen selama periode lima tahun, dari 4.116 di tahun 2006 menjadi 11.224 pada tahun 2010, dan 16.837 (di antaranya 37% adalah perempuan) pada tahun 2011. Saat ini, diperkirakan hampir satu juta pekerja migran yang tidak memiliki dokumen resmi bekerja secara ilegal di Thailand, sementara hanya sedikit yang menerima status pekerjaan resmi, seperti izin kerja, melalui *Certificate of Identification* (CI) atau *Pink Cards*.

Pekerja migran ke Malaysia kebanyakan adalah perempuan yang dipekerjakan sebagai pekerja rumah tangga, namun sektor pekerjaan lain adalah konstruksi, manufaktur dan hiburan. Di Malaysia, tujuan utama lainnya bagi pekerja migran Kamboja, permintaan pekerja rumah tangga meningkat secara dramatis menyusul moratorium Pemerintah Indonesia untuk mengirim pekerja rumah tangga ke luar negeri, dari tahun 2009 hingga 2011. Jumlah pekerja rumah tangga Kamboja yang bermigrasi ke Malaysia meningkat dari 10.165 di tahun 2008 menjadi 30.197 pada tahun 2010, dan 33.707 pada tahun 2011. Pada tahun 2009 dan 2010, jumlah pekerja rumah tangga perempuan mencakup 84 dan 73 persen dari total jumlah pekerja Kamboja yang dikirim ke Malaysia. Saat ini, jumlah pekerja rumah tangga di Malaysia telah berlipat ganda.

Migrasi ke Jepang diatur melalui "sistem pekerja magang" yang memungkinkan warga Kamboja bekerja di Jepang dalam waktu singkat, dan maksimal tiga tahun, untuk mendapatkan keterampilan baru (misalnya, manufaktur, konstruksi, dan sektor jasa) yang mungkin dapat mereka gunakan saat kembali ke Kamboja untuk mendapatkan pekerjaan yang menguntungkan.

Dua negara tujuan penting lainnya adalah Malaysia (terutama untuk minoritas Muslim Kamboja yaitu Cham) dan Republik Korea. Baru-baru ini, Kamboja telah menandatangani MOU dengan Kuwait, Qatar dan Jepang, serta dengan agen tenaga kerja di Singapura.

Jumlah agen perekrutan yang berlisensi meningkat dari 18 menjadi 31 antara tahun 2008 dan 2010. Saat ini terdapat 39 lembaga yang memiliki lisensi, 25 di antaranya adalah anggota *Cambodian Recruitment Agencies* (ACRA) atau Asosiasi Agen Rekrutmen Kamboja. Saat ini, ada 71 agen rekrutmen terdaftar yang telah menerima lisensi dari Pemerintah, diwakili oleh *Ministry of Labour and Vocational Training* (MoLVT) atau

Kementerian Tenaga Kerja dan Pelatihan Kejuruan.

### **Tingkat Keterampilan / Profil Pekerjaan**

Migrasi internasional Kamboja umumnya tidak terampil, dan pekerja migran kebanyakan terlibat dalam pekerjaan *3D - dirty, dangerous, difficult*. (kotor, berbahaya, sulit). Orang-orang yang bermigrasi untuk pekerjaan jangka panjang kebanyakan menuju Thailand di mana mereka bekerja di sektor pertanian, kapal penangkap ikan, pengolahan perikanan, penggajian kayu, pabrik batu bata atau es, konstruksi, rumah tangga pribadi, dll. Pekerja migran perempuan Kamboja bekerja di berbagai sektor tersebut, namun ditugaskan untuk tugas yang tidak terlalu berisiko, seperti pengolahan makanan, pabrik dan konstruksi.

Tingkat keterampilan pekerja migran Kamboja sangat terbatas karena kurangnya pelatihan sumber daya manusia oleh lembaga pemerintah. Mayoritas pekerja migran yang dikirim ke luar negeri tidak pernah mendapatkan pelatihan pengembangan keterampilan (hidup, teknis dan karir) yang memadai, termasuk bahasa. Karena banyak dari mereka tidak memiliki keterampilan memadai untuk melakukan pekerjaan mereka, sebagian besar dari mereka terjebak dalam pekerjaan dengan upah sangat rendah, dan menghadapi risiko kesehatan dan keselamatan kerja.

Dalam dekade terakhir, pekerja migran Kamboja menerima beberapa pelatihan dasar untuk mendapatkan pengetahuan tentang topik-topik seperti bagaimana menghindari eksploitasi dan perdagangan manusia dan bagaimana mencari intervensi dalam kasus penganiayaan dan eksploitasi. Pelatihan ini juga mencakup orientasi tradisi dan budaya, aturan dan peraturan, serta bahasa.

Ada beberapa program yang dirancang dan didukung oleh Uni Eropa (UE) untuk meningkatkan tingkat keterampilan pekerja migran. "Pengurangan Kemiskinan melalui Pengembangan Keterampilan untuk Migrasi yang Aman dan Reguler di Kamboja, Laos, Myanmar, dan Viet Nam (CLMV)" adalah salah satu proyek yang bertujuan untuk memperkuat hubungan antara pengembangan keterampilan, migrasi yang sukses dan pengurangan kemiskinan bagi para migran. Sementara dampak positif potensi migrasi terhadap kondisi sosio-ekonomi baik di negara asal maupun negara tujuan sudah terdokumentasi dengan baik, manfaat positif migrasi terhadap pengurangan kemiskinan dan perkembangan sosioekonomi di negara asal umumnya masih terwujud.

Banyak LSM dan proyek Perserikatan Bangsa-Bangsa yang akan mendukung migran laki-laki dan perempuan dari negara CLMV dengan pasar tenaga kerja, keterampilan profesional dan keterampilan yang berorientasi pada permintaan, yang berusaha mengatasi ketidakcocokan antara sisi penawaran dan permintaan, pasar tenaga kerja nasional dan negara-negara. Dengan menargetkan sektor-sektor yang memiliki potensi pengembangan tinggi, proyek ini akan memungkinkan para migran untuk mengakses kesempatan dan kondisi kerja yang lebih baik, baik di Thailand maupun pada saat kembali ke negara asal. Sektor percontohan yang teridentifikasi adalah: konstruksi, perhotelan, dan pekerjaan rumah tangga. Pekerja migran dari negara-negara CLMV, terutama perempuan miskin, memiliki kesempatan kerja dan kondisi kerja yang lebih baik di Thailand, melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan tentang migrasi yang aman, yang mengarah pada pengurangan kemiskinan pada masyarakat asal.

### **Perundang-undangan, Aturan dan Peraturan Migrasi Pekerja yang Relevan**

Memperkuat program ketenagakerjaan luar negeri untuk mendukung penciptaan lapangan kerja merupakan bagian dari Pembaharuan Rencana Pembangunan Strategis Nasional 2009-2013. Selain itu, Kebijakan Ketenagakerjaan Kamboja mengacu pada kebutuhan untuk memanfaatkan pembangunan melalui layanan pemulangan dan reintegrasi, dan Sub-Keputusan 190 yang mengakui potensi dampak migrasi terhadap

pengurangan kemiskinan dan pengembangan sumber daya manusia.

Program Kerja Layak Negara Kamboja 2012-2013 mencakup hasil KHM 129: Pemerintah dan mitra sosial mengembangkan dan menerapkan kebijakan untuk mengelola migrasi, melindungi pekerja migran, dan memerangi perdagangan manusia, sesuai dengan prinsip ILO. Kegiatan di bawah hasil ini akan didukung terutama oleh GMS TRIANGLE Project, untuk dukungan staf dan sumber daya, dengan dukungan dari Kantor Perwakilan ILO untuk Thailand, Kamboja dan Laos, Pakar Migrasi Regional, dan Tim Pakar Pendukung Teknis Pekerjaan yang Layak.

Tata kelola migrasi tenaga kerja mencakup isu-isu yang berkaitan dengan kebijakan dan program migrasi tenaga kerja nasional, undang-undang dan norma, kesepakatan antar negara, dan proses multilateral. Ini juga mencakup kerangka kerja kelembagaan internasional dan nasional mengenai migrasi tenaga kerja. Tata kelola migrasi mengakui keterlibatan berbagai pemangku kepentingan, dan mempertimbangkan kompleksitas, paradoks kebijakan, dan konsekuensi jangka panjang dari pergerakan manusia. Pengaruh langsung tata kelola terhadap migrasi mencerminkan reaksi calon pekerja migran dan masyarakat terhadap kualitas administrasi Pemerintah dan komitmen politik Pemerintah di negara asal. Tata kelola migrasi tenaga kerja yang baik mengacu pada pengelolaan migrasi tenaga kerja yang koheren dalam kerangka hukum, kebijakan, dan kelembagaan. Kerangka kelembagaan mencakup instansi dan institusi Pemerintah yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam pengelolaan migrasi tenaga kerja.

Lembaga-lembaga ini bertanggung jawab untuk menyusun kerangka hukum, peraturan, dan kebijakan untuk mengatur proses migrasi tenaga kerja. Salah satu cara penting untuk memperbaiki tata kelola adalah dengan mengadakan dialog sosial antara berbagai instansi Pemerintah, organisasi mitra sosial, dan masyarakat sipil. Oleh karena itu, tata kelola migrasi tenaga kerja bukan menjadi tanggung jawab lembaga pemerintah saja. Organisasi sektor swasta, serikat pekerja, masyarakat sipil, dan masyarakat lokal juga dapat menjadi kekuatan sosial yang kuat dalam membentuk berbagai aspek dalam proses migrasi tenaga kerja, dan dengan demikian mengatur tata kelolanya.

### **Kebijakan Ketenagakerjaan Nasional, 2015**

Kebijakan Ketenagakerjaan Nasional (*The National Employment Policy* - NEP), 2015-2025 diluncurkan secara resmi oleh Perdana Menteri Hun Sen dalam sebuah upacara pada tanggal 22 Oktober 2015 di Istana Perdamaian di Phnom Penh, di hadapan pejabat senior pemerintah, perwakilan pengusaha dan pekerja, dan mitra pembangunan. Pengembangan NEP didukung oleh ILO dan merupakan hasil konsultasi luas yang melibatkan 20 Kementerian Pemerintah dan lembaga, organisasi pengusaha dan pekerja dan aktor kunci lainnya dari dunia kerja.

NEP memiliki tiga tujuan strategis: (1) Meningkatkan pekerjaan layak dan kesempatan kerja produktif, (2) Meningkatkan ketrampilan dan pengembangan sumber daya manusia, dan (3) memperkuat tata kelola pasar tenaga kerja. Dokumen tersebut menguraikan strategi untuk mengatasi tantangan dalam menciptakan lapangan kerja yang memadai untuk memenuhi kebutuhan populasi Kamboja yang masih muda dan terus bertumbuh. Ini juga menekankan perlunya pekerjaan yang layak dan inklusif. Namun, NEP memiliki fokus utama untuk kontribusi pengembangan keterampilan, mempromosikan migrasi yang aman dan pemberdayaan pekerja secara keseluruhan.

"Peluncuran Kebijakan Ketenagakerjaan Nasional merupakan suatu kebutuhan, yang sangat sesuai dengan *Rectangular Strategy* Fase 3. Kebijakan ini akan berkontribusi untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan, meningkatkan penghidupan dan meningkatkan keselarasan sosial melalui lapangan kerja yang layak dan produktif bagi semua orang." (*Perdana Menteri Samdech Hun Sen*)

"Kebijakan Ketenagakerjaan Nasional ini merupakan harta karun Kamboja yang tak ternilai harganya. Kebijakan tersebut telah dirumuskan untuk menanggapi tantangan baru yang akan muncul di pasar tenaga kerja Kamboja di berbagai tahap perkembangan sosio-ekonomi dan perubahan dalam arsitektur ekonomi." (*Dr. Ith Sam Heng, Menteri Tenaga Kerja dan Pelatihan Kejuruan*)

## Kebijakan Migrasi, 2014

Kebijakan Migrasi, yang diadopsi pada tahun 2014, adalah untuk mengembangkan kerangka tata kelola migrasi tenaga kerja yang komprehensif dan efektif serta melindungi dan memberdayakan perempuan dan laki-laki selama siklus migrasi, memastikan bahwa migrasi adalah pilihan yang tepat, dan mewujudkan pengalaman positif dan menguntungkan bagi individu, pekerja, keluarga dan masyarakat mereka, yang juga berkontribusi terhadap pembangunan Kamboja. Mengakui dan menanggapi kebutuhan pekerja migran yang berbeda-beda sesuai dengan jenis kelamin, sektor, status hukum dan karakteristik individu lainnya, sangat penting bagi kebijakan dan pelaksanaannya yang efektif.

MP dirancang dan dikembangkan secara khusus untuk mencapai keseluruhan dari tujuan kebijakan ini. Ada tiga tujuan spesifik, yaitu:

1. Perumusan dan implementasi kebijakan dan legislasi berbasis hak dan gender melalui dialog sosial di semua tingkat;
2. Perlindungan dan pemberdayaan pekerja migran laki-laki dan perempuan terlepas dari status mereka melalui semua tahap proses migrasi; dan
3. Memanfaatkan migrasi dan pergerakan tenaga kerja untuk meningkatkan pembangunan sosial dan ekonomi di Kamboja yang mengakui bahwa pekerja migran adalah agen inovasi dan pembangunan.

## Kerangka Hukum dan Peraturan Nasional

Kerangka hukum dan peraturan nasional yang mengatur migrasi tenaga kerja di Kamboja bersifat sporadis dan terbatas. Surat Keputusan 57 tentang Pengiriman Tenaga Kerja Khmer ke Luar Negeri yang dikeluarkan pada tahun 1995, merupakan kerangka hukum utama yang bertujuan untuk mengatur penempatan pekerja Kamboja ke luar negeri. Keputusan tersebut mengakui kurangnya kesempatan kerja di pasar domestik dan kebutuhan untuk memperbaiki standar hidup melalui penciptaan pendapatan dan keterampilan yang diperoleh pekerja dengan migrasi luar negeri.

Dokumen hukum resmi yang ada dan tersedia, yang relevan dalam menyediakan dan mengarahkan mandat untuk pelaksanaan inspeksi dibatasi hanya sebagai berikut:

1. Keputusan Kerajaan tentang Organisasi dan Fungsi Kementerian Sosial, Perburuhan, Pelatihan Kejuruan dan Rehabilitasi Pemuda, 4 Oktober 1999 (Anukret 87 / ANKR-BK). Hal ini dipandu oleh mandat utama untuk MoLVT dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya.
2. Undang-undang Ketenagakerjaan Kamboja, diterbitkan pada tanggal 17 Januari 1997. Undang-undang ini digunakan sebagai alat ukur dan alat utama untuk menegakkan hak-hak mandat Unit Inspeksi MoLVT.
3. Undang-Undang tentang Perubahan Undang-undang Ketenagakerjaan Kamboja pada pasal 139 dan 144, tertanggal 20 Juli 2007. Menambahkan nilai dantanggapan komprehensif dalam undang-undang ketenagakerjaan yang sesuai dengan kebutuhan seluruh tenaga kerja.
4. Undang-Undang Skema Jaminan Sosial untuk Orang-orang yang Ditetapkan oleh

- Ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan, 22 September 2002, untuk mengoperasikan dan memfungsikannya sebagai instruksi otonom.
5. Undang-Undang tentang Aturan Umum Perusahaan Publik, tertanggal 28 Juni 1996. Bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja, dengan persyaratan dan ketentuan khusus.
  6. Prakas 108, yang diterbitkan pada bulan Mei 2006, tentang Edukasi HIV / AIDS, Migrasi yang Aman dan Hak Pekerja untuk Pekerja Kamboja di Luar Negeri, bertujuan untuk mempromosikan pelatihan sebelum keberangkatan bagi pekerja migran terutama mengenai masalah kesehatan, migrasi yang aman, dan hak-hak pekerja untuk mengurangi kerentanan mereka terhadap masalah kesehatan.
  7. Sub-Keputusan 70, diterbitkan pada bulan Juli 2006, tentang Badan Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri (MTOSB), dirancang khusus untuk mengatur pengiriman pekerja ke Republik Korea. MTOSB mengawasi perekrutan, pelatihan, dan pengiriman pekerja ke Korea Selatan.
  8. Prakas 012/2007 membentuk sebuah satuan tugas migrasi tenaga kerja untuk merumuskan dan melaksanakan rencana kebijakan dan tindakan, termasuk koordinasi bantuan teknis di bidang migrasi tenaga kerja.
  9. Sub-Keputusan 68/2009 tentang biaya paspor untuk pekerja migran diterbitkan pada tahun 2009, dan secara resmi mengurangi biaya paspor menjadi USD20 dan mempercepat penerbitan paspor dalam waktu 20 hari.
  10. Selanjutnya, Sub-Keputusan No. 190 (2011) diganti dengan Sub-Keputusan No. 57, dan 8 Prakas (2014) dilengkapi untuk menyesuaikan situasi dan untuk menanggapi kebutuhan riil di lapangan.

Perundang-undangan yang mengatur program edukasi pekerja tetap tidak berubah. Namun, beberapa Prakas dan peraturan telah ditinjau dan diperbarui agar sesuai dengan situasi nyata. Selain itu, panduan orientasi pra-keberangkatan terus ditinjau dan diperbarui dari waktu ke waktu. Ada beberapa perubahan penting dalam Sesi Orientasi Pra-Keberangkatan (PDOS) di mana beberapa topik penting telah disertakan untuk meningkatkan kualitas program edukasi.

Dalam Kementerian Tenaga Kerja dan Pelatihan Kejuruan, Departemen Tenaga Kerja Umum (GDL) bertanggung jawab atas penegakan undang-undang ketenagakerjaan, untuk memperbaiki dan memastikan kebersihan, kesehatan, keamanan dan kondisi kerja yang baik di pabrik / perusahaan, untuk memeriksa perusahaan dan menindaklanjuti penegakan undang-undang ketenagakerjaan dan ketentuan yang berkaitan dengan kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kesejahteraan sosial pekerja / karyawan secara umum.

## **Edukasi Pekerja dan Program Migrasi yang Aman**

*The Pre-Departure Orientation Session* (PDOS) atau Sesi Orientasi Pra-Keberangkatan adalah wajib. Namun, Direktur Jenderal Tenaga Kerja (GDL) belum menyiapkan Daftar Periksa dan Petunjuk Pelaksanaan Bantuan Teknis / Layanan Penasehat untuk Kantor Pusat sebagai pedoman ketentuan dari layanan ini. Hal ini menyangkut perusahaan yang melakukan pelatihan sebelum keberangkatan bagi calon pekerja migran untuk membantu mereka mematuhi standar ketenagakerjaan melalui pelatihan, saran, dan bantuan dalam persiapan rencana perbaikan, dengan konsultasi yang erat dengan pemilik agen perekrutan.

Sebagaimana dimaksudkan dalam Manual, kunjungan pelatihan dan konsultasi mengacu pada pelaksanaan seminar orientasi dan kunjungan konsultasi / pendampingan yang tepat dan tindak lanjut oleh petugas / pengawas tenaga kerja yang terlatih dari Dinas Ketenagakerjaan kepada agen perekrutan yang telah terlibat dalam mengirim pekerja migran ke luar negeri, untuk membantu mereka dalam memetakan program

pengembangan dan perbaikan, atau memberi saran kepada mereka mengenai masalah hukum untuk menghindari konflik dalam bisnis mereka.

Pemerintah meluncurkan *Employment Permit System* (EPS) atau Sistem Izin Tenaga Kerja, yang merupakan Government to Government Program yang disahkan oleh Kementerian Tenaga Kerja Republik Korea, dan Kementerian Tenaga Kerja dan Pelatihan Kejuruan Kamboja. Untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang migrasi yang aman, *Roundtable on Safe Migration* diselenggarakan pada tanggal 18 Desember, pada Hari Migran Internasional, yang telah disetujui oleh Pemerintah. Selain itu, ada juga acara seperti bincang-bincang radio secara langsung.

## Standar

Tidak ada standar yang ditetapkan dalam pelaksanaan program edukasi pekerja. Namun, sudah ada kerjasama dengan mitra pembangunan yang terlibat dalam sesi pelatihan dan orientasi pra-keberangkatan. Di tingkat nasional, GDL adalah badan manajemen koordinasi yang resmi yang bertanggung jawab atas semua masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Panjang dan durasi pelatihan berbeda satu sama lain. Dalam praktik umum, sesi orientasi yang dilakukan oleh agen perekrutan berlangsung paling lama satu hingga tiga hari. Beberapa sesi diadakan dalam satu hari atau satu setengah hari sebelum pekerja siap untuk diberangkatkan ke luar negeri. Isi sesi orientasi sama dengan yang digunakan dalam Manual standar umum yang dikeluarkan oleh Pemerintah; Namun, beberapa bagian konten telah disesuaikan agar sesuai dengan situasi sebenarnya di negara penerima. Secara umum, subjek utamanya adalah: kondisi kerja, undang-undang di negara tujuan, lingkungan kerja, gaji dan tunjangan, tradisi dan budaya, dan undang-undang terkait lainnya.

Pemilihan pelatih biasanya didasarkan pada ketersediaan staf kompeten yang telah mereka rekrut; Namun, pelatih yang terpilih kemudian mengikuti pelatihan pelatih (TOT) sehingga mereka dapat terus memberikan pelatihan kepada calon pekerja migran. Persyaratan untuk tempat pelatihan tidak wajib; Pelatihan bisa dilakukan jika ada ruangan yang tersedia di kantor agen perekrutan.

Pemerintah telah mengembangkan Manual standar dengan kontribusi dan masukan dari Lembaga Perserikatan Bangsa-Bangsa dan LSM yang terlibat dalam masalah migrasi. Namun, Manual tersebut kemudian dikembangkan dan diperbaharui oleh agen perekrutan sesuai kebutuhan klien mereka, mengikuti panduan dan instruksi dari Pemerintah. Umumnya, ada beberapa materi yang dikembangkan secara khusus oleh Pemerintah untuk masing-masing negara tujuan melalui mitra pembangunannya seperti badan ILO, IOM dan PBB. Selain itu, ada materi pelatihan tambahan untuk edukasi pekerja, yang dikembangkan dan diproduksi oleh mitra LSM dan Donor mereka.

Terdapat mekanisme pemantauan dan inspeksi yang sesekali dilaksanakan oleh petugas dari Departemen Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja MoLVT. Jalur resmi dan legal untuk memantau kinerja penyedia pelatihan dan penerima manfaat sistem relatif lemah dan tidak beraturan. Sistem pemantauan Pemerintah belum diberlakukan secara teratur, dan penyedia pelatihan, termasuk agen tenaga kerja dan perekrutan swasta dan LSM, tampaknya melakukan sistem pemantauan mereka secara tidak teratur dan dengan prosedur dan pedoman yang meragukan.

Mekanisme dialog sosial antara Petugas / Pengawas dari Kementerian, badan perekrutan dan perusahaan dan LSM dianggap kurang memadai. LSM bekerja sendiri-sendiri untuk memastikan staf pemantauan dan kepatuhan mereka agar dapat memahami bagaimana sistem pemantauan dan pengawasan dilaksanakan; namun mereka tidak pernah

menyelenggarakan forum dengan semua pemain dan pemangku kepentingan utama sehingga mereka dapat mendiskusikan bagaimana memberdayakan departemen pemantauan dan pengawasan sebagai badan standar untuk mengawasi standar ketenagakerjaan di Kamboja.

## Kemitraan

Semua agen perekrutan swasta diwajibkan untuk mengadakan sesi pelatihan dan orientasi sebelum mengirim pekerja migran untuk bekerja di luar negeri, namun dalam beberapa kasus, pekerja migran tidak dilatih sebelum dikirim ke tempat kerja di Thailand. Dalam kasus lain, proses pengiriman dilakukan dengan terburu-buru, dan beberapa calon pekerja migran mendapatkan pelatihan menyeluruh sesuai peraturan dan aturan, pedoman dan Manual, yang disetujui oleh kedua agen perekrutan, dan Pemerintah.

Semua Departemen Tenaga Kerja dan Pelatihan Vokasi tingkat Provinsi juga diberi mandat untuk memberikan pelatihan juga. Namun, karena keterbatasan anggaran Pemerintah, pelatih entah bagaimana dibayar oleh agen perekrutan, dan kuantitas dan kualitas pelatihan menjadi sangat terbatas.

Mitra pembangunan, beberapa Organisasi Masyarakat Sipil (OMS) dan beberapa serikat pekerja juga memiliki program orientasi dan program edukasi masing-masing untuk mendukung pekerja migran. Ada beberapa LSM yang menerima hibah dari Donor Internasional untuk menjalankan programnya sendiri untuk memberikan pelatihan migrasi dan K3 sebelum keberangkatan bagi banyak kelompok sasaran yang rentan, calon migran dan beberapa anggota keluarga mereka.

Namun, pelatihan itu memiliki keterbatasan dalam hal pelatih, sumber daya dan waktu, dan materi pra-perekrutan hingga pasca migrasi. Tidak ada pelatih formal dan resmi yang terakreditasi; Namun, *Training of Trainer* (TOT) diberikan kepada trainer dan agen perekrutan terpilih yang terlibat dalam perekrutan dan pelatihan. pekerja migran Bagi LSM yang juga terlibat dalam pelatihan pekerja migran, walaupun mereka tidak menerima akreditasi atau lisensi apapun, mereka masih dapat memberikan pelatihan tersebut melalui Nota Kesepahaman (MOU) dengan Kementerian. Ada juga penyedia pelatihan dari Badan Tenaga Kerja atau Agen Perekrutan dan LSM, yang telah menerima sertifikasi dan akreditasi untuk memberikan layanan pelatihan.

Namun, tidak ada ukuran resmi untuk menilai kualitas dan standar layanan pelatihan mereka, dan tidak ada sistem pemantauan yang berlaku. Lebih penting lagi, ada Prakas dalam PDOS. Pemerintah menunda

## Daftar Pustaka

1. Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja untuk Kamboja, ILO 2010, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publik/@asia/@ro-bangkok/dokumen/publikasi/wcms\\_145704.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publik/@asia/@ro-bangkok/dokumen/publikasi/wcms_145704.pdf)
2. Ensiklopedi Bangsa, Migrasi Kamboja, <http://www.nationsencyclopedia.com/Asia-dan-Oceania/Cambodia-MIGRATION.html>
3. Fakta Kamboja - Migrasi, <http://www.encyclopedia.com/places/asia/cambodian-political-geography/cambodia>
4. Laporan Kesenjangan Gender Global 2015, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=KHM>
5. Kebijakan Ketenagakerjaan Nasional, 2015.
6. Kebijakan migrasi tenaga kerja untuk Kamboja, 2015.

7. Rencana Strategis Nasional, 2015-2018.
8. Rencana aksi gender dan gender, [http://concordeurope.org/wp-content/uploads/2016/04/GAP\\_Guidance\\_CSO\\_CONCORD\\_2016.pdf](http://concordeurope.org/wp-content/uploads/2016/04/GAP_Guidance_CSO_CONCORD_2016.pdf)
9. Layanan MoLVT untuk Kebijakan Ketenagakerjaan Nasional (NEP) untuk MOLVT, Khoun Bunny, Juni 2015.
10. Penilaian Kapasitas GIZ atas Departemen Pengawasan (MoLVT), Khoun Bunny, Maret 2016.

# INDONESIA



## Profil Sosial Ekonomi

Negara kepulauan Indonesia adalah negara terbesar keempat di dunia, dengan populasi 231,6 juta jiwa pada tahun 2007. Pertumbuhan penduduk saat ini adalah 1,2 persen per tahun. Pulau Jawa di bagian tengah telah mencapai kepadatan penduduk 1.000 orang per kilometer, dan merupakan salah satu wilayah dengan penduduk yang paling padat di dunia.

Migrasi skala besar untuk tenaga kerja atau karena konflik bukanlah fenomena baru di Indonesia. Pada tahun 1931, ketika Indonesia masih merupakan koloni Hindia Belanda, terdapat 172.181 pekerja kontrak dari Jawa yang bekerja di pulau-pulau lain. 153.758 orang lainnya dari Hindia Timur pindah ke Malaka (sekarang Malaysia) untuk bekerja antara tahun 1900 dan 1930. Selama Perang Dunia Kedua, 200.000 orang dimobilisasi untuk menjadi tenaga kerja di luar Jawa. Selanjutnya, 6 juta orang menjadi pengungsi internal selama Revolusi Indonesia. Program transmigrasi memindahkan ratusan ribu orang Jawa ke pulau-pulau lainnya selama periode kolonial dan pasca-kolonial. Namun, migrasi spontan dari pulau-pulau lain ke pulau Jawa mengimbangi redistribusi populasi.

Perekonomian Indonesia mencatat tingkat pertumbuhan yang mengesankan dari tahun 1965 hingga krisis ekonomi Asia mulai terjadi pada tahun 1997. Perekonomian Indonesia ikut terkena dampak dan baru pulih setelah tahun 2000. PDB per kapita menyusut dari US \$ 1.140 pada tahun 1995 menjadi US \$ 785 pada tahun 2000 namun kemudian tumbuh mencapai US \$ 1.369 pada tahun 2006. Investasi asing langsung (FDI) di Indonesia menjadi negatif pada tahun 1998 namun realisasi FDI telah tumbuh menjadi US \$ 8,9 miliar pada tahun 2005.

Pertumbuhan penduduk yang terus meningkat dan ekonomi yang pulih secara perlahan telah menimbulkan tekanan terhadap angkatan kerja. Dari tahun 1995 sampai 2005, populasi angkatan kerja muda berusia 15 sampai 39 tahun meningkat rata-rata 1,3 persen per tahun, menambahkan rata-rata 1,2 juta orang per tahun. Diperkirakan tingkat pertumbuhan penduduk berusia 15-39 tahun adalah 0,6 persen setahun antara tahun 2005 dan 2010. Karena krisis ekonomi dan akibat hilangnya FDI, ekonomi tidak dapat menyerap kenaikan populasi usia kerja secara efektif. Persentase angkatan kerja yang bekerja di sektor industri turun dari 18,7 persen pada tahun 1995 menjadi 16,9 persen pada tahun 2005. Jumlah resmi pekerja yang menganggur meningkat dari 9,5 juta di tahun 2003 dan 10,2 juta di tahun 2004 menjadi 10,8 juta di tahun 2005.

## Riwayat Migrasi Tenaga Kerja

Walaupun Indonesia mengirimkan sejumlah besar pekerja sementara ke luar negeri, jumlah orang Indonesia yang berada di luar negeri sebagai pekerja migran, pelajar, atau pegawai magang tetap relatif sedikit. Ada 168.000 orang kelahiran Indonesia di Belanda pada tahun 1999, dalam masyarakat yang dimulai ketika banyak orang Indonesia memilih

untuk menetap di sana setelah negara mereka memperoleh kemerdekaan pada tahun 1949. Pada tahun 2001, ada 72.000 orang Indonesia yang tinggal di Amerika Serikat, dan 47.158 tinggal di Australia.

Pengiriman resmi tenaga kerja dengan kontrak luar negeri ke Timur Tengah, terutama ke Arab Saudi, berkembang pesat pada akhir 1970-an dan awal 1980-an, menyusul kenaikan harga minyak bumi. Permintaan tersebut tidak hanya untuk pekerja konstruksi laki-laki tetapi juga untuk pekerja rumah tangga perempuan. Pemerintah mulai mempromosikan migrasi tenaga kerja dan, pada tahun 1990, secara resmi telah mengirimkan 86.264 pekerja.

Penempatan tenaga kerja meningkat dengan cepat ke puncak sementara yaitu 502.977 pada tahun 1997, setelah itu menjadi agak rendah sampai tahun 2006, ketika statistik yang diketahui dari kuesioner IOM / ESCAP menunjukkan bahwa penempatan tenaga kerja telah mencapai tingkat baru yang lebih tinggi yaitu 712.160. Proporsi pekerja perempuan pada tahun 2006 adalah 75,3 persen dari total keseluruhan.

Rendahnya jumlah penempatan pada tahun 2003 disebabkan karena keterbatasan kesempatan di Malaysia, persyaratan yang lebih ketat untuk mengirim pekerja migran, pembekuan sementara untuk pengiriman pekerja ke Arab Saudi dan Taiwan, China, pecahnya perang di Timur Tengah, dan penyebaran penyakit sindrom pernafasan akut (SARS) di beberapa negara tujuan di Asia Timur dan Tenggara. Karena pekerja yang dikirimkan secara resmi biasanya tinggal di luar negeri selama lebih dari satu tahun dan karena banyak pekerja di luar negeri tidak melalui jalur resmi, jumlah stok pekerja kontrak luar negeri Indonesia bahkan beberapa kali lebih besar daripada jumlah penempatan tahunan. Pada tahun 2007, Bank Dunia memperkirakan bahwa Indonesia memiliki sekitar 4,3 juta warga yang bekerja di luar negeri. Migrasi semakin feminin dan tidak terdokumentasi.

Penempatan sekitar 3,9 juta pekerja dari tahun 1996 sampai 2005 hampir menyamai lebih dari sepertiga pertumbuhan populasi pada angkatan kerja muda yang berusia antara 15 dan 39 tahun selama periode tersebut. Ini merupakan faktor yang sangat penting dalam kesejahteraan ekonomi orang dewasa muda dan keluarga mereka. Seperti halnya dengan Thailand dan Filipina, Indonesia juga telah meningkatkan proporsi pekerja mereka yang ditempatkan ke wilayah-wilayah di luar Asia, khususnya ke Timur Tengah. Sebagaimana ditunjukkan pada tabel 6, proporsi penempatan di Asia dan Pasifik turun dari 70 persen pada tahun 2000 menjadi 41 persen pada tahun 2004.

### **Tren Migrasi Tenaga Kerja**

Gambaran keseluruhan untuk penempatan tenaga kerja Indonesia sangat ditentukan oleh tren penempatan tenaga kerja ke Malaysia dan Arab Saudi, yang secara keseluruhan mencakup 86 persen dari semua penempatan pada tahun 2004. Namun, itu adalah tahun khusus untuk penempatan di masing-masing negara tersebut. Pengiriman tenaga kerja ke Malaysia dihentikan karena negara tersebut melakukan pembekuan perekrutan sambil menawarkan amnesti kepada migran tidak resmi. Sementara itu, penempatan di Arab Saudi sudah dilakukan kembali setelah tahun 2003. Penempatan menurut wilayah terus berfluktuasi pada tahun 2005 dan 2006, menurut statistik yang didapatkan dari kuesioner IOM / ESCAP. Pada tahun 2005, 62,7 per persen penempatan tenaga kerja berada di wilayah Asia dan Pasifik; Namun, pada tahun 2006 proporsi tersebut turun menjadi 46 persen, dengan sebagian besar kembali dikirim ke Timur Tengah.

Provinsi Taiwan di China melarang perekrutan pekerja perempuan dari Indonesia mulai Agustus 2002 karena tingginya biaya yang dikenakan oleh agen lokal, jumlah perempuan yang melarikan diri dari majikan mereka dan jumlah kasus dokumen palsu di antara

migran Indonesia. Larangan tersebut dicabut pada tanggal 17 Desember 2004 dan 8.093 perempuan direkrut dari Indonesia pada paruh pertama tahun 2005.

Bersama dengan Filipina dan Sri Lanka, Indonesia adalah salah satu negara di Asia yang mengirimkan lebih banyak pekerja migran perempuan daripada pekerja migran laki-laki. Sementara itu proporsi perempuan di antara pekerja migran di Indonesia terlihat berfluktuasi di Tabel 6, hal ini terutama dipengaruhi oleh jumlah penempatan relatif ke Malaysia dan Arab Saudi. Umumnya hanya 40 dan 50 persen pekerja perempuan yang dikirimkan ke Malaysia namun lebih dari 90 persen pekerja perempuan dikirim ke Arab Saudi. Statistik terakhir menunjukkan bahwa 75,3 persen dari semua pekerja ditempatkan pada tahun 2006, dan 85,3 persen dari mereka yang berangkat ke Timur Tengah, adalah perempuan.

Sebagian besar pekerja migran dari Indonesia memiliki tingkat pendidikan rendah dan bekerja dengan pekerjaan berketerampilan rendah atau semi-terampil. Kebanyakan pekerja laki-laki bekerja di bidang pertanian, konstruksi atau manufaktur sementara sebagian besar pekerja perempuan adalah pekerja rumah tangga atau pengasuh. Pemerintah Indonesia telah menetapkan biaya penempatan secara resmi, mulai dari yang setara dengan USD 55 untuk Malaysia dan Timur Tengah hingga lebih dari USD 2.000 untuk Hong Kong, China dan Provinsi Taiwan China.

### **Perundang-undangan, Aturan dan Peraturan Migrasi Pekerja yang Relevan**

Kebijakan pekerja migran Indonesia selama era Soeharto banyak dipengaruhi oleh fokus Pemerintah untuk memastikan pertumbuhan ekonomi dan penyediaan lapangan kerja bagi warganya. Selama periode ini, kebijakan tersebut diarahkan untuk menyediakan kerangka peraturan dan kebijakan yang memungkinkan pekerja migran Indonesia mencari pekerjaan di luar negeri. Baru setelah era Reformasi ketika Indonesia mulai mengakui bahwa pekerja migran memiliki peranan penting dalam wacana nasional, diikuti dengan lebih banyak upaya untuk mempromosikan perlindungan pekerja migran Indonesia.

Secara khusus, Pemerintah Soeharto menerbitkan dua undang-undang utama yang mengatur pekerja migran:

1. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 1970 tentang penempatan pekerja di dalam negeri (Antar Kerja Antar Daerah / AKAD) dan penempatan pekerja di luar negeri (Antar Kerja Antar Negara / AKAN); dan
2. Peraturan Menteri No. 5 Tahun 1988 tentang penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Sementara itu, periode Presiden BJ Habibie bergerak lebih jauh dalam usaha menyediakan perlindungan sosial bagi pekerja migran melalui undang-undang berikut ini:

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 92 Tahun 1998 tentang Skema Jaminan Sosial untuk pekerja migran;
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 209 tentang penempatan pekerja di luar negeri; dan
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 1999 tentang Lembaga Koordinasi penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

Upaya ini kemudian diikuti oleh Presiden-presiden berikutnya. Pemerintahan Presiden Abdurrahman Wahid melembagakan perlindungan pekerja migran Indonesia, serta warga negara Indonesia secara umum dalam kebijakan luar negeri Indonesia, melalui Keputusan Presiden No. 109, Tahun 2001 yang memungkinkan terciptanya Direktorat Warga Negara Indonesia (WNI), dan Badan Hukum (BHI) di Kementerian Luar Negeri.

Selanjutnya, Pemerintah Presiden Megawati Soekarnoputri membawa upaya ini ke langkah selanjutnya dengan membentuk payung hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri. Pertama, perlu dicatat bahwa *Undang-undang* adalah salah satu bentuk peraturan perundang-undangan tertinggi di Indonesia, di atas peraturan pemerintah dan keputusan presiden - tetapi di bawah *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia* (UUD).

Kedua, sementara undang-undang ini mengatur secara langsung penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri, undang-undang tersebut mengabadikan perlindungan pekerja migran, bukan hanya penempatan dalam wacana hukum dan kebijakan di Indonesia untuk pertama kalinya. Ketiga, undang-undang mengizinkan pembentukan Badan Nasional Perlindungan dan Penempatan TKI / BNP2TKI.

Pemerintah Presiden Susilo Bambang Yudhoyono fokus pada penguatan administrasi publik dalam merespons masalah pekerja migran melalui beberapa undang-undang, seperti:

1. Undang-Undang Nomor 81 Tahun 2006 dan Keputusan Presiden Nomor 2 Tahun 2007 yang menindaklanjuti Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dengan membentuk BNP2TKI secara resmi; dan
2. Instruksi Presiden No. 6 Tahun 2006 tentang Kebijakan untuk Memperbaiki Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang antara lain mempromosikan peran kedutaan dan konsulat Indonesia untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia.

Perkembangan terakhir menunjukkan tanda-tanda yang menggembirakan dalam hal kegiatan Pemerintah mengenai masalah ini. Dengan institusi yang bekerja dan kerangka hukum yang memadai, pemerintahan Presiden Joko Widodo baru-baru ini telah menempatkan perlindungan kepada warga negara Indonesia di luar negeri sebagai komponen inti dari kebijakan luar negerinya. Hal ini mendorong pendekatan yang lebih substantif dalam menangani isu-isu mengenai pekerja migran Indonesia. Misalnya, Indonesia mulai mengevaluasi kembali penempatan pekerja migrannya di Malaysia, yang bertujuan untuk menyediakan skema penempatan yang lebih terstruktur dan profesional bagi pekerja rumah tangga Indonesia di Malaysia.

Aturan yang mengatur perlindungan pekerja migran, serta lebih spesifik lagi untuk program edukasinya telah diperbarui. Undang-undang yang paling baru disusun pada tahun 2004. Lebih khusus lagi, peraturan yang terkait dengan program edukasi pekerja migran diterbitkan dalam Peraturan Menteri; dalam hal ini, peraturan utama adalah Peraturan Menteri No. 5 dan 23, Tahun 2009.

Peraturan Menteri No. 23, Tahun 2009 mengatur masalah ini, dimana lembaga yang memiliki kewenangan untuk memberikan akreditasi program pelatihan adalah lembaga sertifikasi kejuruan. Hasil pelatihan dievaluasi berdasarkan tiga standar yang berbeda: (1) Standar Nasional melalui Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI); (2) standar internasional; dan (3) standar khusus, yang dapat dikembangkan secara individu oleh penyedia pelatihan.

## **Edukasi Pekerja dan Program Migrasi yang Aman**

Pemerintah Provinsi dapat mengembangkan program pelatihan mereka sendiri. Sementara itu, di bawah Nota Kesepahaman Pemerintah-ke-Pemerintah (MOU), penempatan pekerja di Korea dan Jepang memerlukan program pelatihan yang berbeda. Secara umum, program edukasi pekerja dapat dikelompokkan menjadi sembilan jenis.

## Standar

Program pelatihan utama yang diberikan kepada pekerja migran diberikan dengan pengaturan sebagai berikut:

- a. Program pelatihan enam puluh hari, meski dalam prakteknya waktunya dapat bervariasi;
- b. Bahasa, budaya, keterampilan kejuruan, dan pemecahan masalah praktis.

Pelatih menjalani pelatihan kejuruan dan bahasa, termasuk mantan pekerja migran dari negara-negara penerima. Tempat pelatihan biasanya berada di gedung-gedung pemerintah atau di penyedia layanan pelatihan swasta. Pelaksanaan kampanye migrasi yang aman sering dilakukan di gedung-gedung pemerintahan di desa-desa. Upaya untuk menyampaikan kampanye migrasi yang aman juga dilakukan melalui pengumuman layanan masyarakat yang disampaikan melalui media massa seperti televisi.

Pemerintah menyediakan Manual Pelatihan standar untuk setiap penyedia pelatihan. Namun, penyedia pelatihan sering menyesuaikan kurikulum mereka agar sesuai dengan negara tujuan, dan juga tingkat pendidikan calon pekerja migran. Hasil sesi pelatihan sebagian besar dievaluasi oleh peserta pelatihan dan penyelenggara itu sendiri. Namun, Pemerintah berwenang untuk mengevaluasi program pelatihan pekerja migran, khususnya BNP2TKI, pemerintah provinsi, dan pemerintah kota / kabupaten.

## Kemitraan

Penyedia layanan pelatihan utama adalah lembaga Pemerintah dan perusahaan swasta (PPTKIS), yang diberi mandat secara hukum untuk menjadi penyedia layanan pelatihan bagi pekerja migran. Kementerian Tenaga Kerja berwenang mencabut lisensi PPTKIS baik sebagai agen penempatan, maupun penyedia pelatihan. Hal ini biasanya dilakukan setelah menjatuhkan sanksi kepada institusi bermasalah.

## Daftar Pustaka

1. BNP2TKI website (<http://www.bnp2tki.go.id>).
2. Kementerian Ketenagakerjaan website (<http://naker.go.id>).
3. Kementerian Luar Negeri Direktorat Perlindungan Warga Negara Indonesia (<http://perlindungan.kemlu.go.id>)
4. Ana Sabhana Azmy. (2012). *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, 2004-2010 (Pekerja migran negara bagian dan perempuan: Menganalisis kebijakan perlindungan pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, 2004-2010)*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
5. Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM), 2010. *Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia: Tinjauan Migrasi Indonesia ke Tujuan yang Dipilih di Asia dan Timur Tengah*. Jakarta: IOM.

# LAO PDR



## Profil Sosial Ekonomi

Lao People's Democratic Republic (PDR) atau Republik Demokratik Rakyat Laos telah mengalami peningkatan migrasi tenaga kerja yang terus berlanjut sejak dimulainya Mekanisme Ekonomi Baru pada tahun 1986, karena pengaruh langsung atau tidak langsung dari globalisasi dan regionalisasi ekonomi dunia secara umum, dan karena perubahan tertentu pada tingkat makro, yaitu krisis keuangan regional atau internasional baru-baru ini, bencana alam yang terkait dengan pandemi perubahan iklim, pertumbuhan populasi yang cepat di antara negara-negara berkembang, atau kekurangan pasokan tenaga kerja di antara negara-negara industri.

Menurut survei pada tahun 2006, sekitar 7 persen dari 5,6 juta penduduk Laos bermigrasi, dan mayoritas pekerja migran berusia antara 18 dan 35 tahun. Dengan konektivitas regional yang tinggi yang disebabkan oleh peningkatan teknologi dan mobilitas manusia yang tinggi di dalam atau di antara negara-negara bangsa, semua negara di kawasan ini, baik sebagai negara pengirim atau penerima - telah terpengaruh oleh dampak migrasi tenaga kerja ke tingkat dan intensitas tertentu. Orang-orang termotivasi untuk bermigrasi ke tempat-tempat baru dengan harapan mencari kesempatan yang lebih baik untuk menemukan pekerjaan yang layak.

## Riwayat Migrasi Tenaga Kerja

Dengan terbentuknya ASEAN Economic Community (AEC) baru-baru ini, ASEAN pada dasarnya menjadi pasar tunggal dan basis produksi untuk bersaing di tahap sub regional dan internasional. AEC telah menciptakan kesempatan unik untuk pembangunan ekonomi yang setara dan pertumbuhan bagi negara anggota ASEAN, memfasilitasi pergerakan bebas barang, investasi dan layanan, dan pergerakan pekerja yang dikelola baik dengan keterampilan profesional maupun pekerja dengan keterampilan tingkat rendah. Dalam kategori tenaga kerja terampil, ada tujuh profesi pekerjaan yang telah didukung secara resmi berdasarkan inisiatif Pasar Bebas Tenaga Kerja ASEAN, (yaitu, teknik, layanan keperawatan, layanan arsitektural, kualifikasi survei, layanan akuntansi, praktisi gigi, dan praktisi medis), menciptakan tantangan dan peluang bagi pertumbuhan ekonomi dan pembangunan.

Dalam hal migrasi ke dalam negeri, telah terjadi peningkatan pekerja migran asing secara bertahap dan stabil di Lao PDR sejak diterapkannya kebijakan ekonomi terbuka pada tahun 1986, yang memungkinkan perdagangan luar negeri dan investasi di berbagai sektor ekonomi. Sebagai akibatnya, banyak perusahaan, proyek dan program yang mempekerjakan pekerja asing dengan keterampilan profesional tertentu. Untuk migrasi keluar, ada faktor dorongan dan daya tarik yang berperan, dan migran yang berangkat ke negara lain biasanya memiliki keterampilan terbatas.

Faktor pendorong untuk migrasi ke Thailand antara lain karena kemiskinan, pengangguran, atau pendapatan yang tidak memadai, hutang keluarga, lingkungan kerja,

bencana alam, banyak anak dalam keluarga, aspirasi untuk meningkatkan kualitas hidup, dan tradisi / budaya. Faktor penarik antara lain gagasan tentang gaji yang tinggi dan lingkungan kerja yang aman, standar dan kondisi hidup yang relatif lebih baik, ketersediaan pekerjaan yang menarik dan menantang, akses sistem pendidikan dan kesehatan yang lebih baik, kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman baru, dan gagasan modernisasi dan peradaban yang dirasakan.

Beberapa statistik terbaru dari MOLSW menunjukkan bahwa antara tahun 2010 dan 2011, sebanyak 33.588 pekerja migran berangkat ke Thailand; dari jumlah ini, sekitar 47 persen adalah perempuan. Pada tahun 2014 dan 2015, pekerja migran ke Thailand meningkat menjadi 50.712 orang; sekitar 54 persen diantaranya adalah perempuan.

Dari tahun 2005 sampai 2015, terjadi transformasi struktural tenaga kerja yang cepat pada masing-masing tiga sektor utama ekonomi: pertanian, industri, dan jasa. Berkenaan dengan jumlah angkatan kerja yang dipekerjakan di sektor pertanian, persentase tenaga kerja yang digunakan di sektor ini terus mengalami penurunan dari 78,5 persen di tahun 2005 menjadi 65,3 persen di tahun 2015. Hal ini mencerminkan reformasi struktural yang direncanakan dari masyarakat berbasis pertanian menjadi masyarakat produksi berbasis industri.

Arah kebijakan mengenai pergeseran struktural ketenagakerjaan ini juga terlihat dalam tren peningkatan komposisi penggunaan tenaga kerja baik di sektor industri maupun sektor jasa. Sesuai dengan periode 10 tahun yang sama (2005 sampai 2015), terjadi peningkatan komposisi ketenagakerjaan di sektor industri dari 4,8 persen menjadi 11,4 persen. Demikian juga, terjadi peningkatan lapangan kerja dari 16,7 persen menjadi 23,3 persen di sektor jasa. Meningkatnya penggunaan angkatan kerja di kedua sektor ekonomi ini menunjukkan fenomena pertumbuhan Lao PDR yang pesat, terutama di industri jasa. Namun demikian, realisasi penuh dari dampak positif pertumbuhan pada sektor yang terus berkembang ini masih harus direalisasikan. Untuk menciptakan lebih banyak lapangan kerja bagi masyarakat di negara ini, migrasi tenaga kerja terus menjadi pilihan mata pencaharian yang cukup penting bagi angkatan kerja Laos.

Mengingat pesatnya pertumbuhan ekonomi negara tersebut, tren migrasi tenaga kerja yang meningkat di tingkat lokal, nasional, atau regional, dan tantangan yang ditimbulkan oleh pergeseran struktural dari ekonomi masyarakat Pertanian menjadi masyarakat berbasis industri atau jasa. Sebagai tambahan, Pemerintah Laos bertujuan untuk menerjemahkan berbagai kerangka kerja internasional untuk layanan ketenagakerjaan seperti Konvensi ILO tentang Layanan Ketenagakerjaan, 1948 (No. 88), dan Sasaran Pembangunan Berkelanjutan PBB No. 8 tentang Pekerjaan yang Layak dan Pertumbuhan Ekonomi. Selanjutnya, mengingat AEC, khususnya pergerakan tenaga kerja terampil di seluruh ASEAN, MOLSW telah menyesuaikan pernyataan misinya untuk keluar dari status negara kurang berkembang pada tahun 2030. Pernyataan misi MOLSW berfokus pada pengembangan tenaga kerja berkualitas, dan memastikan tenaga kerja yang memadai untuk memenuhi permintaan pasar, meningkatkan ketrampilan angkatan kerjanya agar setara dengan tingkat yang diterima secara internasional, dan mendorong para pekerja untuk menemukan pekerjaan yang berkelanjutan.

Pada saat yang sama, tren peningkatan migrasi tenaga kerja di tingkat lokal, nasional, atau regional, dan tantangan yang ditimbulkan oleh pergeseran struktural dari ekonomi berbasis pertanian ke masyarakat berbasis industri atau jasa, MOLSW juga bertujuan untuk melindungi hak hukum semua pekerja migran dan mempromosikan migrasi yang aman dan kualitas kerja untuk masyarakat luas, dan untuk menciptakan keseimbangan antara permintaan dan pasokan tenaga kerja di negara di antara Negara-negara Anggota ASEAN, atau dalam wilayah Asia Pasifik. MOLSW telah menyusun undang-undang dan legislasi khusus, serta menerapkan instrumen MOUs dan internasional yang relevan.

## Perundang-undangan, Aturan dan Peraturan Migrasi Pekerja yang Relevan

Berikut ini adalah daftar undang-undang, kebijakan dan peraturan utama yang relevan untuk perlindungan hak-hak pekerja migran:

1. Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Promosi Hak-hak Pekerja Migran
2. UU Ketenagakerjaan (amandemen 2013)
3. UU Jaminan Sosial (diadopsi tahun 2013)
4. Visi MOLSW 2030, Rencana Strategi MOLSW untuk Pembangunan Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial 2016 - 2025, dan Rencana Kerja MOLSW 5 tahun 2016-2020
5. Keputusan Perdana Menteri No. 68 / PM tentang Pengiriman Tenaga Kerja Laos untuk Bekerja di Luar Negeri (tertanggal 28 Mei 2002)
6. Instruksi No. 2417 / MOLSW tentang Pelaksanaan Keputusan No. 68 / PM
7. Perjanjian Menteri No. 043 / MOLSW tentang Pendirian dan Pengelolaan Perusahaan Perekrutan
8. MOU Antara Thailand dan Laos mengenai Kerja Sama Tenaga Kerja (diubah 6 Juli 2016)
9. Rekaman Diskusi Antara Laos dan Jepang

## Edukasi Pekerja dan Program Migrasi yang Aman

Baik Undang-undang Ketenagakerjaan dan Keputusan No. 68 / PM mewajibkan agar pekerja migran diberi tahu tentang hak dan kewajiban mereka sebelum bekerja di luar negeri. Dengan demikian, semua agen perekrutan harus memberikan pelatihan pra-keberangkatan untuk pekerja migran mereka. Saat ini, terdapat 18 agen perekrutan di Laos, yang telah terdaftar secara resmi di MOLSW. Dari 18 agensi ini, 15 agen telah memasok pekerja ke pasar tenaga kerja domestik dan ke pasar tenaga kerja di luar negeri; tiga agen perekrutan telah menempatkan pekerja hanya di dalam negeri.

Pada akhir tahun 2015, 12 agen perekrutan telah menerima pelatihan training of trainer (TOT) untuk persiapan sebelum keberangkatan, yang dilakukan oleh MOLSW dengan dukungan teknis dan finansial dari ILO. Beberapa pelatihan Manual dan materi sumber tentang migrasi yang aman telah diproduksi sampai saat ini oleh MOLSW, bekerja sama dengan ILO. Beberapa materi utama adalah Manual Pelatihan Pra-keberangkatan (untuk fasilitator atau pelatih), Manual Pelatihan Pra-keberangkatan (untuk peserta), Manual Operasi tentang Perlindungan dan Pengelolaan Pekerja Migran untuk tiga Kementerian Lao PDR (MOLSW, MOFA, dan Kementerian Keamanan Publik), Manual Operasi Pusat Sumber Daya Migran, dan Panduan Monitoring dan Evaluasi untuk Pusat Sumber Daya Migran.

Manual dan panduan standar ini telah diadopsi oleh agen perekrutan dalam pelatihan mereka sendiri sebelum mengirimkan pekerja ke luar negeri. Tak satu pun dari 15 agen perekrutan yang mengirimkan tenaga kerja telah menyusun Manual Pelatihan pra-keberangkatan mereka sendiri; semua menggunakan Manual standar dua versi yang disediakan oleh MOLSW. Untuk skala ekonomi, semua agen perekrutan menggunakan pelatih "in-house" mereka sendiri. Kriteria atau standar untuk seleksi pelatih profesional belum ditentukan oleh badan perorangan atau industri secara keseluruhan, bersama dengan dukungan teknis dari MOLSW.

## Perlindungan Buruh Migran

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, agen perekrutan memiliki kewajiban hukum untuk memantau dan menindaklanjuti pekerja migran di negara tujuan. Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dan Keputusan No. 68 / PM, agen perekrutan diharuskan untuk memberikan *update* tentang pekerja migran secara reguler (misalnya, mengirimkan daftar pekerja migran secara bulanan yang diperbaharui berdasarkan kontrak mereka ke MOLSW).

Kinerja dan pelaksanaan layanan agen perekrutan dinilai dan dievaluasi oleh MOLSW. Dalam kasus darurat, atase tenaga kerja di Kedutaan Besar Laos akan dihubungi untuk memberikan bantuan kepada pekerja migran.

## Promosi Migrasi Aman

Ada tiga *Migration Resource Centres* (MRC) atau Pusat Sumber Daya Migran di Laos - dua berada di bawah pengawasan langsung MOLSW (Champasak dan Sayyabouri Centres), dan satu dibawah Lao Federal Trade Union (Pusat Savannakhet). Peran dan fungsi MRC adalah untuk membantu pekerja migran dalam mengakses informasi mengenai migrasi yang aman dan kesempatan kerja yang berkualitas, untuk menyampaikan sumber informasi mengenai migrasi tenaga kerja, memberikan layanan konseling dan rujukan kasus dan alokasi tanggung jawab, serta memberikan pelatihan dan mempromosikan migrasi yang aman.

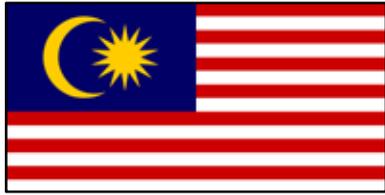
Para staf dari ketiga MRC tersebut telah menerima pelatihan dari MOLSW, dan Manual Operasi MRC telah diadopsi oleh ketiga pusat tersebut. Selain ketiga MRC tersebut, ada sembilan *Employment Service Job Centres* (ESJC) atau Pusat Pelayanan Tenaga Kerja yang ditugaskan untuk mempromosikan migrasi yang aman dan pekerjaan yang berkualitas. Para petugas dari sembilan ESJC telah dilatih untuk persiapan sebelum keberangkatan, berdasarkan Manual Pelatihan standar MOLSW.

Berbagai kampanye tentang migrasi yang aman dan lapangan kerja berkualitas telah dilakukan setiap tahun selama perayaan Hari Migran Internasional dan Pameran Pekerjaan Nasional - poster dan kartu informasi tentang migrasi yang aman dan pekerjaan berkualitas juga telah disebarluaskan selama kejadian ini.

## Daftar Pustaka

1. BNP2TKI website (<http://www.bnp2tki.go.id>).
2. Kementerian Ketenagakerjaan website (<http://kemnaker.go.id>).
3. Kementerian Luar Negeri Direktorat Perlindungan Warga Negara Indonesia (<http://perlindungan.kemlu.go.id>)
4. Ana Sabhana Azmy. (2012). *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, 2004-2010 (Pekerja migran negara bagian dan perempuan: Menganalisis kebijakan perlindungan pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, 2004-2010)*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
5. Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM), 2010. *Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia: Tinjauan Migrasi Indonesia ke Tujuan yang Dipilih di Asia dan Timur Tengah*. Jakarta: IOM.

# MALAYSIA



## Profil Sosial Ekonomi

**M**eskipun pertumbuhan penduduk tetap tinggi di Malaysia, ekonomi yang berkembang pesat, meningkatnya urbanisasi dan rendahnya partisipasi angkatan kerja di kalangan perempuan terus menciptakan permintaan besar bagi pekerja migran.

Diperkirakan bahwa ada 3-4 juta migran yang saat ini bekerja di Malaysia, yang mewakili sekitar 20-30 persen dari angkatan kerja negara tersebut. Dengan status pekerja tetap sejak tahun 1990 dan tingginya tingkat pendidikan di kalangan warga negara, pekerja migran selama bertahun-tahun telah mengisi kekurangan substansial dalam pasokan tenaga kerja dengan keterampilan rendah untuk sektor ekonomi utama.

Sekitar sepertiga dari angkatan kerja di bidang pertanian, manufaktur dan konstruksi adalah pekerja migran, industri yang secara kolektif menyumbang sebesar MYR297 miliar (US \$ 68 miliar) atau 35,7 persen dari produk domestik bruto Malaysia pada tahun 2014 (Kementerian Keuangan, 2015). Bahkan tingginya tingkat pekerja migran di sektor-sektor ini diketahui masih kurang dari kenyataan sesungguhnya karena mereka tidak memperhitungkan pekerja migran tidak reguler. Kebijakan untuk mengelola migrasi tenaga kerja umumnya tetap bersifat ad hoc sejak pertama kali diperkenalkan sebagai "solusi sementara" untuk mengisi kekurangan tenaga kerja selama dua dekade yang lalu.

Gambaran yang cukup menonjol dari kerangka kebijakan mencakup sistem kuota terperinci untuk masuknya pekerja migran dan upaya untuk mengatur migrasi melalui amnesti sementara. Langkah-langkah ini sering diikuti dengan larangan penerimaan baru dan tindakan penegakan hukum berskala besar untuk menahan dan mendeportasi pekerja migran yang tidak mendaftarkan kepada pihak berwenang. Meskipun sering terjadi perubahan, namun kebijakan tersebut secara cukup konsisten dalam mengakui bahwa pekerja migran hanya untuk segera memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari majikan dan bukan untuk mengizinkan tinggal untuk jangka panjang.

Meskipun cukup tersebar dalam pasar tenaga kerja, Pemerintah Malaysia masih belum menerima peran yang dimainkan pekerja migran dalam memenuhi permintaan pekerja dengan keterampilan rendah (dengan beberapa pengecualian sektor tertentu seperti dalam pekerjaan rumah tangga). Selama bertahun-tahun, target telah ditetapkan dan kebijakan diperkenalkan untuk mengurangi jumlah pekerja yang dipekerjakan di dalam negeri guna mendorong restrukturisasi ekonomi.

Model Ekonomi Baru Malaysia pada tahun 2010 dan dokumen kebijakan lainnya berusaha mengurangi ketergantungan pada pekerja migran melalui berbagai strategi, termasuk mengenakan retribusi untuk pekerjaan mereka, memperkenalkan upah minimum, menaikkan usia pensiun, dan meningkatkan jumlah perempuan untuk mengambil pekerjaan berbayar. Namun, mengubah komposisi angkatan kerja terbukti sulit dicapai, dengan perusahaan/pengusaha mengeluhkan kekurangan yang cukup parah di beberapa industri ketika pemerintah menerapkan kebijakan yang lebih ketat.

Menanggapi meningkatnya kekhawatiran yang disuarakan oleh kelompok masyarakat dan konsumen internasional, telah terjadi sejumlah perubahan mencolok dalam kebijakan migrasi dan anti-perdagangan manusia dalam beberapa tahun terakhir. Secara khusus, beberapa langkah baru diumumkan dalam Sebelas Rencana Malaysia yang dapat berpotensi memperbaiki perlindungan yang diberikan kepada pekerja migran di Malaysia, menandakan kemajuan menuju kerangka tata kelola yang lebih koheren dan berbasis hak. Selain itu, dengan bergabung bersama *Trans-Pacific Partnership* (TPP) atau Kemitraan Trans-Pasifik yang baru dibentuk, Malaysia telah membuat komitmen untuk meningkatkan standar ketenagakerjaan sesuai dengan Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja. Tinjauan kebijakan ini menilai perubahan terbaru yang dibuat, dan bagaimana penerapannya dalam praktik, untuk memberikan rekomendasi guna penguatan lebih lanjut dalam tata kelola migrasi tenaga kerja di Malaysia.

## Riwayat Migrasi Tenaga Kerja

Perkembangan pesat ekonomi Malaysia yang dimulai pada tahun 1970an telah mengakibatkan terjadinya kekurangan tenaga kerja, terutama pada sektor pekerjaan dengan keterampilan rendah, pada beberapa sektor ekonomi utama Malaysia, yaitu: manufaktur, sektor jasa, perkebunan dan industri pertanian, industri konstruksi. Dengan demikian, Malaysia adalah negara penerima tenaga kerja dari negara-negara tetangga anggota ASEAN.

MTUC dan organisasi masyarakat sipil seperti Tenaganita, Dewan Bar, dan Pusat Sumber Daya Migran (MRC) telah berkontribusi dalam mempersiapkan pekerja migran yang masuk untuk menghadapi tantangan baru di lingkungan baru. MRC, bekerja sama dengan MTUC dan *Malaysian Employers Federation* (MEF), telah menyelenggarakan beberapa program edukasi untuk menciptakan kesadaran di kalangan pekerja migran mengenai masalah bahaya kerja, hak-hak pekerja dan kebijakan ketenagakerjaan di negara tersebut. Melalui program kesadaran ini, beberapa pekerja migran terpilih dilatih untuk menjadi penasihat sebaya (*peer counselors*) untuk menghubungi rekan kerja mereka dalam keadaan mendesak.

Sejak tahun 2012, ILO dan Malaysian Bar Council, bekerja sama dengan Kementerian Sumber Daya Manusia (MOHR) dan Kementerian Dalam Negeri (MOHA), telah mendukung serangkaian konsultasi dengan Atase Tenaga Kerja dan Pejabat Konsuler dari negara-negara sumber yang berada di Malaysia Konsultasi dengan Atase Tenaga Kerja dan Pejabat Konsuler telah memfasilitasi pemahaman tentang hukum dan prosedur Malaysia yang lebih baik. Informasi ini kemudian disampaikan oleh Atase Tenaga Kerja dan Pejabat Konsuler dengan populasi pekerja migran. Selain itu, pamflet informasi disiapkan dan didistribusikan kepada para pejabat tersebut, dan dibagikan kepada pekerja migran. Di sisi lain, panduan, poster dan pamflet didistribusikan secara luas selama kerjasama dengan Atase Tenaga Kerja. Program ini mengamanatkan Atase Tenaga Kerja dan Penasihat Tenaga Kerja untuk menyebarkan informasi yang berkaitan dengan hak-hak pekerja mereka ditempat kerja, serta manfaat untuk pekerja lainnya.

Ketiga *Migrant Resource Centres* (MRC) telah berkontribusi dalam menangani masalah yang dihadapi oleh pekerja migran. Ketika hak pekerja migran dilanggar, MRC berkonsultasi dengan MEF dan MTUC untuk mengatasi masalah secara damai. MRC yang berada di Wilayah Tengah (Kuala Lumpur) telah mengadakan diskusi dan sesi *briefing* dengan Atase Tenaga Kerja dan Penasihat Tenaga Kerja untuk memastikan pekerja migran mendapatkan informasi yang tepat.

## Perundang-undangan, Aturan dan Peraturan Migrasi Pekerja yang Relevan

Kementerian utama pemerintah yang terlibat dalam pengembangan dan pengelolaan kebijakan migrasi tenaga kerja di Malaysia adalah MOHR dan

MOHA. Tanggung jawab yang tidak terbagi rata di antara kedua institusi tersebut karena MOHA telah mengambil keputusan dalam pembuatan kebijakan dan pelaksanaannya selama bertahun-tahun. Akibatnya, kebijakan migrasi tenaga kerja Malaysia sangat berorientasi pada keamanan nasional. Prioritas kebijakan utama adalah menerapkan tindakan untuk memperluas atau mengontrak pekerja migran di negara tersebut dan mengurangi migrasi yang tidak resmi dan bukan mengelola dampak migrasi tenaga kerja yang lebih luas terkait pembangunan ekonomi dan sosial nasional atau melindungi hak-hak pekerja.

Badan pengawas untuk kebijakan migrasi di Malaysia disebut *Cabinet Committee on Foreign Workers and Illegal Immigrants* (CCFWII) atau Komite Kabinet untuk Pekerja Asing dan *Imigran Ilegal*. MOHA berfungsi sebagai sekretariat CCFWII, yang diketuai oleh Wakil Perdana Menteri dan mencakup perwakilan dari 13 Kementerian. Komite pada awalnya diamanatkan untuk menetapkan kebijakan yang terkait dengan migrasi tenaga kerja namun misinya diperluas pada tahun 2005 dengan menyertakan isu imigrasi ilegal.

**Tabel 1**

Pekerja Migran Aktif di Malaysia, Menurut Sektor (Per 31 Desember 2016)

PEMBANTU RUMAH TANGGA NOMOR. KEBANGSAAN	KONSTRUKSI			MANUFAKTUR					
	L	P	TOTAL	L	P	TOTAL			
1 KAMBOJA	4	2.191	2.195	136	34	170	828	1.334	2.162
2 INDONESIA	533	92.142	92.675	190.353	16.505	206.858	37.424	88.703	126.127
3 LAO PDR	0	18	18	1	0	1	7	7	14
4 MYANMAR	10	93	103	16.407	740	17.147	80.983	19.020	100.003
5 FILIPINA	101	36.491	36.592	3.371	118	3.489	3.719	525	4.244
6 THAILAND	13	312	325	586	11	597	266	63	329
7 VIET NAM	5	517	522	3.562	213	3.775	10.319	16.026	26.345
TOTAL	666	131.764	132.430	214.416	17.621	232.037	133.546	125.678	259.224

NO.	JASA			PETERNAKAN			PERTANIAN			TOTAL
	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	
1 KAMBOJA	92	928	1.020	101	80	181	191	76	267	5.995
2 INDONESIA	23.804	17.392	41.196	179.593	33.773	213.366	64.153	14.112	78.265	758.487
3 LAO PDR	0	1	1	0	1	1	2	0	2	37
4 MYANMAR	13.313	1.783	15.096	1.341	266	1.607	3.833	703	4.536	138.492
5 FILIPINA	3.780	1.787	5.567	3.223	1.149	4.372	3.154	948	4.102	58.366
6 THAILAND	4.521	4.379	8.900	289	171	460	1.172	591	1.763	12.374
7 VIET NAM	673	767	1.440	28	28	56	209	202	411	32.549
TOTAL	46.183	27.037	73.220	184.575	35.468	220.043	72.714	16.632	89.346	1.006.300

PEREMPUAN (P)	354.200	35.2%
LAKI LAKI (L)	652.100	64.8%
Total	1.006.300	100%

Sumber: Departemen Imigrasi Malaysia.

Karena saat ini tidak ada ketentuan legislatif atau administratif yang mengatur perlindungan pengungsi di Malaysia, "imigran ilegal" adalah kelompok yang tidak berdiferensiasi yang mencakup semua pekerja migran tidak berdokumen dan pencari suaka di negara ini.

Ada beberapa indikasi bahwa kebijakan migrasi tenaga kerja mungkin lebih sesuai dengan tujuan pembangunan nasional dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja kedepannya. Dalam Sebelas Rencana Malaysia, telah dinyatakan bahwa "Kebijakan imigrasi dan ketenagakerjaan yang komprehensif untuk pekerja asing akan dirumuskan, dengan mempertimbangkan persyaratan industri dan kesejahteraan pekerja asing. MOHR akan mengambil peran utama dalam pembuatan kebijakan untuk manajemen pekerja asing." (*Pemerintah Malaysia, 2015, hlm. 5-18*) Hal ini tampaknya merupakan langkah positif untuk mencapai koherensi yang lebih besar mengenai tata kelola migrasi tenaga kerja.

### **Undang-undang Imigrasi 1959**

Undang-Undang Imigrasi mengatur peraturan masuk dan tinggal bagi para pekerja migran di Malaysia dan penegakan hukumnya telah diamanatkan ke Departemen Imigrasi MOHA. Sehubungan dengan peningkatan jumlah imigran tidak resmi yang bekerja dalam wilayah perbatasannya, undang-undang tersebut kemudian diubah pada bulan Agustus 2002 dalam upaya untuk mengendalikan arus migran yang tidak teratur. Undang-undang yang telah diubah tersebut memperlakukan migran yang tidak mematuhi kebijakan imigrasi Malaysia yang berkaitan dengan aturan masuk, tinggal dan bekerja, membuat mereka dapat ditahan jika ditangkap oleh pihak berwenang atau Korps Sukarelawan Rakyat (RELA).

Undang-undang ini juga memperkenalkan hukuman yang berat bagi perusahaan yang mempekerjakan migran tidak berdokumen dan migran tidak resmi, termasuk denda hingga MYR10.000 (USD2,280), hukuman penjara yang diperpanjang sampai lima tahun, pencambukan dan deportasi segera. Penerapan aspek hukuman dalam undang-undang ini diketahui sangat tidak setara antara pengusaha dan pekerja migran dan tidak memiliki dampak yang jelas dalam mengurangi jumlah migran tidak resmi yang bekerja di Malaysia. Pada tahun 2006, Pemerintah Malaysia mulai mengoperasikan Pengadilan Imigrasi di beberapa pusat penahanannya. Ini dibuat dengan tujuan untuk merampingkan proses deportasi dengan menggunakan pusat penahanan sebagai pusat pemberhentian dimana migran ditahan, diadili dan dihukum karena masuk dan tinggal secara ilegal.

### **Undang-undang ketenagakerjaan tahun 1955 dan Undang-undang ketenagakerjaan lainnya**

Persyaratan kerja dan kondisi kerja untuk pekerja migran diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang telah diatur oleh MOHR. Undang-undang ketenagakerjaan tambahan, seperti Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Undang-Undang Kompensasi Pekerja, Undang-Undang Hubungan Industrial dan Undang-Undang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, juga berlaku untuk pekerja migran. Pada prinsipnya, kerangka kerja undang-undang ketenagakerjaan ini memberikan persamaan perlakuan bagi para pekerja migran yang terdaftar dengan warga negara dalam hal upah, jam kerja, liburan, pemutusan hubungan kerja, non-diskriminasi, kebebasan berserikat, akses terhadap mekanisme pengaduan dan perlindungan lainnya. Namun dalam praktiknya, undang-undang ketenagakerjaan seringkali tidak diberlakukan dengan efektif untuk pekerja migran.

### **Undang-undang Badan Tenaga Kerja Swasta 1981**

Prosedur pengaturan untuk perekrutan pekerja migran diatur dalam Undang-undang Badan Tenaga Kerja Swasta 1981. Lembaga Perekrutan diharuskan untuk mendapatkan

izin untuk beroperasi dari Kementerian Sumber Daya Manusia (MOHR) dan diperlukan dukungan pengesahan tambahan untuk penempatan pekerja di luar negeri. Karena Undang-undang tersebut pada awalnya dirumuskan dengan maksud untuk mengatur agen perekrutan yang menyediakan layanan untuk pekerjaan rumah tangga dan mengirim pekerja Malaysia ke luar negeri, maka konteksnya sudah usang untuk saat ini dimana rekrutmen pekerja migran jauh lebih lazim.

Undang-undang ini diharapkan dapat dimasukkan dalam Undang-Undang Badan Tenaga Kerja Swasta, yang draftnya dibuka kepada umum pada tahun 2014 namun tampaknya mengalami hambatan dalam proses legislatif. MOHR telah menyatakan bahwa undang-undang baru tersebut akan memperluas perekrutan pekerja asing dan memperbaiki penegakan hukum - terutama untuk perekrutan pekerja rumah tangga tapi tidak akan membahas masalah agen *outsourcing*.

### Undang-Undang Anti Perdagangan Manusia tahun 2007

Undang-undang Anti Perdagangan Manusia melarang perdagangan manusia untuk tujuan eksploitasi tenaga kerja, sesuai dengan standar internasional yang ditetapkan berdasarkan Protokol Palermo Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Undang-undang ini diubah menjadi *Anti-Trafficking in Persons and Anti-Smuggling of Migrants Act* (ATIPSOM) atau Undang-undang Anti-Perdagangan Manusia dan Penyelundupan Pekerja Migran pada tahun 2010, yang memperluas definisi perdagangan manusia untuk memasukkan semua tindakan yang terlibat dalam memperoleh atau mempertahankan tenaga kerja atau layanan seseorang melalui paksaan.

Undang-undang tersebut cukup komprehensif dalam mengkriminalkan semua dimensi perdagangan manusia dan menetapkan hukuman hingga 20 tahun penjara dan denda bagi mereka yang dihukum. Ketika keluhan diajukan, bahkan menyelesaikan langkah awal untuk mengidentifikasi siapa majikan yang memikul tanggung jawab hukum seringkali membuktikan tugas ini menjadi sulit dilakukan karena praktik umum *outsourcing* dan subkontrak.

Mengingat pentingnya melindungi hak semua pekerja untuk menghindari penurunan menjadi kondisi kerja yang rendah, *Malaysian Tradees Union Congress* (MTUC) telah aktif dalam menjangkau pekerja migran untuk bergabung dengan serikat pekerja dan memberikan bantuan hukum kepada mereka dalam kasus-kasus penganiayaan. Setelah diberlakukannya undang-undang tersebut, Pemerintah Malaysia meluncurkan Rencana Aksi Nasional lima tahun (2010-2015) yang bertujuan untuk memperbaiki tindakan pencegahan, layanan perlindungan dan kesadaran sosial. Pada bulan November 2013, Pemerintah Malaysia menerapkan prosedur operasi standar untuk penyelidikan dan penuntutan tindak pidana perdagangan manusia dan Rencana Aksi tindak lanjut untuk periode 2016-2020 saat ini sedang dikembangkan.

*The Council for Anti-Trafficking in Persons and Anti-Smuggling of Migrants* (MAPO) atau Majelis Anti-Perdagangan Manusia dan Penyelundupan Pekerja Migran bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan prakarsa ini, yang mencakup perwakilan dari beberapa kementerian dan diketuai oleh MOHA. Unit anti-perdagangan manusia telah dibentuk di bawah Polisi Kerajaan Malaysia untuk menyelidiki pelanggaran perdagangan dan posisi khusus telah ditetapkan di Bagian Imigrasi dan Kejaksaan Agung. Upaya pemerintah untuk memerangi perdagangan manusia juga mencakup otoritas ketenagakerjaan dalam pendekatan multidisipliner untuk penegakan hukum, termasuk pembentukan unit anti-perdagangan manusia dalam MOHR dan memberikan pelatihan kepada pengawas tenaga kerja mengenai dimensi Perdagangan manusia.

## Kemitraan

Malaysia telah menegosiasikan MoU bilateral untuk mengelola migrasi tenaga kerja sejak tahun 1984. Baru-baru ini, MOU telah ditandatangani dengan Sri Lanka, China, Thailand, Bangladesh, Pakistan, India, Viet Nam dan Indonesia. Namun dalam banyak kasus, masalah dengan pelecehan dan penipuan 14 tetap ada meskipun sudah ada proses resmi untuk migrasi tenaga kerja, yang mengakibatkan ketegangan diplomatik dan bahkan moratorium penempatan pekerja. Eksploitasi pekerja rumah tangga merupakan isu utama yang harus ditangani oleh MOU ini, karena Filipina, Indonesia dan Kamboja seluruhnya menghentikan pengiriman tenaga kerja pada titik tertentu.

Walaupun meningkatkan perlindungan untuk beberapa kelompok pekerja rumah tangga di Malaysia, masalah mendasar dalam pemanfaatan kesepakatan ini sebagai instrumen untuk perubahan adalah bahwa penerapannya adalah berdasarkan kewarganegaraan dan bukan untuk sektor secara keseluruhan. Oleh karena itu, hal ini dapat menimbulkan efek yang tidak diharapkan yang menyebabkan praktik-praktik diskriminatif terhadap pekerja rumah tangga dari negara tertentu, dan bukannya memungkinkan perbaikan yang lebih egaliter yang dapat dicapai melalui undang-undang nasional.

PRT Filipina umumnya dianggap memiliki hak paling banyak dan gaji tertinggi sebagai hasil dari posisi negosiasi yang kuat dari Pemerintah mereka saat menandatangani MOU. Mereka mewakili sebagian kecil pekerja yang dipekerjakan di sektor ini, karena 71 persen pekerja rumah tangga yang terdaftar berasal dari negara tetangga Indonesia pada tahun 2013. Tren dalam beberapa tahun terakhir telah mengarah pada peningkatan diversifikasi nasional dalam perekrutan pekerja rumah tangga sebagai hasil dari penahanan Pemerintah dan ratifikasi kesepakatan bilateral tambahan.

## Daftar Pustaka

1. Kursus Induksi untuk Pekerja Asing yang Bekerja di Malaysia-kursus dilaksanakan di negara asal; Materi studi untuk mendapatkan Certificate of Eligibility (CE).
2. Pedoman untuk Mempekerjakan Pembantu.
3. Konsultasi dengan Atase Tenaga Kerja dan Pejabat Konsuler Tenaga Kerja di Malaysia mengenai perlindungan Pekerja Migran.
4. Standar Perburuhan Internasional tentang Hak-hak Pekerja Migran - Panduan untuk Pembuat Kebijakan dan Praktisi.
5. Kebijakan, Prosedur dan Ketentuan untuk mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
6. Buku Pegangan untuk Pekerja Asing yang Bekerja di Malaysia.
7. Tinjauan Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja di Malaysia / Tindakan Tripartit untuk Meningkatkan Kontribusi Migrasi Tenaga Kerja terhadap Pertumbuhan dan Pembangunan di ASEAN (Proyek SEGITIGA II). Kantor Regional ILO untuk Asia dan Pasifik. Bangkok: ILO, 2016.

# MYANMAR



## Profil Sosial Ekonomi

Perkembang dari satu dasawarsa isolasi ekonomi dan politik, Myanmar berupaya mencapai pertumbuhan ekonomi inklusif dan pengurangan kemiskinan. Negara ini memiliki potensi yang kuat untuk melakukan ekspansi ekonomi yang luas, memiliki sumber daya alam yang melimpah, lokasi yang strategis di persimpangan Asia, populasi yang masih muda, dan pasar yang cukup besar dengan peluang investasi yang luas. Pemilu nasional yang berhasil, yang diselenggarakan pada bulan November 2015, merupakan tonggak penting dalam transisi Myanmar.

Sebuah pemerintahan yang dipimpin oleh Liga Nasional untuk Demokrasi (NLD) mulai menjabat pada bulan April 2016 di Myanmar, pemerintahan sipil pertama setelah beberapa dasawarsa. Pemerintah baru telah meluncurkan kebijakan ekonomi baru dan mempercepat upaya proses perdamaian di bawah kepemimpinan konselor negara, Daw Aung San Suu Kyi. Pada tanggal 31 Agustus 2016, konferensi damai Panglong 21st Century mengumpulkan perwakilan Pemerintah, pejabat militer, kelompok etnis bersenjata dan pemangku kepentingan lainnya di ibukota Nay Pyi Taw.

Saat ini ada peluang untuk memperdalam reformasi, menciptakan kemakmuran bersama untuk semua orang, dan agar negara dapat melanjutkan tempatnya sebagai salah satu ekonomi paling dinamis di Asia. Sebagai negara terbesar di daratan Asia Tenggara, Myanmar memiliki salah satu kepadatan penduduk terendah di kawasan ini, dengan lahan yang subur, potensi signifikan untuk meningkatkan produksinya, hasil panen dan keuntungan di bidang pertanian, dan sumber daya alam yang kaya. Lokasi geografisnya di persimpangan Cina dan India, dua ekonomi paling dinamis di dunia, membuatnya berada pada posisi yang sangat baik untuk melanjutkan peran tradisionalnya sebagai pusat perdagangan regional dan pemasok utama mineral, gas alam dan hasil pertanian.

Pertumbuhan ekonomi di Myanmar turun menjadi 7 persen pada tahun 2015 sampai 2016 karena adanya guncangan pasokan karena bencana banjir yang parah, perlambatan arus investasi baru dan lingkungan eksternal yang lebih menantang. Banjir parah pada bulan Juli 2015 mempengaruhi sebagian besar masyarakat termiskin dan paling rentan di negara ini dan menyebabkan tekanan inflasi. Pertumbuhan jangka menengah saat ini diproyeksikan rata-rata 8,2 persen per tahun.

Kemiskinan di Myanmar terkonsentrasi di daerah pedesaan, di mana masyarakat miskin bergantung pada pekerjaan pertanian dan pekerjaan tidak tetap untuk penghidupan mereka. Banyak yang hidup hampir mendekati garis kemiskinan dan sensitif terhadap kejutan ekonomi. Karena mayoritas penduduk miskin terlibat dalam pertanian skala kecil, mereka mungkin terlindung dari tekanan inflasi baru-baru ini namun kaum miskin kota cenderung sangat terpengaruh oleh kenaikan harga pangan yang baru-baru ini terjadi.

Di antara negara anggota ASEAN, Myanmar memiliki tingkat harapan hidup terendah dan angka kematian bayi dan anak tertinggi kedua. Hanya sepertiga dari populasi yang memiliki akses ke jaringan listrik dan kepadatan jalan tetap rendah pada 219,8 kilometer per 1.000 kilometer persegi luas daratan. Dengan liberalisasi sektor telekomunikasi pada tahun 2013, penetrasi telepon genggam dan internet telah meningkat secara signifikan dari kurang dari 20 persen dan 10 persen pada tahun 2014, menjadi 60 persen dan 25 persen. Membentuk lingkungan kebijakan dan peraturan yang kredibel dan konsisten di sektor telekomunikasi dapat membantu memastikan investasi dan pertumbuhan swasta yang mantap.

## Riwayat Migrasi Tenaga Kerja

Saat ini, pergerakan populasi dari satu negara ke negara lain menjadi praktik umum, yang dikenal luas sebagai migrasi. Semakin banyak orang memiliki kecenderungan untuk bermigrasi dengan harapan kesempatan kerja dan penghidupan yang lebih baik. Dengan perubahan skenario ekonomi dunia dan dengan tingkat perkembangan ekonomi yang tidak merata, beberapa negara berkembang dan beberapa negara tidak. Beberapa negara menghadapi kesempatan kerja yang langka, tingkat upah yang rendah, kemiskinan dan bencana alam dan konflik bersenjata. Inilah faktor pendorong yang memaksa orang untuk bermigrasi ke negara-negara di mana rumput dianggap lebih hijau.

Dalam kasus Myanmar, sudah lama ada banyak orang yang menggunakan migrasi lintas batas untuk bekerja di luar negeri. Pemerintah Myanmar telah berkomitmen terhadap kasus pekerja migran sejak tahun 1990, dengan maksud untuk mensistematisasikan pengiriman pekerja Myanmar ke luar negeri melalui migrasi reguler/resmi. Oleh karena itu, Undang-undang yang berkaitan dengan Penempatan Luar Negeri telah diundangkan pada tahun 1999.

Menurut catatan resmi Departemen Tenaga Kerja (DOL), di bawah Kementerian Tenaga Kerja, Imigrasi dan Kependudukan (MOLIP), negara tujuan utama adalah Thailand, Malaysia, Republik Korea, Singapura dan Jepang. Industri utama yang mempekerjakan mereka sebagai pekerja umum adalah manufaktur, konstruksi, pertanian dan jasa. UAE juga merupakan negara penerima dimana pekerja Myanmar dipekerjakan di hotel dan layanan penerbangan.

Rakyat Myanmar telah lama menggunakan migrasi sebagai strategi bertahan hidup - untuk tempat berlindung yang aman dan untuk penghidupan. Mereka yang bermigrasi tidak hanya mendukung diri mereka sendiri tetapi juga mencoba mengirimkan uang yang cukup untuk mendukung keluarga dan masyarakat mereka. Kebanyakan orang dari Myanmar bermigrasi secara spontan, menggunakan calo untuk rute baru atau yang berbahaya. Sejak tahun 2009, secara bertahap lebih banyak jalur yang dibuka bagi para migran untuk bermigrasi dengan pekerjaan yang telah diatur sebelumnya dan dengan dokumen-dokumen yang diperlukan. Meskipun demikian, sebagian besar pekerja migran dari Myanmar terus menjadi pendatang yang meninggalkan negara tersebut tanpa melalui jalur resmi ini.

Menurut Sensus Penduduk Myanmar 2014, 70,2 persen dari semua pekerja migran berada di Thailand. Jumlah pekerja migran yang lebih kecil namun masih signifikan bekerja di Malaysia, China dan Singapura. Negara tujuan lainnya yang tidak disebutkan secara khusus dalam Sensus termasuk Korea Selatan, Jepang, Qatar, Arab Saudi, dan UEA. Migrasi reguler belum dapat menjamin hak dan kebebasan para pekerja migran atas eksploitasi, korupsi, pemerasan dan kecurangan.

## Perundang-undangan, Aturan dan Peraturan Migrasi Tenaga Kerja yang Relevan

Undang-undang yang terkait dengan penempatan pekerja di luar negeri tahun 1999 dinilai kurang memenuhi ketentuan yang jelas mengenai program kerja di atas. Terkait hal ini, MOLIP telah mengeluarkan Pemberitahuan No. (560/2014) berdasarkan pasal 31 (b) Undang-undang yang berkaitan dengan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri pada tanggal 14 Juni 2014. Menurut Pemberitahuan ini, arahan untuk agen tenaga kerja luar negeri yang berlisensi dan untuk Federasi Agen Tenaga Kerja Luar Negeri Myanmar telah dikeluarkan secara resmi.

Berikut adalah petunjuk tentang masalah pelatihan:

1. Untuk memastikan para pekerja mengikuti pelatihan pra-keberangkatan sebelum berangkat ke negara penerima.
2. Untuk memberi para pekerja pelatihan tentang Persyaratan dan Ketentuan Kontrak Ketenagakerjaan, tindakan perlindungan untuk pekerja migran, bahasa dasar negara penerima, budaya dan kebiasaan, informasi yang relevan mengenai undang-undang ketenagakerjaan, pengetahuan tentang pengiriman uang kepada keluarga melalui sistem perbankan, alamat kontak penting organisasi dan nomor telepon serta alamat e-mail, dll., dan memberikan informasi yang relevan mengenai mekanisme pengaduan dan kepatuhan tentang *Do's and Don'ts* di negara penerima dan di tempat kerja.
3. Agar masing-masing agen bertanggung jawab terhadap pekerja migran mulai dari keberangkatan mereka ke negara tujuan hingga mereka kembali ke negara asal setelah kontrak kerja berakhir.

Selain itu, Pedoman Perilaku untuk Federasi Agen Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri telah dipersiapkan dengan dukungan Proyek Segitiga ILO GMS di bawah pengawasan MOLIP sesuai dengan Deklarasi ASEAN mengenai Perlindungan dan Promosi Hak-hak Pekerja Migran 2007, Konvensi ILO No. 181 dan standar ketenagakerjaan internasional untuk Migrasi. Telah diterbitkan oleh MOEAF untuk dipelajari oleh anggotanya secara sukarela.

Divisi migrasi DOL terlibat dalam menyetujui dan mengawasi program edukasi pekerja dan pelaksanaan program migrasi yang aman. Sementara itu, kursus pelatihan pra-kerja dan pra-keberangkatan dilakukan di Yangon di bawah pengawasan divisi diatas. Semua pelatihan pra-keberangkatan wajib dilakukan. Kurikulum untuk pelatihan pra keberangkatan pekerja migran di bawah Employment Permit System (EPS) yang akan dikirim ke Korea harus sesuai dengan rancangan yang dirancang oleh HRD-Korea.

Saat ini, departemen yang bersangkutan telah melakukan pelatihan sebelum keberangkatan bagi pekerja migran untuk dikirim ke Korea dan Malaysia berdasarkan kurikulum standar dengan instruktur yang ditunjuk secara inklusif. Semua pekerja migran yang berangkat ke luar negeri wajib mendaftarkan diri untuk mendapatkan kartu identitas pekerja asing. Kartu ini dikeluarkan untuk calon pekerja yang telah berhasil menyelesaikan kursus pra-keberangkatan.

Kepala Pusat Pelatihan Keterampilan Yankin mengadakan program setengah hari untuk *briefing* sebelum keberangkatan bagi pekerja migran yang akan dikirim ke Singapura, Jepang dan UEA. Di sisi lain, agen tenaga kerja luar negeri yang berlisensi juga melaksanakan *briefing* sebelum keberangkatan sesuai dengan pengaturan mereka sendiri untuk pekerja migran yang akan berangkat ke Thailand.

Di Myanmar, Undang-Undang yang Berkaitan dengan Penempatan Kerja di Luar Negeri diundangkan pada tanggal 9 Juli 1999 untuk mengelola hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan di luar negeri. Tujuan Undang-undang ini adalah untuk:

- a. Memungkinkan pemanfaatan sumber daya manusia Negara yang bermanfaat dan sistematis untuk membangun Negara yang modern dan maju;
- b. Memungkinkan mereka yang mencari pekerjaan di luar negeri untuk mendapatkan kesempatan bekerja dan untuk mengamankan pekerjaan tersebut secara sistematis;
- c. Memastikan bahwa tidak ada kehilangan hak dan hak istimewa pekerja dan mereka menerima hak yang berhak mereka dapatkan; dan
- d. Mengaktifkan pemanfaatan sistematis dalam negara atas pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang diperoleh di luar negeri, sesuai dengan jenis pekerjaan di luar negeri yang dilakukan.

DOL bertanggung jawab untuk menerbitkan, memperbarui dan menarik izin untuk penempatan tenaga kerja di luar negeri dan untuk mengawasi agen yang memiliki izin, dan untuk memimpin pelaksanaan pelatihan pra-kerja bagi pencari kerja di luar negeri dan pelatihan pra-keberangkatan untuk pekerja migran sebelum keberangkatan mereka.

Pemerintah Myanmar membentuk Komite Pengawas Ketenagakerjaan Luar Negeri pada tanggal 27 Mei 2011, dengan Menteri Serikat untuk Tenaga Kerja (MOLIP) sebagai Ketua, untuk kepentingan Serikat dan warga negaranya sesuai dengan situasi perubahan negara. Komite diberdayakan untuk mengurus pekerja migran sehubungan dengan pengiriman, koordinasi, pengawasan dan peninjauan serta panduan yang diperlukan.

Komite Pengawas ini telah dibentuk kembali dengan Menteri Serikat MOLIP sebagai Ketua, dan Sekretaris Tetap untuk Urusan Ketenagakerjaan sebagai Sekretaris, dan terdiri dari pejabat tingkat tinggi dari kementerian terkait seperti Urusan Perbatasan, Urusan Dalam Negeri, Transportasi dan Komunikasi, Perencanaan dan Keuangan, dan Kesejahteraan Sosial, Pemulihan dan Pemukiman Kembali dan Kantor Auditor Serikat pada tanggal 29 September 2016.

Kebijakan untuk memfasilitasi proses dan prosedur migrasi telah ditetapkan baik bagi pekerja migran Myanmar yang saat ini bekerja di luar negeri dan untuk calon pekerja migran. Tujuannya adalah untuk:

- a. Untuk menyederhanakan jalur reguler/resmi untuk migrasi yang memungkinkan warga negara Myanmar untuk mencari pekerjaan di luar negeri;
- b. Untuk memastikan bahwa hak - hak dasar pekerja migran diakui dan dilindungi;
- c. Untuk mengurangi biaya transaksi yang terkait dengan migrasi;
- d. Memperbaiki status sosio-ekonomi pekerja migran dan keluarganya;
- e. Untuk memungkinkan para migran memiliki pengalaman positif dari migrasi, untuk mendapatkan keterampilan dan pengetahuan di luar negeri, dan membagikannya setelah kembali ke Myanmar;
- f. Menjadikan mobilisasi sebagai bagian integral dari strategi pembangunan nasional;
- g. Berkolaborasi dengan organisasi internasional dan masyarakat sipil (baik internasional maupun lokal) mengenai isu-isu terkait pekerja migran; dan

- h. Memfasilitasi pengumpulan data, manajemen informasi dan penelitian serta analisis kebijakan.

MOLIP telah memprakarsai sebuah rencana aksi nasional lima tahun bekerjasama dengan IOM untuk perlindungan efektif dan pengelolaan sistematis pekerja migran Myanmar sesuai dengan kebijakan migrasi. Program rencana kerja lima tahun membahas masalah utama, tantangan kebijakan dan tindakan terkait. Mereka mencakup empat bagian berikut:

1. Pengelolaan migrasi tenaga kerja,
2. Perlindungan dan pemberdayaan pekerja migran,
3. Migrasi dan pembangunan, dan
4. Pengumpulan dan pengelolaan data.

Dalam bagian perlindungan dan pemberdayaan pekerja migran, ada empat fase dengan pilihan kebijakan yang relevan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk tahap rekrutmen, ada dua pilihan kebijakan:
  - a. Merevisi sistem rekrutmen sektor swasta, dan
  - b. Memperkuat kapasitas Kementerian Tenaga Kerja untuk mendukung perekrutan di tingkat Negara dan Kota.
2. Untuk tahap pra-keberangkatan, ada tiga pilihan kebijakan:
  - a. Mengembangkan perangkat untuk pra-migrasi dan melembagakan pelatihan pra-keberangkatan yang mencakup lingkungan kerja dan tempat tinggal di luar negeri, pengelolaan keuangan mandiri, dan pengiriman remitansi;
  - b. Menetapkan standar minimum untuk keterampilan yang dibutuhkan untuk sektor pekerjaan utama di luar negeri; dan
  - c. Meningkatkan kesadaran akan migrasi yang aman di komunitas sumber pekerja migran.
3. Untuk tahap penempatan kerja di luar negeri, ada satu pilihan kebijakan:
 

Meningkatkan perlindungan pekerja migran di negara penerima.
4. Untuk tahap kepulangan dan reintegrasi, ada enam opsi kebijakan, antara lain sebagai berikut:
  - a. Alamat untuk keluhan pasca-kepulangan, kasus pemutusan Kontrak ilegal, eksploitasi / penyalahgunaan;
  - b. Memfasilitasi proses klaim keuangan pekerja migran;
  - c. Memfasilitasi reintegrasi pekerja migran yang kembali;
  - d. Menetapkan sistem pengenalan keterampilan untuk memaksimalkan bakat dan keterampilan yang diperoleh oleh pekerja migran yang kembali;
  - e. Memantau dan memfasilitasi kepulangan pekerja migran, terutama pekerja perempuan, berkoordinasi dengan negara penerima; dan
  - f. Memastikan bahwa pekerja migran yang kembali sehat dan bugar secara fisik untuk berintegrasi kembali di komunitas asal mereka.

MOLIP saat ini tengah meninjau Undang-Undang yang Berkaitan dengan Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri 1999 dan Rencana Aksi Lima Tahun untuk Pengelolaan Pekerja Migran Internasional (2013-2017). Diskusi

yang penting telah dilakukan dengan ILO, IOM dan organisasi terkait lainnya untuk mengumumkan undang-undang alternatif baru yang akan mencakup setiap aspek proses dan prosedur migrasi agar sesuai dengan situasi dan waktu yang berlaku.

### **Edukasi Pekerja dan Program Migrasi yang Aman**

Departemen Tenaga Kerja (DOL) telah memprakarsai Kursus Orientasi Pra-Kerja pada tanggal 9 Januari 2017 di pusat pelatihan DOL di Yangon dan Mandalay untuk calon pekerja migran. Pelatihan ini diadakan dua kali seminggu; masing-masing kursus berlangsung selama tiga hari, tujuh jam per hari.

Pada saat yang sama, MOLIP telah menyelenggarakan Training for Trainer (TOT) selama lima hari untuk Petugas DOL, bekerja sama dengan ILO. Kursus pelatihan dilakukan secara gratis; peserta menerima sertifikat setelah menyelesaikan kursus pelatihan. Apabila peserta belum ditempatkan satu tahun setelah menyelesaikan pelatihan, dia harus menjalani kursus pelatihan lagi.

Topik-topik berikut dibahas dalam kursus pelatihan:

1. Informasi tentang migrasi legal dan proses migrasi yang aman;
  2. Informasi umum tentang geografis, kesadaran tradisional dan budaya di negara tujuan;
3. Keselamatan dan kesehatan kerja;
4. Informasi yang relevan tentang undang-undang ketenagakerjaan di negara tujuan;
5. Syarat dan ketentuan umum dari kontrak kerja;
6. Pengetahuan tentang remitansi keluarga melalui sistem perbankan formal; dan
7. Alamat kontak dan informasi penting dari organisasi yang relevan.

# FILIPINA



## Profil Sosial Ekonomi

**K**etika program migrasi pekerja Filipina diluncurkan pada tahun 1970an, program ini dimaksudkan sebagai tindakan sementara untuk meredakan kesulitan ekonomi yang dihadapi negara tersebut pada saat itu. Sejak saat itu, faktor permintaan yang kuat, masalah ekonomi yang terus berlanjut, meningkatnya peran industri migrasi, meningkatnya pelembagaan migrasi tenaga kerja, pentingnya jaringan pribadi dan sosial, dan pengembangan budaya migrasi telah berkontribusi untuk terus mempertahankan migrasi.

Meskipun mengakui kontribusi signifikan pekerja migran Filipina terhadap perekonomian nasional melalui pengiriman uang asing, namun Pemerintah Filipina tidak mempromosikan pekerjaan di luar negeri sebagai sarana untuk mempertahankan pertumbuhan ekonomi dan mencapai pembangunan nasional. Keberadaan program ketenagakerjaan di luar negeri hanya didasarkan pada jaminan bahwa martabat dan hak asasi manusia dan kebebasan fundamental warga Filipina tidak boleh dikompromikan atau dilanggar. (Bagian 2.c, Undang-Undang Republik No. 8042) Dengan demikian, Pemerintah terus memfasilitasi lebih banyak penciptaan lapangan kerja lokal untuk menahan migrasi pekerja paksa, membuat pekerjaan di luar negeri menjadi pilihan, bukan sebuah kebutuhan.

Dalam dasawarsa terakhir, negara telah beralih memandang migrasi untuk penempatan kerja sebagai bagian dari globalisasi. Sementara negara terus mencoba menggabungkan promosi atau fasilitasi migrasi pekerja dengan perlindungan pekerja, penempatan tetap menjadi bagian penting dalam kebijakan dan praktik migrasi tenaga kerja Filipina.

## Riwayat Migrasi Tenaga Kerja

Dari penjajahan Spanyol ke Persemakmuran Amerika dan pendudukan Jepang, pengalaman masyarakat Filipina bermigrasi untuk pekerjaan telah menjadi ciri penting dalam sejarah Filipina. Migrasi masyarakat Filipina yang diketahui pertama kali terjadi ketika negara tersebut berada di bawah kekuasaan Spanyol pada abad ke-16. Pada saat itu, Manila melakukan perdagangan *galleon*/kapal layar besar dengan Acapulco; orang Filipina direkrut sebagai awak kapal, koki and awak kabin.

Gelombang kedua migrasi ditandai dengan kedatangan pekerja perkebunan tebu Ilocano dan Visayan di Hawaii pada pertengahan 1900an. Kemudian, rekonstruksi paska perang Amerika Serikat mengawali masuknya imigran Filipina yang bekerja dalam dinas militer, pendidikan dan teknik.

Gelombang ketiga dimulai pada tahun 1960 ketika kebijakan imigrasi Amerika dirubah, memungkinkan reunifikasi keluarga dan kebutuhan pasar kerja sebagai pilar masuk ke AS. Angkatan Laut AS merekrut orang-orang Filipina untuk "melihat dunia," yang

dipekerjakan di pangkalan militer AS di Asia Tenggara dan sebagian wilayah Pasifik, dan ditawarkan pilihan untuk tinggal di AS setelah mereka selesai bertugas. Insinyur dan dokter Filipina juga direkrut untuk bekerja di Nigeria; emudian, guru juga dipekerjakan. Arus serupa juga tercatat ke Australia dan Kanada.

Gelombang keempat dipicu saat negara tersebut mengalami masa pengangguran parah menjelang tahun 1970an. Ledakan minyak Timur Tengah menyebabkan munculnya proyek infrastruktur di antara negara-negara Teluk, membuka jalan bagi perekrutan pekerja konstruksi dan pemeliharaan dari Filipina, serta subkontraktor tenaga kerja. Kebangkitan macan ekonomi Asia pada tahun 1980an menyebabkan turunnya pekerja yang terkait dengan konstruksi. Pasar tenaga kerja diperluas ke sektor pekerjaan rumah tangga, perawatan kesehatan, penjualan dan sektor jasa. Negara tujuan dan wilayah baru muncul, termasuk Taiwan, Hong Kong, Singapura dan Korea Selatan.

Tahun 1900-an membuka kesempatan penempatan pekerja terampil dan sangat terampil, yang ditandai dengan meningkatnya feminisasi angkatan kerja, seperti keperawatan dan profesi medis lainnya, guru, komunikasi dan teknologi informasi. Pelaku seni dan pekerja rumah tangga luar negeri juga memuncak. Dari tahun 2000 sampai sekarang, Filipina menempati urutan ketiga sebagai negara pengirim migran terbesar di dunia, menurut Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM), dengan pekerja rumah tangga secara konsisten tercatat di kalangan pekerja yang baru direkrut.

## Profil Buruh Migran

Menurut statistik terbaru yang tersedia, sebanyak 2,3 juta pekerja Filipina di luar negeri tercatat di 192 negara tujuan yang sesuai pada tahun 2015, yang tertinggi dicatat oleh Philippine Overseas Employment Administration (POEA), dan menyumbangkan sebesar USD25,6 Miliar dalam pengiriman uang, melampaui USD24,6 Miliar dari tahun sebelumnya.

Dari angka ini, atau 77,8 persen (1.823.715) adalah penempatan tenaga kerja luar negeri di darat, sedangkan sisanya 519.977 (22,2%) adalah pelaut. Dari jumlah penempatan darat, 33,7 persen atau 614.748 adalah pekerja baru, sementara 66,3 persen atau 1.208.967 adalah tenaga yang dipekerjakan kembali. Jumlah kontrak yang diproses untuk pekerja laut sedikit meningkat sebesar 0,39 persen, naik dari 517.972 pada tahun 2014 menjadi 519.977 pada tahun 2015.

Peningkatan 1,17 persen pada penempatan kerja sebagai pelaut tercatat pada tahun 2015 (406.531) dari 401.826 pada tahun 2014. Hal ini dapat dikaitkan dengan meningkatnya permintaan pelaut Filipina meskipun persaingan ketat dari negara pengirim pelaut Asia dan Eropa lainnya.

Pelaut Filipina terus mendominasi industri pelayaran dunia yang menghasilkan 25 persen tenaga kerja maritim dunia. Ini mencakup sekitar 1,5 juta pelaut di seluruh dunia. Mayoritas dari 406.531 pelaut yang diprofilkan pada tahun 2015 adalah laki-laki, dan ditempatkan di kapal pembawa muatan curah (4.668 atau 23,28%), kapal penumpang (80.795 atau 19,87%), kapal kontainer (46.372 atau 11,40%), kapal pengangkut minyak / produk (27.500 atau 6,76%), dan kapal tanker (22.013 atau 5,41%).

Sebagian besar yang diprofilkan adalah non-marinir atau anak buah kapal penumpang (161.480), diikuti oleh kelasi (148.283), dan petugas (93.992). 10 pendaftaran bendera terbanyak adalah: Panama (69,502), Bahama (50,272), Liberia (37,537), Kepulauan Marshall (36.057), Malta (25.547), Singapura (24.011), Bermuda (17,324), Italia (12.960), Norwegia (11.724), dan Belanda (10.657).

Sedangkan untuk pekerja di darat, 1.437.875 ditempatkan dari 1.823.715 kontrak yang diproses pada tahun 2015. 35,83 persen pekerja yang ditempatkan adalah karyawan baru (515.217). Dengan kelompok pekerjaan utama di kalangan pekerja, petugas jasa dan penjualan yang berada di puncak daftar karyawan baru yaitu 168.702; diikuti dengan pekerja produksi tingkat dasar yaitu 162.887. Kelompok tenaga kerja lainnya adalah: pekerja profesional, teknis dan pekerja terkait (67.570); kerajinan dan pekerja perdagangan terkait (55.059); operator dan pabrik perakitan dan mesin (21.893); pekerja penjualan (8.402); pekerja administrasi (8,293); pekerja administratif dan manajerial (2.918); pekerja pertanian, kehutanan dan perikanan dan (1,262).

10 kategori pekerjaan yang baru ditempatkan pada tahun 2015 adalah: pekerja rumah tangga (194.835); pekerja pabrik manufaktur (41.038); perawat profesional (22.175); pelayan, bartender dan pekerja terkait (18.352); petugas kebersihan dan pembantu di kantor, pekerja perhotelan dan terkait (14.116); pekerja perawatan pribadi rumah tangga (10.181); tukang las dan pemotong api (8,156); pekerja teknik sipil dan pembantu (7.286); tukang pipa (6.629); dan pekerja konstruksi pembangunan (5.870).

Menurut wilayah dunia, 92 persen penempatan tenaga kerja luar negeri berada di Timur Tengah dan Asia. Timur Tengah mempekerjakan 913.958 pekerja migran atau 64 persen dari total penempatan darat pada tahun 2015 saja. Asia mempekerjakan 399.361 pekerja migran atau 28 persen dari total penempatan darat. Sisanya berada di Eropa (29.029), Amerika (17.723), Afrika (18,226), Oceania (18.850) dan *Trust Territories* (4.777).

Berdasarkan data sensus 2015, populasi di Filipina adalah 103, 753.764. Selain dari 100 juta orang Filipina yang tinggal di Filipina ini, diperkirakan 10,2 juta orang Filipina tinggal di luar negeri. Banyak yang pindah ke luar negeri sementara untuk mencari pekerjaan, tapi banyak juga telah menetap di luar negeri secara permanen.

Mengingat hubungan dekatnya dengan Amerika, tidak mengherankan bahwa Amerika Serikat adalah rumah bagi sebagian besar orang Filipina di luar negeri - lebih dari 3,5 juta. Sebagian besar populasi Filipina juga berada di Timur Tengah (1 juta di Arab Saudi, 822.000 di Uni Emirat Arab dan 204.000 di Qatar); sementara yang lainnya berada di Malaysia (793.000), Jepang (182.000) dan Australia (397.000).

## gender

Data segregasi jenis kelamin dari penempatan tenaga kerja luar negeri menunjukkan bahwa pada tahun 2014, dari 340,279 pekerja yang ditempatkan, 185,601 diantaranya perempuan, dan 154,674 adalah pekerja laki-laki, menunjukkan semakin femininnya pekerja yang berangkat ke luar negeri. Untuk pekerja sektor jasa, 135.168 adalah perempuan dan 19.367 laki-laki; pembantu rumah tangga dan pekerja rumah tangga lainnya -94.880 perempuan dan 1.703 laki-laki; pekerja rumah tangga dan pekerjaan terkait lainnya -5.354 perempuan dan 964 laki-laki; perawat profesional dan personil-10.578 perempuan dan 1.913 laki-laki Pekerja laut masih didominasi oleh laki-laki.

## Perundang-undangan, Aturan dan Peraturan Migrasi Pekerja yang Relevan

Pada tahun 1995, Undang-Undang Republik Nomor 8042 (Undang-undang Pekerja Migran dan Warga Negara Filipina di Luar Negeri 1995) diundangkan ke dalam undang-undang untuk menetapkan kebijakan kerja di luar negeri dan menetapkan standar perlindungan yang lebih tinggi serta mempromosikan kesejahteraan pekerja migran, keluarga mereka dan orang-orang Filipina di luar negeri yang berada dalam kesulitan.

Dalam R.A. No. 8042, Pemerintah memberikan perlindungan penuh terhadap pekerja,

baik lokal maupun luar negeri, terorganisir dan tidak terorganisir, dan mempromosikan lapangan kerja dan persamaan kesempatan kerja untuk semua orang. Untuk tujuan ini, undang-undang tersebut menyediakan layanan sosial, ekonomi dan hukum yang memadai dan tepat waktu untuk pekerja migran Filipina. R.A. No. 8042 juga menerapkan mekanisme yang efektif untuk memastikan bahwa hak dan kepentingan orang Filipina yang mengalami kesulitan di luar negeri, secara umum, dan pekerja migran Filipina, khususnya, baik yang terdokumentasi maupun yang tidak, dilindungi dan dijaga secara memadai.

Pemerintah mengakui bahwa perlindungan terakhir bagi semua pekerja migran adalah memiliki keterampilan. Oleh karena itu, negara menempatkan dan / atau mengizinkan penempatan hanya kepada pekerja Filipina yang terampil. Meskipun demikian, hal ini tetap mendorong penempatan pekerja luar negeri Filipina, baik di darat maupun di laut, oleh jasa kontraktor lokal dan agen tenaga kerja yang mempekerjakan mereka.

1. Pada tahun 2007, Undang-undang Republik No. 9422 diubah menjadi R.A. No. 8042 untuk memperkuat fungsi peraturan Administrasi Ketenagakerjaan Luar Negeri Filipina (POEA) atas sektor swasta dalam perekrutan dan penempatan pekerja, dengan membentuk sistem perizinan dan registrasi. POEA diberi mandat untuk merumuskan dan menerapkan sebuah sistem untuk mempromosikan dan memantau penempatan pekerja Filipina di luar negeri, dengan mempertimbangkan kesejahteraan mereka, serta kebutuhan tenaga kerja domestik.

Sebagai tambahan, POEA ditugaskan untuk memberi tahu pekerja migran tidak hanya mengenai hak-hak mereka sebagai pekerja tetapi juga hak mereka sebagai manusia, menginstruksikan dan membimbing mereka tentang bagaimana menegaskan hak mereka, dan menyediakan mekanisme untuk memperbaiki pelanggaran hak mereka. Pada saat yang sama, dalam perekrutan dan penempatan pekerja terlatih dan kompeten, Pemerintah harus memastikan penempatan tersebut hanya dilakukan ke negara-negara di mana negara tersebut telah menyelesaikan kesepakatan atau pengaturan kerja bilateral. Negara penerima atau negara tujuan harus menjamin untuk melindungi hak pekerja migran Filipina, dan mematuhi dan / atau memenuhi undang-undang dan standar internasional untuk pekerja migran.

2. Pada tahun 2010, Republic Act No. 10022 selanjutnya diubah menjadi R.A. No. 8042. Undang-undang ini menggemakan dorongan dari R.A. No. 9422 bahwa penempatan pekerja Filipina di luar negeri hanya akan dilakukan ke negara-negara dimana hak-hak pekerja migran Filipina dilindungi. Pemerintah juga mengakui hal berikut sebagai jaminan dari pihak negara penerima atas perlindungan hak-hak pekerja Filipina di luar negeri:
  - a. Memiliki undang-undang ketenagakerjaan dan sosial yang melindungi hak-hak masyarakat pekerja, termasuk pekerja migran;
  - b. Telah menandatangani dan / atau telah meratifikasi konvensi, deklarasi atau resolusi multilateral yang berkaitan dengan perlindungan pekerja, termasuk pekerja migran; dan
  - c. Telah menyusun kesepakatan atau pengaturan bilateral dengan Pemerintah Filipina mengenai perlindungan hak-hak pekerja Filipina di luar negeri (OFW).

Negara penerima / negara tujuan harus mengambil tindakan konkret dan positif untuk melindungi hak-hak pekerja migran. Jika jaminan di atas tidak ada, tidak ada izin penempatan yang dikeluarkan oleh POEA.

3. Untuk memberikan perlindungan penuh terhadap tenaga kerja, baik lokal maupun luar negeri, terorganisir dan tidak terorganisir, dan mempromosikan kesempatan kerja penuh untuk semua, Undang-Undang Republik No. 10801 diundangkan ke dalam undang-undang pada bulan Mei 2016, yang mengatur operasi dan *administrasi Overseas Workers Welfare Administration* (OWWA) atau Badan Administrasi Kesejahteraan Pekerja Luar Negeri. Ini memberi mandat bagi OWWA untuk mengembangkan dan melaksanakan program serta layanan kesejahteraan yang merespons kebutuhan anggotanya-yaitu pekerja migran luar negeri dan keluarga mereka.

Sebagai lembaga pemerintah yang berwenang, OWWA diberi kewenangan untuk mengelola dana perwalian, yang disebut Dana OWWA. OWWA adalah badan yang berada dibawah Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan. Di antara fungsi lainnya, OWWA diberi mandat untuk:

- a. Melindungi kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan anggota-anggota pekerja migran di luar negeri dalam semua tahapan pekerjaan di luar negeri;
  - b. Memberikan bantuan hukum kepada anggota-anggota *Overseas Foreign Worker* (OFW) atau pekerja migran di luar negeri;
  - c. Menyediakan program dan layanan sosial dan kesejahteraan untuk anggota- OFW, termasuk bantuan sosial, pendidikan dan pelatihan, layanan budaya, pengelolaan keuangan, reintegrasi, dan layanan pengembangan kewirausahaan;
  - d. Memberikan respon yang cepat dan tepat terhadap keadaan darurat global atau situasi krisis yang mempengaruhi OFW dan keluarga mereka;
  - e. Mengembangkan, mendukung dan membiayai proyek-proyek khusus untuk kesejahteraan anggota-anggota keluarga dan keluarga mereka; dan
  - f. Memastikan pelaksanaan semua undang-undang dan meratifikasi konvensi internasional di dalam wilayah yurisdiksinya.
4. Sebagai bagian penting dari kerangka kelembagaan kebijakan Pemerintah mengenai migrasi untuk penempatan kerja, Departemen Luar Negeri (DFA) berada di garis depan dalam menetapkan dasar bagi kebijakan luar negeri negara tersebut, terutama yang berkaitan dengan perlindungan warga Filipina di luar negeri. Bantuan lapangan DFA adalah salah satu fitur utama dalam kebijakan migrasi negara.

Dalam R.A. No. 8042, pendekatan "tim satu negara" mendesak semua petugas dan perwakilan Pemerintah yang ditempatkan di luar negeri, terlepas dari lembaga utama mereka, untuk bertindak sebagai tim satu negara di bawah kepemimpinan duta besar untuk melindungi hak-hak OFW. Selain DFA, staf kedutaan dan konsulat Filipina, ada Kantor Tenaga Kerja Luar Negeri Filipina (POLO) yang dipimpin oleh Atase Tnaga Kerja dan Kesejahteraan, yang mendukung Dinas Luar Negeri Filipina melalui layanan hukum dan sosial mereka.

Melalui program Assistance-to-Nationals-nya, DFA bertindak sebagai garis depan Instansi pemerintah dalam memberikan bantuan segera, termasuk pemulangan warga negara Filipina yang bermasalah di luar negeri, terutama selama perang, bencana dan situasi darurat lainnya.

R.A. No. 8042 juga menndukung pembentukan *Office of the Legal Assistant for Migrant Workers Affairs* (OLAMWA) atau Kantor Asisten Hukum untuk Urusan Pekerja Migran, di bawah DFA, yang diberi mandat untuk menyediakan dan

mengkoordinasikan semua bantuan hukum kepada OFWs, terutama yang dalam kesulitan. Pada tahun 2002, DFA mengubah OLAMWA menjadi *Office of the Undersecretary for Migrant Workers Affairs* (OUMWA) atau Kantor Urusan Wakil Menteri untuk Urusan Pekerja Migran untuk memperluas mandatnya agar mencakup dan menangani semua permasalahan, termasuk bantuan hukum, dalam mempromosikan hak-hak OFWs.

## Edukasi Pekerja dan Program Migrasi yang Aman

### Program Orientasi Pra-Kerja

Program Orientasi Pra-Kerja (*Employment Orientation Program* / PEOP) dilembagakan sebagai respons pro-aktif Pemerintah terhadap kebutuhan pelamar kerja ke luar negeri untuk memiliki jalur informasi program yang dapat diandalkan. Komponen integral dari PEOP, *Pre-Employment Orientation Seminar* (PEOS) atau Seminar Orientasi Pra-Kerja adalah program informasi dan pendidikan yang ditujukan untuk masyarakat umum, terutama untuk para pencari kerja ke luar negeri atau calon pekerja Filipina di luar negeri (OFWs). Ini adalah program andalan Pemerintah dalam kampanye melawan perekrutan ilegal dan perdagangan manusia.

Program ini dilembagakan sebagai strategi pemberdayaan pekerja, memberikan informasi yang dapat dipercaya mengenai pekerjaan di luar negeri, kelebihan serta kekurangannya, prosedur hukum untuk mengajukan permohonan kerja ke luar negeri, dan persyaratan dokumen yang diperlukan. Program ini juga menginformasikan kepada publik tentang layanan pemerintah yang tersedia untuk pelamar pekerjaan ke luar negeri.

Pelaksanaan PEOS konsisten dengan Bagian 6 dalam Aturan dan Peraturan yang menerapkan Undang-Undang Republik No. 8042 (Undang-undang Pekerja Migran dan Luar Negeri Philipina tahun 1995), yang mengatur bahwa "POEA dapat menyelenggarakan program atau menggunakan moda informasi dan kampanye diseminasi lainnya sebagaimana Seminar Orientasi Pra-Kerja yang diselenggarakan secara nasional, komprehensif dan berkelanjutan.

Awalnya, PEOS merupakan program sukarela dan dilakukan melalui diskusi ceramah dan gratis. Pada bulan Juni 2016, program ini tersedia secara online dan wajib bagi semua pekerja darat yang baru dipekerjakan, berdasarkan *Memorandum Circular POEA* No. 2. Akses dan registrasi di *PEOS online* juga gratis untuk umum.

PEOS memainkan peran penting dalam *Illegal Recruitment-Free Local Government Units* (IR-Free LGUs) atau Kampanye Bebas Perekrutan Ilegal-Pemerintah Daerah karena menjadi jalur untuk menjangkau konstituen di berbagai provinsi, kota dan kotamadya untuk meminimalkan, jika tidak memberantas, perekrutan ilegal di tingkat akar rumput.

### Kemitraan

Karena tujuan ini, POEA terus bermitra dengan Pemda secara nasional dengan menyepakati *Memorandum of Understanding* (MOU) atau Nota Kesepahaman resmi. Kantor Pelayanan Ketenagakerjaan Umum (PESO) Pemda memainkan peran penting dalam usaha ini. Selanjutnya, POEA menghimbau mitra sosial untuk berkontribusi pada keberhasilan program informasi PEOS. Diantaranya termasuk anggota dari institusi akademis, kelompok penegak hukum, organisasi non-pemerintah, kelompok berbasis agama dan profesional, pelatih POEA terakreditasi, Unit Pemerintah Daerah (LGU), Kantor Pelayanan Ketenagakerjaan Publik (PESO), Organisasi Non-Pemerintah (LSM), Organisasi Sipil dan Profesional.

## Program PEOS yang Terakreditasi

Pendukung utama PEOS adalah *Workers Education Division* (WED) atau Divisi Edukasi Pekerja di bawah *Anti-Illegal Recruitment Branch* (AIRB) atau Cabang Anti Perizinan Ilegal. Kantor Perizinan dan Regulasi mengawasi WED dan AIRB. PEOS secara teratur dilaksanakan di berbagai tempat dan platform, sebagai berikut:

- *PEOS di Sekolah / Universitas* - — Untuk menjangkau akademisi dalam bentuk bimbingan karir, khususnya lulusan SMA dan mahasiswa di seluruh negeri. POEA juga membentuk MOU dengan berbagai institusi pendidikan mengenai penyelenggaraan PEOS. Konselor bimbingan sekolah dan orang-orang yang berkepentingan lainnya terlibat melalui CET. Terkadang PEOS dilakukan bersamaan dengan program Pendidikan Ketenagakerjaan DOLE untuk program Mahasiswa Lulusan.
- *PEOS on AIR* - — Strateginya adalah dengan memanfaatkan semua bentuk media penyiaran dalam menyebarkan konsep PEO. Penampilan pribadi dan sebagai tamu di program TV dan radio, terutama program layanan publik mengenai masalah OFW.
- *PEOS di Kawasan*— Kantor regional POEA mengadakan kegiatan PEOS secara rutin di daerah masing-masing.
- *PEOS dalam masyarakat* — Sejalan dengan implementasi Kampanye Bebas Perekrutan Ilegal oleh Pemda dan sebagai pengakuan atas kebutuhan untuk menjangkau sebanyak mungkin orang, terutama di tingkat akar rumput, PESO melakukan PEOS di tingkat *barangay*/desa secara nasional dimana PEOS dilembagakan. PESO juga membantu dalam mendistribusikan/mereproduksi dan menyebarkan materi informasi.
- *PEOS dalam Media Sosial* — Media sosial paling populer dan banyak digunakan untuk berbagi informasi, PEOS memiliki akun di *Facebook*, *Twitter* dan sejenisnya.
- *PEOS melalui Aplikasi Mobile* — Untuk memaksimalkan potensi Teknologi dalam menyebarkan informasi, Aplikasi Mobile POEA dikembangkan sebagai alat lain untuk melindungi masyarakat, terutama calon pekerja migran, dari rekrutmen ilegal dan perdagangan orang.
- *PEOS Online* — Sistem pembelajaran interaktif dibantu komputer yang menggunakan modul PEOS. Program ini memberikan informasi dengan mudah, nyaman, dan dapat diandalkan serta berkualitas mengenai pekerjaan di luar negeri. Ini adalah media yang digunakan untuk implementasi PEOS Wajib.

## Standar

POEA menanggapi permintaan dan undangan dari masyarakat umum, khususnya Pemda, institusi akademis, organisasi berbasis agama untuk mengadakan PEOS bagi konstituen mereka. PEOS telah dilakukan di berbagai tempat seperti ruang kelas sekolah, gimnasium, lapangan basket tertutup, gereja, dan Aula *Barangay*/Desa. Kebutuhan logistik disediakan oleh POEA, atau organisasi mitra meliputi: peralatan audio visual dasar seperti proyektor multi media, komputer *desktop / laptop*, printer, *sound system*, layar proyektor, informasi cetak dan materi pelatihan, perlengkapan seminar dan perlengkapan.

Agar memiliki kelompok pembicara yang akan menyampaikan PEOS, pemerintah juga melakukan *Capability Enhancement Training* (CETs) atau Pelatihan Peningkatan Kapasitas. CET dilakukan secara nasional untuk mitra program dari berbagai lembaga pemerintah dan non-pemerintah, untuk memenuhi tujuan program dalam menjangkau akar rumput melalui dampak ganda. Pelatihan tindak lanjut juga dilakukan secara reguler untuk menyampaikan informasi terbaru bagi mitra PEOS mengenai perubahan prosedur dan pengumuman administratif terbaru. Pemantauan kinerja dilakukan setiap bulan oleh POEA untuk semua penyedia layanan PEOS-nya, yang menyampaikan laporan ini secara teratur ke POEA.

## Program Edukasi Pra-Keberangkatan

*The Pre-Departure Education Programme* (PDEP) atau Program Edukasi Pra Keberangkatan oleh *Overseas Workers Welfare Administration* (OWWA) terdiri dari *Pre-Departure Orientation Seminar* (PDOS) atau Seminar Orientasi Pra-Keberangkatan, yang dialihkan ke OWWA pada tanggal 9 Agustus 2002 melalui surat Edaran Bersama No. 05; dan *Comprehensive Pre-Departure Education Programme* (CPDEP) atau Program Edukasi Pra-Keberangkatan Komprehensif, yang dimulai pada bulan Januari 2007. PDOS adalah komponen utama dari program informasi dan edukasi OWWA, dan merupakan bagian integral dari keseluruhan program Pemerintah untuk perlindungan dan kesejahteraan OFW. PDOS satu hari adalah orientasi wajib untuk pekerja yang baru pertama kali direkrut atau OFW yang dipekerjakan kembali dalam semua kategori pekerjaan. Pertama kali dilaksanakan pada tahun 1983 untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi OFW dalam beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, serta budaya di negara tujuan kerja mereka. PDOS dilakukan secara gratis kepada OFW.

Seminar ini hanya membekali OFW dengan informasi dasar untuk orientasi saja dan tidak membebani OFW dengan terlalu banyak informasi. Fokusnya adalah untuk memungkinkan OFW mengatasi kesulitan penyesuaian yang biasanya dialami dalam enam bulan pertama kerja dan tinggal di tempat kerja di luar negeri. PDOS disesuaikan dengan masing-masing negara dan dalam beberapa kasus, disesuaikan dengan keahlian pekerjaan khusus untuk menyediakan informasi yang relevan dan akurat kepada OFW sebanyak mungkin agar mempercepat integrasi mereka di lingkungan kerja.

Seminar Orientasi Pra-Keberangkatan (PDOS) dibuat sesuai dengan *Memorandum Circulars* (MC) berikut dan Nota Kesepahaman (MOD):

1. POEA MC No. 3, Seri 1983 - Kebijakan pendukung yang menjadikan PDOS sebagai persyaratan wajib bagi semua OFW yang akan berangkat;
2. POEA MC No. 2, Seri 1992 - Memberikan kewenangan kepada LSM terakreditasi untuk menyelenggarakan PDOS bagi Pekerja Kontrak yang Dirugikan;
3. POEA-OWWA Edaran No. 04, Seri tahun 2002 dan Peraturan Departemen No. 25-02 Seri tahun 2002 - Mengalihkan PDOS dari POEA ke OWWA;
4. MOI No. 13, Seri 2003 - Menetapkan Kebijakan dan Pedoman untuk Mengelola Seminar Orientasi Pra-Keberangkatan;
5. POEA-OWWA Edaran No. 01, Seri tahun 2011 - Mengalihkan PDOS untuk pekerja yang baru dipekerjakan dan dipekerjakan oleh pemerintah dari POEA ke OWWA.

PDOS telah diperluas dengan pelaksanaan Program Edukasi Pra-Keberangkatan (CPDEP) Komprehensif untuk Pekerja Rumah Tangga (HSWs) pada tahun 2007. CPDEP bertujuan untuk membuat PDOS untuk HSW yang lebih responsif terhadap kebutuhan kesejahteraan dan perlindungan di sektor rentan ini; dan mempersiapkan HSW untuk mengatasi kondisi kerja dan lingkungan yang memprihatinkan di rumah tangga asing.

CPDEP pada awalnya adalah Kursus Pemahaman Bahasa dan Budaya, yang dimulai pada bulan Januari 2007, dengan bahasa Arab sebagai satu-satunya bahasa yang diajarkan dalam kursus. Untuk menjangkau lebih banyak pekerja dan memenuhi kebutuhan kelompok rentan, terutama pekerja rumah tangga (HSW), kursus bahasa diperluas pada bulan Maret 2009 (DOLE Department Order No. 95), dan memasukkan PDOS satu hari, Pelatihan Bahasa dan Budaya, dan kursus Manajemen Tekanan menjadi satu pendidikan untuk HSW. Saat ini, CPDEP menawarkan kursus bahasa berikut: Bahasa Arab (tiga hari); Kanton (tiga hari); Ibrani (tiga hari); Bahasa Italia (tiga hari); dan Mandarin (enam hari).

Di sisi lain, seminar manajemen tekanan dalam CPDEP bertujuan untuk meningkatkan kesadaran HSW terhadap penyebab stres dan pengaruhnya; mempersiapkan pekerja secara emosional dan mental untuk menghadapi tantangan bekerja di luar negeri; dan menegaskan strategi pekerja dalam menghadapi masalah dan membangun mekanisme penanganan baru.

### **Akreditasi Penyedia Layanan Pelatihan**

OWWA menyelenggarakan PDOS untuk pekerja terampil melalui Kantor Wilayahnya, dan bagi para pekerja yang akan ditempatkan di Kanada, juga untuk pekerja magang yang akan ditempatkan di Jepang, di bawah program JITCO. Pada bulan Februari 2012, OWWA mulai mengadakan PDOS untuk pekerja kontrak yang dipekerjakan oleh Pemerintah. Pada bulan Oktober 2012, OWWA mulai melakukan PDOS dua hari untuk pekerja rumah tangga (HSW) yang akan berangkat ke Kerajaan Arab Saudi. Pada bulan November 2013, OWWA memulai PDOS untuk Tenaga Kesehatan yang akan berangkat ke Jerman.

Kursus PDOS berikut diselenggarakan di OWWA Pusat Pengembangan di Intramuros, Manila:

- PDOS Satu Hari untuk OFW yang akan berangkat ke Kanada - Tujuan utamanya adalah untuk mempersiapkan OFW yang akan berangkat ke Kanada agar dapat beradaptasi dengan lancar ke masyarakat Kanada. Program ini untuk profesional Filipina dan pekerja terampil yang bernagkat ke Kanada menggunakan visa kerja.
- PDOS 1 hari untuk Pekerja Magang Teknis yang akan berangkat ke Jepang di bawah Program Khusus JITCO untuk pekerja magang teknis, dan saat ini dilaksanakan oleh Unit PDOS OWWA.
- PDOS untuk Pekerja yang Dipekerjakan oleh Pemerintah - Modul ini dialihkan dari POEA ke OWWA.
- PDOS Satu Hari untuk Perawat yang akan berangkat ke Jerman - Ini adalah bagian dari kesepakatan antar pemerintah mengenai penempatan profesional kesehatan Filipina di Jerman.
- PDOS untuk Pekerja Rumah Tangga (HSW) yang berangkat ke Arab Saudi - bekerja sama dengan agen perekrutan. Topik yang disampaikan oleh OWWA meliputi: Orientasi Budaya, Kontrak Kerja Standar, Orientasi Nilai, Manajemen Stres/Tekanan, Program dan Layanan Pemerintah dan Bahasa Arab dasar; sedangkan topik yang ditangani PRA adalah: Manajemen Keuangan, Kesehatan & Keselamatan dan Tip Bandara.

PDOS juga sedang dilaksanakan di kantor OWWA Regional berikut Kantor Kesejahteraan: CAR - Baguio City; Wilayah 1 - San Fernando, La Union; Wilayah 3 - San Fernando, Pampanga - Wilayah 4-A - Calamba, Laguna; Wilayah 5 - Kota Legazpi; Wilayah 6 - Iloilo City; Wilayah 7 - Cebu Kota; Wilayah 8 - Kota Tacloban; Daerah - Kota Zamboanga; Wilayah 10 - Kota Cagayan De Oro; Wilayah 11 - Davao City; dan Daerah Caraga - Kota Butuan.

Penyedia PDOS OWWA Terakreditasi meliputi:

- Badan Asosiasi -Diselenggarakan untuk pekerja terampil, teknis dan profesional yang merupakan anggota asosiasi mereka. Per 11 April 2014, ada enam asosiasi industri yang terakreditasi untuk melakukan PDOS.
- Sesuai Negara-Pada tanggal 11 April 2014, ada dua badan khusus negara yang terakreditasi untuk melakukan PDOS.
- Agen Perekrutan-Untuk pekerja laut atau darat; untuk pekerja terampil mereka sendiri. Pada tanggal 11 April 2014, ada 53 agen perekrutan pekerja darat, dan pekerja laut / agensi tenaga kerja terakreditasi untuk melakukan PDOS bagi pekerjanya.
- LSM-Untuk HSW, seniman pertunjukan luar negeri, dan pekerja yang termasuk dalam kelompok kerja rentan. Pada tanggal 11 April 2014, ada 14 LSM yang terakreditasi untuk melakukan PDOS.
- PDOS Tambahan - Pada tanggal 11 April 2014, ada 223 Agen Perekrutan Filipina yang diberi wewenang untuk melakukan PDOS tambahan.

### **Standar**

Setelah mengisi Formulir Pemantauan PDOS, tempat pelatihan PDOS harus memenuhi persyaratan minimum sebagai berikut:

- Ruang kelas yang luas (tidak ramai) kondusif untuk belajar
- Rasio 1: 1 kursi kelas untuk peserta PDOS
- Perlengkapan audio-visual dasar-komputer dan proyektor LCD, mikrofon, dll.
- Salinan materi informasi PDOS dicetak secukupnya
- Buku Pegangan Trainer PDOS yang telah diperbaharui

Isi kursus PDOS dikembangkan oleh Universitas Filipina (UP) pada tahun 2006 dan diperbaharui oleh Akademi Pembangunan Filipina (DAP) pada tahun 2008, bekerja sama dengan penyedia layanan PDOS dari organisasi non-pemerintah, agen perekrutan tenaga kerja laut dan darat, asosiasi industri, mantan OFW dan OWWA.

Buku Pegangan Trainer PDOS direvisi oleh Unit Pengembangan dan Pemantauan OWWA-PDOS (PDMU) pada bulan Maret 2015, dengan berkonsultasi dengan para pemangku kepentingan dan Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM), dan dicetak oleh IOM pada tahun 2015. Konten disusun ulang untuk memenuhi kebutuhan pekerja atas informasi terbaru dan lebih komprehensif. Modul yang sudah direvisi untuk pekerja laut dan Buku Pegangan Trainer dikembangkan bersama oleh Unit Pengembangan dan Pemantauan OWWA-PDOS (PDMU) dan *Joint Manning Group* (JMG), pada bulan September 2016.

Tujuan utama PDOS adalah untuk menyediakan sarana bagi orang-orang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka yang baru terutama selama beberapa bulan pertama bekerja di luar negeri. PDOS satu hari dihadiri oleh semua pekerja (semua kategori keterampilan / pekerjaan) sebelum penempatan mereka ke luar negeri.

Modul PDOS meliputi:

- Bekerja di luar negeri - Wawasan Budaya dan Kode Disiplin untuk OFW
- Kontrak kerja - Hak dan tanggung jawab OFW sesuai kontrak, apa yang harus dilakukan jika terjadi pelanggaran kontrak
- Program dan layanan pemerintah - Dalam negeri dan luar negeri, instansi pemerintah lainnya yang terlibat dalam migrasi
- Peningkat penting - Tip Kesehatan, Perencanaan Keuangan, Tips Perjalanan
- Manajemen keuangan - Perencanaan Keuangan dan Pentingnya Menabung dan Investasi
- Menyesuaikan diri dengan kondisi kerja dan kehidupan - Jam Kerja, Lingkungan multi budaya

### **Mekanisme Pemantauan**

Sejalan dengan Pemberitahuan PDOS No. 5 (dikeluarkan pada tanggal 12 April 2010), Semua Penyedia PDOS wajib menyerahkan Laporan PDOS bulanan mereka (Formulir Pemantauan PDOS 1) dalam waktu 15 hari pada bulan berikutnya.

Akreditasi Penyedia PDOS akan dibatalkan secara otomatis oleh OWWA jika ditemukan pelanggaran dalam hal-hal berikut:

- Penerbitan *Certificate of Attendance* atau Sertifikat Kehadiran untuk OFW tanpa kehadiran yang dipersyaratkan;
- Memberikan potongan harga, pengembalian dana, komisi dan / atau pengaturan serupa kepada agen perekrutan atau perwakilan mereka.

Untuk tujuan memastikan penyampaian layanan PDOS yang efisien, Unit Pengembangan dan Pemantauan PDO (PDOU) dibentuk berdasarkan MOE No. 7 pada tanggal 23 Juli 2014. Dengan demikian, PDMU bertugas untuk:

- Merumuskan dan mengkaji ulang kebijakan untuk perbaikan sistem dan prosedur, pengembangan kursus, dan pengembangan kemampuan; dan
- Memantau / memeriksa Penyedia PDOS Terakreditasi.

### **Program Edukasi Berkelanjutan untuk Agen Perekrutan dan Tenaga Kerja**

Pada tahun 2010, POEA memperkenalkan *Continuing Agency Education Program* (CAEP) atau Program Edukasi Berkelanjutan untuk Agensi, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan teknis dan nilai moral para pegawai dan staf agar dapat meningkatkan pengelolaan dan mengoperasikan agen penempatan / perekrutan tenaga kerja mereka, dan memastikan penempatan pekerja yang aman dan dipekerjakan dengan baik.

Sejak pelaksanaannya pada bulan Agustus 2010 sampai Desember 2015, POEA, melalui Kantor Perizinan dan Regulasi, telah melakukan 131 seminar yang dihadiri oleh sekitar 11.913 pegawai manajerial dan teknis dari agen penempatan/perekrutan tenaga kerja. Seminar tersebut merupakan platform untuk membahas berbagai topik yang mempengaruhi operasi agen berlisensi, serta tempat dialog untuk permasalahan mereka.

### Daftar Pustaka

1. "Mengelola Migrasi: Pengalaman Pemerintah Filipina," Pusat Migrasi Scalabrini, Manila, Filipina, 2011.
2. (Infografis): "Mengenal para OFW," Rappler, 29 Juni 2014.
3. <http://www.rappler.com/move-ph/61808-profile-overseas-filipino-workers>
4. Administrasi Tenaga Kerja Luar Negeri Filipina (<http://poea.gov.ph>)
5. Laporan Tahunan 2014 : <http://poea.gov.ph/annualreports/annualreports.html>
6. Statistik penyebaran terpilah menurut jenis kelamin:  
<http://poea.gov.ph/ofwstat/deppercountry/2010.pdf>
7. Pemetaan global OFWs: <http://cfo.gov.ph/downloads/statistics/830-global-mapping-of-overseas-filipinos.html>
8. Statistik pekerjaan OFW: <http://poea.gov.ph/ofwstat/compendium/2014.pdf>
9. Situs Administrasi Kesejahteraan Pekerja Luar Negeri (<http://owwa.gov.ph>)
10. Undang-Undang Republik Nomor 8042 (Undang-Undang Pekerja Migran dan Luar Negeri Filipina 1995)
11. Undang-undang Republik No. 9422 (Memperkuat Fungsi Regulasi POEA)
12. Undang-Undang Republik No. 10022 (Mengubah R.A. No. 8042, Memperbaiki Standar Perlindungan dan Promosi Kesejahteraan Pekerja Migran, Keluarga mereka dan Orang-orang Filipina di Luar Negeri yang Bermasalah)
13. Undang-undang Republik No. 10801 (Undang-Undang Administrasi Kesejahteraan Pekerja Luar Negeri)
14. Remitansi Filipina Luar Negeri, Bangko Sentral ng Pilipinas. <http://www.bsp.gov.ph/statistics/keystat/ofw.htm>

# SINGAPURA



## Profil Sosial Ekonomi

Singapura, sebuah negara kepulauan yang sepenuhnya urban, telah mengelola pembangunan ekonomi dan sosialnya dengan sangat efektif sejak periode sebelum kemerdekaan penuh pada tahun 1965, dan kebijakan migrasinya telah menjadi bagian integral dari perencanaan pembangunannya.

Ketika British Malaya merdeka pada bulan September 1963, Singapura adalah negara bagian dalam Federasi Malaysia namun terpisah dari Federasi pada tahun 1965. Saat itu, prospeknya suram. Negara ini memiliki industri kecil.

PDB per kapita tumbuh sebesar 66 persen dalam lima tahun pertama kemerdekaan mencapai USD 4.470 pada tahun 1970. Pertumbuhan ekonomi terus mengesankan sejak saat itu, dengan PDB per kapita mencapai USD4.900 pada tahun 1980, USD11.900 pada tahun 1990, USD23.700 pada tahun 2000, USD46.600 pada tahun 2010, dan USD52.900 pada tahun 2015. (Statistik Bank Dunia) Pertumbuhan ekonomi telah disertai dengan perkembangan sosial yang kuat. Pada tahun 2015, harapan hidup adalah 89 tahun untuk perempuan dan 80 tahun untuk laki-laki. Angka kematian bayi yang tercatat pada 2016 hanya 2,3 per 1.000 kelahiran hidup. (*Departemen Statistik Singapura*)

## Riwayat Migrasi Tenaga Kerja

Di negara yang memiliki proporsi imigran tinggi, dan yang terintegrasi kuat ke dalam ekonomi global, migrasi keluar yang signifikan juga diharapkan.

Singapura mengandalkan orang asing untuk menambah tenaga kerjanya, dimana pekerja asing merupakan lebih dari seperempat dari populasi, dan 30 persen dari angkatan kerja. Di antara negara-negara di Asia Timur dan Tenggara, Singapura adalah negara yang paling berhati-hati dalam menyesuaikan migrasi dalam kaitannya dengan asal negara, pekerjaan, tingkat pendidikan dan keadaan ekonomi saat ini. Arah kebijakan ditetapkan pada tingkat tertinggi, Perdana Menteri menyatakan dalam pidato Hari Kemerdekaan di tahun 2006 bahwa imigrasi orang-orang terampil dan berbakat merupakan strategi penting yang penting bagi pertumbuhan jangka panjang dan kemakmuran Singapura. Sebagai hasil dari kebijakan tersebut, jumlah penduduk tetap di Singapura meningkat sebesar 142 persen.

Singapura telah mengadopsi kerangka kerja khusus dimana hak dan kontrol disesuaikan dengan rangkaian keterampilan.

Secara umum, ada tiga jenis izin kerja yang diberikan kepada pekerja asing di Singapura, yaitu sebagai berikut:

1. Izin Kerja untuk profesional asing, manajer dan eksekutif (PMEs);
2. Izin kerja S Pass untuk pekerja dengan keterampilan menengah; dan
3. Izin kerja untuk pekerja semi-terampil

Pemegang Izin Kerja dan S Pass perlu memenuhi ambang gaji dan memiliki kualifikasi yang relevan, sementara kuota perusahaan dan pungutan/pajak dikenakan pada Pemegang Izin *S Pass* dan *Pass Kerja* (WPHs). Kuota dan retribusi bervariasi tergantung pada tingkat keterampilan pekerja asing dan sektor dimana mereka bekerja.

Selain kuota dan pajak, Pemegang Izin Kerja juga dikenai pembatasan pada majikan/perusahaan dan jenis fungsi pekerjaan mereka (misalnya, FDW hanya diizinkan bekerja di Singapura dengan majikan yang disebutkan dalam kontrak, dan hanya untuk melakukan pekerjaan rumah tangga). Informasi lebih rinci dapat dilihat di [www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker](http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker).

Sebagai tambahan, pemberi kerja/majikan untuk pemegang izin kerja harus mengirim surat jaminan sebesar SGD5,000 untuk setiap pekerja non-Malaysia, untuk memastikan bahwa baik majikan dan pekerja mematuhi persyaratan Izin Kerja. Majikan tidak dapat meminta pekerja untuk membayar jaminan tersebut. Selain itu, majikan diwajibkan untuk menyediakan perlindungan asuransi kecelakaan diri minimal sebesar SGD40.000 untuk setiap pekerja rumah tangga asing yang mereka pekerjakan.

## Perundang-undangan, Aturan dan Peraturan Migrasi Pekerja yang Relevan

MOM mengatur pengelolaan pekerja migran yang sesuai di Singapura. Hal itu dilakukan melalui pendekatan dua cabang - penegakan undang-undang dan edukasi tentang hak dan kewajiban pekerja migran dan pengusaha/majikan. Untuk keperluan Kompendium ini, fokus pembahasan adalah pada pekerja asing semi-terampil, (yaitu pemegang ijin kerja).

Semua WPH diberikan perlindungan yang sama seperti warga negara Singapura di bawah undang-undang perdata dan pidana. Undang-undang ketenagakerjaan yang relevan meliputi: (a) UU Ketenagakerjaan; (b) UU Keselamatan dan Kesehatan Kerja; (c) UU Kompensasi Cedera Kerja; dan (d) UU agensi Ketenagakerjaan. Selain itu, ada juga undang-undang yang secara khusus melayani pekerja asing, seperti (a) Undang-Undang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (*Employment of Foreign Manpower Act / EFMA*), yang mencakup bidang-bidang yang berkaitan dengan tanggung jawab perusahaan dan pekerja sehubungan dengan izin kerja, termasuk permohonan kerja, pembatalan, asuransi kesehatan, retribusi dan pemulangan; dan (b) Undang-Undang Asrama Karyawan Asing, yang berusaha melengkapi EFMA dengan memastikan bahwa operator asrama menampung pekerja asing di tempat yang sesuai dengan standar keselamatan fisik dan struktural, penggunaan lahan, kebersihan dan kebersihan.

### UU Ketenagakerjaan (Employment Act - EA)

EA adalah legislasi ketenagakerjaan utama di Singapura. Undang-undang ini menjelaskan syarat dan ketentuan ketenagakerjaan dasar, serta hak dan kewajiban pemberi kerja/perusahaan dan pekerja. EA saat ini mencakup sekitar 70 persen tenaga kerja dan menjelaskan hak-hak kerja dasar, seperti perlindungan gaji, syarat kerja minimum dan jalan keluar untuk menyelesaikan sengketa terkait ketenagakerjaan. UU ini juga mengatur kondisi kerja seperti jam kerja dan pembayaran lembur.

### UU Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (WSH) berusaha untuk menumbuhkan kebiasaan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dan menciptakan budaya keselamatan dan kesehatan kerja yang kuat di tempat kerja. UU WSH memiliki tiga prinsip utama: (1) menghilangkan dan mengurangi sumber risiko; (2) memberikan tugas pada orang-orang yang menciptakan dan memiliki kontrol atas risiko WSH untuk menanamkan kepemilikan yang lebih besar; dan (3) meningkatkan hukuman untuk mencegah perilaku pengambilan risiko dan mencerminkan biaya nyata pengelolaan WSH yang buruk. Semua pemangku kepentingan,

termasuk perusahaan, pekerja dan pemasok, diharuskan mengambil tindakan yang dapat dilakukan secara wajar untuk mematuhi semua undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja yang spesifik untuk pekerjaan dan pekerjaan multi-tasking karyawan mereka.

**Tabel 1**  
**Cakupan Undang-Undang Ketenagakerjaan (berlaku mulai 1 April 2014)**

	<b>Cakupan</b>	<b>Ketentuan yang relevan</b>
UU Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua karyawan kecuali:</li> <li>• Pelaut</li> <li>• Pekerja Domestik</li> <li>• Pegawai negeri</li> <li>• Manajer dan Eksekutif yang menghasilkan lebih dari</li> <li>• \$ 4,500 dalam gaji bulanan dasar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembayaran Gaji</li> <li>• Kontrak Kerja</li> <li>• Perlindungan dan Tunjangan Kehamilan</li> <li>• Persyaratan Kerja Utama dan Slip</li> <li>• Gaji</li> <li>• Hari libur nasional</li> <li>• Cuti sakit</li> </ul>
Bagian IV dari UU Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua Pekerja yang menghasilkan tidak lebih dari \$ 4.500 dalam gaji dasar bulanan</li> <li>• Semua karyawan non-PME lainnya yang tercakup dalam EA menghasilkan tidak lebih dari \$ 2.500 dalam gaji bulanan dasar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jam kerja</li> <li>• Ketentuan Hari Istirahat</li> <li>• Cuti tahunan</li> <li>• Pembayaran Lembur</li> <li>• Tunjangan Penghematan</li> <li>• Tunjangan Pensiun</li> </ul>

## UU Kompensasi Cedera Kerja

*The Work Injury Compensation Act (WICA)* atau Undang-Undang Kompensasi Cedera Kerja memungkinkan karyawan untuk menuntut ganti rugi jika mereka terluka atau terjangkit penyakit sebagai akibat kerja. WICA mencakup semua karyawan, kecuali kontraktor independen dan wiraswasta, pekerja rumah tangga dan personil berseragam, yaitu anggota Angkatan Bersenjata Singapura, Kepolisian Singapura, Pasukan Pertahanan Sipil Singapura, Biro Narkotika Pusat dan Penjara Singapura.

## UU Agen tenaga kerja

*The Employment Agencies Act (EAA)* atau UU Agen Tenaga Kerja menyediakan kerangka regulasi untuk industri agen tenaga kerja untuk memastikan bahwa staf agen tenaga kerja lebih berkualifikasi, lebih profesional dan lebih efektif dalam mempertemukan pemberi kerja dengan pencari kerja. Kerangka peraturan juga ditingkatkan untuk menyingkirkan agen tenaga kerja yang tidak berlisensi dan tidak sah. Di bawah EAA, agen tenaga kerja Singapura diperbolehkan untuk mengenakan biaya maksimum satu bulan gaji untuk setiap tahun pekerjaan, hingga maksimum dua bulan. Selain itu, agen tenaga kerja diminta untuk mengembalikan 50 persen biaya yang dikenakan jika pekerjaan tersebut diakhiri oleh majikan dalam waktu enam bulan sejak bekerja.

## UU Penggunaan Tenaga Kerja Asing

*Employment of Foreign Manpower Act* (EFMA) atau UU Penggunaan Tenaga Kerja Asing secara khusus mengatur pemekerjaan semua pekerja asing dan pekerja rumah tangga asing (FDW). EFMA berisi ketentuan yang melarang pembayaran suap kepada pegawai dan pembuatan dokumen palsu sebagai tindakan kriminal, dan memberikan hukuman kepada majikan yang mencoba menarik kembali biaya perekrutan dari pekerja mereka. Ada juga ketentuan yang mengamanatkan kewajiban pemberi kerja/majikan untuk melakukan pembayaran gaji tepat waktu dan untuk merawat serta memelihara pekerja sampai pemulangan mereka.

Beberapa tindakan perlindungan untuk pekerja asing yang tercantum dalam EFMA mencakup pembayaran gaji segera dan memungkinkan opsi untuk mentransfer langsung ke rekening bank pekerja untuk pembayaran gaji. Majikan juga diharuskan menanggung biaya perawatan medis untuk setiap pekerja asing yang memiliki izin kerja.

Di bawah EFMA, semua majikan/perusahaan yang mempekerjakan FDW yang izin kerjanya dikeluarkan atau diperbaharui mulai tanggal 1 Januari 2013 diharuskan menyediakan hari libur mingguan untuk FDW. Ini untuk memastikan bahwa FDW mendapat cukup istirahat mental dan fisik, sehingga meningkatkan keselamatan dan produktivitas kerjanya. Undang-undang tersebut juga mengharuskan majikan untuk membayar kompensasi gaji tambahan bagi FDW setara dengan upah minimum satu hari, atau hari istirahat pengganti dalam bulan yang sama, jika FDW memilih untuk tidak mengambil hari istirahatnya.

## UU Asrama Pekerja Asing

*The Foreign Employee Dormitories Act* (FEDA) atau UU Asrama Pekerja Asing mengatur standar asrama yang lebih besar yang menampung pekerja asing. Asrama besar yang menampung 1.000 atau lebih pekerja asing diwajibkan untuk mendapatkan izin dari MOM dan operator asrama akan diminta untuk memastikan bahwa asrama tersebut memenuhi persyaratan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan umum, dan memastikan penyediaan dan pemeliharaan fasilitas dan layanan sosial dan komersial.

## Program Edukasi Pekerja dan Migrasi yang Aman

### Pra-kedatangan

Untuk memastikan bahwa pekerja asing mengetahui hak dan kewajiban majikan mereka sebelum mereka tiba di Singapura, majikan diminta untuk mengirimkan surat persetujuan *In-Principle Approval* (IPA) atau Persetujuan Prinsip kepada pekerja asing mereka sebelum mereka berangkat ke Singapura. IPA berisi persyaratan dan kondisi kerja yang penting, seperti gaji bulanan dasar (sesuai dengan yang dinyatakan oleh majikan) dan biaya/ongkos yang harus dibayar majikan. Ini untuk mencegah agen luar negeri yang menjajikan gaji terlalu besar kepada pekerja atau menerima pembayaran tanpa izin dengan dalih pembayaran kepada pihak berwenang Singapura.

### kedatangan

Semua pekerja asing diberi salinan Buku Panduan Pekerja Asing saat mereka mendaftarkan kartu Izin Kerja mereka di MOM. Panduan ini memberikan informasi yang berguna mengenai undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan, hak dan tanggung jawab mereka saat bekerja di Singapura, masalah hukum dan ketertiban umum yang harus mereka ketahui dan patuhi, serta saluran untuk meminta pertolongan.

Pekerja asing di industri konstruksi, kelautan dan logam diminta untuk mengikuti kursus orientasi keselamatan dalam waktu dua minggu setelah tiba di Singapura. Perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerja asing mereka lulus ujian. Pekerja asing harus lulus kursus dalam waktu tiga bulan setelah kedatangan mereka. Jika tidak, izin kerja mereka akan dicabut.

Setelah tiga hari pertama kedatangan di Singapura, FDW yang baru pertama kali bekerja diharuskan mengikuti *Settling-In Program* (SIP), atau Program Penyesuaian yang dilakukan oleh penyedia pelatihan terakreditasi oleh MOM. SIP adalah kursus satu hari wajib yang memperkenalkan FDW untuk bekerja di Singapura.

Program ini mencakup informasi regulasi mengenai hak-hak mereka dan bagaimana beradaptasi dengan kehidupan dan pekerjaan di Singapura, mendorong hubungan kerja yang baik di rumah tangga, manajemen stres, dan cara mencari pertolongan saat dibutuhkan.

Program ini juga berisi komponen "hands-on" praktis untuk mendidik dan melatih FDW tentang cara bekerja dengan aman di rumah, seperti membersihkan jendela dan menggantungkan cucian dengan aman. Hal ini sangat penting karena sebagian besar perumahan di Singapura berada di gedung-gedung tinggi. Semua FDW yang mengikuti SIP akan diberi salinan Buku Panduan FDW, kartu yang berisi pesan dan nomor telepon penting, dan kartu belajar tentang bagaimana cara berkomunikasi yang lebih baik dengan atasan mereka.

## Waktu Tinggal

MOM melakukan wawancara tatap muka dengan FDW yang dipilih secara acak yang baru pertama kali bekerja di Singapura selama bulan-bulan awal pekerjaan mereka. Wawancara ini memungkinkan MOM untuk memantau seberapa baik FDW yang baru tiba beradaptasi untuk bekerja dan tinggal di Singapura, serta memberikan saran dan bantuan khusus, jika diperlukan.

Untuk majikan, semua majikan yang baru pertama kali mempekerjakan pekerja asing akan diminta untuk melengkapi *Employer's Orientation Programme* (EOP) atau Program Orientasi Majikan mengenai hak dan tanggung jawab mereka sebelum mengajukan aplikasi izin kerja untuk mempekerjakan FDW. MOM juga memantau majikan yang sering mengganti FDW mereka dan mengharuskan mereka untuk menghadiri EOP secara langsung sebelum mereka diizinkan mengajukan permohonan untuk FDW lain. Panduan Majikan tentang FDW, yang mencakup informasi seperti hari istirahat, pedoman gaji dan kesejahteraan, didistribusikan kepada majikan yang menghadiri kelas EOP, sedangkan versi *e-copy* juga tersedia untuk diunduh oleh para majikan yang mengambil kursus EOP *online*.

Selama FDW tinggal di Singapura, MOM menghubungi FDW secara teratur melalui berbagai sarana dan kontak. Hal ini termasuk dengan berpartisipasi dalam *roadshow* yang berpusat pada FDW, serta menyelenggarakan Hari Pekerja Rumah Tangga Asing setiap tahun. Materi edukasi seperti buletin dalam berbagai bahasa asli FDW dan jaminan lewat pesan penasihat MOM juga didistribusikan untuk membantu FDW agar tetap mengikuti isu-isu penting terkait pekerjaan.

Bagi pekerja asing, MOM mengadakan *roadshow* di pusat rekreasi pekerja asing. Selain itu, MOM juga memanfaatkan penggunaan teknologi untuk memungkinkan pekerja asing dan anggota masyarakat umum untuk lebih mudah melaporkan pelanggaran keselamatan kerja. Hal ini dilakukan termasuk dengan mengembangkan aplikasi mobile yang memungkinkan pelanggaran dilaporkan melalui pengambilan gambar dan unggahan

gambar praktik kerja yang tidak aman dan mengirimnya langsung ke MOM.

MOM juga mendidik majikan dan masyarakat umum melalui publikasi rilis media, pamflet / brosur dan surat elektronik langsung (EDMs). Rilis media tentang kasus penuntutan diterbitkan secara reguler untuk menyoroti tindakan penegakan hukum yang dilakukan terhadap majikan yang salah dengan tujuan untuk mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa. MOM juga mulai mengirimkan EDM kepada majikan FDW saat ini untuk menyoroti tema / isu utama. Diantaranya termasuk memperhatikan tanda stres pada FDW mereka, cara untuk berkomunikasi dan mendorong hubungan FDW-majikan yang baik, serta mengingatkan aspek keselamatan saat membersihkan jendela / menjemur cucian.

### **Seminar untuk agen tenaga kerja**

MOM telah menyelenggarakan seminar setengah hari untuk agen tenaga kerja (*Employment Agencies - EA*) sejak 2012. Seminar ini memungkinkan MOM untuk memberi tahu EA mengenai inisiatif baru, serta memberikan klarifikasi bagi industri mengenai kebijakan pekerja asing dan / atau yang sudah ada sebelumnya. MOM juga menggunakan kesempatan ini untuk menegaskan kembali hubungannya dengan industri EA, mengulangi pentingnya EA sebagai perantara yang membantu pencari kerja dan pemberi kerja untuk lebih memahami tanggung jawab dan peraturan ketenagakerjaan mereka.

Seminar tersebut terdiri dari: (a) presentasi tentang inisiatif baru, dan (b) diskusi panel tanya jawab yang dipimpin oleh petugas MOM. Topik seminar meliputi asuransi kesehatan untuk FW, *Trustmark* (skema penilaian wajib untuk EA yang menempatkan FDW; dan ulasan *Demerit Point Framework*. Instansi Pemerintah lainnya, seperti Komisi Perlindungan Data Pribadi, juga hadir dalam seminar ini. Semua informasi, seperti *slide* dan jaminan, disediakan oleh MOM dan instansi Pemerintah terkait. Peserta dilengkapi dengan salinan materi.

Setelah setiap seminar, semua peserta diminta memberikan umpan balik dengan menyelesaikan survei pasca acara. Dari survei ini, MOM akan memodifikasi seminar untuk melibatkan lebih banyak peserta seminar di masa depan. Semua presenter dan panelis adalah petugas MOM. Seminar tersebut diselenggarakan oleh Direktur Divisi untuk pengelolaan tenaga kerja asing.

Seminar tersebut didanai sepenuhnya oleh MOM, dan telah dihadiri oleh sekitar 400 sampai 700 personil EA di setiap seminar. Seminar berlangsung setiap tahun.

### **Daftar Pustaka**

1. <http://www.worldbank.org/en/country/singapore/overview>
2. <http://www.singstat.gov.sg/publications/publications-and-papers/population/>
3. [www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker](http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker)
4. Departemen Statistik, Singapura.

# THAILAND



## Profil Sosial Ekonomi

**T**hailand memberikan contoh terbaik tentang berbagai hubungan antara pembangunan sosial dan ekonomi dan migrasi internasional. Negara ini telah menyediakan perlindungan bagi lebih dari 1,2 juta pencari suaka dan orang-orang terlantar selama 32 tahun terakhir. Negara ini telah secara resmi mengirimkan sejumlah besar pekerja, awalnya ke Timur Tengah dan baru-baru ini ke Asia Timur dan Asia Tenggara. Saat ini menyediakan lapangan kerja untuk lebih dari 1 juta pekerja asing dengan status reguler dan non-reguler. Negara ini merupakan titik transit untuk perjalanan dan migrasi internasional antar negara. Banyak warga negaranya belajar di luar negeri namun Thailand menarik lebih banyak siswa sekolah menengah dan tersier. Banyak faktor yang menyebabkan migrasi berskala besar ke dan dari Thailand yang juga menyebabkan risiko perdagangan manusia.

Diversifikasi ekonomi Thailand mendapatkan keuntungan dari ekspor produk pertanian, produk manufaktur, permata dan perhiasan; Saat ini, bagaimanapun, penghasil valuta asing terbesar adalah sektor pariwisata. Ekspor Thailand jauh melebihi ekspor India, Indonesia atau Filipina. Statistik imigrasi menunjukkan bahwa 13,8 juta orang asing memasuki negara tersebut pada tahun 2005. Pertumbuhan ekonomi pada umumnya cukup kuat sejak tahun 1960-an meskipun PDB turun selama krisis ekonomi Asia tahun 1997-1998. Partisipasi aktif Thailand dalam ekonomi global telah mengakibatkan pergeseran struktur kerja yang terus-menerus. Proporsi tenaga kerja di sektor pertanian turun dari 63 persen pada tahun 1990 menjadi 45 persen pada tahun 2003. Pada periode yang sama, proporsi di bidang industri dan jasa masing-masing meningkat dari 14 persen menjadi 20 persen dan dari 23 persen menjadi 35 persen.

Jumlah emigran jangka panjang dari Thailand cukup sedikit. Hugo (2005) memperhitungkan bahwa 261.626 warga negara Thailand tinggal di negara-negara imigrasi utama pada tahun 2001, termasuk 142.000 di Amerika Serikat; dan 82.100 pada tahun 1999 di Eropa dan Jepang digabungkan.

Thailand telah mengirimkan pekerja ke luar negeri secara resmi sejak tahun 1970an. Tahun pertama di mana lebih dari 100.000 pekerja dikirimkan pada tahun 1982 (108.519). Pada tahun itu, 97 persen pekerja berangkat ke Timur Tengah, termasuk 35 persen yang dipekerjakan di Arab Saudi. Sejak saat itu, jumlah yang pekerja yang dikirimkan berfluktuasi. Kurang dari 100.000 pekerja dikirim ke luar negeri pada tahun 1983, 1984 dan 1985, namun lebih dari 100.000 orang berangkat ke luar negeri dari tahun 1986 sampai 1988. Jumlah penempatan tenaga kerja meningkat dengan cepat pada awal 1990an, dari 63.200 di tahun 1990 mencapai puncaknya yaitu 202.300 pada tahun 1995. Selanjutnya, jumlah tersebut pada umumnya menurun menjadi 177.709 pada tahun 2000, sedikit di bawah 150.000 pada tahun 2003 dan 2004, dan 139.667 di tahun 2005. Namun, jumlah ini kembali meningkat pada tahun 2006 dan 2007, masing-masing 160.846 dan 161.917 pekerja.

Berbeda dengan situasi negara lain yang mengirim sejumlah besar pekerja perempuan ke luar negeri, sejumlah besar warga Thailand yang diberangkatkan adalah laki-laki. Pada tahun 2007, laki-laki mencakup 85 persen dari 161.917 pekerja yang dikirimkan. Pekerja yang bermigrasi untuk pekerjaan memiliki tingkat pendidikan yang relatif rendah. Pada tahun 2007, 49 persen dari pekerja yang ditempatkan hanya memiliki pendidikan sekolah dasar. Pekerja perempuan memiliki tingkat pencapaian pendidikan yang lebih tinggi, namun 63,5 persen pekerja migran perempuan pada tahun 2007 telah menyelesaikan pendidikan di atas sekolah dasar, dibandingkan dengan hanya 48,5 persen laki-laki.

Pada tahun 2007, 20 persen dari 161.917 pekerja yang diberangkatkan dari Thailand menuju Timur Tengah, dan 67 persen berada di Asia. Sekitar 32 persen dari pekerja yang berangkat ke Timur Tengah dipekerjakan di Israel. Sebanyak 48 persen lainnya dari semua pekerja Thailand yang ditempatkan di Asia menuju Provinsi Taiwan di China. Diperkirakan 66.243 siswa Thailand belajar di luar negeri pada tahun 2000.

Thailand secara historis memberikan perlindungan kepada kelompok-kelompok yang melarikan diri dari keadaan politik yang merugikan di Asia Tenggara dan China selatan. Kadang-kadang, tempat perlindungan semacam ini ditawarkan secara terbuka dan terkadang diberikan dengan enggan. Thailand memberikan suaka kepada lebih dari 1 juta pengungsi dari Indocina sejak tahun 1975. Setelah berakhirnya perang Amerika Serikat-Viet Nam pada bulan April 1975, sekitar 158.000 orang Viet Nam masuk ke Thailand baik melalui darat atau laut. Sebagian besar dimukimkan di negara ketiga namun sebagian kecil kemudian dipulangkan.

Selama periode yang sama, 320.155 pencari suaka memasuki Thailand dari Laos. Lebih dari 600.000 pengungsi dari Kamboja memasuki Thailand selama dan setelah periode rezim Khmer Merah dari April 1975 sampai Januari 1979. Antara tahun 1975 dan 1992, lebih dari 235.000 pengungsi Kamboja di Thailand dimukimkan di negara-negara ketiga, termasuk 150.000 di Amerika Serikat. Ketika negara mereka kembali stabil, lebih dari 370.000 pengungsi dipulangkan ke Kamboja pada akhir 1992 dan awal 1993. Sekitar 140.000 pengungsi dari Myanmar saat ini mendapat perlindungan di sembilan kamp di sepanjang perbatasan Thailand-Myanmar. Mereka dianggap oleh Pemerintah Thailand sebagai pengungsi yang melarikan diri dari pertempuran di negara mereka dan oleh karena itu dapat ditawarkan tempat penampungan sementara.

Negara-negara seperti Amerika Serikat, Kanada dan Australia serta negara-negara Eropa juga menerima mereka untuk pemukiman kembali. Namun dalam 10 tahun terakhir, jumlah pekerja asing di Thailand telah melampaui jumlah pencari suaka. Ada tiga kategori utama pekerja asing di Thailand:

- a. Mereka masuk dengan paspor yang masih berlaku dan mendapatkan izin kerja dari Departemen Ketenagakerjaan;
- b. Sekitar 500.000 orang memiliki visa masuk yang sudah kadaluwarsa dan harus diasumsikan sedang bekerja; dan
- c. Migran berketerampilan rendah yang terdaftar dan tidak terdaftar dari Kamboja, PDR Laos dan Myanmar.

### **Riwayat Migrasi Tenaga Kerja**

Thailand, salah satu negara asal migrasi untuk bekerja, memiliki sejarah migrasi singkat. Migrasi untuk pekerjaan di luar negeri relatif baru untuk pekerja Thailand. Sejumlah kecil pekerja Thailand, melalui saluran mandiri, bekerja di beberapa negara maju pada tahun 1960an.

Setelah Perang Viet Nam, beberapa kontraktor yang bekerja dengan pekerja Thailand dalam proyek militer AS di Thailand mulai mengirim beberapa pekerja untuk mengerjakan proyek mereka di negara-negara kaya minyak di Timur Tengah. Bisnis perekrutan turut berkembang dan kemudian menjadi pemain utama dalam arus keluar pekerja Thailand.

Pada puncaknya, ada sekitar 800.000 pekerja Thailand di Timur Tengah dan di beberapa negara Asia. Kelompok terbesar adalah pekerja konstruksi dan pembantu rumah tangga. Setelah masa jaya konstruksi, sementara sektor konstruksi masih mempekerjakan sejumlah besar pekerja Thailand, sektor manufaktur, pertanian dan jasa meningkatkan pangsa pasar tenaga kerja di luar negeri. Perkembangan penting lainnya selama tahun 1990an adalah jumlah pembantu rumah tangga Thailand yang dipekerjakan di pasar Timur Tengah secara substansial menurun dan pasar ini sekarang mempekerjakan hanya sejumlah kecil pembantu rumah tangga dari Thailand. Saat ini perkiraan jumlah pekerja Thailand di lebih dari 80 negara adalah 450.000. Tabel berikut menunjukkan jumlah arus keluar pekerja baru-baru ini.

Tabel berikut menunjukkan gender, tingkat pendidikan pekerja dan saluran untuk bekerja di luar negeri. Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja migran 2015 (81,20%) adalah laki-laki, dan kelompok terbesar (82,35%) adalah lulusan sekolah dasar dan menengah. Kelompok terbesar adalah pekerja tidak terampil dan pekerja kasar (Tabel 3), dengan kelompok yang relatif kecil dari lulusan perguruan tinggi dan kelompok pekerja profesional. Program migrasi yang aman diluncurkan sejak awal tahun 1980an telah berfokus pada orang-orang yang memiliki pendidikan rendah, tidak terampil, tinggal di daerah pedesaan - kelompok-kelompok yang rentan terhadap perekrut ilegal dan memerlukan bantuan di negara-negara tuan rumah. Juga prioritas utama pemerintah adalah kampanye untuk migrasi yang aman bagi pembantu rumah tangga. Sebagian besar program ini masih relevan dan beberapa di antaranya masih dilaksanakan hingga saat ini.

**Tabel 1**  
Pekerja Thailand yang Dikirmkan, 2012-2015

Tahun	Timur Tengah	Afrika	Asia, tidak termasuk ME	Eropa Amerika dan Oceania	Australia	Total
2012	19.157	5.713	89.185	13.1553.707	3.244	134.101
2013	20.179	6.476	83.125	15.1183.453	2.160	130.511
2014	19.908	3.820	80.191	11.2173.235	1.158	119.529
2015	18.483	2.779	78.239	13.7352.915	1.140	117.291

Sumber: *Pekerjaan di Luar Negeri, Departemen Ketenagakerjaan*

**Tabel 2**  
Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Pekerja Migran

Tingkat Pendidikan	2015			2014		
	Laki-laki	Perempuan	Total	Laki-laki	Perempuan	Total
Sekolah Dasar	34,893	5,755	40,648	37,095	6,301	43,396
Sekolah Menengah Pertama	43,074	10,458	53,532	42,755	10,197	52,952
Kejuruan / SMA	10,072	2,680	12,752	9,797	2,495	12,292
Sarjana	6,383	3,963	10,346	6,839	4,034	10,837
Lainnya	10	3	13	13	3	16
Total	94,432	22,859	117,291	96,499	23,030	119,529

Sumber: *Administrasi Ketenagakerjaan Luar Negeri, Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan*

**Tabel 3**  
Kelompok Pekerjaan bagi Pekerja Luar Negeri

Kelompok Pekerjaan Utama	TAHUN			
	2012	2013	2014	2015
Pejabat legislator senior dan manajer	848	685	647	612
Teknisi profesional dan profesional lainnya	2.585	2.037	2.162	2.012
Pekerja administrasi	3.776	3.411	3.946	3.479
Pekerja jasa dan pekerja penjualan di toko dan pasar	255	268	176	180
Pekerja pertanian dan perikanan terampil	3.278	3.293	2.576	2.591
Pengrajin dan pekerja ahli lainnya	10.753	15.519	12.702	14.739
Operator mesin dan pabrik dan pekerja perakitan	12.873	11.769	8.462	8.779
Pekerjaan dasar	39.235	35.427	34.251	33.084
Pekerja yang tidak dapat diklasifikasi berdasarkan pekerjaan	6.025	5.426	3.880	4.188
Total	79.628	78.105	68.802	69.664

Sumber Administrasi Ketenagakerjaan Luar Negeri, Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

**Tabel 4**  
Saluran Migrasi

Tahun	Perekrutan Mandiri	Agen Perekrutan	Departemen Tenaga kerja	Perusahaan / Majikan	Pelatihan untuk Agensi penempatan kerja	Total	Re-Entry	Total
2012	12.916	38.827	9.708	13.099	5.078	79.628	54.473	134.101
2013	12.975	33.517	14.650	12.614	4.349	78.105	52.406	130.511
2014	11.125	35.760	10.164	6.838	4.915	68.802	50.727	119.529
2015	11.765	33.635	10.870	8.419	4.975	69.664	47.627	117.291

Sumber Administrasi Ketenagakerjaan Luar Negeri, Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

*Re-entry* berarti orang-orang yang sudah pernah bekerja dan dipekerjakan kembali atau yang persyaratan pekerjaannya telah diperpanjang oleh perusahaan yang sama. Sebagian besar pekerja Thailand di luar negeri dipekerjakan dengan kontrak jangka pendek dan tetap, biasanya satu atau dua tahun sekaligus, yang bisa diperpanjang jika disepakati oleh kedua belah. Jumlah pekerja yang bekerja di luar negeri dengan kategori re-entry, yang berarti dipekerjakan kembali atau dengan perpanjangan kontrak oleh majikan yang sama (Tabel 4) sekitar 40 persen dari semua pekerja yang meninggalkan negara tersebut untuk bekerja di luar negeri. Karena kontrak kerja sebagian besar bersifat jangka pendek dan para pekerja dipekerjakan di lokasi konstruksi atau proyek dengan banyak jumlah pekerja, hampir semua pekerja Thailand di luar negeri dipekerjakan dengan syarat pekerja tunggal (Catatan: Keluarga tidak diijinkan untuk tinggal dengan pekerja di negara tuan rumah).

Saat ini, sekitar 40 persen pekerja di luar negeri direkrut oleh agen tenaga kerja swasta. Pada awal migrasi pada tahun 1980an, hampir semua pekerja direkrut oleh agen tenaga kerja swasta. Namun kemudian Pemerintah, melalui kesepakatan dengan negara penerima, mulai merekrut lebih banyak pekerja untuk pasar luar negeri dan pangsa agen tenaga kerja swasta di pasar ini telah turun. Korea, Jepang dan Israel sekarang mempekerjakan pekerja Thailand melalui Pemerintah menggantikan agen tenaga kerja swasta. Pangsa perusahaan/majikan di pasar luar negeri juga meningkat.

Dibandingkan dengan jumlah penduduk sebesar 67,21 juta dan angkatan kerja sebanyak 38,55 juta (2015). Jumlah arus keluar tahunan yaitu 120.000 sampai 130.000 pekerja dengan pekerjaan jangka pendek relatif kecil. Migrasi telah menghasilkan sekitar USD2 miliar untuk negara ini setiap tahunnya, sementara keseluruhan ekspor menghasilkan sekitar USD200 miliar. Ekspor tenaga kerja saat ini memiliki dampak yang tidak terlalu besar terhadap ekonomi Thailand dibandingkan tahun 1980an dalam hal pendapatan dan jumlah pekerja yang dipekerjakan.

Selain mengirimkan sekitar 120.000 sampai 130.000 pekerja untuk bekerja di luar negeri setiap tahunnya, negara ini juga adalah salah satu negara tujuan dan sekarang mempekerjakan sejumlah besar pekerja asing, baik yang legal maupun yang tidak berdokumen, dengan perkiraan lebih dari 3 juta pekerja asing. Dalam 15 tahun terakhir ini, walaupun negara ini telah menjadi salah satu negara penerima di kawasan ini, tetapi hanya mengeksport sedikit pekerja ke pasar tenaga kerja di luar negeri.

Upahnya, terutama upah minimum negara, telah meningkat pesat; di beberapa daerah tertentu tingkat upah bahkan telah berlipat ganda hanya dalam satu tahun sementara tingkat pengangguran relatif rendah selama dekade terakhir. Baru-baru ini semakin sulit untuk menemukan pekerja yang bersedia membayar sejumlah besar biaya perekrutan untuk mendapatkan pekerjaan di luar negeri. Pemerintah yang merekrut lebih banyak pekerja untuk pasar luar negeri dengan kondisi yang lebih baik terutama dengan biaya yang lebih rendah atau bahkan gratis, tidak memerlukan biaya perekrutan, dengan upah standar dan kesejahteraan, menarik semakin banyak pelamar kerja.

Persaingan internasional antara agensi perekrutan internasional untuk pasar tenaga kerja luar negeri juga memainkan peran penting dalam menetapkan tingkat upah, tunjangan dan kondisi kerja lainnya bagi pekerja asing yang selanjutnya mengurangi daya saing pekerja Thailand, sehingga mengurangi jumlah pekerja yang bersedia direkrut untuk pasar tenaga kerja luar negeri melalui agen tenaga kerja Thailand. Biaya perekrutan yang tinggi dibandingkan dengan upah dan tunjangan lainnya, membuat para pekerja Thailand mengurungkan niat untuk mencari pekerjaan di luar negeri.

### **Perundang-undangan, Aturan dan Peraturan Migrasi Pekerja yang Relevan**

Sistem migrasi yang aman di negara ini dirancang untuk memperkenalkan undang-undang yang memfasilitasi perekrutan swasta pekerja Thailand untuk pasar luar negeri yang terus berkembang sambil membuat migrasi yang lebih aman bagi pekerja.

Langkah penting lainnya adalah pengembangan langkah-langkah administratif. Kampanye yang berfokus untuk menginformasikan tentang migrasi yang aman kepada masyarakat sangat penting pada tahun-tahun awal kerja di luar negeri, ketika orang membutuhkan informasi yang benar dan memadai mengenai pasar tenaga kerja luar negeri. Kampanye informasi tentang bekerja di luar negeri adalah salah satu dari tugas utama TOEA. Kampanye ini juga memperkenalkan reformasi administratif untuk membangun jaringan organisasi yang mencakup wilayah pusat dan provinsi di negara ini dan negara-negara asing tempat pekerja Thailand dipekerjakan.

Undang-undang utama tentang pekerjaan di luar negeri, Undang-Undang Perekrutan dan Perlindungan Pencari Kerja 1985, bertujuan untuk melindungi pekerja dari perekrut ilegal dan untuk mempersiapkan pekerja di pasar tenaga kerja di luar negeri. Hal ini mencakup pra-kerja, pra-keberangkatan, pasca kedatangan atau di tempat kerja. Pada saat pra-penempatan, undang-undang tersebut mengatur agen perekrutan dengan melarang operasi agen tanpa izin dengan hukuman berat, pengaturan proses perekrutan, penetapan mekanisme administratif untuk administrasi ketenagakerjaan luar negeri dan dana untuk pekerja di luar negeri.

Dengan prosedur dan mekanisme ini, diharapkan para pencari kerja akan terlindungi dan dapat bermigrasi dengan aman. Proses ini dimulai dengan memberikan izin dan kendali perekrutan. Hal ini mengharuskan pemilik izin kerja yang ingin mendaftarkan atau memberitahukan pendaftaran terlebih dahulu untuk meminta izin kepada Panitia (Bagian 35). Ini adalah salah satu langkah penting untuk mengendalikan dan mengawasi kegiatan agen perekrutan agar tidak merekrut pencari kerja saat mereka tidak memiliki lowongan pekerjaan di luar negeri.

Undang-undang melarang iklan dan pendaftaran pencari kerja kecuali jika izin diberikan (Bagian 35 dan 66). Ini adalah kontrol penting lainnya karena dapat menghentikan perekrut untuk merekrut pencari kerja sebelum mereka memiliki pekerjaan di luar negeri.

Undang-undang tersebut juga mensyaratkan bahwa dalam mengirimkan pencari kerja untuk bekerja di luar negeri, penerima lisensi penempatan kerja di luar negeri harus menyerahkan, sebelum mengirim pencari kerja ke luar negeri, kontrak kerja bersama dengan persyaratan dalam menyewa jasa dan bukti lain sesuai dengan yang diterbitkan oleh Direktur Jenderal untuk pertimbangan (Bagian 36).

Kontrol lainnya adalah dengan melarang agen tenaga kerja untuk menuntut atau menerima biaya layanan atau biaya sebelum majikan tersebut menerima pencari kerja untuk bekerja sebagai pekerja (Bagian 27 dan 38). Kegiatan dan praktik ini adalah kegiatan sehari-hari dan penting yang diwajibkan oleh undang-undang dan digunakan untuk mempromosikan migrasi yang aman.

Kampanye dan pelatihan untuk migrasi yang aman tidak diwajibkan oleh undang-undang namun diimplementasikan sebagai bagian dari usaha administratif untuk mendukung migrasi yang aman dimulai dengan masa pra-kerja. Di masa lalu saat migrasi menjadi salah satu perhatian utama Pemerintah khususnya terkait kegiatan perekrutan ilegal, kampanye melalui media massa merupakan salah satu kegiatan utama Departemen. Misalnya, pejabat tinggi di tingkat departemen atau menteri akan bertemu dengan media dan menyampaikan beberapa informasi spesifik. Iklan berbayar untuk isu-isu tertentu juga merupakan salah satu strategi dalam kampanye.

Penyebaran bahan informasi kepada masyarakat secara langsung dan melalui media juga dimasukkan ke dalam rencana aksi Departemen. Baru-baru ini, dilakukan kampanye yang lebih terfokus untuk area khusus yang lebih banyak diminati pekerja migran. Dari pintu ke pintu, informan kunci dan informasi melalui layanan internet kemudian mengikuti.

Salah satu kampanye terbaru adalah pendaftaran pencari kerja. Pencari kerja yang tertarik atau sedang mencari pekerjaan di luar negeri diminta untuk bergabung dalam program ini dan untuk melamar atau mendaftar untuk pekerjaan di luar negeri ke Departemen Tenaga Kerja atau Kantor Tenaga Kerja Provinsi. Pendaftaran ini dilengkapi dengan pelatihan dan informasi mengenai pekerjaan di luar negeri yang ditujukan untuk melengkapi pengetahuan mereka agar mereka lebih siap untuk bekerja dan tinggal di negara asing dan menghindari dimanfaatkan oleh beberapa perekrut swasta. Agen perekrutan swasta yang membutuhkan pekerja diminta untuk mengajukan permohonan izin kepada Departemen untuk merekrut dari daftar.

Salah satu kegiatan terpenting untuk migrasi yang aman adalah pelatihan orientasi pra-keberangkatan yang telah diatur dalam Bagian 36 (4) Undang-Undang dan Peraturan Ketenagakerjaan Orientasi Pra-Keberangkatan (2001). Ini wajib diikuti; semua pekerja yang dikirim ke luar negeri oleh agen perekrutan harus mengikuti pelatihan orientasi pra-keberangkatan ini.

Terlepas dari informasi mengenai kondisi kehidupan dan pekerjaan, para pekerja akan menerima informasi mengenai kontrak kerja dan pekerjaan dan jika persyaratan dan ketentuannya sudah mereka setujui, mereka harus menandatangani kontrak dan salinan kontrak yang ditandatangani diberikan kepada pekerja tersebut. Pelatihan ini berlangsung satu hari yang biasanya selama 6 jam dan kebanyakan pencari kerja hadir pada hari yang sama atau beberapa hari sebelum mereka berangkat untuk bekerja. Ini telah menjadi kampanye utama untuk migrasi yang aman sejak awal, diluncurkan bahkan sebelum undang-undang yang berlaku saat ini.

Untuk kelompok pekerja tertentu di bawah pengaturan yang berbeda, misalnya pemetik *berry* liar yang direkrut dalam jumlah banyak untuk masa kerja singkat pada bulan-bulan musim panas di beberapa negara Eropa, pelatihan ini diselenggarakan di provinsi-provinsi di mana kebanyakan pekerja tinggal untuk memfasilitasi dan menekan biaya perjalanan yang harus dilakukan pekerja. Suatu tim pelatih bergerak dikirim ke pelatihan satu hari untuk kelompok pekerja di daerah yang siap melakukan perjalanan ke tempat kerja mereka.

EPS Korea, proyek perekrutan pekerja pertanian Israel dan proyek pelatihan kerja Jepang juga memiliki kursus pelatihan khusus yang mencakup bahasa, kondisi hidup dan kerja, dan beberapa informasi bermanfaat dan penting lainnya bagi para pekerja. Sesi pelatihan ini diselenggarakan oleh Departemen Ketenagakerjaan dan Departemen Pengembangan Keterampilan. Ketika pekerja tiba di negara tuan rumah, mereka akan menghadiri pelatihan lain yang diselenggarakan oleh negara tuan rumah. Pelatihan ini diwajibkan oleh undang-undang atau sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian antara negara pengirim dan penerima.

## Pengaturan administrasi

Sejauh ini, hanya sedikit kegiatan pada program pra-keberangkatan yang diatur oleh undang-undang, diberikan atau diakreditasi oleh pejabat yang berwenang ke organisasi lain yaitu pengujian keterampilan, sertifikasi kesehatan, pelatihan bahasa tertentu. Dalam UU, pengujian keterampilan adalah tanggung jawab Departemen Pengembangan Keterampilan.

Departemen ini juga berwenang untuk mengakreditasi pusat pengujian keterampilan swasta yang melakukan tes bagi pencari kerja. Pelatihan bahasa Korea yang merupakan bagian dari program EPS Korea diakreditasi untuk memenuhi kualifikasi pusat pelatihan bahasa swasta.

Pelatihan pekerja pertanian berdasarkan Perjanjian Thailand Israel dilakukan oleh perguruan tinggi teknik di bawah Kementerian Pendidikan, dengan kerjasama dengan Departemen Tenaga Kerja. Semua kegiatan lainnya dilakukan oleh Departemen Ketenagakerjaan atau kantor provinsinya.

Sertifikasi kesehatan dilakukan oleh organisasi kesehatan masyarakat. Departemen Tenaga Kerja, bekerjasama dengan Kementerian Kesehatan Masyarakat, juga mengesahkan organisasi kesehatan swasta yang berkualitas untuk melakukan sertifikasi kesehatan bagi pencari kerja.

UU utama - Undang-Undang Perekrutan dan Perlindungan Pencari Kerja, B.E. 2528 (1985)—disusun dan disahkan pada pertengahan tahun -1980an untuk menanggapi permasalahan yang timbul dari agensi perekrutan swasta dan kurangnya instrumen hukum dan organisasi yang tepat untuk mengelola arus keluar pekerja secara tiba-tiba dengan efektif. Sebelum itu, negara tidak memiliki undang-undang khusus untuk penempatan tenaga kerja di luar negeri. Undang-undang yang ada saat itu diadaptasi

sebagai langkah cepat untuk mengatasi permasalahan yang terkait dengan migrasi. Sejak saat itu, beberapa bagian dari UU ini telah diubah agar lebih sesuai dengan perubahan situasi, tetapi tidak ada perubahan fundamental yang dilakukan sejak pengesahannya 30 tahun yang lalu.

UU ini telah dikembangkan untuk:

- a. Melindungi pencari kerja dari praktek ilegal dan tidak adil yang dilakukan perorangan atau agensi perekrutan swasta,
- b. Melindungi dan menjaga hak-hak dan manfaat yang dimiliki pencari kerja sebagaimana dijelaskan dalam kontrak dan undang-undang di negara pengirim maupun penerima,
- c. Mengembangkan prosedur dan langkah-langkah untuk mengirimkan pekerja migran, dan
- d. Membentuk dana kesejahteraan dan menyediakan bantuan untuk pekerja Thailand di luar negeri.

UU ini mencakup semua tahapan migrasi —pre-penempatan, pre-keberangkatan dan pasca-kedatangan atau onsite. UU ini juga melindungi semua kelompok pekerja migran, terutama kelompok pekerja yang paling rentan—pekerja yang direkrut oleh agensi perekrutan swasta. Tujuan utama dari UU tersebut adalah untuk memperkenalkan sebuah sistem yang dapat mencegah dan melindungi pekerja ketika mereka melamar pekerjaan di luar negeri. Dengan mengendalikan dan mengawasi agen perekrutan swasta, diharapkan para pekerja akan selamat dan mendapatkan imbalan yang sesuai untuk bekerja di luar negeri.

## Perizinan

1. *Bagian 30*—Tidak ada orang yang melakukan perekrutan pekerjaan di luar negeri untuk pencari kerja, kecuali jika telah menerima izin dari pihak yang berwenang.
2. *Bagian 31*—Pemohon adalah perusahaan atau perusahaan publik yang terbatas dan harus memiliki kualifikasi dan tidak berada di bawah larangan, sebagai berikut:
  - a. Terdaftar dan modal disetor harus sesuai dengan ketentuan yang dikeluarkan oleh Peraturan Menteri, namun tidak kurang dari Satu Juta THB ;
  - b. Menyimpan uang ke petugas administrasi sebagai jaminan untuk pelaksanaan Undang-Undang ini dalam jumlah yang ditentukan oleh Peraturan Menteri, yang jumlahnya tidak kurang dari THB500.000.

## Prosedur untuk Merekrut dan Mengirim Tenaga Kerja

1. *Bagian 35*—Pemilik izin perekrutan tenaga kerja yang ingin mendaftarkan atau memberitahukan pendaftaran terlebih dahulu untuk meminta izin kepada pihak yang berwenang.
2. *Section 36*--Dalam mengirim pencari kerja ke luar negeri, Pemegang *lisensi* akan bertindak sebagai berikut:
  - a. Menyerahkan, sebelum mengirim pencari kerja ke luar negeri, kontrak kerja yang disetujui oleh dan antara penerima lisensi kerja di luar negeri atau agennya dan pencari kerja, bersama dengan persyaratan dalam menyewa jasa yang disetujui

- oleh dan antara majikan di luar negeri atau agen resminya dan pencari kerja serta bukti lainnya sesuai dengan ketentuan yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal, kepada Direktur Jenderal untuk dipertimbangkan;
- b. Mengatur pemeriksaan kesehatan untuk pencari kerja, sesuai dengan peraturan dan prosedur, dan di rumah sakit, sesuai dengan yang diberitahukan oleh Direktur Jenderal;
  - c. Mengatur agar pencari kerja untuk melakukan uji keterampilan sesuai dengan peraturan yang diberitahukan oleh Direktur Jenderal;
  - d. Mengatur agar pencari kerja terpilih yang lulus tes keterampilan untuk mendapatkan pelatihan tentang hukum, kebiasaan dan tradisi di negara tempat pencari kerja bekerja, termasuk kondisi kerja, di Kantor Pendaftaran Tenaga Kerja Pusat, Kantor Pendaftaran Tenaga Kerja Propinsi atau lembaga lainnya, sebagaimana diberitahukan oleh Direktur Jenderal;
  - e. Mengirimkan daftar yang menyebutkan nama dan tempat kerja pencari kerja, bersama dengan salinan kontrak kerja kepada Panitia Tenaga Kerja Pusat dalam waktu tujuh hari sejak tanggal keberangkatan pencari kerja;
  - f. Memberitahukan, secara tertulis dan bersama-sama dengan daftar yang menyebutkan nama dan tempat kerja pencari kerja, kepada Kantor Ketenagakerjaan Thailand di negara tempat pencari kerja bekerja untuk mendapatkan informasi dalam waktu lima belas hari sejak tanggal kedatangan pencari kerja. Jika tidak ada Kantor Ketenagakerjaan Thailand di negara tersebut, pemberitahuan tersebut harus dilakukan, dalam periode yang disebutkan di atas, kepada Kedutaan Besar Thailand atau Konsulat Kerajaan Thailand di negara tersebut atau Kedutaan Besar Thailand atau Konsulat Thailand Raya atau orang lain yang bertugas mengurus orang Thailand di negara tersebut;
  - g. Melaporkan setiap bulan kepada Panitia Ketenagakerjaan Pusat pada hari kesepuluh bulan berikutnya apabila ada pencari kerja yang gagal bekerja di luar negeri berdasarkan kontrak kerja.
3. *Bagian 66* - Iklan ketenagakerjaan harus sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Menteri.

## Biaya perekrutan

### *Bagian 26 dan 47:*

Tidak ada penerima izin kerja yang menuntut atau menerima uang atau harta benda dari pencari kerja selain biaya atau ongkos layanan/jasanya. Biaya atau ongkos layanan dapat diminta atau diterima tidak melebihi tarif yang ditentukan oleh Menteri.

## Jalur Migrasi

UU juga mengatur migrasi melalui saluran/jalur lain:

1. *Bagian 48* - Seorang pencari kerja yang berkeinginan untuk bekerja ke luar negeri sendiri tanpa kontrak kerja dengan pemegang ijin kerja di luar negeri harus memberitahukan kepada Direktur Jenderal atau orang yang dipercayakan oleh Direktur Jenderal tidak kurang dari lima belas hari sebelum keberangkatan.
2. *Bagian 49*-Tidak ada majikan di Thailand yang mempekerjakan seorang karyawan untuk bekerja di luar negeri, kecuali jika sudah mendapatkan izin dari Direktur Jenderal.
3. *Bagian 50*—Tidak ada majikan/pemberi kerja di luar negeri atau perwakilannya

melakukan perekrutan karyawan di Thailand untuk bekerja di luar negeri, kecuali jika pekerjaan tersebut dilakukan oleh Kantor Tenaga Kerja atau Departemen Tenaga Kerja.

### Dana Kesejahteraan Pekerja di Luar Negeri

1. *Bagian 37*—Pemegang izin kerja di luar negeri harus mengatur dengan majikan di luar negeri yang menyetujui untuk mempekerjakan pekerja dengan kontrak layanan untuk mengirimkan uang ke dana yang ditetapkan berdasarkan Bagian 52 untuk setiap pencari kerja.

Jika tidak dapat mengatur majikan di luar negeri untuk melakukannya, penerima lisensi harus mengirimkan uang ke dana tersebut. Pengiriman uang ke dana tersebut harus sesuai dengan peraturan, periode waktu, dan tarif, sebagaimana ditentukan oleh Peraturan Menteri. Nilainya dapat bervariasi di negara atau wilayah tempat pencari kerja dikirim.

2. *Bagian 53*—Dana tersebut harus dibayar untuk mendukung upaya berikut ini:
  - a. Mengatur kepulangan pencari kerja yang terlantar di luar negeri untuk kembali ke Thailand;
  - b. Membantu pencari kerja yang bekerja atau akan bekerja di luar negeri atau ahli waris resmi mereka;
  - c. Memilih dan menyelenggarakan uji keterampilan dan pelatihan kepada pencari kerja sebelum bekerja di luar negeri.

### Pengendalian Pekerja yang Keluar

1. *Bagian 62*—Pencari kerja yang meninggalkan Thailand harus melewati pos pemeriksaan pencari kerja dan menyerahkan formulir yang sesuai dengan yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal kepada pejabat yang berwenang di pos pemeriksaan tersebut.
2. *Bagian 63* - Jika menurut pejabat yang berwenang seseorang dianggap tidak memiliki bukti yang berkaitan dengan pekerjaan atau pelatihan di luar negeri sebagaimana ditentukan oleh Undang-undang ini, pejabat yang berwenang memiliki kekuatan untuk menghalangi orang tersebut bepergian ke luar Thailand bila diperlukan sesuai dengan keadaan kasus ini. Dalam hal ini, pejabat yang berwenang harus mengklarifikasi alasan penahanan tersebut dalam catatan.

### Tindakan Sanksi

Undang-undang ini menjatuhkan hukuman penjara dan denda atas ketidakpatuhan dan pelanggaran. Misalnya, kegiatan perekrutan ilegal dikenakan denda 3 sampai 10 tahun penjara atau denda hingga dua ratus ribu bath, atau keduanya. (*Bagian 73-92*).

*Bagian 52*—Ada dana perwalian yang akan dibentuk oleh Departemen Ketenagakerjaan, disebut "Dana untuk Pencari Kerja yang Bekerja di Luar Negeri" untuk digunakan dalam usaha berdasarkan *Bagian 53*.

Administrasi dan pengendalian pengeluaran dana harus sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja, dengan persetujuan Menteri Keuangan.

### Kebijakan

Kebijakan utama Kementerian Tenaga Kerja telah mempromosikan pekerjaan di luar negeri di negara-negara di mana kondisi pekerjaan menguntungkan dan pekerja dapat meningkatkan keterampilan mereka.

Kementerian melalui Departemen Ketenagakerjaan dan organisasi administratif lainnya juga melindungi pencari kerja dari semua bentuk aktivitas ilegal perorangan maupun agen tenaga kerja swasta.

Sementara Thailand menghadapi masalah kekurangan kategori pekerja tertentu, khususnya nelayan, manufaktur, pembantu rumah tangga dan pekerja produksi, namun tidak ada batasan jumlah atau jenis keterampilan untuk pasar luar negeri. Tidak ada perubahan besar dalam kebijakan mengenai pekerjaan di luar negeri sejak Thailand mulai mengirim pekerja ke pasar tenaga kerja di luar negeri.

Arahan utama undang-undang penting negara tersebut juga belum berubah sejak dimulainya pengiriman pekerja ke luar negeri, Undang-undang 1985 yang sama masih digunakan sampai sekarang dengan beberapa perubahan kecil sejak diundangkan.

### Organisasi Administratif

1. Departemen Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja, adalah organisasi utama yang bertanggung jawab untuk penempatan kerja di luar negeri.
  - a. *Thailand Overseas Employment Administration (TOEA)* atau Badan Administrasi Tenaga Kerja Luar Negeri Thailand, yang merupakan kantor layanan terpadu atau satu atap, terdiri dari semua instansi terkait dengan penempatan tenaga kerja di luar negeri. Tugas utamanya meliputi:
    - Layanan ketenagakerjaan di luar negeri (Divisi Administrasi Penempatan Kerja Luar Negeri, Departemen Ketenagakerjaan)
    - Layanan paspor (Kementerian Luar Negeri)
    - Pengecekan catatan kriminal, C.I.D. (Royal Thai Police)
    - Sertifikasi medis (Kementerian Kesehatan Masyarakat)

TOEA juga memproses permintaan ilan untuk merekrut pencari kerja, orientasi pra keberangkatan dari pekerja yang akan berangkat dan juga merekrut pekerja untuk pasar tenaga kerja di luar negeri.
  - b. *Overseas Employment Administration Division*, atau Divisi Administrasi Ketenagakerjaan Luar Negeri, bertanggung jawab untuk:
    - Promosi dan pengembangan lapangan kerja di luar negeri
    - Proses pengiriman tenaga kerja
    - Kantor perekrutan pemerintah untuk pengusaha asing
    - Pengembangan / orientasi pekerja
    - Administrasi dana kesejahteraan pekerja luar negeri
  - c. *Central Employment Registration and Jobseekers' Protection Division* atau *Divisi Pendaftaran Tenaga Kerja Pusat dan Perlindungan Pencari Kerja*. Tugasnya meliputi layanan perizinan rekrutmen, memeriksa agen tenaga kerja swasta, keluhan dan layanan pengaduan, pengendalian tenaga kerja (check point) di saluran imigrasi.
  - d. *Kantor Tenaga Kerja Provisinsi* terdapat di 76 provinsi di negara ini. Kantor ini dipercayakan untuk melakukan beberapa tugas TOEA, terutama kampanye kesadaran masyarakat untuk mencegah pekerja dipekerjakan oleh agen perekrutan ilegal dan mengawasi serta mengendalikan agen perekrutan.
2. Kantor Sekretaris Tetap Kementerian Tenaga Kerja Kantor dan Departemen Tenaga Kerja—Empat belas kantor di 13 negara penerima: Brunei Darussalam, Jerman, Hong Kong, Israel, Jepang, Korea, Libya, Malaysia, Arab Saudi, Singapura, Taiwan (dua kantor), Swiss, Uni Emirat Arab.

## Edukasi Pekerja dan Program Migrasi yang Aman

Sejak tahap awal dalam migrasi yang aman, sebagian besar kampanye dan program pelatihan tentang migrasi yang aman, termasuk ketentuan hukum dirancang, berdasarkan pada informasi bahwa sebagian besar pencari kerja kebanyakan adalah penduduk yang tinggal di daerah pedesaan dengan pendidikan terbatas, dengan sedikit atau tanpa pengetahuan bekerja di luar negeri. Beberapa dari mereka bahkan tidak pernah bepergian ke luar desa mereka, hanya menerima informasi tentang sisi positif dari bekerja di luar negeri dari perekrut dan tetangga. Kegiatan ilegal agen perorangan dan agen perekrutan cukup sering terjadi.

Orang-orang yang bermigrasi juga tinggal tersebar di wilayah negara, terutama di daerah pedesaan dan sulit dijangkau. Mereka juga orang-orang yang sulit untuk ditentukan dan diidentifikasi untuk tujuan informasi kampanye bagi pencari kerja individual atau kampanye dari pintu ke pintu. Sifat masyarakat pedesaan Thailand yang biasanya tidak begitu tertarik untuk mencari informasi yang benar sebelum mencari pekerjaan di luar negeri menuntut agar program juga dapat mencakup keterbatasan ini.

Program juga perlu mengatasi masalah kondisi kerja dan kehidupan yang asing di negara baru yang akan didatangi pekerja migran, yang sebagian besar hanya memiliki gagasan samar tentang lingkungan kerja yang baru. Kampanye tersebut terutama berfokus pada kelompok pekerja seperti ini dengan tujuan ganda yaitu untuk melindungi pekerja dari kegiatan ilegal yang dilakukan perekrut dan untuk mempersiapkan mereka dengan lebih baik untuk menghadapi pasar tenaga kerja di luar negeri.

### Daftar Pustaka

1. Departemen Tenaga Kerja, Kementerian Dalam Negeri (1987), Mengirim Pekerja Thailand ke Luar Negeri  
Pasar Tenaga Kerja: Fakta dan Masalah. (Dalam bahasa Thailand)
2. Chandravithun, N. dan Vause, W.G. (1993), Hukum Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja Thailand: Sebuah  
Panduan Praktis Manajer Percetakan.
3. Departemen Tenaga Kerja (1997), Promosi Pasar Tenaga Kerja Luar Negeri. (Dalam bahasa Thailand)
4. Departemen Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja, Mempekerjakan Pekerja Thailand.
5. Departemen Tenaga Kerja (2007), Orientasi Pra-Keberangkatan. (Dalam bahasa Thailand)
6. Srinakharinwirote University (2008), Pengembangan Sistem Pengiriman Pekerja Thailand ke Luar Negeri untuk Meningkatkan Daya Saing di Pasar Tenaga Kerja Dunia (makalah penelitian). (Dalam bahasa Thailand, dengan ringkasan bahasa Inggris)
7. Bagian Hukum, Departemen Tenaga Kerja (2015), Undang-Undang Perekrutan dan Perlindungan Pencari Kerja B.E.2528 (1985).
8. Departemen Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan (2015), Buku Tahunan Statistik Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan (2015). (Dalam bahasa Thailand, dengan judul bahasa Inggris)
9. Buku Tahunan Statistik Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan (2015).
10. Lembaran Negara, Vol 102, Edisi Khusus, Bagian 116, Tanggal 1 September B.E. 2528 (1985) 2008, Pakorn Nilrapunt, Office of the Council of State  
(www.krisdika.go.th  
/ www.lawreform.go.th)

# VIET NAM



## Profil Sosial Ekonomi

**S**elama 30 tahun terakhir, Viet Nam telah mencapai hasil yang menggembirakan dalam proses pembangunan. Proses reformasi politik dan ekonomi selama Doi Moi, yang diluncurkan pada tahun 1986, telah menjadikan Viet Nam dari salah satu negara termiskin di dunia menjadi negara berpenghasilan menengah rendah. Sejak tahun 1990, pertumbuhan PDB per kapita Viet Nam termasuk yang tercepat di dunia, rata-rata 6,4 persen per tahun pada tahun 2000an. Perekonomian Viet Nam terus menguat pada tahun 2015, dengan tingkat pertumbuhan PDB sebesar 6,7 persen. Pertumbuhan telah merata - dengan pengurangan kemiskinan yang dramatis - dan dampak sosial telah meningkat secara signifikan. Pendapatan per kapita di Viet Nam telah meningkat dari sekitar USD100 pada tahun 1980an menjadi USD2,100 pada tahun 2015, dan mencapai USD2,115 pada tahun 2016.

Indikator sosial di Viet Nam telah meningkat secara substansial selama dekade terakhir, dengan beberapa Millenium Development Goals (MDGs) yang telah tercapai sebelum target waktu. Populasi Viet Nam memiliki pendidikan yang lebih baik, dan saat ini memiliki harapan hidup yang lebih tinggi daripada kebanyakan negara dengan pendapatan per kapita yang sama. Akses terhadap infrastruktur dasar juga membaik secara substansial. Listrik tersedia untuk hampir semua rumah tangga, naik dari kurang dari setengahnya pada tahun 1993, dan akses terhadap air bersih dan sanitasi modern meningkat dari kurang dari 50 persen seluruh rumah tangga menjadi lebih dari 75 persen.

Terlepas dari pencapaian-pencapaian tersebut, agenda kemiskinan masih perlu diperhatikan. Pemberantasan kemiskinan masih rentan, karena jumlah penduduk yang masih rentan cukup signifikan, hidup mendekati garis kemiskinan (sepertiga dari jumlah penduduk - setara dengan sekitar 30 juta orang - masuk dalam kelompok 'orang miskin' atau 'mendekati miskin'). Selain itu, Viet Nam sangat rentan terhadap perubahan iklim dan bencana alam, yang menimbulkan risiko signifikan terhadap pencapaian pembangunan dan kemajuan lainnya. Saat ini, Viet Nam telah mengalami peningkatan suhu dan permukaan laut, badai yang lebih kuat, banjir, dan kekeringan. Kerugian ekonomi rata-rata mencapai 1-1.5 persen dari GDP selama dua dekade terakhir.

Untuk mengatasi kesulitan-kesulitan ini, Pemerintah Viet Nam telah menunjukkan tekad untuk melakukan perubahan. Strategi Pembangunan Sosial Ekonomi (SEDS) Viet Nam 2011-2020 memberikan perhatian pada reformasi struktural, kelestarian lingkungan, keadilan sosial dan munculnya masalah stabilitas makroekonomi. Strategi ini mendefinisikan tiga "area terobosan": (1) mempromosikan pengembangan sumber daya manusia (khususnya ketrampilan untuk industri modern dan inovasi); (2) memperbaiki institusi pasar; dan (3) pembangunan infrastruktur. Selain penjabaran terhadap dari tiga area terobosan SEDS, Rencana Pembangunan Sosial Ekonomi (SEDP) untuk 2011-2015 berfokus pada tiga area restrukturisasi penting - sektor perbankan, badan usaha milik negara, dan investasi publik - yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan ini.

## Riwayat Migrasi Tenaga Kerja

Viet Nam mulai secara resmi mengeksport tenaga kerja pada tahun 1980-an pada saat negara ini menjalin kerja sama multilateral dengan negara-negara Eropa Timur, termasuk Jerman, Cekoslovakia, Bulgaria dan Uni Soviet, dan perjanjian bilateral untuk mengirim tenaga kerja untuk bekerja di pabrik-pabrik di negara-negara ini. Tujuan utama dari migrasi ini adalah untuk memperbaiki keterampilan pekerja Viet Nam untuk industrialisasi di masa depan di negara tersebut dan untuk meningkatkan pendapatan bagi sebagian angkatan kerja negara. Selama 10 tahun (1980-1990), 277.183 pekerja dikirim ke negara-negara ini, termasuk 112.338 ke Uni Soviet, 72.786 ke DRG, 37.659 ke Cekoslovakia dan 35.099 ke Bulgaria.

Selain ke negara Uni Soviet dan Eropa Timur, pada tahun 1983-84 Viet Nam juga mulai memperluas pengiriman tenaga kerja dan ahli ke sejumlah negara Timur Tengah dan Afrika, yaitu Irak, Aljazair, Kongo, Angola, dan lain-lain, yang bekerja di bidang konstruksi, perawatan kesehatan, pendidikan dan pertanian. Pada akhir tahun 1990, total pengiriman tenaga kerja ke negara-negara ini adalah 19.301 di antaranya 14.000 pekerja / ahli yang berangkat ke Irak. Pekerja dan para ahli yang bekerja di bidang industri ringan, secara umum mencakup 40 persen, konstruksi industri dan sipil, 26 persen; mekanik, 20 persen; dan lainnya, 14 persen.

Eksport tenaga kerja selama tahun 1980an memiliki dampak positif dalam hal penciptaan lapangan kerja, peningkatan pendapatan bagi pekerja dan keluarga mereka, dan memberikan kontribusi terhadap anggaran negara sambil membantu negara-negara penerima mengatasi kekurangan tenaga kerja mereka.

Pada akhir tahun 1989 dan awal tahun 1990, Perang Teluk dan perubahan politik di bekas negara Uni Soviet dan Eropa Timur menghentikan tren ekspor tenaga kerja yang terus meningkat dari Viet Nam. Sebagai akibatnya, banyak pekerja dari Timur Tengah, negara-negara Eropa Timur dan bekas Uni Soviet yang kembali ke Viet Nam sebelum kontrak mereka berakhir karena penghentian kontrak. Karena itu, perjanjian tenaga kerja juga dibatalkan. Pemerintah mengeluarkan Instruksi No. 73-CT, tertanggal 13 Maret 1990, untuk melanjutkan program pengiriman tenaga kerja.

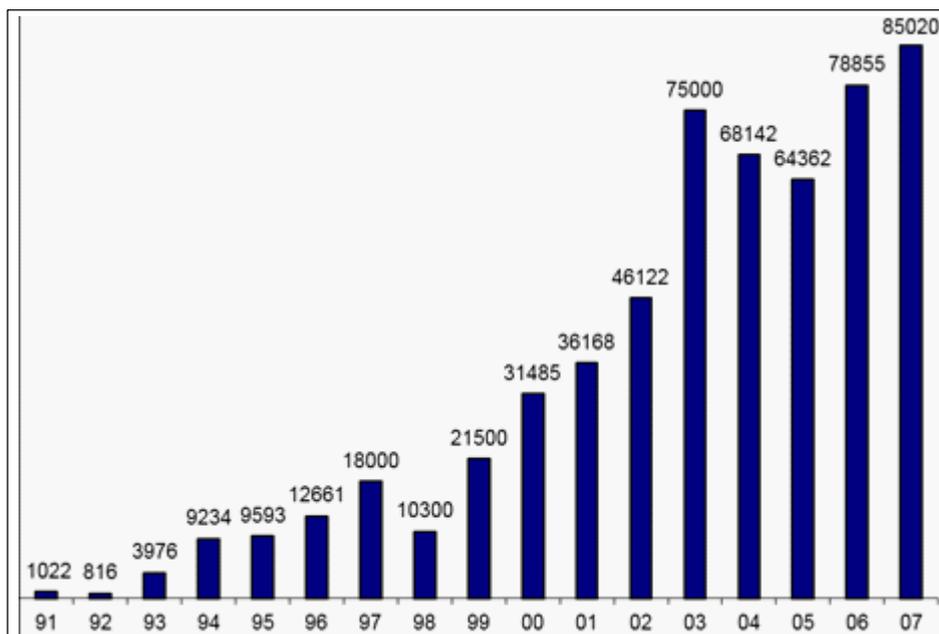
Namun, beberapa pekerja di bekas negara Uni Soviet dan Eropa Timur tetap tinggal di negara tersebut dan pengiriman tenaga kerja spontan terus dilakukan melalui migrasi yang disponsori oleh keluarga mereka yang tinggal atau belajar di luar negeri, tapi dalam skala yang jauh lebih kecil. Perkiraan jumlah pekerja yang tinggal di negara-negara ini selama periode ini adalah sekitar 200.000.

Sejak awal 1990-an, melalui kesepakatan bilateral Republik Korea dan Jepang mulai menerima pekerja Viet Nam melalui program pelatihan kerja, bekerja sama dengan pekerja lokal di jalur produksi. Mengikuti tren ini, sejak pertengahan 1990an, perusahaan pengiriman tenaga kerja juga berpartisipasi dalam mengirimkan tenaga kerja ke negara-negara yang membutuhkan.

Mulai tahun 2000, migrasi tenaga kerja mulai berangkat ke Taiwan untuk pekerjaan rumah tangga dan perawatan. Jumlah pekerja luar negeri meningkat pesat dari tahun 1993-1997, kemudian mengalami penurunan akibat krisis keuangan di Asia, namun meningkat lagi satu tahun kemudian.

Sejak tahun 2002, jumlah pekerja di luar negeri telah mencapai puncaknya, berkat terbukanya pasar tenaga kerja Malaysia. Tahun ini, 40 perusahaan pengiriman tenaga kerja telah mengirim lebih dari 20.000 pekerja ke Malaysia. Sebagai tambahan, ada permintaan besar di negara-negara Timur Tengah, yang telah menjadi tujuan baru bagi pekerja Viet Nam.

**Gambar 1**  
**Jumlah Pekerja Luar Negeri Menurut Tahun**



Sumber: Angka dikumpulkan dari surat kabar publik untuk periode 1991-2000. Angka yang diberikan oleh DOLAB untuk periode 2001-2007.

**Tabel 1**  
**Jumlah Pekerja Luar Negeri dari 2008-2015 menurut Jenis Kelamin**

No	Tahun	Jumlah Pekerja		No	Tahun	Jumlah Pekerja	
		Total	Perempuan			Total	Perempuan
1	2008	86.990	28.598	5	2012	80.320	27.784
2	2009	73.028	17.880	6	2013	88.155	31.769
3	2010	85.546	28.573	7	2014	106.840	40.063
4	2011	88.298	31.990	8	2015	119.530	99.616

Sumber: DOLAB

Dalam beberapa tahun terakhir, lebih dari 100.000 pekerja dikirim ke luar negeri setiap tahunnya. Pada tahun 1995, hanya 290.000 orang yang bekerja di 15 negara; sejauh ini telah ada lebih dari 500.000 orang yang bekerja di lebih dari 40 negara dan wilayah. Pada tahun 2014, ada 106.840 orang yang bekerja di luar negeri dan pada tahun 2015, jumlahnya mencapai 119.530 orang.

Meskipun pekerja Viet Nam berada di lebih dari 40 negara dan / atau wilayah, lokasi utamanya adalah ke Malaysia, Taiwan, Republik Korea, dan Jepang. Pada tahun 2014, jumlah pekerja Viet Nam di Malaysia adalah sekitar 20.000 pekerja; Taiwan, 139.000; Korea, 54.000; dan Jepang, 28.000 pekerja adalah pekerja magang.

Pekerja Viet Nam terutama bekerja di lini produksi, menjahit, konstruksi, rumah tangga, dan awak kapal. Sebagian besar pekerja di luar negeri memiliki tingkat pendidikan dan profesi yang rendah. Hanya sekitar 40-45 persen yang telah dilatih, namun hanya dalam waktu singkat dan hanya tingkat keterampilan dasar. Di pasar yang membutuhkan tingkat keterampilan dan bahasa yang lebih tinggi seperti Australia, tidak banyak jumlah pekerja yang bisa memenuhi persyaratan. Akibatnya, selama 2013-2015 rata-rata hanya 400 orang yang direkrut.

**Tabel 2**  
**Negara / Wilayah dengan Pekerja Viet Nam, 2012-2015**

No.	Negara / Wilayah	2012	2013	2014	2015	Total (2012-2015)
1	Taiwan (China)	30,533	46,368	62,124	6,7621	206,646
2	Japan	8,775	9,686	19,766	29,810	68,037
3	Malaysia	9,298	7,564	5,139	7,454	29,455
4	Korea	9,228	5,446	7,242	6,019	27,935
5	Saudi Arabia	2,360	1,703	4,191	4,125	12,379
6	Lao PDR	6,195	4,860	200	0	11,255
7	Cambodia	5,215	4,250	50	0	9,515
8	Macao (China)	2,304	2,294	2,516	493	7,607
9	UEA	1,731	2,075	831	286	4,923
10	Libya	645	1,201	1,005	0	2,851
11	Algeria	38	158	547	1963	2,706
12	Czech Republic	1,699	143	56	43	1,941
13	Qatar	105	205	850	455	1,615
14	Belarus	0	403	774	91	1,268
15	Russia	439	476	253	81	1,249
	Persentase % 15 Negara/Wilayah/Total	78,565	86,833	105,544	118,441	389,383
	Persentase % 15 Negara/Wilayah/Total	97,8	98,5	98,8	99,1	98,6

Sumber DOLAB

**Tabel 3**  
**Komposisi Pekerja menurut Pekerjaan (2000-2005)**

No.	Profession	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1	Jalur Produksi	64	63	50	28	20	73
2	Konstruksi	4	8	4	18	2	1
3	Menjahit	7	3	5	3	2	1
4	Petugas Kebersihan	11	10	21	40	65	14
5	Perawat	0.008	0,4	0.4	0.4	0.16	0.8
6	Awak Kapal Dagang	3	3	3	1	2	2
7	Awak Kapal Ikan	2	4	10	5	4	3.5
8	Lain-lain	8	9	7	5	4	4.7
9	Total	100	100	100	100	100	100

Sumber: DOLAB

## Perundang-undangan, Aturan dan Peraturan Migrasi Pekerja yang Relevan

Pemerintah Viet Nam menerbitkan Keputusan No. 370 / HDBT tentang Peraturan untuk mengirim pekerja ke luar negeri untuk jangka waktu tertentu. Peraturan ini merupakan perubahan yang luar biasa dalam prosedur pengiriman tenaga kerja di lingkungan hubungan sosial-ekonomi dan politik internasional terkini. Sejak saat itu, tenaga kerja tidak hanya dikirim melalui kesepakatan bilateral Pemerintah, namun juga ditentukan dalam penyediaan tenaga kerja antara Viet Nam dan organisasi ekonomi asing dan / atau warga negara asing.

Perusahaan pengiriman tenaga kerja mendapatkan izin dari Pemerintah untuk menemukan pasar tenaga kerja, menandatangani kontrak dengan mitra asing untuk penyediaan tenaga kerja, pemilihan tenaga kerja yang sesuai, menyelenggarakan pelatihan orientasi kerja dan keterampilan untuk memenuhi persyaratan dari calon majikan/perusahaan yang akan mempekerjakan. Tugas pemerintah adalah mengeluarkan kebijakan, mengelola,

mengendalikan pengiriman tenaga kerja di negara ini, memberikan perlindungan bagi pekerja di luar negeri dan memudahkan pekerja untuk mencari pekerjaan saat mereka kembali ke tanah air.

Pada tanggal 20 September 1999, Pemerintah mengeluarkan Keputusan No. 152/1999 / ND-CP yang memungkinkan perusahaan-perusahaan dari semua organisasi sosio-politik untuk mengirim tenaga kerja ke luar negeri. Di seluruh negeri, banyak perusahaan pengiriman tenaga kerja yang didirikan. Pada saat bersamaan, jumlah orang yang bekerja di luar negeri meningkat secara signifikan.

Bersama dengan kebijakan sosio-ekonomi yang telah direformasi, ekspor tenaga kerja telah diakui sebagai salah satu solusi penting untuk penciptaan lapangan kerja dan peningkatan keterampilan dan pendapatan profesional bagi masyarakat. Hal ini sesuai dengan Keputusan Biro Politik No. 41-CT-TW tanggal 22 September 1998 tentang ekspor tenaga kerja termasuk tenaga ahli, yang menyatakan bahwa "ekspor tenaga kerja dan tenaga ahli adalah salah satu strategi penting jangka panjang dalam pengembangan angkatan kerja terampil untuk pembangunan negara dalam era modernisasi dan industrialisasi".

Peristiwa yang paling luar biasa adalah ketika Majelis Umum meratifikasi Undang-Undang Tenaga Kerja untuk Pekerja Viet Nam yang Bekerja di Luar Negeri di bawah Kontrak (selanjutnya disebut UU 72). Inilah langkah terpenting dalam mengesahkan peraturan tentang ekspor tenaga kerja. Dengan demikian, Pemerintah memfasilitasi dan memastikan keuntungan bagi perusahaan dan pekerja; mendukung perluasan pasar tenaga kerja; mendorong pengiriman pekerja sebanyak mungkin, terutama pekerja terampil ke pasar dengan pendapatan tinggi; dan menerima berbagai variabel ekspor tenaga kerja.

Dibandingkan dengan peraturan sebelumnya, UU 72 telah menyesuaikan perluasan modalitas ekspor tenaga kerja seperti: (1) Perusahaan swasta dan negara diperbolehkan melakukan ekspor tenaga kerja; (2) Perusahaan atau perorangan pemenang tender dan / atau investor di luar negeri diperbolehkan melakukan ekspor tenaga kerja; (3) Perusahaan yang terlibat dalam pengiriman tenaga kerja ke luar negeri untuk pelatihan kerja dan / atau peningkatan keterampilan; dan (4) Kontrak perorangan.

Terlepas dari ketentuan untuk tunjangan resmi bagi pekerja, UU No. 72 juga menetapkan hak-hak dan kewajiban pekerja. Jika dilanggar, mereka akan dihukum sesuai dengan sanksi administrasi, termasuk didenda atau dipaksa kembali ke Viet Nam.

Sejumlah dokumen panduan pelaksanaan UU 72 telah dikeluarkan termasuk Keputusan No. 126/2007 / ND-CP tertanggal 1 Agustus 2007; Surat Edaran Kementerian Tenaga Kerja, Urusan Sosial dan Difabel No.21/2007/TT-BLDTBXA; Surat Edaran Bersama No. 16/2007/TTLT-BLDTBXH-BTC tanggal 4 September 2007 antara *Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs* - MOLISA dan Kementerian Keuangan mengenai biaya jasa untuk ekspor tenaga kerja yang dikontrak; dan Surat Edaran Bersama antara MOLISA dan Bank Negara Viet Nam No. 17/2007 / TTLT-BLDTBXH-NHNNVN tentang simpanan pengelolaan dan utilitas perusahaan dan pekerja ekspor yang dikontrak.

## **Edukasi Pekerja dan Program Migrasi yang Aman**

Salah satu syarat wajib perusahaan ekspor tenaga kerja adalah memiliki mekanisme spesifik untuk penyediaan / peningkatan keterampilan / pengetahuan yang diperlukan bagi pekerja sebelum berangkat ke luar negeri, sesuai dengan Item 2, Pasal 9 Undang-Undang Nomor 72 dan Keputusan No. 19/2007 / QD-BLDTBXH tanggal 18 Juli 2007 dari MOLISA. Dengan demikian, pusat pelatihan kejuruan harus dibentuk dan termasuk: (a)

pelatihan, dan (b) pengelolaan peserta pelatihan.

Bagian pelatihan minimal memiliki tiga guru yang memenuhi kriteria berikut:

- Tingkat SMA dan / atau tingkat yang lebih tinggi,
- Riwayat hidup yang jelas,
- Tidak memiliki catatan kriminal atau sedang menjalani perawatan medis,
- Memiliki pengalaman dan pengetahuan tentang ekspor tenaga kerja, dan
- Pengetahuan tentang peraturan dalam negeri dan aturan di negara penerima.

Bagian pelatihan memiliki tugas sebagai berikut:

- Menyelenggarakan pelatihan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh pekerja,
- Pengelolaan program pelatihan, waktu yang dibutuhkan untuk pelatih dan peserta,
- Implementasi kontrak gabungan apapun mengenai ketentuan keterampilan yang perlu dimiliki calon pekerja,
- Pengembangan bahan ajar, dan
- Penyelenggaraan ujian dan penerbitan sertifikat kepada calon pekerja pelatihan setelah menyelesaikan setiap kursus pelatihan.

Selain pelatihan orientasi, Pasal 63 UU 72 juga menetapkan bahwa perusahaan pengiriman tenaga kerja harus memberikan pelatihan bahasa asing kepada calon pekerja.

Pasal 65 Undang-undang tersebut menetapkan bahwa perusahaan tenaga kerja ekspor harus bertanggung jawab untuk mengorganisir pelatihan keterampilan, ujian, dan menerbitkan sertifikat kepada pekerja sebelum berangkat ke luar negeri. Isi pelatihan harus mencakup:

1. Identitas dan tradisi budaya nasional;
2. Peraturan dasar tentang tenaga kerja, tindak pidana, pribadi dan administrasi di Viet Nam dan di negara penerima;
3. Isi kontrak pekerja;
4. Peraturan ketenagakerjaan serta keselamatan dan sanitasi di negara penerima;
5. Budaya dan kebiasaan tradisional di negara penerima;
6. Perilaku dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari;
7. Pedoman untuk transportasi publik, pusat perbelanjaan, penggunaan peralatan dan sarana sehari-hari;
8. Isu yang berkaitan dengan tindakan pencegahan selama masa tinggal dan bekerja di negara penerima.

Selanjutnya, Menteri Tenaga Kerja, Urusan Sosial dan Difabel telah mengeluarkan Keputusan No. 18/2007 / QD-BLDTBXH pada tanggal 18 Juli 2007 untuk mendelegasikan Departemen Tenaga Kerja Luar Negeri (DOLAB) untuk pengembangan dan penerbitan materi pelatihan termasuk hal-hal yang disebutkan pada poin (1), (2), (5), (6), (7), dan (8). Perusahaan ekspor tenaga kerja bertanggung jawab untuk mengembangkan materi pelatihan untuk poin (3) dan (4).

Isi program pelatihan wajib berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Urusan Sosial dan Difabel No. 18 / QD-BLDTBXH tanggal 18 Juli 2007 terdiri dari 74 sesi pengajaran (masing-masing sesi 45 menit) termasuk 16 sesi praktek:

Pelatih harus menerapkan kriteria berikut:

- a. Pengalaman dan pengetahuan tentang ekspor tenaga kerja;
- b. Pengertian dan pengetahuan tentang peraturan Viet Nam dan adat dan budaya negara penerima;
- c. Telah dilatih oleh DOLAB tentang keterampilan terkait;

Fasilitas pelatihan harus menerapkan kriteria berikut:

- a. Dilengkapi dengan perlengkapan dan sarana pelatihan;
- b. Dapat mengakomodasi 100 peserta pelatihan, termasuk makan, pelatihan dan asrama.

No.	Isi	Teori	Praktek	Total
1	Identitas dan tradisi budaya nasional	4		4
2	Undang-undang tenaga kerja dasar, hukum pidana, hukum perdata dan peraturan administratif di Viet Nam dan negara penerima	12		12
3	Kontrak antara pengguna tenaga kerja dan pekerja	8		8
4	Peraturan tenaga kerja, keselamatan dan sanitasi	8	8	16
5	Budaya dan kebiasaan tradisional di negara penerima	4	4	8
6	Perilaku dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari	8		8
7	Bagaimana menggunakan transportasi umum, berbelanja, peralatan dan sarana sehari-hari	4	4	8
8	Tindakan pencegahan pribadi selama bekerja dan tinggal di luar negeri	6		6
9	Peninjauan dan ujian pada akhir pelatihan	4		4
	Total	58	16	74

## Kemitraan

Untuk memenuhi tugas yang telah ditetapkan, Departemen Tenaga Kerja Luar Negeri telah mengedit dan menerbitkan materi edukasi khusus untuk setiap negara penerima. Sejauh ini, materi pelatihan telah dikembangkan untuk negara-negara berikut: Jepang, Taiwan (China), Malaysia, Korea, Arab Saudi, UEA, Makau (China), dan lain-lain. Materi pelatihan ini telah diperbaharui secara reguler berdasarkan persyaratan baru dari negara penerima.

Sebagai tambahan, DOLAB berkolaborasi dengan Departemen Ketenagakerjaan untuk mengembangkan dan menerbitkan buku panduan tentang "Keselamatan Kerja dan Sanitasi" untuk sejumlah profesi: mekanik, konstruksi, pengelasan berteknologi tinggi dan awak kapal ikan. Selain itu, DOLAB juga bekerjasama dengan Departemen Pelatihan Kejuruan untuk mengembangkan dan menerbitkan materi pelatihan bagi pekerja di luar negeri yang bekerja dengan pengelasan teknologi tinggi, konstruksi, dan penjahitan

industri. Bersama dengan mitra terkait, DOLAB telah menerbitkan materi pelatihan bahasa untuk meningkatkan kemampuan bahasa bagi para pekerja sebelum keberangkatan mereka. Materi bahasa meliputi Bahasa Inggris, Korea, Jepang, Cina dan Arab. Setelah pelatihan, para pekerja juga diberi bahan-bahan ini untuk mereka bawa ke luar negeri.

Dalam kerangka proyek aksi tripartit untuk melindungi pekerja migran di dalam dan di luar Subregional Mekong dari eksploitasi tenaga kerja (GMS TRIANGLE) pada tahun 2011-2015, konsultan ILO berkolaborasi dengan DOLAB untuk menyusun ulang dokumen orientasi bagi pekerja Viet Nam yang akan bekerja di pasar Malaysia dan Taiwan (China). Dokumen ini disusun menurut standar pedagogis modern, termasuk materi untuk guru dan siswa, dan setiap materi memiliki disertakan dengan CD yang sesuai.

Menyediakan informasi dasar bagi pekerja migran tentang negara tujuan, tentang peraturan imigrasi, undang-undang ketenagakerjaan, cara mentransfer uang ke rumah dengan aman, dll. DOLAB menyusun dan menerbitkan sebuah Manual negara tujuan yang berjudul "Yang Perlu Anda Ketahui" tentang negara berikut: Brunei, Selandia Baru, Thailand, Australia, Rusia, Angola, Jerman, Singapura, Makau (Cina), Malaysia, Republik Cyprus, Jepang, Israel, Korea Selatan, Taiwan (China). Publikasi ini mendapat dukungan dari IOM Development Fund.

Sebagai tambahan, Viet Nam Association of Manpower Supply (VAMAS) atau Asosiasi Penyedia Tenaga Kerja Viet Nam, dengan dukungan dari Western Union, menyusun dan menerbitkan sebuah buku pegangan dengan tujuan memberikan informasi dasar tentang negara, masyarakat, undang-undang negara tujuan dan pedoman bagi pekerja migran untuk transfer uang ke keluarga mereka. Sejauh ini, VAMAS telah menerbitkan buku pegangan untuk beberapa negara yaitu Jepang, Taiwan (China), Malaysia, Arab Saudi, Uni Emirat Arab (UEA) dan Libya. Buku pegangan ini juga menyertakan pedoman komunikasi dalam dua bahasa, sangat mudah digunakan bagi pekerja yang berimigrasi dengan kemampuan bahasa terbatas.

## Perlindungan Pekerja Migran

Persetujuan bilateral untuk ekspor tenaga kerja telah ditandatangani antara badan pengelolaan negara yang ditunjuk oleh Viet Nam dan negara penerima untuk membentuk kerangka kerja perlindungan bagi pekerja di luar negeri. Kesepakatan ini menetapkan tidak hanya tanggung jawab perusahaan yang mengirimkan tenaga kerja tetapi juga pada badan manajemen pekerja luar negeri Pemerintah dalam melindungi hak-hak hukum pekerja sebagaimana tercantum dalam kontrak mereka, terutama mengenai kondisi kerja, gaji, bonus, jaminan sosial, kondisi kehidupan dan juga kontrol pelaksanaan kontrak. Syarat-syarat ini disebutkan dengan jelas dalam Pasal 27, 30, 33, 38, 41, dan 69 dalam UU 72; Ayat V dalam MOLISA's Circular 21/2007/TT-BLDTBXH tanggal 8 Oktober 2007, menjelaskan rincian Pasal-pasal dalam UU 72; dan Keputusan 126/2007 / ND-CP tertanggal 1 Agustus 2007 mengenai Pedoman pemerintah untuk implementasi UU 72.

Untuk melaksanakan inisiatif dan memberikan dukungan yang tepat waktu kepada pekerja asing setiap kali mereka menghadapi kesulitan, tantangan, kecelakaan yang tidak dapat mereka atasi sendiri, namun memerlukan bantuan segera dari Pemerintah, Dana Perlindungan untuk Warga Negara Viet Nam di luar negeri dibentuk berdasarkan permintaan resmi dari Kementerian Luar Negeri (MFA) dan diikuti dengan Keputusan Perdana Menteri No. 119/2007 / QD-TTg tanggal 25 Juli 2007.

Sejak Dana ini mulai dicadangkan, sebagian besar kunjungan ke orang-orang yang membutuhkan yang ditahan oleh negara-negara penerima karena berbagai alasan telah dilakukan oleh pejabat konsulat dan / atau konselor tenaga kerja untuk melindungi hak-hak hukum mereka termasuk pendapatan, penahanan ilegal, pulang ke tanah air dengan

aman sesuai dengan peraturan perundang-undangan internasional dan hukum / perundang-undangan dalam negeri.

Departemen Urusan Konsuler, MFA, telah melegalkan dan / atau melakukan sertifikasi untuk ribuan dokumen pribadi yang berkaitan dengan kontrak, berkas kesehatan, sertifikat keterampilan, identifikasi pribadi, dan lain-lain, untuk memastikan dasar hukum bagi warga negara Viet Nam ketika mereka mengajukan permohonan untuk ijin kerja dan / atau visa ke negara penerima. Selain itu, kedutaan besar Viet Nam juga telah menerbitkan kembali ribuan paspor bagi para pekerja yang kehilangan paspor mereka.

Untuk memastikan dan melindungi hak-hak hukum pekerja luar negeri, Pemerintah Viet Nam telah menandatangani sejumlah kesepakatan dengan negara-negara penerima dan wilayah-wilayah yaitu: Malaysia, Korea, Taiwan, Jepang, Laos, Qatar, Rusia, Bulgaria, Slowakia, UEA, Saskatchewan negara bagian Kanada, dan lain-lain. Perjanjian / kesepakatan ini sedang dalam pelaksanaan. Bagi negara-negara yang kesepakatannya belum ditandatangani, Pemerintah telah menginstruksikan MOLISA untuk membuat jalur kerjasama berdasarkan situasi yang ada untuk mengelola dan melindungi hak-hak pekerja.

### Unit Manajemen Pekerja di luar negeri

Beberapa model manajemen pekerja di luar negeri telah dibentuk sesuai dengan peraturan yang berlaku saat ini dan sesuai untuk setiap pasar tenaga kerja. Di negara penerima, tempat sejumlah besar pekerja Viet Nam bekerja, Pemerintah mengizinkan MOLISA untuk mendirikan *Overseas Workers Management Unit* atau Unit Pengelolaan Tenaga Kerja Luar Negeri yang beroperasi di bawah pengawasan langsung kedutaan untuk melindungi dan mendukung pekerja dengan lebih baik. Sejauh ini, sembilan OWMU telah didirikan di Malaysia, Jepang, Korea, Taiwan, UEA, Qatar, Libya, Republik Czech dan Arab Saudi.

Fakta menunjukkan bahwa di lokasi ini, perlindungan dan dukungan yang lebih baik diberikan kepada pekerja yang membutuhkan, dan dalam beberapa kasus menyelesaikan masalah dan konflik yang sudah berlangsung lama antara pekerja dan pengguna tenaga kerja yang tidak bisa diselesaikan oleh perusahaan pengirim tenaga kerja yang bersangkutan, seperti pemogokan, pelanggaran hak-hak pekerja, perang, bencana alam serius, keterlibatan politik, gangguan hubungan diplomatik bilateral, dll.

Di pasar suatu negara, apabila jumlah pekerja kecil, spetugas yang bertanggung jawab untuk isu ketenagakerjaan ditugaskan dalam perwakilan diplomatik. Untuk pelaksanaan Pasal 9 Keputusan 126/2007 / ND-CP Pemerintah, MFA telah menginstruksikan perwakilan diplomatiknya, di negara-negara yang

tidak memiliki Unit Manajemen Pekerja Luar Negeri, untuk mengambil inisiatif untuk memberikan perlindungan dan dukungan kepada pekerja setiap kali mereka meminta bantuan. Namun, dukungan dan bantuan ini masih sangat terbatas karena pasar tenaga kerja luar negeri sangat besar, namun sistem manajemen luar negeri agak kecil dan kurangnya kerjasama antara perusahaan pengirim tenaga kerja dan representasi diplomatik, yang tidak dapat didirikan di semua lokasi. Saat ini, Viet Nam baru memiliki kedutaan di 67 negara, 23 konsulat umum, dan tujuh konsulat kehormatan di seluruh dunia.

### Kebijakan pemerintah untuk Pemulangan Pekerja

Selain undang-undang untuk menyediakan dukungan dan perlindungan tenaga kerja dan pekerja luar negeri, Pemerintah juga telah menerbitkan sejumlah dokumen hukum dan kebijakan khusus untuk mendukung dan memfasilitasi reintegrasi pekerja yang kembali saat pulang ke tanah air. Undang-undang tersebut mencakup Pasal 59 dan 60 dalam Undang-undang 72 tentang penciptaan lapangan kerja dan dukungan untuk pekerja yang kembali; Keputusan Perdana Menteri No. 144/2007/QĐ-TTg tanggal 31/8/2007 tentang pengaturan dan pengelolaan Dana Perkreditan untuk pekerja luar negeri, termasuk pemberian dukungan untuk pekerja luar negeri, yang harus kembali sebelum masa kontraknya berakhir karena penyakit, kecelakaan, alasan kesehatan yang tidak memungkinkan untuk melanjutkan kontrak; dan Keputusan Perdana Menteri No. 71/2009 / QĐ-TTg tertanggal 29/4/2009 pengantar dan pembukaan lapangan kerja untuk pekerja dari luar negeri, yang berangkat ke luar negeri dari wilayah miskin di negara ini, setelah kembali ke rumah.

Selanjutnya, menurut Resolusi No 73 / NQ-CP pada 26/8/2016 dengan disetujuinya kebijakan investasi dalam program sasaran oleh Pemerintah, MOLISA bertugas untuk mengembangkan Program Sasaran untuk Ketenagakerjaan Pelatihan Kejuruan dan K3 2016 - 2020. Dengan demikian, program target ini mengalokasikan sebagian dari anggaran negara untuk mendukung operasi pertukaran lapangan kerja bagi para migran yang kembali setelah menyelesaikan kontrak kerja di luar negeri.

### **Kebijakan untuk Penciptaan Lapangan Kerja**

Salah satu tujuan pemerintah untuk mengirim tenaga kerja ke luar negeri adalah agar memiliki angkatan kerja terampil yang akan berkontribusi secara efektif untuk industrialisasi dan modernisasi negara tersebut setelah mereka kembali ke tanah air. Dengan demikian, kebijakan saat ini adalah untuk mendorong perusahaan agar merekrut para pekerja ini. Selain itu, Pemerintah telah meminta MOLISA dan jaringan nasionalnya untuk memberikan informasi mengenai kesempatan kerja, dan membimbing mereka dalam registrasi pekerjaan.

Seperti disebutkan di atas, para pekerja yang meninggalkan daerah miskin untuk bekerja di luar negeri lebih diprioritaskan daripada mereka yang meninggalkan daerah dari kondisi ekonomi yang lebih baik saat kembali ke rumah, sesuai dengan Keputusan Perdana Menteri 71/2009 / QĐ-TTg tanggal 29 April 2009. Mereka akan dibantu dalam mencari pekerjaan yang sesuai, untuk membangun bisnis mereka sendiri, dan dibimbing tentang bagaimana menggunakan tabungan pendapatan mereka selama bekerja di luar negeri secara efektif.

Pekerja yang kurang beruntung (misalnya, korban kecelakaan atau pekerja yang sakit saat bekerja di luar negeri, dan dipaksa pulang sebelum kontrak mereka selesai) akan mendapat bantuan keuangan dari Pemerintah melalui Dana Kredit untuk Pekerja Luar Negeri.

### **Kebijakan untuk Penciptaan Lapangan Kerja bagi Pekerja Sendiri**

Pekerja migran yang kembali yang memiliki sumber keuangan mereka sendiri akan didorong dan dibantu oleh Pemerintah untuk mendirikan usaha sendiri. Mereka yang memiliki kesulitan untuk meningkatkan modal mereka sendiri akan dibantu untuk menerima kredit istimewa untuk memulai usaha.

Selain menciptakan kesempatan untuk mengirim pekerja ke luar negeri dengan bantuan dari Pusat Layanan Ketenagakerjaan melalui konsultasi, pengenalan pekerjaan dan penyediaan pelatihan bahasa untuk pekerja (untuk pasar Korea dan Jepang), sejak tahun 2012, MOLISA telah mendelegasikan Pusat Tenaga Kerja Luar Negeri (*Center of Overseas Labor* - COLAB) untuk memberikan dukungan kepada pekerja asing dalam mencari pekerjaan setelah menyelesaikan kontrak mereka dan kembali ke tanah air. Program ini

khusus untuk para pekerja yang kembali dari Korea (Program EPS) dan Jepang (Program IM Jepang).

Untuk melaksanakan tugas ini, COLAB telah berkoordinasi dengan Kantor Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) dan Kantor IM Jepang di Viet Nam dan kantor-kantor terkait lainnya untuk mengatur Pameran Lapangan Kerja agar para pekerja dapat mendekati Korea dan Jepang untuk menciptakan lapangan kerja di Viet Nam. Sejauh ini, COLAB telah menyelenggarakan dua Pameran Lapangan Kerja dan enam sesi kesepakatan kerja dengan lebih dari 2.000 pekerja dan 254 perusahaan yang ikut berpartisipasi dalam wawancara dan perekrutan. Sebagai hasilnya, 414 pekerja telah dipilih dan dipekerjakan.

Selain capaian awal ini, COLAB juga menghadapi beberapa tantangan: Pertama, keterampilan dan kemampuan bahasa asing pekerja masih terbatas dan biasanya tidak memenuhi persyaratan perusahaan/pemberi kerja. Kedua, setelah kembali ke tanah air biasanya pekerja yang pernah bekerja di luar negeri meminta gaji yang lebih tinggi dari pekerja di dalam negeri namun memiliki tingkat keterampilan dan kapasitas yang sama. Ketiga, Pameran Tenaga Kerja dan Sesi Penawaran Kerja diselenggarakan hanya sesekali, sementara perekrutan tenaga kerja sering dibutuhkan. Keempat, pekerja luar negeri yang kembali dan tinggal di berbagai wilayah di negara ini, sementara perusahaan joint venture dan / atau perusahaan PMA biasanya berada di kota-kota besar atau di kota-kota di provinsi tertentu. Kelima, pejabat yang bertanggung jawab untuk mempromosikan lapangan kerja bagi pekerja di luar negeri tersebut seringkali tidak memadai dan kurang pengalaman.

Selain pengenalan pekerjaan, mengingat pekerja yang kembali tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk memenuhi persyaratan perusahaan/pemberi kerja, COLAB telah menyelenggarakan sejumlah pelatihan gratis untuk para pekerja yang telah menyelesaikan kontrak kerja mereka di Korea. Materi pelatihan ini antara lain: Bahasa Korea, mengetik, kontrol kualitas produk, dan keahlian kepemimpinan. Di akhir pelatihan, para pekerja akan diperkenalkan secara gratis kepada perusahaan Korea untuk beberapa posisi: ketua regu pekerja, juru bahasa, atau staf kantor.

Selain kegiatan pendukung dari pemerintah, perusahaan ekspor tenaga kerja juga memiliki kebijakan sendiri untuk memberikan dukungan guna mempromosikan pekerjaan bagi pekerja setelah mereka kembali. Dua perusahaan mengungkapkan dalam wawancara bahwa metode dukungan kerja yang sudah mereka laksanakan antara lain meliputi:

- Penjelasan tentang kontrak pengiriman tenaga kerja baru di negara lain dengan pendapatan lebih tinggi;
- Penjelasan tentang perusahaan nasional, joint venture atau perusahaan PMA, yang memerlukan kriteria tertentu yang dapat dipenuhi oleh pekerja yang baru kembali.

### **Daftar Pustaka**

1. Ekonomi – Majalah Informasi Perencanaan No. 2/1994
2. Lê Thi Que, “Ekspor Tenaga kerja: Perjalanan sejarah”. Majalah Studi Ekonomi No. 302 (7/2003)
3. Laporan Departemen Pekerja Luar Negeri



# Bab 2

## Program Edukasi Majikan/Perusahaan dan Pekerja Migran Studi Kasus

Seiring upaya Negara-negara Anggota ASEAN mengambil tindakan tegas dan positif untuk meningkatkan hasil migrasi, orientasi bagi pengusaha dan edukasi pekerja migran semakin melekat dalam kebijakan dan praktik nasional.

Bab ini menyajikan pilihan studi kasus yang menunjukkan beragam program edukasi untuk perusahaan dan pekerja dalam berbagai tahap proses migrasi. Negara-negara Anggota ASEAN telah memberikan perhatian utama mereka pada kursus pra-keberangkatan dan pra-kerja, dibandingkan dengan kegiatan di tempat / pasca-kedatangan dan kursus/pelatihan setelah kepulangan dan reintegrasi. Seiring dengan meningkatnya migrasi internasional di ASEAN, program pasca kedatangan dan kepulangan dapat lebih ditekankan.

## **Studi Kasus 1**

### Program Orientasi tentang UU dan Regulasi Tenaga Kerja (Brunei Darussalam)

#### **Garis Besar Program**

**T**ujuan Program Orientasi ini adalah untuk mendidik masyarakat, khususnya perusahaan, mengenai undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan terkait penggunaan pekerja lokal dan pekerja asing. Program ini juga bertujuan untuk menanamkan tanggung jawab dan akuntabilitas para pemangku kepentingan mengenai standar dan kondisi ketenagakerjaan. Melalui program ini, para pengusaha diharapkan dapat mengetahui persyaratan dengan baik untuk mematuhi berbagai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan dan menghormati hak pekerja lokal serta pekerja asing, antara lain mengenai gaji dan jam kerja yang disepakati, hari istirahat, pembayaran lembur dan cuti yang dibayar.

Kelompok sasaran utama dari Program Orientasi ini adalah perusahaan/pemberi kerja dan agen tenaga kerja yang diwajibkan untuk hadir. Meskipun program ini mendorong partisipasi masyarakat umum, pekerja asing dari kelompok pekerjaan tertentu juga diundang untuk hadir.

Program Orientasi telah berjalan setiap tahun sejak Employment Order atau UU Ketenagakerjaan 2009 mulai berlaku. Sebelum diterbitkannya peraturan ini, program orientasi mengenai UU Ketenagakerjaan Brunei Darussalam memang sudah ada, walaupun tidak terlalu komprehensif dan tidak standar.

#### **Daftar Isi**

Program Orientasi dirancang oleh sebuah komite yang terdiri dari perwakilan dari berbagai divisi di bawah Departemen Tenaga Kerja. Manual tentang Panduan untuk Undang-Undang Ketenagakerjaan Brunei telah diterbitkan dan berisi topik-topik sesuai standar yang dibahas selama pelaksanaan program orientasi. Panduan ini telah direvisi dan edisi kedua juga sudah dicetak dan dirilis secara online.

Isi dari *Pedoman UU Ketenagakerjaan Brunei* adalah sebagai berikut:

- Pengantar mengenai UU Ketenagakerjaan (2009), Kompensasi Pekerja (1957), Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja (2009)
  - Pengantar mengenai Agen Ketenagakerjaan (2004) dan UU Informasi Ketenagakerjaan (1974)
  - Kontrak Jasa dan Ketentuan Kontrak Kerja
  - Pemutusan Kontrak Kerja
  - Pembayaran gaji dan Perhitungan Gaji
  - Jam Kerja, Jam Lembur dan Hari Istirahat
  - Hari Libur Nasional dan Cuti Tahunan
  - Cuti Sakit
  - Cuti hamil
  - Checklist Pekerjaan Dasar untuk Pemberi Kerja/Perusahaan
  - Contoh Kontrak Perjanjian Kerja
  - Penyelesaian Sengketa
- Prosedur Pengaduan untuk Karyawan
  - UU Agen Tenaga Kerja (2004)
  - Unit Tenaga Kerja dan Izin Badan Tenaga Kerja

- Kartu Perwakilan Agen Ketenagakerjaan dan Prosedur Keluhan untuk Ketenagakerjaan
- Pelanggaran UU Agen Ketenagakerjaan (2004)
- UU Informasi Ketenagakerjaan (1974) Bab 99
- UU Keselamatan dan Kesehatan Kerja (2009)
- Undang-Undang Kompensasi Pekerja (1957), Bab 74
- tentang Apa yang dikategorikan sebagai cedera/luka? Siapa yang harus membayar kompensasi?
- Bagaimana Mengklaim Kompensasi Pekerja

Program Orientasi dilakukan dalam sesi setengah hari (pagi dan sore) yang mencakup dua kelompok dalam satu hari. Kegiatan ini diulang selama *roadshow* di empat distrik di negara ini. Salinan Manual yang sudah diterbitkan diberikan kepada peserta.

### **seleksi dan pelatihan guru**

Pembicara untuk Program Orientasi adalah pejabat terpilih yang mewakili setiap divisi terkait dari Departemen Tenaga Kerja. Panel pembicara terdiri dari perwakilan:

- Divisi Hukum dan Penuntutan
- Divisi Penegakan Tenaga Kerja
- Bagian TI dan Sistem Informasi
- Divisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Divisi Standar Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

### **Pendanaan dan Jangkauan**

Perwakilan Badan Tenaga Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja setempat juga diundang untuk menjadi bagian dari panel pembicara. Program Orientasi dilakukan secara gratis oleh Departemen Tenaga Kerja; peserta tidak dibebankan biaya; program ini sepenuhnya didanai oleh Pemerintah.

## **Studi Kasus 2**

### Seminar Orientasi Pra-Kerja *Online* (Filipina)

#### **Garis Besar Program**

**S**eminar Orientasi Pra-Kerja *Online* (PEOS *Online*) memberikan informasi yang mudah, nyaman dan dapat diandalkan tentang bekerja di luar negeri. Sebagai bagian penting dari edukasi pekerja POEA dan program anti perekrutan ilegal, modul PEOS tersedia secara online untuk menyediakan akses dan jangkauan yang lebih luas. Ini adalah sistem pembelajaran yang dibantu dengan komputer interaktif sesuai dengan sasaran POEA yaitu untuk terus memperbaiki proses dan merampingkan sistem serta prosedurnya.

POEA meluncurkan Pre-Employment Orientation Program (PEOP) atau Program Orientasi Pra-Kerja pada tahun 1993 sebagai tindakan proaktif Pemerintah terhadap kebutuhan pelamar kerja luar negeri untuk mendapatkan informasi yang dapat dipercaya. Salah satu strategi pelaksanaan PEOP adalah dengan penyelenggaraan PEOS. PEOS pada awalnya dirancang sebagai intervensi kesejahteraan untuk melengkapi Seminar Orientasi Pra-Keberangkatan (PDOS) untuk untuk OFW yang akan berangkat. Calon OFW mendapatkan informasi yang relevan melalui PEOS, terutama untuk membantu mereka dalam mengambil keputusan untuk mendapatkan pekerjaan di luar negeri terkait peluang kerja / mata pencaharian lainnya di negara sendiri.

PEOS *Online* diluncurkan pada tanggal 15 Juli 2014 untuk meningkatkan metodologi pelatihan PEOS sebagai sumber online untuk berbagi dan bertukar informasi yang komprehensif mengenai pekerjaan di luar negeri. PEOS Online bisa diakses melalui tautan pada situs: **peos.poea.gov.ph**.

Pada bulan Juni 2016, PEOS wajib diikuti oleh semua pekerja darat yang akan bekerja di luar negeri untuk pertama kalinya, dan yang tidak memiliki catatan penempatan sebelumnya di POEA. PEOS Online diakui dan diterima secara resmi sebagai media kepatuhan.

#### **Kurikulum**

Sesuai dengan Bagian 6 dari Aturan dan Peraturan yang menerapkan R.A. No. 8042, POEA mengembangkan materi PEOS, yang pada dasarnya membantu calon pekerja untuk membuat keputusan yang tepat apakah akan bekerja di luar negeri atau tidak.

PEOS Online diperluas dari lima modul aslinya menjadi delapan, dirancang sebagai alat untuk perlindungan dan pemberdayaan pekerja. Program ini memberikan informasi yang relevan mengenai gambaran program penempatan kerja luar negeri, prosedur dan persyaratan dokumen, kelebihan dan kekurangan bekerja di luar negeri, agen perekrutan yang memiliki izin resmi di Filipina, modus operandi perekrut ilegal, pendeteksian kegiatan perekrutan ilegal, dan layanan Pemerintah yang tersedia di luar negeri bagi para pelamar kerja dan karyawan yang dipekerjakan.

Untuk memaksimalkan potensi ponsel pintar dalam menyebarkan informasi, Aplikasi *Mobile POEA* dikembangkan sebagai alat lain untuk melindungi masyarakat, terutama calon pekerja migran,

dari perekrutan ilegal dan perdagangan manusia. Kursus ini juga tersedia dalam versi bahasa Tagalog untuk mendorong pemahaman yang lebih baik dan menjangkau orang-orang yang lebih memilih bahasa lokal daripada bahasa Inggris.

Karena ini adalah sumber informasi online, pengguna PEOS *Online* dapat memutuskan kapan mereka ingin menyelesaikan delapan modul kursus, sesuai keinginan mereka sendiri. Rata-rata, setiap modul dapat diselesaikan dalam 20 sampai 30 menit.

### **Pendanaan dan Jangkauan**

Situs PEOS Online dikembangkan bekerja sama dengan WorkAbroad.ph, mitra sosial POEA dalam kampanye melawan perekrutan ilegal. Organisasi ini kemudian mengontrak pengembang situs web pihak ketiga tanpa membebankan biaya kepada Pemerintah.

Kedelapan modul tersebut dikembangkan dengan biaya sebesar PHP200.000, menggunakan Dana Anti Perekrutan Ilegal POEA. Cabang Teknologi Informasi, Komunikasi dan Teknologi POEA menyediakan dukungan teknis, terutama dalam pemeliharaan sistem PEOS *Online Hub* yang berbasis di POEA.

Pendaftaran di PEOS Online dan akses ke modul tidak dipungut biaya. Program ini terbuka untuk masyarakat umum, terutama para pencari kerja, pelajar, dan peneliti di luar negeri.

Sejak situs PEOS Online diluncurkan pada bulan Juli 2014 sampai Desember 2016, telah menghasilkan hampir 1.1 juta pengguna terdaftar, dengan hampir 2 juta pengunjung. Sertifikat PEOS diberikan setelah menyelesaikan delapan modul PEOS *Online*.

### Studi Kasus 3

## Panduan tentang Pendaftaran dan Penempatan Kerja Luar Negeri (Filipina)

### Garis Besar Program

**T**he *Basic-Must Know-Winnable* (BMW) Guide atau Panduan Dasar yang Perlu Diketahui untuk Lulus bagi Pelamar dan Masyarakat tentang Pendaftaran dan Penempatan Kerja di Luar Negeri adalah sebuah program orientasi pra-kerja yang diprakarsai oleh asosiasi industri swasta - Asosiasi Penyedia Tenaga Kerja Australia dan Selandia Baru di Filipina, Inc. (*the Australia and New Zealand Association of - ANZAEPP*).

Modul yang dituliskan dalam Panduan BMW diakui secara resmi dan disahkan oleh Administrasi Penempatan Kerja Luar Negeri Filipina (POEA) sebagai sebuah inisiatif pelengkap dalam penyelenggaraan Seminar Orientasi Pra-Kerja yang komprehensif dan berkelanjutan, dan kampanye Anti Perekrutan Ilegal (AIR) dan kampanye Anti Perdagangan Manusia (ATIP).

Perekrutan ilegal dan perdagangan manusia terus mengancam mobilitas kerja dan melemahkan pengelolaan migrasi. Kurangnya atau rendahnya pemahaman masyarakat tentang prosedur migrasi di luar negeri yang aman dan modus operandi perekrut ilegal dan penyelundup manusia ikut berkontribusi terhadap berlarutnya masalah ini. Sesuai dengan mandat Undang-Undang Republik No. 8042, atau dikenal sebagai "Undang-Undang Pekerja Migran dan Masyarakat Filipina di Luar Negeri tahun 1995", POEA telah menerapkan kampanye informasi dan sosialisasi tentang pekerjaan di luar negeri.

Sementara itu, pernyataan misi ANZAEPP adalah untuk menjadi suara industri perekrutan dalam mempromosikan kesempatan kerja bagi orang Filipina di Australia dan Selandia Baru, dan berfungsi sebagai saluran Pemerintah dalam menegakkan integritas pasar dengan mengumumkan kebijakan yang melindungi kepentingan semua pemangku kepentingan. Dengan demikian, POEA menandatangani Nota Kesepahaman (MOU) dengan ANZAEPP pada tanggal 14 Oktober 2014 sebagai bagian dari upaya berkelanjutan untuk mempertahankan dan meningkatkan kampanye dalam menjangkau sektor dan masyarakat yang rentan.

Dalam MOU 2014 tersebut, POEA dan ANZAEPP sepakat untuk bekerja sama dan mengkoordinasikan upaya untuk menerapkan kampanye yang intensif dan berkelanjutan untuk memerangi perekrutan ilegal dan perdagangan manusia. Untuk mencapai tujuan ini, kedua belah pihak mempromosikan dan mendorong kerja sama profesional dan teknis untuk mendidik para pencari kerja mengenai kenyataan migrasi, prosedur migrasi di luar negeri dan persyaratan kerja.

Mengadvokasi edukasi berkelanjutan bagi perekrut dan calon pekerja, sebagai upaya untuk membantu Pemerintah mempromosikan prosedur migrasi yang aman dan memerangi migrasi yang tidak resmi dan perekrutan ilegal, ANZAEPP mengembangkan program untuk dua target audiens, yaitu: perwakilan dari agen perekrutan dan pencari kerja (pelamar OFW).

Panduan BMW untuk pelamar OFW dan masyarakat umum, yang merupakan bagian dari program tanggung jawab sosial perusahaan ANZAEPP, mencakup topik peningkatan kapasitas seperti "menyusun CV yang menarik", "menghadapi wawancara kerja secara efektif," serta mengingatkan manfaat dan kesadaran finansial, dan panduan untuk prosedur melamar pekerjaan di luar negeri yang aman, dan kenyataan migrasi.

Program pembelajaran ANZAEPP untuk perwakilan agen perekrutan yang berlisensi (pemilik, manajer, agen lokal, karyawan) mencakup serangkaian topik pengembangan kapasitas, seperti "mengetahui dan menyiapkan CV yang menarik", "penulisan surat teknis / bisnis", "panduan untuk berbicara di depan umum dengan efektif", "layanan pelanggan dan mengelola reputasi. “

Topik-topik ini disampaikan oleh para pendidik ANZAEPP sendiri dan para narasumber yang mereka kontrak. Program pembelajaran untuk lembaga juga mencakup pengingat tentang kebijakan perekrutan dan peraturan penempatan tenaga kerja di luar negeri, dan topik yang relevan dengan OEP lainnya, yang dipandu oleh pejabat POEA yang diundang.

Program BMW ANZAEPP for Jobseekers terutama dirancang untuk meningkatkan kesadaran calon OFW mengenai pekerjaan di luar negeri dengan menyediakan informasi yang relevan mengenai fakta dan kenyataan kerja di luar negeri. Modul Panduan BMW juga menyertakan modul PEOS yang relevan dengan POEA.

Program BMW ini adalah Proyek CSR dan layanan sukarela untuk membantu POEA dalam menyebarkan informasi publik mengenai perekrutan ilegal, termasuk modus operandi terbaru dari perekrut ilegal dan cara untuk menghindari menjadi korban. ANZAEPP juga membantu POEA dalam mengembangkan bahan informasi khusus untuk PEOS, khususnya untuk OFW yang menuju Australia dan Selandia Baru.

## Kurikulum

Panduan BMW untuk kedua agen perekrutan dan pencari kerja dirancang oleh para pelatih atau fasilitator dari ANZAEPP sendiri. Modul pendidikan dan pengembangan kapasitas pekerja untuk calon OFW secara khusus dirancang oleh Komite Pendidikan dan Pengembangan ANZAEPP, dibantu oleh Komite CSR-nya. Modul kursus sejalan dengan R.A. No. 8042 yang mengatur layanan PEOS yang komprehensif dan berkelanjutan. Sebagai asosiasi industri agen perekrutan yang terorganisir dengan baik, Panduan BMW adalah proyek tanggung jawab sosial perusahaan ANZAEPP.

ANZAEPP terus bekerja sama dengan kelompok industri lain dan dengan kelompok masyarakat sipil, serta organisasi swasta, dalam memberikan seminar orientasi pengembangan kapasitas kepada sesama agen perekrut yang dirancang dengan tujuan yang sama yaitu untuk menyebarkan informasi dan pengembangan kapasitas.

Hingga saat ini, ANZAEPP telah bekerja sama, dan telah mempengaruhi lima kelompok industri swasta lainnya, untuk bermitra dengan POEA dan LG/Pemda, dalam melaksanakan orientasi pra-kerja untuk pelamar OFW di provinsi-provinsi, melalui modul pembelajaran "Panduan BMW".

Melalui MOU 2014, POEA terus bekerjasama dengan ANZAEPP untuk memperbarui modul PEOS-nya, sesuai dengan undang-undang baru, situasi pasar tenaga kerja, dan kondisi khusus di suatu negara. Hal ini juga mendukung ANZAEPP dengan menyediakan daftar agen dan badan berlisensi yang diperbarui secara rutin; bahan informasi tentang kampanye melawan perekrutan ilegal, seperti brosur; pamflet, poster, serta salinan undang-undang dan peraturan anti perekrutan ilegal yang terbaru untuk didistribusikan.

POEA juga menyediakan materi Modul Pengambilan Keputusan dari Kurikulum PEOS untuk disertakan dalam Panduan BMW yang dikembangkan ANZAEPP, serta modul tentang bagaimana memberikan bantuan kepada korban perekrutan ilegal. Panduan BMW untuk pencari kerja biasanya dilaksanakan tiga sampai empat kali setahun, atau satu setiap kuartal.

Modul BMW lengkap (untuk pencari kerja) memiliki durasi sekitar enam jam. Penjelasan: (a) Sesi BMW-PEOS sekitar 1-2 jam, termasuk T / J; (b) topik pengembangan kapasitas selama 1-2 jam, termasuk T / J; dan (c) panduan migrasi khusus tentang negara tertentu memerlukan waktu 1,5 jam (atau 15- 20 menit per negara). Bergantung pada kerjasama dan ketersediaan tempat di pihak LGU, ANZAEPP biasanya mengadakan program BMW pada Hari 1, dan kegiatan perekrutan (Pameran Lowongan Kerja) pada Hari ke 2.

Paket BMW hanya diselenggarakan di provinsi-provinsi di mana ANZAEPP memiliki kemitraan dengan LGU atau pemerintah lokal. Apabila kegiatan hanya mendapat waktu satu hari, hanya bagian BMW-PEOS, tentang nilai-nilai, literasi keuangan dan panduan migrasi khusus negara yang disampaikan dalam program, yang berlangsung selama sekitar empat jam. Faktor nilai tambah dari program ini adalah pelaksanaan Job Fairs atau Pameran Lowongan Kerja di sore hari, setelah sesi BMW dilaksanakan di pagi hari. Setelah Sesi BMW, pencari kerja dianggap sudah dibekali dengan pengetahuan tentang prosedur dan kondisi migrasi yang aman. The *“BMW for Jobseekers Learning Summary”* atau Panduan BMW untuk Ringkasan Belajar Pencari Kerja adalah materi pelatihan yang dibagikan kepada peserta kursus BMW. Materi ini adalah panduan tertulis, yang juga bisa berfungsi sebagai pengingat atau bahan referensi.

Pesan inti dari Program ini adalah sebagai berikut:

- Bekali diri dengan informasi yang benar tentang migrasi ke luar negeri supaya aman dari perekrut ilegal.
- Kenali hak Anda sebagai OFW.
- Pengetahuan adalah kekuatan. Berdayakan diri untuk melindungi diri dari perekrut ilegal
- Majikan/pemberi kerja yang baik mencari pencari kerja yang baik.
- Menabunglah sebisa mungkin. Anda tidak bisa menjadi OFW selamanya.
- Dengan CV dan sikap yang menonjol, ditambah dengan jawaban wawancara yang baik,
- pencari kerja akan mendapatkan pekerjaan yang tepat.

### seleksi dan pelatihan guru

Para guru untuk kursus BMW dipilih dari para Anggota ANZAEPP sendiri, tergantung kompetensi dan / atau ketersediaannya. Keahlian ANZAEPP diantaranya meliputi administrasi bisnis, manajemen SDM, implementasi proses, pendidikan berkelanjutan, dan hubungan dengan klien. POEA telah mengakui ANZAEPP sebagai mitra industri dalam upaya untuk terus meningkatkan standar pada industri pengiriman tenaga kerja ke luar negeri.

Para guru/pendidik, yang berasal dari jajaran anggota ANZAEPP, adalah praktisi industri perekrutan yang berpengalaman. Meskipun dipandu oleh program umum atau panduan belajar, pengalaman langsung mereka juga meningkatkan materi kursus.

### Pendanaan dan Jangkauan

Sebagai proyek advokasi ANZAEPP dan proyek tanggung jawab sosial perusahaan, Program BMW didanai sepenuhnya dari sumber daya gabungan para anggotanya. Sejak ANZAEPP dan POEA menandatangani MOU pada tahun 2014, kursus BMW telah diselenggarakan untuk lebih dari 6.000 peserta. ANZAEPP telah menyelenggarakan Program BMW di tujuh provinsi: Pangasinan, Zambales, Cavite, Roxas, Bulacan, Cebu dan Bohol. ANZAEPP bermitra dengan unit pemerintah daerah di provinsi-provinsi ini, dan juga di sekolah-sekolah. Kegiatan ini dijadwalkan secara strategis berdekatan dengan pelaksanaan kegiatan Job Fair PEOS.

## **Studi Kasus 4**

### Seminar Orientasi Pra-keberangkatan (Kamboja)

#### **Garis Besar Program**

**P**rogram ini dimaksudkan untuk membantu pencari kerja dari keluarga miskin dan tidak berpendidikan agar mendapatkan pekerjaan yang layak. Selain itu, program ini berupaya untuk menghentikan migrasi pekerja ilegal di negara ini. Program menyediakan informasi bagi para calon pekerja tentang hak, undang-undang dan peraturan di negara tujuan mereka. Program edukasi pekerja penting untuk membangun kepercayaan dan kesadaran pekerja pada saat bekerja di lingkungan luar negeri, dengan menyampaikan penjelasan singkat/briefing mengenai kebijakan dan kondisi di tempat kerja.

Program pelatihan ini dimulai pada tahun 2002 untuk membantu para pengangguran. Bagi yang ingin bekerja di luar negeri, mereka diberitahu tentang kondisi kerja dan bagaimana menghadapi tantangan bekerja di luar negeri. Pelatihan dimulai sebelum mereka membuat keputusan dan berlanjut setelah keputusan dibuat. Subjek utamanya meliputi: kondisi kerja dan hukum; lingkungan kerja, gaji, budaya dan undang-undang yang relevan.

#### **Kurikulum**

Ada dua tingkat keterlibatan dalam merancang program dan isi edukasi pekerja. Yang pertama diprakarsai oleh badan-badan internasional dan PBB, dengan koordinasi teknis dan bekerjasama dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Pelatihan Kejuruan (MoEVT) Yang kedua diperbaharui dan dirancang ulang oleh agen perekrutan dengan masukan dari LSM dan badan PBB, dan didukung oleh MoLVT. Program edukasi para pekerja kemudian disesuaikan oleh agen perekrutan untuk menyesuaikan dengan situasi kehidupan nyata dan kebutuhan pekerja. Tidak ada ukuran resmi untuk menyesuaikan pelatihan, namun sebagian besar didasarkan pada praktik dan pelajaran yang baik yang dipetik oleh pemangku kepentingan, melalui konsultasi reguler.

Dalam agen perekrutan, para Manajer merancang program edukasi pekerja. Sementara itu, pegawai senior LSM dan PBB membantu merancang isi program lebih lanjut. Program yang dikembangkan menggabungkan pedoman hukum negara tentang migrasi tenaga kerja. Seiring waktu, dilakukan pembaharuan dan penyesuaian pada kurikulum, berdasarkan konsultasi dengan para pemangku kepentingan, serta sebagai tanggapan atas umpan balik dari para peserta.

Subjek yang termasuk dalam kurikulum adalah kontrak kerja, kesadaran pekerja tentang migrasi yang aman dan kesiapan untuk penempatan kerja di luar negeri, hak dasar, budaya dan tradisi dan kondisi kerja. Bahasa dasar negara tujuan juga termasuk dalam program.

Pelatihan dari agen perekrutan individu berbeda satu sama lain. Beberapa sesi pelatihan dilakukan dalam satu bulan, satu minggu, atau hanya beberapa hari sebelum pekerja berangkat ke luar negeri. Biasanya, sesi pelatihan berlangsung selama setengah hari, satu hari, atau tiga hari, atau lebih lama, jika ditambahkan subjek tambahan yaitu pelatihan keterampilan. Dalam satu hari, peserta pelatihan harus mengikuti pelatihan selama delapan jam. Biasanya diadakan selama lima hari dalam seminggu. Durasi untuk pelatihan keterampilan adalah dua sampai 35 hari. Ada juga sesi pelatihan yang diadakan dari tiga sampai enam bulan untuk calon pekerja potensial.

Agen perekrutan menggunakan Manual pelatihan yang dikembangkan oleh Kementerian, serta bahan dan materi informasi yang dipublikasikan. Pesan penting atau inti yang ingin disampaikan dalam setiap program pelatihan adalah agar peserta pelatihan memiliki sikap kerja yang positif, dan meningkatkan kapasitas mereka untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Pekerja membutuhkan pemahaman yang jelas tentang bekerja di luar negeri untuk mempersiapkan mereka dalam lingkungan kerja yang asing.

Bagi mereka yang berniat untuk bekerja di Jepang, pelatihan ini dirancang bagi pegawai magang teknis untuk mengajarkan bahasa, budaya, dan hukum Jepang kepada orang-orang Kamboja yang akan bekerja di Jepang selama tiga tahun. Durasi kursus ini adalah enam bulan. Subjek meliputi:

- Bahasa Jepang
- Kejutan budaya dan kesadaran akan budaya
- UU perdagangan manusia
- UU tenaga kerja utama di Jepang
- Program pelatihan teknis
- Migrasi yang aman

### seleksi dan pelatihan guru

Guru dipilih berdasarkan beberapa kriteria dasar, ujian dan kegiatan, dengan fokus khusus pada peserta kelas dan perilaku mereka. Selain itu, para guru menjalani pelatihan, dan harus lulus universitas.

Ada mekanisme pemantauan terbatas untuk menilai kinerja guru. Ada beberapa *Training of trainers* (TOT) yang dilakukan oleh MoLVT atau program pengembangan kapasitas tambahan yang didukung oleh LSM, badan PBB dan pemangku kepentingan lainnya. Ada juga program pelatihan untuk guru yang diselenggarakan oleh agen perekrutan. Umpan balik dan komentar dari peserta pelatihan kemudian diteruskan ke MoLVT, yang juga dikomunikasikan kepada agen perekrutan untuk meningkatkan layanan yang lebih baik.

### Pendanaan dan Jangkauan

Pelatihan yang diberikan kepada calon pekerja migran tidak dipungut biaya. Sebagian besar agen perekrutan atau perusahaan membiayai sendiri pelatihan mereka. Pelatihan orientasi dimulai, dikembangkan dan dikelola oleh badan-badan swasta ini, dengan koordinasi teknis dan dukungan dari MoLVT, dan dengan berkonsultasi dengan LSM, badan-badan PBB dan pemangku kepentingan lainnya.

Klien utama dari program pelatihan ini adalah para pengangguran dari provinsi terpencil yang telah mendaftar di agen perekrutan pekerjaan. Sulit untuk mengakses dan mendapatkan data semua pekerja terlatih karena tidak ada sistem database umum di MoLVT. Dalam wawancara khusus dengan agen perekrutan, diketahui terdapat sekitar 300 sampai 400 pekerja yang dilatih per perusahaan, jumlah yang paling banyak menjangkau hingga 2.000 pekerja terlatih.

## **Studi Kasus 5**

### Pelatihan Pra-keberangkatan untuk Sistem Perizinan Tenaga Kerja Korea (Myanmar, Filipina, dan Thailand)

**P**rogram orientasi pra-keberangkatan untuk Sistem Izin Ketenagakerjaan Korea (EPS), dilakukan di Kamboja, Indonesia, Myanmar, Filipina, Thailand dan Viet Nam. Studi kasus ini berfokus pada praktik yang diterapkan di tiga negara - Myanmar, Filipina, dan Thailand.

#### **Myanmar**

Badan Tenaga Kerja Luar Negeri di Myanmar melaksanakan program pelatihan ini. Tempat pelatihan diadakan di Pusat Pelatihan Keterampilan Departemen Tenaga Kerja (DOL) di Bangsal No. 43, Kota Dagon Utara di Wilayah Yangon. Sejak program dimulai pada tahun 2011 sampai saat ini, sebanyak 24.000 pekerja telah berpartisipasi dalam program pelatihan yang sudah disesuaikan, dengan durasi pelatihan 45 jam.

Pada sesi pelatihan ini, hal-hal yang berkaitan dengan EPS Korea dan formalitas keberangkatan disampaikan oleh petugas dari Dinas Tenaga Kerja Luar Negeri dan Instruktur Korea yang ditunjuk oleh HRD-Korea yang memberikan instruksi sesuai dengan Manual Standar. Badan Tenaga Kerja Luar Negeri juga menunjuk seorang Instruktur Korea secara paruh waktu untuk pelatihan tersebut. Dengan tujuan meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai migrasi yang aman, dengan berbagai bahan informasi yang disiapkan untuk topik berikut dan didistribusikan kepada pencari kerja potensial, antara lain: (1) Tentang Paspor; dan (2) prosedur migrasi yang aman, dan kelebihan serta kekurangan migrasi resmi dan tidak resmi.

Saat ini, DOL bertanggung jawab menyelenggarakan pelatihan pra-keberangkatan untuk pekerja migran yang akan berangkat ke Korea. Namun, beberapa agen tenaga kerja luar negeri yang berlisensi dan penyedia pelatihan serupa lainnya yang menyelenggarakan pelatihan pra-keberangkatan, mematuhi undang-undang dan peraturan yang berlaku berdasarkan kebutuhan mereka sendiri. Petugas yang bertanggung jawab dari DOL memeriksa dan memantau pemberian layanan pelatihan minimal tiga kali dalam setahun.

Kurikulum dan program pelatihan untuk EPS Korea dikembangkan bersama oleh HRD Korea dan MOLIP. Durasi pelatihan pra-keberangkatan adalah enam hari, satu sesi setiap minggu. Instruktur pelatihan pra-keberangkatan ke Korea diakui oleh HRD-Korea. Instruktur yang ditunjuk oleh HRD Korea bersifat paruh waktu dan masa kontraknya biasanya kurang dari satu tahun. Ketika masa tugasnya berakhir, instruktur lain ditunjuk dan ditugaskan. Agen Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Publik juga mempekerjakan seorang instruktur Korea paruh waktu yang sebelumnya pernah bekerja untuk HRD-Korea. Tidak ada biaya pelatihan; Namun, setiap pekerja migran harus membayar biaya keberangkatan umum, yang mencakup biaya seragam, alat tulis, komunikasi dan urusan administrasi umum.

#### **Filipina**

Berdasarkan Nota Kesepahaman (MOU) yang ditandatangani pada bulan April 2004 oleh Pemerintah Filipina dan Korea, melalui Kementerian Tenaga Kerja masing-masing, hal ini memungkinkan Filipina untuk berpartisipasi dalam Sistem Perizinan Ketenagakerjaan (EPS) Korea, memberikan kesempatan bagi OFWs di Korea untuk mendapatkan hak dan

hak istimewa yang sama dengan rekan kerja mereka di Korea. Ini dimaksudkan untuk meningkatkan perlindungan dan upah yang lebih tinggi bagi orang Filipina yang bekerja di Korea.

Program Edukasi Pra-Keberangkatan untuk OFW yang akan Berangkat ke Korea adalah bagian dari kampanye informasi publik yang terus berlanjut mengenai EPS, dan difokuskan untuk menginformasikan kepada OFW yang akan berangkat ke Korea tentang kebiasaan, praktik, undang-undang ketenagakerjaan dan informasi terkait Korea, pada dasarnya bertujuan untuk melindungi mereka dari pelecehan dan eksploitasi. Pada tanggal 24 April 2004, Pemerintah Filipina, melalui Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan, dan Republik Korea melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan, menandatangani MOU mengenai pengiriman dan penerimaan tenaga kerja ke Korea, dalam *Employment Permit System (EPS)*.

Pemerintah Korea menandatangani MOU dengan negara-negara pengirim tenaga kerja, seperti Filipina, untuk mencegah korupsi dan meningkatkan transparansi dan efisiensi dalam memilih, mengirim dan menerima pekerja asing. Agen swasta tidak dilibatkan dalam proses ini

EPS memungkinkan perusahaan Korea yang tidak bisa mempekerjakan tenaga kerja lokal agar dapat secara legal mempekerjakan sejumlah pekerja asing yang dibutuhkan dan merupakan sistem yang diperkenalkan oleh pemerintah Korea untuk mengelola pekerja asing di Korea secara terorganisir. Dalam EPS, para pekerja asing memiliki status pekerja sejak awal dan hak-hak dasar mereka dilindungi sama dengan warga negara Korea sesuai dengan undang-undang yang terkait dengan ketenagakerjaan seperti UU Ketenagakerjaan.

Sekitar 40,14 persen warga negara Filipina di Korea memasuki negara tersebut melalui skema EPS. Sebagian besar pekerja EPS Filipina bekerja di sektor manufaktur sebagai perakitan baja, pekerja pengecoran logam, tukang cetak, pekerja furnitur, fabrikasi suku cadang otomotif, dll. Pekerja lainnya bekerja di sektor konstruksi, dan bekerja sebagai tukang batu, tukang kayu, tukang batu, buruh dan pembantu konstruksi.

Ini merupakan persyaratan wajib bagi OFW untuk penempatan ke Korea. Pekerja Filipina yang bekerja menggunakan EPS memiliki status pekerja sejak awal, dan hak-hak dasar mereka dilindungi sama seperti warga Korea sesuai dengan undang-undang yang terkait dengan ketenagakerjaan, seperti UU Ketenagakerjaan. Mereka juga dapat memanfaatkan program kependudukan dan dukungan tenaga kerja dari pemerintah Korea, seperti pendidikan Bahasa Korea, layanan penerjemahan, layanan konseling dan pelatihan mengenai fungsi pekerjaan dasar, keterampilan dan memulai bisnis. MOU 2014 memungkinkan Pemerintah Filipina dan Korea untuk memantau warga negara yang masuk dan menetap secara ilegal, dan juga memiliki database informasi, bila diperlukan.

Pekerja Filipina yang ditempatkan melalui skema EPS bekerja di sektor manufaktur (misalnya, perakitan baja, pekerja pengecoran logam, fabrikasi suku cadang otomotif, petugas pencetak, pekerja mebel, dll.), dan sektor konstruksi (misalnya tukang batu, tukang batu, tukang kayu dan pembantu bangunan). Sejak penandatanganan MOU tahun 2004, hingga saat ini sudah 50.000 OFWs yang telah dilatih dalam program PDOS yang terus dijalankan ini. Sekitar 8 persen OFWs yang kembali juga telah mengikuti Special TOPIK atau computer-based test (CBT), untuk OFW yang kembali secara sukarela dan belum berusia lebih dari 38 tahun.

Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan Filipina (DOLE) telah menugaskan badan-badan berikut untuk merancang program pendidikan berkelanjutan bagi OFW yang akan berangkat ke Korea, yaitu POEA, sebagai agen pengirim; Otoritas

Pengembangan Pendidikan dan Keterampilan Teknis (TESDA), untuk peraturan pelatihan; Pusat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (OSHC), untuk keamanan industri; dan OWWA, untuk modul PDOS. Modul Bahasa Korea disediakan oleh HRD Korea.

Modul kursus dalam program PDOS yang sedang berjalan untuk OFW yang akan berangkat ke Korea diperbarui setiap kali MOU antara Filipina dan Korea diperbaharui. MOU telah diperbaharui empat kali sejak penandatanganan pertama pada bulan April 2004. MOU keempat ditandatangani pada tanggal 8 April 2014. Meskipun sudah berakhir pada tanggal 8 April 2016, pembaharuan MOU mengenai EPS sedang dalam proses peninjauan, dan direncanakan akan ditandatangani oleh kedua belah pihak pada awal tahun 2017.

Untuk kursus PEOS dan PDOS, POEA dan OWWA melaksanakan modul ini di Ruang Pelatihan EPS di Pusat Pelatihan EPS (Gedung POEA 6 / F, Kota Mandaluyong). Kementerian Tenaga Kerja Korea menunjuk *Human Resources Development Service* (HRDK) sebagai agen penguji untuk menyelenggarakan EPS-TOPIK, sesuai dengan Foreign Employment Act of Korea atau UU Penempatan Tenaga Kerja Asing Korea. Selanjutnya, setelah berkonsultasi dengan POEA, HRDK menunjuk satu badan publik di Filipina untuk melaksanakan kegiatan terkait EPS TOPIK. Saat ini, Kursus Bahasa dan Budaya Korea ditangani oleh Jung-in Korean Language Foundation, yang melaksanakan pelatihan, dan menyediakan materi referensi, buku pegangan, alat bantu visual, dll. TESDA juga mengakreditasi pelatih bahasa.

Biaya proses dan administrasi EPS-TOPIK sebesar PHP500 ditanggung oleh OFW; POEA membayar honor pelatih bahasa, sesuai dengan peraturan dan peraturan Pemerintah yang berlaku tentang honorarium. MOEL Korea melaksanakan edukasi pasca-kedatangan dan pemeriksaan medis untuk pekerja sebelum mereka memulai pekerjaan mereka. MOEL juga menentukan organisasi yang tepat untuk melakukan orientasi pasca kedatangan, serta pemeriksaan medis.

## THAILAND

Program ini telah dikembangkan sebagai bagian dari Program *Employment Permit System* (EPS) untuk mempersiapkan pekerja yang terpilih untuk bekerja di Korea. Bahasa Korea adalah salah satu komponen utama dalam program ini. Program ini telah diakreditasi kepada pusat pelatihan swasta dan bukan organisasi pemerintah. Program ini dimulai pada tahun 2009, yang tujuan utamanya adalah untuk mempersiapkan pekerja untuk berbagai kesempatan kerja di Korea. Ini adalah program wajib bagi calon pekerja yang telah dipilih oleh perusahaan untuk bekerja di Korea. Sekitar 4.000 pekerja yang akan berangkat ke Korea mengikuti program ini setiap tahun.

HRD Korea merancang materi kursus pada program pelatihan ini, termasuk kurikulumnya. Pelatihan ini adalah bagian dari program EPS. Ada beberapa penyesuaian dalam kurikulum, khususnya pada tahun 2013, terutama untuk memperbaiki kurikulum agar dapat merespon kebutuhan para pekerja. Kursus pelatihan berlangsung selama tujuh hari (45 jam). HRD Korea memproduksi Manual pelatihan, yang didistribusikan ke semua pusat pelatihan.

Guru di pusat pelatihan harus lulus Level 3 S-TOPIK untuk akreditasi. Tidak ada program pelatihan untuk guru. Guru hanya dipilih menggunakan penilaian bahasa dan penilaian umum. Penilaian saat ini dilakukan melalui kuesioner yang dikumpulkan dari pekerja yang mengikuti pelatihan. Pekerja dipungut biaya sebesar 4.500 Baht untuk program pelatihan tujuh hari tersebut.

## **Studi Kasus 6**

### Program Pelatihan Orientasi Pra-Keberangkatan Wajib (Lao PDR)

#### **Garis Besar Program**

Sejak disahkannya Keputusan Perdana Menteri No. 68 / PM tahun 2002, yang mewajibkan semua pekerja mengikuti orientasi pra-keberangkatan sebelum berangkat ke luar negeri, MOLE, bekerjasama dengan berbagai mitra pembangunan, dan terutama dengan ILO, telah berhasil meluncurkan program pelatihan pra-keberangkatan, lengkap dengan satu set kurikulum pelatihan standar.

Program pelatihan orientasi pra-keberangkatan MOLSW berfokus pada penyelenggaraan pelatihan *training-of-trainer* (TOT) profesional untuk agen perekrutan. Hingga saat ini, terdapat 15 agen perekrutan dan satu Pusat Layanan Ketenagakerjaan yang telah menyelesaikan setidaknya satu kali TOT tentang orientasi pra-keberangkatan, meningkatkan kapasitas mereka untuk menyelenggarakan orientasi yang efektif untuk pekerja yang akan berangkat. Tenaga kerja Laos juga menerima orientasi di *Migrant Resource Centre* di Provinsi NongKhai di Thailand sebelum penempatan.

#### **Kurikulum**

Dengan dukungan teknis dan finansial dari ILO dan mitra pembangunan, MOLSW merumuskan satu set kurikulum pelatihan standar untuk program orientasi pra-keberangkatan pada tahun 2014. MOLSW juga mengembangkan Manual TOT, serta Manual Pelatihan untuk calon pekerja migran.

Manual pelatihan terdiri dari enam topik utama: (1) tujuan bekerja di luar negeri, manfaat dan tantangan yang dihadapi, risiko spesifik sebagai pekerja migran; (2) persiapan bepergian dan bekerja di luar negeri, budaya negara tujuan, karakteristik unik negara tujuan dan masyarakatnya, hak dan tanggung jawab pekerja migran, dan bagaimana menangani konflik atau masalah; (3) mempersiapkan perjalanan, bagaimana dan apa yang harus dikemas untuk perjalanan, daftar barang penting yang harus dibawa, bagaimana cara mengisi formulir bandara / bea cukai, nilai tukar mata uang asing; (4) bagaimana cara beradaptasi di lingkungan kerja yang baru; (5) bagaimana mengelola pendapatan, pengiriman uang, memahami undang-undang pajak dan undang-undang terkait secara efektif; dan (6) mempersiapkan diri kembali ke tanah air setelah menyelesaikan kontrak kerja.

#### **Seleksi dan pelatihan guru**

Sebagian besar dari 15 agen perekrutan dan Pusat Layanan Ketenagakerjaan mempekerjakan pelatih internal, atau staf teknis mereka sendiri sebagai pelatih untuk pelatihan orientasi pra-keberangkatan. Salah satu syarat untuk pemilihan pelatih adalah bahwa pelatih potensial harus mengikuti pelatihan yang diadakan oleh MOLSW setidaknya satu kali tentang bagaimana menggunakan Manual Orientasi Pra-keberangkatan. Dia harus memahami isi Manual Pelatih dan Manual Peserta pelatihan.

Kriteria seleksi lainnya adalah bahwa pelatih potensial harus memiliki pemahaman yang baik tentang konsep dan teknik pembelajaran orang dewasa untuk memotivasi dan memfasilitasi pembelajaran yang efektif.

## **Pendanaan dan Jangkauan**

Secara umum, sebagian besar program pelatihan atau orientasi pra-keberangkatan yang dilakukan oleh agen perekrutan didanai secara mandiri. Kursus pelatihan yang dilakukan secara mandiri oleh agen perekrutan, dengan menggunakan pelatih internal mereka sendiri dan sesuai dengan anggaran masing-masing.

## **Studi Kasus 7**

### Edukasi Pekerja Migran Komprehensif dan Program Pelatihan Keterampilan untuk Pekerja Rumah Tangga (Indonesia)

#### **Garis Besar Program**

**P**rogram pelatihan ini diselenggarakan oleh Asosiasi Penempatan Tenaga Kerja (ASPATAKI). Kegiatan ini bertujuan untuk membekali pekerja dengan keterampilan yang tepat yang dibutuhkan untuk mempersiapkan mereka melakukan pekerjaan rumah tangga di luar negeri, mengembangkan etika kerja yang baik, dan juga untuk memberdayakan mereka agar dapat melindungi diri dalam situasi apapun. Program ini juga menyoroti kebutuhan mereka untuk mempersiapkan kembalinya mereka ke Indonesia setelah kontrak kerja mereka berakhir. Umumnya, kegiatan ini difokuskan untuk pengembangan bahasa dan mengajarkan keterampilan hidup dasar, seperti manajemen keuangan dasar.

Kurikulum untuk program pelatihan wajib ini distandarisasi oleh Pemerintah pada tahun 2011, dengan menitikberatkan pada migrasi yang aman. Kurikulum ini dirancang oleh Badan Sertifikasi dan Profesi Nasional (BNSP). Tetapi kurikulum juga disesuaikan untuk menanggapi kebutuhan khusus di negara tujuan, khususnya mengenai undang-undang dan peraturan migrasi ketenagakerjaan tertentu di negara-negara ini.

#### **Kurikulum**

Seiring waktu, kurikulum pelatihan telah berkembang, dengan penekanan khusus pada migrasi yang aman, untuk mencegah pekerja migran pindah ke pekerjaan lain melalui cara ilegal. Kurikulum pelatihan terdiri dari topik dasar sebagai berikut:

1. Pelatihan bahasa: (a) Dasar: (b) Menengah: (c) Tingkat lanjut
2. Pelatihan keterampilan praktis: (a) Kuliner; (b) pekerjaan rumah tangga; (c) Perawat lansia; (d) Perawatan bayi dan balita
3. Sikap dan etika kerja
4. Pengetahuan umum

Pelatihan idealnya berlangsung selama 60 hari, dengan sesi pelatihan delapan jam sehari, mengikuti Manual Pelatihan standar. Selain itu, ASPATAKI juga memiliki manual Pelatihan tersendiri untuk melengkapi keterampilan dan pelatihan bahasa.

#### **Seleksi dan pelatihan guru**

Guru dipilih di antara pelatih kejuruan profesional (dengan sertifikat dari dewan sertifikasi yang relevan), serta mantan pekerja migran yang dapat memberikan lebih banyak pelatihan kontekstual tentang negara-negara penerima. Materi secara umum adalah bahwa pekerja migran harus memiliki pemahaman yang baik tentang budaya dan etika kerja negara di penerima. Program pelatihan juga harus dapat meningkatkan keterampilan pekerja migran dan membantu mereka untuk bekerja secara profesional dan aman di luar negeri.

#### **Pendanaan dan Jangkauan**

Biaya pelatihan pada awalnya ditanggung oleh ASPATAKI, dan nantinya dipotong dari gaji pekerja migran yang membayarnya sebagai cicilan.

## **Studi Kasus 8**

### Seminar Orientasi Pra-keberangkatan untuk Overseas Filipino Workers (Filipina)

#### **Garis Besar Program**

**S**eminar Orientasi Pra-Keberangkatan (PDOS) untuk pekerja Filipina di luar negeri (OFWs) adalah komponen utama informasi Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) atau Badan Kesejahteraan Pekerja Luar Negeri dan program pendidikan untuk calon anggota, dan dianggap sebagai bagian integral dari keseluruhan program Pemerintah untuk perlindungan dan kesejahteraan OFWs.

PDOS diselenggarakan sedemikian rupa sehingga OFWs menghargai partisipasi mereka sebagai faktor kunci untuk mencapai kesuksesan pribadinya dalam bekerja di luar negeri. Pelaksana program berusaha mengoptimalkan penggunaan mode motivasi dalam penyampaian PDOS; mendorong OFWs untuk mendapatkan informasi yang lebih relevan mengenai negara tujuan atau tempat kerja mereka; dan jika memungkinkan, termasuk anggota keluarga OFW di PDOS. PDOS untuk Pekerja Darat dibuat sesuai dengan Memorandum Circulars (MCs) dan Memorandum of Instructions (MOI) sebagai berikut:

1. POEA MC No. 3, Seri 1983 - Kebijakan pendukung yang menjadikan PDOS sebagai persyaratan wajib bagi semua OFW yang akan berangkat.
2. POEA-OWWA Edaran Bersama No. 04, Seri tahun 2002 dan Peraturan Departemen DOLE No. 25-02 Seri tahun 2002 - mengalihkan PDOS dari POEA ke OWWA;
3. MOI No. 13, Seri 2003 - yang menetapkan Kebijakan dan Pedoman untuk Mengelola Seminar Orientasi Pra-Keberangkatan.
4. Surat Edaran POEA-OWWA No. 01, Seri tahun 2011 - Mengalihkan PDOS untuk pekerja yang baru dipekerjakan dan dipekerjakan oleh pemerintah dari POEA ke OWWA.

#### **Kurikulum**

Modul PDOS awalnya dirancang oleh POEA. Setelah dialihkan ke OWWA, sebuah modul baru disusun oleh unit adhoc OWWA, Pusat Pendidikan Informasi Pekerja (WIEC), berkoordinasi dengan Organisasi Non-Pemerintah (LSM), Agen Perekrutan Filipina (PRA) dan Agen Tenaga Kerja.

Pada tahun 2006, kurikulum ini dimodifikasi oleh Universitas Filipina, bersamaan dengan pengembangan Manual Pelatih PDOS yang pertama. Kemudian diperbaharui oleh Akademi Pembangunan Filipina pada tahun 2008. Pada tahun 2015, kurikulum dan buku pegangan pelatih untuk pekerja yang bekerja di darat diprakarsai oleh Unit Pendukung dan Pengembangan PDOS (PDMU), unit ad hoc OWWA yang baru, bekerja sama dengan Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM) untuk memperbaiki kualitas PDOS. Buku pegangan yang direvisi dicetak dengan dukungan Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM).

Pada tahun 2016, sebuah modul baru untuk pelaut luar negeri dan buku pegangan pelatih dikembangkan bersama oleh OWWA-PDMU dan Joint Manning Group (JMG). Modul pekerjaan berbasis laut yang baru berfokus pada pekerjaan dan kondisi pelaut di kapal, studi pekerja maritim, Kontrak Kerja Standar POEA, dan lain-lain. Pelaksanaan PDOS untuk pekerja berbasis darat tidak boleh kurang dari lima jam, tidak termasuk prosedur administrasi yang diperlukan. Modul PDOS harus dilaksanakan tanpa gangguan yang

tidak dapat dibenarkan Hal-hal yang tidak tercakup dalam PDOS harus didiskusikan di luar waktu yang ditentukan.

Jadwal PDOS OWWA:

- PDOS KSA - Senin, Kamis dan Jumat
- PDOS Kanada - Kamis
- PDOS Jepang - Rabu
- PDOS Jerman - Kamis

Penyedia PDOS lainnya:

- Agen perekrutan swasta - jadwal tidak teratur tergantung pada jumlah pelamar yang dijadwalkan untuk penempatan
- Asosiasi industri - ada AI yang melakukan PDOS harian; yang lain dua kali sebulan.
- Agen Tenaga Kerja - tergantung pada jumlah penempatan.
- LSM - kebanyakan mengadakan PDOS harian dua kali sehari; organisasi lainnya yang berada di Quezon City hanya mengadakan tiga kali seminggu.

OWWA mengembangkan konten dan materi PDOS standar melalui lokakarya konsultasi dan pertemuan dengan penyedia layanan untuk LSM, PRA dan AI, bekerja sama dengan IOM untuk Pekerja Darat, dan dengan JMG untuk Pekerja Berbasis Laut untuk melakukan PDOS yang efektif, yaitu: Modul PDOS - Presentasi PowerPoint:

- Buku Pegangan Pelatih - Referensi standar untuk penyampaian PDOS berdasarkan tujuan dan kerangka kebijakan resmi.
- Selebaran - Spesifik Negara, "Apa itu PDOS?", 10 *Bilin ng* PDOS, dan Kode Disiplin OFW yang disebarkan kepada OFWs berisi informasi dasar tentang negara tempat mereka bekerja.

## seleksi dan pelatihan guru

Bagi individu yang terdaftar di OWWA sebagai Pelatih PDOS, berikut adalah standar kualifikasi yang harus dipenuhi:

1. Lebih disukai lulusan perguruan tinggi. Kekurangan dalam pendidikan dapat diganti dengan 36 jam pelatihan yang relevan untuk setiap tahun kekurangan; atau 2 tahun pengalaman yang relevan untuk setiap tahun kekurangan.
2. Lebih disukai memiliki pengalaman bekerja untuk pekerjaan di darat. Apabila tidak memiliki pengalaman semacam itu, calon pelatih harus dilibatkan dalam pelatihan, penelitian, administrasi, atau kegiatan yang relevan dengan pekerjaan di luar negeri sekurangnya selama dua tahun pada saat pendaftaran.
3. Harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Harus fasih berbahasa Inggris dan Filipina
4. Harus berhasil menyelesaikan Pelatihan Pelatih OWWA untuk PDOS.

Pelatih PDOS yang terdaftar hanya melakukan PDOS untuk APP yang mempekerjakan mereka. Pekerja lepas tidak diizinkan. Petugas agen penghubung tidak diizinkan untuk melamar atau bertindak sebagai pelatih, *focal person* atau nara sumber. OWWA mengadakan Pelatihan gratis untuk pelatih PDOS yang baru setahun sekali, dan membekali pelatih yang terdaftar yang mencakup keterampilan presentasi dan fasilitasi dan *update* mengenai setiap modul standar PDOS, sesuai kebutuhan.

## Pendanaan dan Jangkauan

Kebijakan saat ini menetapkan bahwa OFW tidak dipungut biaya untuk mengikuti PDOS. Tetapi untuk LSM / Asosiasi Industri yang terakreditasi, biayanya tidak lebih dari PHP100,00 per pekerja yang akan mengikuti untuk PDOS dan akan dibebankan kepada agen perekrutan atau agen pengiriman tenaga kerja Filipina, untuk menutupi biaya operasional. Tidak ada biaya yang dibebankan kepada pekerja untuk agensi yang memiliki akreditasi internal.

PDOS sifatnya wajib untuk kelengkapan dokumen pekerja Filipina di luar negeri (OFWs) dan pelaut di luar negeri sebelum keberangkatan mereka ke luar negeri. Sekitar 780.000 pekerja migran mengikuti program ini setiap tahun.

## Studi Kasus 9

### Program Pelatihan Pra-Keberangkatan untuk Pekerja Tujuan Israel (Thailand)

#### Garis Besar Program

**P**rogram Pelatihan dalam Kerjasama Thailand-Israel (TIC) tentang Penempatan Pekerja dikembangkan bersama-sama oleh Departemen Tenaga Kerja (DOE), Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM), dan Perguruan Tinggi Pertanian dan Teknologi di Roi-Et (provinsi timur laut Thailand) untuk mempersiapkan Pekerja Thailand untuk pekerjaan pertanian di Israel. Ini merupakan satu-satunya program pelatihan dalam bidang ini di Thailand. TIC secara signifikan memotong biaya perekrutan pekerja Thailand untuk mendapatkan ijin kerja.

Program perekrutan ini dimulai pada tahun 2012 ketika sebuah kesepakatan dibuat pada tahun 2011 oleh Pemerintah Thailand, Israel dan IOM untuk merekrut pekerja pertanian Thailand untuk perusahaan di Israel.

Sekitar 25.000 pekerja migran Thailand mengisi sebagian besar kebutuhan tenaga kerja untuk pertanian Israel. Namun, menurut Human Rights Watch, masih banyak yang harus dilakukan dalam menegakkan undang-undang tentang jam kerja dan kondisi kerja, dan mengurangi jumlah pengusaha/pemberi kerja yang menyalahgunakan hak pekerja. HWR juga mengatakan bahwa Israel harus meningkatkan pengawasan kepatuhan perusahaan terhadap undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang ada, dan memberlakukan perlindungan terhadap hak-hak pekerja asing. Meskipun pekerja Thailand di Israel menghadapi masalah serius, hal ini dapat diatasi karena Pemerintah Israel dilaporkan memiliki sistem hukum dan peraturan untuk melindungi pekerja migran.

Otoritas Kependudukan, Imigrasi dan Perbatasan Kementerian Dalam Negeri, dan Kementerian Perekonomian (dahulu Departemen Perindustrian, Perdagangan dan Perburuhan) memiliki tanggung jawab dalam mengatur sektor pertanian.

#### Kurikulum

Program ini dirancang bersama oleh IOM, DOE dan Agriculture and Technology College. Pelatihan ini tidak diwajibkan oleh undang-undang, namun dikembangkan secara khusus untuk program TIC. Peserta pelatihan harus menyelesaikan kursus selama tujuh hari, dengan total waktu 62 jam. Walaupun tidak ada buku Manual yang digunakan dalam penyelenggaraan program pelatihan, berikut adalah jadwal yang disusun untuk pelatihan tersebut:

- **Hari 1:**
  - Pengantar mengenai fasilitas asrama dan penginapan serta fasilitas pelatihan
  - Diskusi kelas
- **Hari 2:**
  - Pengantar tentang Israel
  - Peralatan dan operasi pertanian
- **Hari 3:**
  - Bekerja di Pertanian
  - Bahasa Inggris untuk komunikasi dan pekerjaan pertanian
- **Hari 4:**
  - Kunjungan dan belajar tentang pertanian hidroponik
  - Agriculture and Technology College

- Pelatihan komunikasi Bahasa Inggris setelah kelas
- **Hari 5:** Tanah dan pupuk
  - Perlindungan tanaman
  - Tanaman bunga
  - Diskusi kelas: Pelatihan komunikasi bahasa inggris
- **Hari 6:** Peternakan
  - Kunjungan ke peternakan
  - Diskusi kelas: Pelatihan komunikasi bahasa inggris

### Seleksi dan Pelatihan Guru

Roi-Et Agriculture and Technology College memilih dan melatih guru untuk program ini.

### Pendanaan dan Jangkauan

Program pelatihan sepenuhnya didanai oleh Pemerintah Thailand. Tidak ada biaya yang dibebankan kepada calon pekerja.

Pelatihan dimulai pada tahun 2015 untuk melatih pekerja yang terpilih untuk bekerja di pertanian di Israel. Pada tahun 2015, sebanyak 885 pekerja Thailand telah mengikuti program pelatihan, sementara 705 pekerja dilatih pada tahun 2016 (Januari-Oktober), dan 502 pekerja pada tahun 2017 (Januari sampai Februari).

## **Studi Kasus 10**

### Program Pelatihan Pemetik Berry Liar (Thailand)

#### **Garis Besar Program**

**P**emetik berry liar adalah pekerja unik. Mereka tidak dipekerjakan sebagai karyawan; Mereka memperoleh penghasilan mereka dari penjualan buah yang mereka panen. Perekrut mereka mengirim mereka ke lokasi kerja, sementara mereka mencari pembeli untuk hasil produksinya. Sebagian besar pekerja ini kebanyakan berasal dari provinsi timur laut Thailand. Program ini dimulai pada saat meningkatnya tekanan untuk mengubah status hukum pemetik berry liar Thailand di Finlandia. Mereka datang menggunakan visa turis dan tidak dipekerjakan oleh perusahaan yang membeli buah beri.

Tantangan yang terus-menerus dialami pada jenis pengaturan kerja ini adalah bahwa pemetik sering tidak memperoleh penghasilan sebanyak yang mereka harapkan. Dengan demikian, pelatihan ini dipandang sebagai intervensi untuk meningkatkan pendapatan mereka. Skema pelatihan yang digunakan saat ini dikembangkan pada tahun 2008, dengan penyesuaian setiap tahun terutama untuk mengubah kondisi industri berry liar, serta syarat dan kondisi kerja.

#### **Kurikulum**

Petugas pelatihan merancang kurikulum pelatihan sesuai dengan Peraturan dan Pedoman 2003 dengan informasi dari negara tujuan untuk setiap musim panen. Undang-undang yang mengatur program pelatihan ini adalah Undang-Undang 1985 yang mengatur garis besar prosedur utama dan materi umum persyaratan hukum pelatihan. Peraturan Departemen Ketenagakerjaan tahun 2003 juga digunakan sebagai pedoman dalam merancang kurikulum.

Karena sebagian besar pekerja tinggal di beberapa provinsi di timur laut negara tersebut, pelatihan tersebut diselenggarakan di wilayah ini untuk memfasilitasi pekerja dan untuk menghemat biaya perjalanan. Seiring kondisi kerja yang berubah dari musim ke musim, penyesuaian latihan harus disesuaikan terus-menerus.

Sesi pelatihan berlangsung selama enam jam untuk setiap kelompok yang terdiri dari sejumlah besar pemetik, yang diselenggarakan selama satu minggu pada akhir Juni sampai pertengahan Juli. Manual Pelatihan untuk pelatihan ini adalah Manual 2007, yang juga merupakan Manual untuk pekerja luar negeri umum, dengan informasi spesifik mengenai pemetik buah liar.

#### **Seleksi dan Pelatihan Guru**

Ada dua kelompok guru. Kelompok pertama adalah petugas pelatihan yang merupakan pengajar tetap dari pusat pelatihan. Kelompok lainnya adalah nara sumber yang diundang untuk sesi tertentu.

Pengajar undangan adalah orang-orang yang dulunya bekerja di luar negeri seperti petugas ketenagakerjaan yang ditempatkan di kantor tenaga kerja atau kedutaan dan pekerja luar negeri senior yang sudah pulang dan memiliki pengalaman kerja yang panjang. Kuesioner menjadi sumber informasi utama untuk penilaian pengajar dan penyampaian pelatihan.

Tidak ada program pelatihan formal untuk para pengajar. Pelatihan ini sepenuhnya didanai oleh Pemerintah Thailand, dan pelatihan ini tidak dipungut biaya. Meskipun sangat penting untuk memastikan bahwa semua pemetik, terutama yang masih baru, mengetahui kondisi kerja sebenarnya dan kesepakatan yang dibuat dengan pembeli, untuk mencegah perselisihan atau keluhan, mengelompokkan pekerja dalam kelompok kecil dapat membantu pemahaman yang lebih mendalam bagi pekerja.

### **Pendanaan dan Jangkauan**

Pelatihan ini sifatnya wajib-semua calon pemetik harus mengikuti pelatihan ini sebelum mereka berangkat ke luar negeri. Sejak program ini dimulai pada tahun 2008, sekitar 7.000 hingga 9.000 calon pemetik telah dilatih dalam program ini setiap tahunnya. Serikat dan Aliansi Pekerja Kayu Finlandia mendukung tujuan untuk memperlakukan pemetik berry liar sebagai pekerja yang tercakup dalam perundingan bersama pada industri pedesaan.

Di Swedia, pemetik berry liar Thailand biasanya dipekerjakan lewat agen tenaga kerja. Pada tahun 2013, Swedia memberikan 6.000 visa kepada pemetik berry liar Thailand.

## **Studi Kasus 11**

### Program Pelatihan Orientasi untuk Pekerja Tujuan Jepang (Viet Nam)

#### **Garis Besar Program**

Jepang mulai menerima pekerja on-the-job training dari Viet Nam sejak awal tahun 1990an. Sebagai salah satu negara maju dengan teknologi modern, Jepang membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas, termasuk keterampilan profesional yang baik. Untuk dapat bekerja di Jepang, pekerja tidak hanya membutuhkan keterampilan profesional tapi juga harus memenuhi persyaratan bahasa Jepang dan memahami peraturan perundang-undangan, kebiasaan serta kebudayaan domestik Jepang.

Dengan demikian, pelatihan bahasa dan orientasi bahasa Jepang dimulai segera setelah Jepang menandatangani sebuah kesepakatan untuk menerima pekerja on-the-job training.

#### **Kurikulum**

Departemen Tenaga Kerja Luar Negeri (DOLAB) bertanggung jawab atas pengembangan program dan kurikulum pelatihan. Berdasarkan materi pelatihan DOLAB standar, perusahaan bertanggung jawab untuk menyesuaikan / mengedit materi agar sesuai dengan persyaratan dan kondisi spesifik di lokasi kerja. Kurikulum pelatihan bahasa Jepang dan orientasi diperbarui secara berkala untuk memenuhi persyaratan negara penerima.

Biasanya, program pelatihan membutuhkan waktu empat bulan termasuk pendidikan orientasi yang memerlukan setidaknya 74 jam pelajaran. Sesi pelatihan sering diadakan tergantung pada kebutuhan pengguna tenaga kerja. Setiap sesi pelatihan terdiri dari 15-25 peserta. Namun, tergantung permintaan pengguna tenaga kerja, jumlah peserta pelatihan di setiap sesi bisa lebih sedikit.

#### **Seleksi dan Pelatihan Pengajar**

Pemilihan pengajar ditentukan oleh perusahaan. Biasanya pengajar pernah tinggal dan belajar / bekerja di Jepang. Kelebihan dari pengajar ini adalah memiliki pengetahuan tentang kebiasaan, budaya dan pengalaman hidup di Jepang.

Namun, tidak semua dari mereka memiliki kemampuan mengajar sehingga dapat dengan efektif mentransfer pengetahuan mereka kepada peserta pelatihan. Beberapa perusahaan memilih lulusan Fakultas Orientalisme di beberapa universitas sebagai guru bahasa Jepang dan pelatih pendidikan orientasi. Bila demikian, pengajar memiliki kelebihan dalam hal bahasa namun memiliki keterbatasan pengalaman langsung.

Materi program orientasi menghabiskan banyak waktu dan sumber daya untuk pengembangan dan pembaruan di badan manajemen Pemerintah, dan juga perusahaan. Dalam beberapa tahun terakhir, Pemerintah mengeluarkan sejumlah kebijakan untuk memfasilitasi pelatihan bagi masyarakat miskin dan rumah tangga yang memiliki masalah khusus sehingga orang-orang ini mendapatkan lebih banyak peluang untuk bergabung dengan pasar tenaga kerja yang sulit di Jepang.

Namun, penyelenggaraan pelatihan ketrampilan untuk pelatih perusahaan belum sering dilakukan oleh badan pengelola pemerintah sebagaimana diatur dalam UU 72. Inilah salah satu alasan mengapa kemampuan pelatih perusahaan masih terbatas. Pendelegasian penyelenggaraan pelatihan dan penerbitan sertifikat kepada pekerja

dilakukan tanpa mekanisme kriteria.

### **Pendanaan dan Jangkauan**

Sebagian besar pekerja menerima bantuan untuk biaya pelatihan tergantung pada waktu mereka mengikuti pelatihan.

Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat sekitar 20.000 sampai 30.000 pekerja yang berangkat ke Jepang setiap tahun, namun jumlah pekerja yang telah mengikuti pelatihan orientasi seharusnya lebih tinggi, karena cukup banyak peserta yang tidak terpilih, atau tidak menyelesaikan pelatihan karena alasan pribadi.

## **Studi Kasus 12**

### Program Pelatihan Orientasi untuk Pekerja Tujuan Malaysia (Viet Nam)

#### **Garis Besar Program**

**V**iet Nam mulai mengirim pekerja ke Malaysia pada tahun 1992; sebuah kesepakatan bilateral (MOU) antara kedua negara ditandatangani pada tahun 2003. Pada tahun 2015, sebuah MOU baru ditandatangani, yang menggantikan MOU tahun 2003. Namun, MOU tahun 2015 ini tidak diberlakukan secara resmi. Hingga saat ini, lebih dari 222.000 pekerja dari Viet Nam telah bekerja di Malaysia. Malaysia adalah pasar profesi yang beragam, tidak memerlukan ketrampilan tenaga kerja yang tinggi dan biaya masuk resmi yang rendah. Ini memfasilitasi dan menciptakan lebih banyak peluang bagi sejumlah besar pekerja dari daerah pedesaan dan rumah tangga miskin.

Viet Nam adalah satu dari 15 negara sumber pekerja asing di Malaysia. Perekrutan pekerja migran dilakukan untuk pekerjaan umum (sektor keterampilan rendah). Tenaga kerja asing dipekerjakan di bidang manufaktur, konstruksi, perkebunan, pertanian dan jasa.

Upah minimum di Malaysia adalah 1.000 Ringgit Malaysia di Semenanjung Malaysia, dan 920 Ringgit Malaysia di Sabah dan Sarawak. Tunjangan dan bonus tergantung pada kebijaksanaan majikan/perusahaan.

Pajak saat ini masih ditanggung oleh pekerja karena pemberlakuan upah minimum namun diharapkan akan berubah untuk ditanggung oleh majikan. Hal ini sesuai dengan kebijakan negara.

Pekerja juga dapat dibebankan kepada pekerja, seperti akomodasi, asuransi, dll yang tunduk pada kebijakan Negara yang ada.

#### **Kurikulum / pemilihan dan pelatihan pengajar**

Isi kurikulum, dan pemilihan dan pelatihan pengajar untuk program ini sama seperti dalam Studi Kasus 11 tentang Program Pelatihan Orientasi untuk Pekerja Tujuan Jepang. Sebagian besar pekerja yang menuju Malaysia telah menerima bantuan dana untuk mengikuti pelatihan orientasi, yang sudah mencakup biaya untuk semua materi pelatihan yang tidak dipungut biaya kepada peserta pelatihan.

## Studi Kasus 13

### Program Orientasi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2009 (Brunei Darussalam)

#### **Ikhtisar Program**

**K**omite Pengarah Keselamatan dan Kesehatan Kerja dibentuk pada tanggal 9 Juni 2011 untuk menangani masalah keselamatan dan kesehatan akibat laporan peningkatan kecelakaan, kematian dan penyakit karena pekerjaan yang terjadi di tempat kerja khususnya di sektor konstruksi dan manufaktur di Brunei Darussalam. Departemen Tenaga Kerja bertanggung jawab untuk mengembangkan dan mempromosikan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di semua tempat kerja.

Program Orientasi tentang "UU Keselamatan dan Kesehatan Kerja (2009)", dan Tujuh Regulasinya dikembangkan untuk memberikan pengetahuan, pemahaman dan kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja baik di lingkungan kerja publik maupun swasta dan menyoroti pentingnya peran dan tanggung jawab perusahaan dan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Demikian juga, Program Orientasi ini bertujuan untuk mempromosikan Peraturan tersebut dan menciptakan kesadaran masyarakat umum mengenai pelanggaran dan hukuman atas ketidakpatuhan. Hal ini juga untuk mendorong baik perusahaan maupun karyawan untuk mengambil langkah-langkah dalam membangun sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan kebijakan, rencana tindakan, praktik dan keselamatan pekerja untuk menghindari atau mengurangi tingkat kecelakaan, kematian dan penyakit terkait pekerjaan di tempat kerja. Program orientasi telah dilakukan lewat *roadshow* yang diprakarsai oleh Departemen Tenaga Kerja dan mitranya di Komite Pengarah sejak 2013.

#### **Kurikulum**

Rancangan program orientasi disesuaikan dengan kebutuhan dan persyaratan masing-masing klaster industri. Materi umum dalam program orientasi meliputi:

- UU Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2009
- Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Amendemen) 2013
- Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Fasilitas) (Pengendalian Bahaya Kecelakaan Besar), 2013
- Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ketentuan Umum) 2014
- Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Konstruksi), 2014
- Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Petugas Kesehatan dan Keselamatan Kerja), 2014
- Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja), 2014
- Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Pelaporan Insiden), 2014
- Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Manajemen Risiko), 2014

Secara khusus, konten dalam Kesadaran Dasar tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja mencakup topik berikut:

- UU untuk Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2009
- Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja

- Hukum Perdata dan Pidana Terkait
- Peraturan turunan dari UU Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2009
- Penerapan UU pada Pemerintah
- Pengecualian Orang di Tempat Kerja
- Tugas Umum Menurut Kapasitas yang Berbeda
- Pengaturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
  - Pemberitahuan dan Pelaporan Kecelakaan, Kejadian Berbahaya
  - Investigasi Insiden
- Menegakkan Kewenangan
  - Menentukan Petugas Pengawas dan Petugas yang Berwenang
  - Kewenangan Pengawas
  - Melindungi Pekerja
  - Tindakan yang harus diambil saat UU diterbitkan
- Pelanggaran dan Denda Sanksi Umum
  - Pelanggaran yang berkaitan dengan UU Pengelungan Kerja dan Penghentian Kerja
  - Pelanggaran untuk Pelaku Kambuhan
- Keselamatan dan Kesehatan Kerja
  - Hal-hal Yang Harus Diperhatikan Saat Berada di Tempat Kerja
  - Ergonomis di Tempat Kerja
  - Alat Pelindung Diri (APD)

Program Orientasi dilakukan dalam sesi setengah hari untuk setiap klaster industri. Program ini dilakukan pada saat *roadshow* dan, atas permintaan, untuk memberikan penjelasan singkat khusus kepada institusi dan perusahaan. Tidak ada Manual yang telah dipublikasikan, tetapi terdapat satu set presentasi PowerPoint standar yang digunakan sebagai referensi.

### **seleksi dan pelatihan pengajar**

Pengajar untuk Program Orientasi adalah Petugas *Focal Point* dari Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Panel pembicara terdiri dari *focal point* dari:

- Divisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Departemen Tenaga Kerja, Departemen Dalam Negeri
- Departemen Energi dan Industri, Kantor Perdana Menteri
- Kantor Kesehatan Lingkungan, Departemen Kesehatan
- Departemen Pekerjaan Umum, Kementerian Pembangunan

### **Pendanaan dan Jangkauan**

Program Orientasi dilakukan secara gratis oleh Departemen Tenaga Kerja dan mitranya. Peserta tidak dipungut biaya. Program ini didanai sepenuhnya oleh Pemerintah.

## Studi Kasus 14

### Program Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Pekerja Industri Konstruksi (Malaysia)

#### Garis Besar Program

Malaysia memperkenalkan "Pelatihan Induksi" pada tahun 2004, yang difokuskan pada tahap pasca kedatangan. Namun, program ini dihentikan pada tahun 2007 karena adanya perubahan kebijakan dan meningkatnya biaya operasi. Perubahan kebijakan tersebut disebabkan penunjukan kewenangan 'badan utama' untuk memproses pekerja migran dari Kementerian Sumber Daya Manusia kepada Kementerian Dalam Negeri.

Namun, salah satu lembaga, Badan Pengembangan Industri Konstruksi (CIDB), masih melanjutkan Pelatihan Induksi untuk semua pekerjanya di lokasi konstruksi, baik untuk warga lokal maupun pekerja migran hingga saat ini. Selain itu, atas inisiatif mereka sendiri pihak perusahaan menyelenggarakan kursus tingkat perusahaan untuk mengarahkan kembali pekerja migran di lingkungan kerja yang baru.

Pelatihan Induksi yang diselenggarakan oleh CIDB untuk pekerja konstruksi berlangsung selama delapan jam. Di akhir pelatihan, para peserta menerima 'Green Card' yang wajib dibawa saat memasuki lokasi konstruksi. 'Green Card' berfungsi sebagai "sistem paspor keselamatan", dengan fokus pada kepatuhan K3. Kurikulum dikembangkan oleh CIDB bekerja sama dengan Departemen Kesehatan dan Keselamatan (DOSH), Kementerian Sumber Daya Manusia. Kurikulum diperbarui setiap enam bulan sekali.

#### Kurikulum

Federasi Pengusaha Malaysia (*Malaysian Employers Federation / MEF*) telah menekankan pentingnya Pelatihan Induksi (Program Pendidikan) kepada pekerja asing yang bergabung dengan angkatan kerja Malaysia. Pelatihan ini memperkenalkan Hukum Malaysia, bahasa yang umum digunakan di Malaysia (Melayu), adat istiadat dan praktik umum di kalangan orang Malaysia, dan lingkungan sosial dan kerja yang baru. Sebagai perwakilan asosiasi pengusaha, MEF menghargai manfaat yang dihasilkan oleh Pelatihan Induksi.

Menurut *Malaysian Trades Union Congress (MTUC) - Migrant Desk*, pelatihan orientasi yang dirancang khusus untuk pekerja asing dianggap sebagai elemen penting dalam pelatihan untuk pekerja asing. Dikatakan bahwa pekerja harus dihadapkan pada lingkungan baru di tempat kerja, terutama mengenai undang-undang, peraturan dan kebiasaan setempat, tindakan dan larangan saat berbaur dengan masyarakat setempat. Namun, kursus pelatihan ini berakhir pada tahun 2007.

Aturan tentang program pelatihan pendidikan bagi pekerja asing yang akan memasuki industri konstruksi diperkenalkan pada tahun 2000. Program pendidikan ini diselenggarakan oleh Badan Nasional untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja (NIOSH). Namun, fungsi ini dialihkan ke CIDB di tahun 2010.

CIDB, bekerja sama dengan Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (DOSH), menyiapkan kurikulum untuk pelatihan K3 ini. Ini merupakan Program wajib dan terstandarisasi yang diadakan untuk orang-orang yang berniat untuk bekerja di lokasi konstruksi. Hingga saat ini, sebanyak 98.168 calon pekerja bangunan telah mengikuti kursus pelatihan ini.

## seleksi dan pelatihan pengajar

Durasi pelatihan adalah delapan jam, dengan pengajar yang dipilih dan diakreditasi oleh CIDB. Penyedia pelatihan diharuskan menjalani Pelatihan Pelatih (*Training of Trainers*) yang dilaksanakan oleh NIOSH. Tempat pelatihan ditentukan oleh pelatih terakreditasi, yang kemudian disetujui oleh CIDB. Pemantauan pelaksanaan pelatihan dilakukan melalui kuesioner, yang diisi oleh peserta pelatihan di akhir kursus pelatihan.

## Pendanaan dan Jangkauan

Pelatihan ini wajib bagi semua tenaga kerja yang bekerja di lokasi konstruksi. Biaya pendaftaran bervariasi sesuai kategori:

1. Pekerja asing dengan izin kerja satu tahun atau kurang: RM25
2. Pekerja asing dengan izin kerja lebih dari satu tahun: RM50

## **Studi Kasus 15**

### Program Penyesuaian Kerja untuk Pekerja Rumah Tangga Asing (Singapura)

#### **Garis Besar Program**

**T**he *Settling-In Program* (SIP) atau Program Penyesuaian adalah pelatihan satu hari yang wajib diikuti untuk mengarahkan Pekerja Rumah Tangga Asing (FDW) untuk bekerja di Singapura. Pelatihan ini mencakup informasi peraturan tentang hak dan tanggung jawab mereka; beradaptasi untuk tinggal dan bekerja di Singapura; membina hubungan kerja yang baik dalam rumah tangga; manajemen stres; keselamatan kerja dan cara mencari pertolongan saat dibutuhkan. Semua FDW yang baru pertama kali bekerja diminta untuk menyelesaikan kursus dalam tiga hari pertama kedatangan mereka di Singapura. Biaya SIP ditanggung oleh majikan mereka.

SIP diimplementasikan pada tanggal 1 Mei 2012. Pelatihan ini dilakukan dalam bahasa Inggris atau bahasa asli FDW, seperti Bahasa Indonesia, Tagalog, atau bahasa Burma.

#### **Kurikulum**

SIP disampaikan dalam kombinasi ceramah, video dan sesi praktek. Setelah menyelesaikan kursus, FDW harus menjawab kuesioner untuk memastikan bahwa mereka telah memahami dan mengetahui pesan dan pelajaran yang tepat yang diajarkan selama SIP. Topik yang dibahas selama SIP meliputi:

1. Pengantar tentang Singapura;
2. Kondisi kerja (mis., Hak dan tanggung jawab sebagai FDW);
3. Keselamatan di rumah, khususnya, keselamatan di gedung-gedung tinggi;
4. Keselamatan di daerah lain; dan
5. Manajemen hubungan kerja dan manajemen stres.

Jadwal pelatihan, kurikulum dan alat bantu pelatihan, seperti slide dan video, disediakan oleh Kementerian Tenaga Kerja (MOM). MOM memantau kurikulum SIP secara seksama, dan secara teratur menyempurnakan konten dan pelaksanaannya untuk memastikan relevansi dan kegunaannya untuk FDW.

Kursus ini terutama menekankan tentang keselamatan kerja di rumah karena perumahan di Singapura didominasi oleh gedung-gedung tinggi. Ada juga komponen kerja praktek untuk belajar melakukan pekerjaan dengan aman di rumah, seperti membersihkan jendela dan menggantungkan cucian.

Pelatih SIP akan menunjukkan cara yang benar untuk melakukan tugas semacam itu sebelum membiarkan FDW berlatih. Pelatih akan mengamati setiap kemampuan FDW untuk mempraktikkan apa yang diajarkan selama SIP, dan menuliskan pengamatan mereka dalam catatan, yang akan diserahkan FDW kepada majikan mereka.

Selain itu, untuk membantu FDW menerapkan langkah-langkah keselamatan di rumah majikan mereka, semua FDW akan menerima: (a) *wiper* yang dapat diperpanjang untuk membersihkan area yang sulit dijangkau; dan (b) sebuah pamflet keselamatan tentang apa yang

Mereka pelajari di SIP. Buku panduan praktis juga akan diberikan kepada mereka. Panduan ini berisi informasi penting, seperti kondisi kerja dan nomor kontak yang berguna.

### **seleksi dan pelatihan pengajar**

Untuk memastikan konsistensi dalam penyampaian materi serta tetap memenuhi permintaan pelatihan, SIP saat ini dilakukan oleh dua penyedia pelatihan terakreditasi MOM (ATP). MOM mengumpulkan umpan balik secara reguler dari FDW untuk memastikan standar pelaksanaan SIP terpenuhi.

1. ECON Careskill Training Center (ECTC); dan
2. Grace Management and Consultancy Services  
*(Catatan: Bekerja sama dengan Asosiasi Pekerja Rumah Tangga Asing untuk Dukungan dan Pelatihan Sosial (FAST), sebuah LSM yang berbasis di Singapura yang memberikan dukungan sosial dan pelatihan keterampilan untuk FDW di Singapura.)*

Informasi lebih lanjut tentang MOM-ATP dapat ditemukan di <http://www.econcareskill/SIP> and <http://www.gmcs.com.sg/courses/ministry-of-manpower-approved-courses/foreign-domestic-workers-settling-in-programme>.

### **Pendanaan dan Jangkauan**

Biaya SIP adalah SGD75, dan ditanggung sepenuhnya oleh majikan FDW.

## **Studi Kasus 16**

### Program Orientasi Majikan (Singapore)

#### **Garis Besar Program**

**P**rogram Orientasi Majikan (*Employer Orientation Program / EOP*) adalah pelatihan selama tiga jam untuk calon majikan pekerja Rumah Tangga Asing (FDW) mengenai peran dan tanggung jawab dalam mempekerjakan FDW di Singapura. Semua majikan yang baru pertama kali mempekerjakan FDW dan yang kerap mengganti FDW mereka diminta mengikuti kursus ini.<sup>2</sup> Biaya EOP akan ditanggung oleh majikan.

Dari tanggal 1 April 2004, semua majikan yang termasuk dalam kriteria di atas diharuskan menghadiri EOP sebelum dapat mengajukan permohonan Izin Kerja untuk mempekerjakan FDW. Majikan dapat mengikuti kursus secara online atau mengikuti kelas pelatihan secara langsung.

Namun, majikan yang kerap mengganti FDW diminta untuk menghadiri kelas EOP secara langsung, di mana studi kasus dan pengalaman pribadi yang disampaikan selama kelas akan membantu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang mengelola hubungan majikan-FDW yang baik.

#### **Kurikulum**

EOP yang disampaikan melalui kursus *e-learning online* atau kelas pelatihan akan mencakup empat modul berikut:

1. Apa artinya menjadi majikan FDW;
2. Tanggung jawab seorang majikan FDW;
3. Menyediakan lingkungan kerja yang aman; dan
4. Membina hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan FDW-nya.

Pada akhir setiap modul, majikan akan mengikuti kegiatan belajar. Setelah menyelesaikan keempat modul tersebut, mereka diminta untuk mengisi kuis singkat (untuk kursus online) atau evaluasi singkat (untuk kursus berbasis kelas).

Kurikulum pelatihan dan alat bantu pelatihan, seperti slide dan video, disediakan oleh Kementerian Tenaga Kerja (MOM). MOM memantau secara ketat kurikulum EOP, dan memodifikasi konten dan pelaksanaannya, jika perlu, untuk memastikan relevansi dan manfaatnya.

Khususnya, sejalan dengan tujuan MOM untuk memastikan kesejahteraan FDW di Singapura, pelatihan ini berfokus untuk mendukung majikan dengan pemahaman dasar tentang kewajiban dan pedoman hukum terkait dengan mempekerjakan FDW. Misalnya, majikan diajari bahwa tanggung jawab mereka adalah untuk membayar biaya perawatan umum dari FDW-nya, termasuk menanggung biaya kepulangan secara penuh, dan memberi pekerja waktu istirahat mingguan.

#### **Seleksi dan Pelatihan Pengajar**

Untuk memastikan konsistensi dalam penyampaian konten serta tetap memenuhi

---

<sup>2</sup> Majikan dianggap sering berganti FDWs jika telah mengajukan: (1) Lima [5] Permohonan Izin Kerja untuk FDW dalam jangka waktu 12 bulan, atau (2) Empat [4] Permohonan Izin Kerja untuk FDW dalam jangka waktu 12 bulan, dengan 3 FDW sebelumnya dipekerjakan kurang dari tiga bulan

permintaan pelatihan, EOP saat ini diselenggarakan oleh dua penyedia pelatihan terakreditasi MOM (ATP):

1. Politeknik Singapura; dan
2. Nation Employment, sebuah agen tenaga kerja yang berbasis di Singapura.

Informasi lebih lanjut tentang MOM-ATP dapat ditemukan pada tautan web ini.<sup>3</sup>

### **Pendanaan dan Jangkauan**

Untuk mendorong majikan yang memenuhi syarat agar menghadiri EOP berbasis kelas, biayanya adalah SGD28-34, dibandingkan dengan SGD46 untuk kursus berbasis online. Biaya ini dibayar oleh majikan.

Kelas EOP diadakan setiap minggu.

---

<sup>3</sup> Singapore Polytechnic: [http://www.sp.edu.sg/wps/portal/vp-spws/pace.courses.short.list.details/?WCM\\_GLOBAL\\_CONTEXT=/wps/wcm/connect/Lib-PACE/Internet/Short+Courses/FDW-EOP+Foreign+Domestic+Worker+Employers+Orientation+Programme\(+Short+Course+Foreign+Domestic+Worker+Employers+Orientation+Programme\)](http://www.sp.edu.sg/wps/portal/vp-spws/pace.courses.short.list.details/?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/Lib-PACE/Internet/Short+Courses/FDW-EOP+Foreign+Domestic+Worker+Employers+Orientation+Programme(+Short+Course+Foreign+Domestic+Worker+Employers+Orientation+Programme))  
Nation Employment: <http://www.nation.com.sg/Services.aspx>

## **Studi Kasus 17**

### Pelatihan tentang K3 (Singapore)

#### **Garis Besar Program**

**A**da beberapa pelatihan yang berhubungan dengan keselamatan kerja di Singapura yang berlangsung selama masa kerja pekerja asing (FW) di Singapura. Pelatihan ini, dilaksanakan dengan durasi 8 hingga 135 jam, bertujuan untuk membekali FW dengan pemahaman dasar untuk bekerja dengan aman di Singapura. Selain itu, FW di sektor khusus, seperti pekerjaan konstruksi, kelautan dan logam, diminta untuk mengikuti pelatihan K3 dan uji keterampilan lanjutan untuk mempersiapkan mereka bekerja di industri khusus tersebut.

Studi kasus ini berfokus pada tiga pelatihan yang berkaitan dengan K3 untuk FW di sektor konstruksi:

<b>Pelatihan/ Sertifikasi Keterampilan</b>	<b>Tahapan Siklus Migrasi</b>
A. A. Evaluasi Pengetahuan Keterampilan (SEC(K))	Pra-Penempatan Kerja
B. Pelatihan Orientasi K3	Pasca-Kedatangan
C. C. Lokakarya Kesadaran dan K3	Ketenagakerjaan di Singapura

#### **A. Evaluasi Pengetahuan Keterampilan**

Semua FW di sektor konstruksi diharuskan mengikuti dan lulus SEC (K), uji keterampilan yang dilakukan oleh Otoritas Gedung dan Konstruksi Singapura (BCA)<sup>4</sup> sebelum mengajukan permohonan ijin kerja. SEC (K) bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, produktivitas dan keselamatan bagi semua pekerja di sektor konstruksi.

Agar lebih sesuai dengan kebutuhan industri, ada beberapa jenis SEC (K), masing-masing memenuhi keterampilan di bidang konstruksi tertentu. Walaupun pelatihan evaluasi keterampilan umumnya dilakukan dalam bahasa Inggris, beberapa pelatihan diadakan dalam bahasa asli FW, seperti bahasa Thailand, untuk memaksimalkan pemahaman dan pendalaman materi yang disampaikan dalam kursus.

#### **Kurikulum**

Kurikulum SEC (K) disampaikan melalui kombinasi ceramah dan latihan praktek. Materi pelatihan bervariasi sesuai dengan keterampilan. Pada akhir pelatihan, semua FW diwajibkan untuk mengikuti ujian, yang terdiri dari tes tertulis dan ujian praktek. Komponen tertulis mengharuskan FW untuk menunjukkan pemahaman tentang pengetahuan keterampilan penting. Komponen prakteknya mengharuskan FW untuk mendemonstrasikan kompetensi keterampilan prakteknya untuk memenuhi standar mutu keterampilan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan aman.

Silabus dan kertas ujian untuk bidang keterampilan yang relevan tersedia bagi para FW di berbagai lokasi ujian dan diterjemahkan ke dalam bahasa masing-masing negara sumber.

<sup>4</sup> SEC (K) adalah versi yang disempurnakan dari Sertifikat Evaluasi Keterampilan (SEC), uji keterampilan yang pertama kali dilaksanakan pada tahun 1995 untuk memastikan bahwa semua pekerja di sektor konstruksi Singapura memiliki tingkat keterampilan dasar dalam berbagai bidang keterampilan konstruksi. Sebagai bagian dari upaya Pemerintah Singapura untuk mengalihkan sektor konstruksi menjadi sektor yang berbasis pengetahuan, ditambahkan tes tertulis dalam SEC, untuk mendukung SEC (K) saat ini.

BCA terus meninjau persyaratan uji ketrampilan dan meningkatkan standar uji secara progresif untuk meningkatkan kualitas, produktivitas dan Keselamatan kerja. Hal ini untuk memastikan kesesuaian keterampilan dan bahwa para pekerja dilatih dan disertifikasi sesuai dengan persyaratan proyek, standar kualitas dan praktik lokasi yang baik.

### **seleksi dan pelatihan pengajar**

Tes SEC (K) diselenggarakan oleh BCA di Pusat Pelatihan dan Pengujian yang Disetujui BCA (ATTC) di dalam negeri dan di luar negeri yaitu di Pusat Pengujian Luar Negeri yang ditunjuk oleh BCA (OTC). OTCs ada di negara-negara sumber tenaga kerja seperti Thailand, Myanmar, RRC, India, Bangladesh dan Sri Lanka. Daftar lengkap Pusat Pengujian Luar Negeri dapat ditemukan di: [http://www.bca.gov.sg/otc/otc\\_main.html](http://www.bca.gov.sg/otc/otc_main.html). ATTC dan OTCs biasanya mengadakan pelatihan sendiri sesuai dengan kurikulum SEC (K) sebelum mengirim pekerja untuk ikut ujian.

### **Pendanaan dan Jangkauan**

Biaya ujian SEC (K) bervariasi sesuai dengan bidang keterampilan, dengan biaya paling tinggi yaitu SGD810.

## **B. Pelatihan Orientasi K3**

Pelatihan ini juga wajib bagi pekerja di sektor kelautan dan logam, selain sektor konstruksi. Semua FW di sektor konstruksi diwajibkan untuk mengikuti Pelatihan Orientasi K3 selama satu sampai dua hari dalam waktu 14 hari setelah kedatangan, sebelum WP mereka dapat diterbitkan. Setelah itu, mereka diminta untuk mengikuti sertifikasi ulang setiap dua atau empat tahun sekali, jika pekerja tersebut telah bekerja di Singapura selama kurang dari enam tahun atau lebih dari enam tahun. Tujuannya adalah untuk terus menyegarkan keterampilan dan pengetahuan khusus mereka. Sertifikat lengkap penyelesaian SOC yang sah diperlukan menerbitkan atau perpanjangan WP

Perusahaan yang menugaskan pekerja untuk bekerja sebelum mereka lulus SOC akan diperkarakan berdasarkan Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (WSH). Perusahaan yang berulang kali gagal memastikan bahwa pekerja mereka dilatih dengan beresiko mendapatkan penolakan untuk pengajuan WP baru atau bahkan tidak dapat memperbarui WP pekerja yang sudah dipekerjakan. SOC bertujuan untuk membekali FW dengan pengetahuan dan pelatihan ketrampilan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. SOC dilakukan dalam delapan bahasa yang berbeda, seperti bahasa Melayu dan Thailand, untuk memaksimalkan pemahaman dan pendalaman materi yang disampaikan dalam SOC.

### **Kurikulum**

SOC disampaikan dengan kombinasi kuliah dan pelatihan praktek yang mencakup modul, seperti hak dan tanggung jawab sebagai FW, dan ketentuan bekerja pada ketinggian dan ruang terbatas. Setelah menyelesaikan pelatihan, semua FW diwajibkan untuk mengikuti ujian yang terdiri dari beberapa pertanyaan pilihan ganda dan komponen praktek. FW diwajibkan untuk mendapat nilai sekurangnya 60 persen dan menunjukkan kompetensi dalam semua topik.

Kurikulum pelatihan dan alat bantu pelatihan disediakan oleh MOM, yang memantau kurikulum SOC secara ketat dan merevisi materi dan pelaksanaan yang diperlukan untuk memastikan relevansi dan kegunaannya bagi para FW.

### seleksi dan pelatihan pengajar

SOC saat ini dilaksanakan secara lokal oleh penyedia pelatihan terakreditasi MOM (ATPs), dan ditawarkan di luar negeri di beberapa negara, seperti Thailand, Myanmar, India, Bangladesh dan China oleh OTC yang ditunjuk oleh BCA. Daftar OTC yang mengadakan CSOC dapat dilihat di: [http://www.bca.gov.sg/otc/csoc\\_Main.html](http://www.bca.gov.sg/otc/csoc_Main.html). Standar pelatihan untuk FW tetap sama terlepas dari apakah pelatihan dilakukan di Singapura atau di luar negeri, mengingat semua FW akan dilatih dengan silabus dan sertifikasi yang sama dan akan diluluskan sesuai hasil ujian MCQ dan tes praktek yang baik.

### Pendanaan dan Jangkauan

Biaya SOC dipatok pada SGD120, dan SGD150 masing-masing untuk pelatihan yang dilakukan oleh ATP lokal dan OTC di luar negeri. Namun, biaya pelatihan/ujian mungkin sedikit berbeda dari satu ATP dengan yang lain.

### C. Lokakarya Keselamatan dan Kesadaran

Ada beberapa lokakarya yang berkaitan dengan K3 yang dapat diikuti FW, secara sukarela, selama mereka bekerja di Singapura. Lokakarya ini bervariasi sesuai dengan kebutuhan khusus pekerja dalam Sektor tertentu. Daftar pelatihan K3 terakreditasi, Kualifikasi Keterampilan Tenaga Kerja (WSQ) - dapat dilihat di: <http://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/workplace-safety-and-health-training/find-accredited-courses-under-wsq>.

### Kurikulum

Karena sifat lokakarya yang berbeda, maka durasi dan kurikulum pelatihannya juga berbeda. Misalnya, jika pelatihan "Menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Pabrik Pengolahan" hanya memerlukan waktu satu hari, maka pelatihan "Kualifikasi K3 untuk Pengoperasian Forklift di Tempat Kerja" akan memakan waktu tiga hari. Tetapi, sebagian besar pelatihan tetap terdiri dari teori dan komponen praktek. Adanya komponen praktek dalam pelatihan diperlukan bagi FW untuk memperoleh kesempatan belajar dengan praktek langsung, yang akan meningkatkan pemahaman tentang subjek tersebut.

Meskipun MOM tidak mengadakan pelatihan yang K3 ini, namun MOM melakukan pengawasan terhadap pelatihan ini melalui sistem WSQ. MOM dan *SkillsFuture* Singapura bekerja sama untuk memastikan tujuan kursus tercapai agar FW aman dan sehat di tempat kerja.

### seleksi dan pelatihan pengajar

Berbagai kursus yang berhubungan dengan keselamatan diselenggarakan oleh berbagai ATP, termasuk organisasi Pemerintah lainnya, seperti Akademi Pembangunan Lingkungan BCA. Daftar ATP dapat dilihat di: <http://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/wsh-service-providers/find-approved-service-providers/find-accredited-training-provider#/>.

## **Pendanaan dan Jangkauan**

Biaya kursus bervariasi, tergantung pada durasi kursus, dan organisasi yang menawarkan kursus. Semua biaya kursus dibayar oleh pengusaha Singapura.

## Studi Kasus 18

### Seminar Orientasi Pasca-Kedatangan untuk OFW di Singapura (Filipina)

#### Garis Besar Program

Seminar Orientasi Pasca-Kedatangan setengah hari (PAOS) adalah persyaratan wajib bagi OFW pada saat kedatangan mereka di Singapura. Kegiatan ini menjadi pengingat penting bagi OFW dalam beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru, juga dengan budaya Singapura. Tujuan utamanya adalah untuk menyediakan sarana bagi OFW dalam menghadapi lingkungan kerja mereka yang baru, terutama selama beberapa bulan pertama mereka bekerja di Singapura.

Dipimpin oleh Atase Tenaga Kerja dan Kesejahteraan, Kantor Tenaga Kerja Luar Negeri Filipina (POLO) di Kedutaan Filipina di Singapura mendukung Layanan Luar Negeri Filipina melalui layanan hukum dan sosial mereka. Program Bantuan untuk Warga Negara (ATN), di bawah naungan Departemen Luar Negeri, yang membawahi POLO, bertindak sebagai garis depan layanan Pemerintah dalam memberikan bantuan segera kepada orang-orang Filipina di Singapura. Hal ini termasuk pemulangan OFW yang dalam kesulitan, terutama saat perang, bencana dan keadaan meresahkan lainnya.

Untuk melengkapi tugas ini, POLO Singapura mulai melakukan *briefing* untuk OFW yang baru tiba pada tahun 2010 di Pusat Bayanihan Kedutaan Besar, tujuan utamanya adalah untuk menyediakan informasi yang sesuai mengenai hal-hal yang relevan dengan pekerjaan mereka dan menetap di Singapura.

#### Kurikulum

Topik PAOS yang asli berpusat pada layanan konsuler, kontrak kerja di luar negeri, budaya dan gaya hidup di Singapura, peraturan peraturannya, dan yang diperbolehkan dan dilarang secara khusus di negara tersebut. PAOS adalah komponen utama dari program informasi dan edukasi POLO dan merupakan bagian integral dari keseluruhan program Pemerintah untuk perlindungan dan kesejahteraan OFW.

Peserta utama adalah tenaga kerja yang baru pertama kali di Singapura, khususnya mereka yang memiliki kontrak kerja. Ini adalah persyaratan wajib untuk semua OFW yang baru tiba.

Program PAOS adalah versi singkat dari PROS, dan membahas secara khusus kenyataan di negara tersebut. Semua pejabat di Kedutaan Besar Filipina bertindak sebagai narasumber. Tujuan PAOS diubah untuk difokuskan pada tema "kesehatan dan kesejahteraan" pada tahun 2014, dimana masalah kesehatan OFWs, termasuk penanganan stres, disertakan, khususnya yang terkait dengan pekerja rumah tangga. Tetapi pada tahun 2016, fokusnya dikembalikan ke program aslinya.

Selain layanan konsuler, PAOS juga membahas topik berikut: Kondisi migrasi di Singapura, hak dan tanggung jawab pekerja migran di Singapura, apa yang harus dilakukan jika terjadi pelanggaran kontrak, kesehatan dan keselamatan kerja,

literasi keuangan, program dan layanan pemerintah seperti *SSS* dan *PhilHealth*, konseling psikososial, dan bahkan bantuan hukum, jika diperlukan.

PAOS yang dilaksanakan selama lima jam tersebut dilakukan setiap bulan pada hari Minggu di Pusat Bayanihan Kedutaan Besar Filipina di 20 Nassim Road di Singapura.

Tidak ada Manual pelatihan. PAOS kebanyakan berfokus pada layanan konsuler dan mendorong OFW untuk mengamati kebiasaan dan hukum Singapura, sambil memastikan adanya bantuan Pemerintah dalam berbagai situasi darurat. Selebaran yang berisi nomor *hotline* darurat pejabat Kedutaan Besar dan POLO didistribusikan kepada semua peserta PAOS.

### **Pemilihan pengajar**

Narasumber adalah pejabat dari Kedutaan Besar Filipina dan POLO.

### **Pendanaan dan Jangkauan**

PAOS didanai sepenuhnya oleh POLO-Singapura.

Sejak tahun 2010, sekitar 180.000 OFWs telah menghadiri PAOS, yang diadakan setiap bulan. Sebagian besar peserta PAOS adalah pekerja terampil (60%) dan pekerja rumah tangga (40%).

## **Studi Kasus 19**

### Desa Pekerja Migran (Indonesia)

#### **Garis Besar Program**

**D**esa Pekerja Migran Produktif (Desmigratif) adalah program pengembalian / reintegrasi yang dipelopori oleh Kementerian Tenaga Kerja Indonesia, bekerja sama dengan Migrant CARE, dan LSM yang berusaha memberdayakan, memberikan perlindungan, dan memperbaiki layanan bantuan kepada pekerja migran Indonesia.

Pemerintah berfokus untuk pengembangan pusat layanan migrasi di balai desa dimana calon pekerja migran dapat mengakses informasi apapun tentang pekerjaan di luar negeri. Beberapa informasi yang diberikan adalah tentang pasar kerja, panduan kejuruan, dan pemrosesan dokumen. Pemerintah juga mendukung upaya produktif untuk mengembangkan keterampilan pekerja migran dan membantu mereka mendapatkan kebebasan finansial melalui usaha mereka setelah mereka kembali ke tanah air. Kegiatan ini meliputi pelatihan keterampilan dan bantuan usaha bagi pekerja migran.

Selain itu, pemerintah daerah mengembangkan komunitas pengasuhan untuk membantu pekerja migran dan anak-anak mereka. Dalam kegiatan ini, orang tua dan pasangan pekerja migran diajarkan bagaimana cara membesarkan dan merawat anak-anak mereka. Program ini juga memprakarsai koperasi lokal di daerah pekerja migran untuk memperkuat usaha produktif mereka.

Desa Kuripan di Jawa Tengah dan Desa Kenanga di Jawa Barat dipilih sebagai lokasi proyek percontohan. Saat ini tengah direncanakan untuk meluncurkan program Desmigratif di Sumatera Utara, Lampung, Banten, Jawa Timur, Kalimantan Barat, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur.

Desmigratif adalah program yang dirancang di desa asal pekerja migran untuk memperbaiki layanan dan perlindungan bagi calon pekerja migran. Program ini juga bertujuan untuk meningkatkan kemandirian ekonomi, serta kemakmuran bagi keluarga pekerja migran, terutama setelah pekerja kembali, melalui empat kegiatan utama:

1. Membentuk Pusat Pelayanan Migran;
2. Mengembangkan usaha produktif untuk keluarga pekerja migran, dan pekerja yang pulang setelah menyelesaikan kontrak kerja;
3. Melakukan pola asuh masyarakat; dan
4. Mengembangkan koperasi untuk memperkuat usaha bisnis yang produktif.

#### **Pemantauan dan evaluasi**

Kepala desa (selaku Ketua Program Eksekutif) melaporkan pelaksanaan program tersebut kepada Sekretaris Jenderal Kementerian Tenaga Kerja (sebagai Ketua Tim Gabungan di Tingkat Pusat), dengan tembusan kepada Kepala Bagian Ketenagakerjaan setempat di Kota / kabupaten (sebagai Ketua Tim Gabungan di Tingkat Kota/Kabupaten), setiap tiga bulan. Sebaliknya, Ketua Tim Gabungan di Tingkat Pusat melaporkan pelaksanaan program di tingkat nasional untuk menilai pelaksanaan layanan dan melakukan intervensi untuk masalah operasional.

## **Pendanaan**

Program Desa Produktif Pekerja Migran didanai oleh pemerintah nasional, anggaran pemerintah daerah, dan mitra program sektor swasta lainnya.

## **Studi Kasus 20**

### *Balik-Pinay, Balik-Hanapbuhay untuk OFW yang Kembali (Filipina)*

#### **Garis Besar Program**

**P**rogram *Balik Pinay - Balik Hanapbuhay* (BPBH) Pusat Reintegrasi Nasional untuk Pekerja Filipina Luar Negeri (NRCO) adalah pelatihan dan intervensi produksi untuk pekerja perempuan Filipina di luar negeri (OFW) yang kembali untuk memulai dan menjalankan usaha untuk memperbaiki kesejahteraan sosial ekonomi mereka. Kegiatan ini memperluas kesempatan kerja dan ekonomi mereka, dan mengurangi kerentanan sosio-ekonomi mereka.

Pelatihan ketrampilan mata pencaharian dan perlengkapan awal diberikan kepada OFW perempuan yang kembali dan berada dalam situasi sulit agar mereka dapat memulai usaha mandiri dengan cepat atau mengambil pekerjaan dengan upah. Program BPBH dilaksanakan secara nasional melalui 16 Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan (DOLE), dengan NRCO sebagai Manajer Program. Petugas Reintegrasi NRCO memastikan bahwa penyediaan bantuan teknis, layanan konseling dan pendampingan kepada semua penerima program dilakukan dengan giat.

Program BPBH dimulai pada tahun 2011 di bawah naungan Administrasi Kesejahteraan Buruh Luar Negeri (OWWA), untuk mempersiapkan OFW perempuan yang kesulitan untuk reintegrasi produktif begitu mereka kembali ke Filipina. Selama tahun-tahun pelaksanaan, program ini telah berkembang dan sekarang berfokus pada tiga komponen: (1) literasi keuangan dan pelatihan manajemen usaha kecil; (2) pelatihan keterampilan; dan (3) alat bantu mata pencaharian/ modal kerja.

Pada tanggal 22 Agustus 2013, UU Administrasi DOLE No. 333 mengamanatkan bahwa semua persyaratan untuk Program BPBH bagi OFW perempuan yang tertekan harus diselesaikan di tempat. OFW perempuan yang ditampung oleh POLO di Pusat Buruh Migran dan Sumber Daya Filipina Luar Negeri (MWOFRFC) harus mengikuti pelatihan keterampilan mata pencaharian, dan dasar-dasar kewirausahaan dan perencanaan bisnis. Kepala POLO diminta untuk memastikan tersedianya kursus pelatihan keterampilan mata pencaharian di MWOFRFC. Pada tahun 2014, NRCO mengambil alih pengelolaan Program.

Program BPBH bertujuan untuk memungkinkan OFW perempuan yang tertekan untuk:

- Memiliki berbagai keterampilan melalui akses terhadap layanan pelatihan dan bantuan dari lembaga pelatihan Pemerintah, seperti Otoritas Pengembangan Pendidikan dan Keterampilan Ketenagakerjaan (TESDA), Departemen Perdagangan dan Industri, Institut Pelatihan Pertanian (ATI), dan lembaga pelatihan terakreditasi.
- Merencanakan, menyiapkan, memulai, dan mengoperasikan usaha mata pencaharian dengan menyediakan paket layanan wirausaha siap-pakai yang terdiri dari pelatihan, perangkat persiapan, konsultasi bisnis, dan bantuan teknis dan pemasaran.
- Memberikan mereka keterampilan yang sesuai, yang sangat diminati di pasar tenaga kerja lokal untuk meningkatkan peluang mereka mendapatkan peluang kerja yang lebih baik.

## Kurikulum

Pada tahun 2011, NRCO merancang Template Rencana Bisnis, yang digunakan sebagai bahan referensi utama untuk pelatihan literasi keuangan dan kewirausahaan dasar. TESDA ditugaskan untuk merancang modul pelatihan keterampilan mata pencaharian, untuk mendapatkan Sertifikat Pelatihan (COT). Desain pelatihan untuk masing-masing Modul Kursus diserahkan kepada NRCO untuk ditinjau, untuk standardisasi:

- Untuk Pelatihan Mata Pencaharian *On-Site*, Kepala POLO harus memastikan bahwa fasilitasi pelatihan, penilaian dan sertifikasi dipandu oleh TESDA. Kursus Pelatihan *hanya* dilakukan oleh Pelatih dengan Sertifikat Pelatih TVET Nasional yang dikeluarkan oleh TESDA. Mereka juga harus mengikuti Sesi Rencana Pelatihan Online TESDA dan Memfasilitasi Sesi Pelatihan.
- Apabila POLO dapat bermitra dengan lembaga atau institusi eksternal di negara tuan rumah, mereka harus memastikan bahwa program pelatihan tersebut menghasilkan Sertifikat Nasional (NC) atau Sertifikat Kompetensi (COC), yang dikelola oleh TESDA.
- Pelatihan Keterampilan di Kantor Regional DOLE dilakukan melalui TESDA di pusat pelatihan yang disetujui, serta lembaga pelatihan terakreditasi TESDA lainnya.
- Untuk Kursus Literasi Keuangan Dasar, persiapan untuk Pelatihan Mata Pencaharian, diantaranya mencakup Dasar-dasar Kewirausahaan dan Perencanaan Bisnis, mengikuti Kerangka Kerja Rencana Bisnis Sederhana yang dirancang oleh NRCO.
- Modul Pelatihan Mata Pencaharian mencakup materi dasar yang dibutuhkan untuk produk tertentu, dan mencantumkan langkah-langkahnya (*how-to*) untuk memandu peserta melalui berbagai tahap proses produksi.

Pedoman Pelaksana Program BPBH telah direvisi tahun ini (DOLE A.O. No. 120) untuk menyertakan OFW perempuan yang tertekan dan pengungsi, selain Pekerja Rumah Tangga. Semua peserta pelatihan diberi salinan Modul Pelatihan Mata Pencaharian.

Pesan inti:

- Program BPBH memungkinkan OFW dan keluarga mereka untuk bekerja dan hidup dengan pola pikir kewirausahaan, terutama dengan menciptakan kesadaran tentang manfaat menabung, dan memberdayakan mereka untuk merencanakan investasi, bisnis, atau melamar pekerjaan lokal setelah mereka kembali.
- Program BPBH memberi opsi untuk OFW perempuan yang kembali untuk reintegrasi produktif dalam masyarakat Filipina, melalui program pelatihan untuk membekali diri dan meningkatkan keterampilan.

## seleksi dan pelatihan pengajar

Pelatih dan penyedia layanan adalah pengajar terakreditasi TESDA. Selain persyaratan untuk mendapatkan sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh TESDA, TESDA juga mengadakan seminar penataran setidaknya setahun sekali.

Kantor Regional DOLE, melalui Petugas Reintegrasi NRCO, menyerahkan laporan pemantauan dan evaluasi ke Kantor Pusat NRCO (Manila) setiap bulan. Sebagai Manajer Program, NRCO melakukan kunjungan lapangan secara teratur untuk menilai pelaksanaan Program, serta memberikan bantuan konsultasi teknis kepada Pelaksana Program.

Tim Penilai DOLE, terdiri dari NRCO, Badan Audit Internal, Bidang Manajemen Keuangan, dan Badan Perencanaan melakukan kunjungan lapangan aktual dan / atau konsultasi dengan penerima manfaat Program untuk menilai dampak keseluruhan kegiatan mata pencaharian, dan untuk menyusun rekomendasi perbaikan yang sesuai.

Pelatih yang Terakreditasi dan Penyedia Layanan diwajibkan untuk menyerahkan laporan penilaian bulanan kepada NRCO. TESDA juga melakukan evaluasi acak terhadap pelatihan keterampilan aktual.

## Pendanaan dan Jangkauan

Biaya pelatihan, termasuk honor Pelatih, dibagi bersama antara Dana Atase Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan sebagaimana tercantum dalam Rencana Kerja dan Keuangan POLO, sedangkan NRCO mendanai *starter kits* (maksimum PHP10.000) untuk didistribusikan kepada penerima manfaat Program yang memenuhi syarat.

Pendanaan untuk pelaksanaan Program BPBH diajukan ke Kantor DOLE Regional, berdasarkan target penerima bantuan yang diajukan untuk setiap tahun anggaran. Biaya maksimum untuk masing-masing penerima manfaat adalah PHP10.000, yang terdiri dari biaya pelatihan maksimal PHP2, 500, dan biaya starter kit minimal PHP7.000.

Apabila ada lembaga pelatihan yang menyediakan pelatihan gratis, seluruh dana PHP10.000 tersebut harus digunakan untuk membeli peralatan *starter kit*. Biaya pelatihan meliputi honor, perlengkapan dan bahan, dan perlengkapan demonstrasi. Tambahan 3 persen dari total anggaran dialokasikan untuk biaya administrasi untuk pelaksanaan Program.

Pelatihan berlangsung selama delapan jam, dan dilaksanakan di lapangan atau Kantor Regional DOLE. Klien prioritas diantaranya adalah OFW perempuan yang tertindas dan pengungsi; OFW perempuan yang bermasalah ditampung di Pusat Pekerja Migran dan Sumber Daya Luar Negeri Philipina di OWWA; dan Pekerja Rumah Tangga.

Hingga saat ini, sudah ada 5.243 penerima program, (OFW perempuan yang kembali dan dilengkapi dengan pelatihan keterampilan / modal awal).

## Studi Kasus 21

### Program Bantuan Kesejahteraan, Pekerjaan, Hukum dan Mata Pencaharian (*Assist-Welfare, Employment, Legal and Livelihood/WELL*) (Philippines)

#### Garis Besar Program

Program Bantuan WELL adalah paket bantuan / layanan reintegrasi untuk memenuhi kebutuhan Kesejahteraan, Ketenagakerjaan, Hukum, dan Mata Pencaharian (WELL) bagi pekerja migran Filipina (OFW) yang kembali dari luar negeri. Penguatan keselarasan lembaga DOLE dalam melaksanakan program Bantuan WELL merupakan komponen Program Reintegrasi Nasional untuk OFW, yang ditargetkan secara khusus untuk memastikan keberhasilan reintegrasi OFW yang dipulangkan dari situasi darurat / krisis.

Program Bantuan WELL dibentuk berdasarkan Peraturan Departemen DOLE No. 139, yang diterbitkan pada tanggal 21 Juli 2014, sesuai dengan sistem tingkat kewaspadaan yang relevan oleh badan-badan Pemerintah nasional. Empat layanan komponen bantuan WELL yaitu meliputi:

- *Bantuan Kesejahteraan meliputi:* (a) Bantuan bandara; tempat penampungan sementara / akomodasi di Asrama OWWA; (c) bantuan transportasi ke tempat tinggal; (d) bantuan medis darurat; dan penjelasan mengenai stres.
- *Bantuan Pekerjaan meliputi:* (a) Penempatan kerja / rekomendasi untuk pekerjaan lokal; (b) penempatan kerja / rekomendasi untuk pekerjaan di luar negeri; dan (c) uji kompetensi dan sertifikasi.
- *Bantuan Mata Pencaharian meliputi:* (a) Pelatihan pengembangan wirausaha; (b) pelatihan keterampilan mata pencaharian; (c) bimbingan dan dukungan bisnis langsung; dan (d) bantuan pinjaman usaha.
- *Bantuan Hukum meliputi:* (a) Saran hukum; (b) proses perdamaian untuk mencapai penyelesaian damai antara OFW dan perekrutnya; (c) bantuan dalam mempersiapkan dan mengajukan pengaduan untuk perekrutan ilegal, pelanggaran perekrutan, dan kasus tindakan disipliner; dan (d) konseling selama penyelidikan pendahuluan dan pemeriksaan kasus pidana untuk perekrutan ilegal.

Pada tanggal 8 Januari 2016, DOLE A.O. No. 21 dikeluarkan, mempersiapkan Pusat Bantuan WELL di kantor dan lembaga DOLE untuk memastikan penyaluran bantuan yang tersinkronisasi dan sistemik bagi OFW yang kembali dan / atau dipulangkan. Peraturan ini juga menugaskan kantor DOLE khusus untuk menyusun Pusat *Komite Manajemen*: POEA sebagai Ketua; dan OWWA, TESDA, NRCO, BLE, BWSC, ILAB, dan 16 Kantor Regional DOLE. Administrator POEA melakukan pengawasan menyeluruh untuk memastikan kelancaran dan efektivitas Pusat ini.

Pusat beroperasi pada waktu normal dan darurat. Di Wilayah Ibu Kota Nasional, Pusat ini didirikan di POEA, OWWA dan NRCO. Dalam situasi darurat, atau ancaman darurat / krisis yang mungkin menyebabkan pemulangan OFW secara massal yang segera terjadi, kantor berikut mengidentifikasi dan menugaskan personilnya untuk menjalankan Pusat: POEA, OWWA, TESDA, NRCO, BLE, BWSC, ILAB, DOLE Planning Service, dan DOLE NCR.

Program ini ditargetkan secara khusus untuk memastikan keberhasilan reintegrasi OFW yang dipulangkan dari situasi darurat / krisis. Ini merupakan Program wajib untuk OFWs yang kembali dan yang dipulangkan.

## Kurikulum

Sebagaimana diamanatkan dalam DOLE A.O. No. 21-16, The Assist-WELL Processing Center mengembangkan Database untuk OFW yang kembali dari Wilayah Timur Tengah. Pusat Bantuan ini terus mengembangkan Database pada saat OFW kembali dari negara lain. Database ini berfungsi sebagai catatan OFW yang kembali dimana nantinya bantuan / layanan reintegrasi Assist-WELL akan disediakan sesuai dengan yang lebih disukai / dipilih oleh OFW tersebut.

Sebuah sistem pelacakan basis data tunggal telah dikembangkan pada bulan Agustus 2016 oleh POEA untuk mengkonsolidasikan pendaftaran OFW yang kembali / dipulangkan. Sistem Pelacakan elektronik (e-Tracking) memfasilitasi pelayanan dan pemantauan layanan Assist-WELL yang efisien yang diberikan kepada mereka (assistwell.poea.gov.ph).

Pengguna Assist-WELL yang berwenang dapat menanyakan dan memperbarui status layanan Program yang diberikan kepada OFW dan membuat laporan yang dibutuhkan di mana saja dan kapan saja. Dari empat bidang layanan Program Assist WELL, hanya Bantuan Mata Pencaharian yang memiliki komponen pelatihan. Pelatihan tersebut termasuk sebagai berikut:

- a. *Pelatihan pengembangan wirausaha*—melaksanakan pelatihan kesadaran finansial, persiapan mandiri untuk menjadi wirausaha, perencanaan bisnis, dan manajemen bisnis.
- b. *Pelatihan keterampilan*—mata pencaharian—melaksanakan pelatihan dan pelatihan keterampilan operasional, termasuk menyampaikan pengetahuan dan pengembangan keterampilan untuk wirausaha. Hal ini juga termasuk pemberian alat dan perlengkapan starter kits dan modal dagang.
- c. *Pendampingan dan dukungan bisnis langsung*—penyediaan layanan pengembangan bisnis dalam bentuk konsultasi bisnis dan konseling, saran produktivitas dan dukungan jaringan bisnis untuk mempertahankan dan memperluas bisnis.
- d. *Bantuan pinjaman*—penyediaan pinjaman usaha langsung melalui Program Dana Reintegrasi PHP2 Miliar atau menyediakan bantuan rujukan kepada mitra lembaga pemberi pinjaman.

DOLE A.O. Nomor 21-16 menetapkan bahwa pada saat kedatangan OFW yang kembali atau dipulangkan di Pusat Assist-WELL, Petugas Harian harus segera menilai kebutuhan pekerja berdasarkan Profil Database. Berdasarkan penilaian awal dan layanan yang dipilih oleh pekerja, dia akan dirujuk kepada petugas yang tepat di Pusat.

Petugas yang ditunjuk pada hari itu membantu pekerja berdasarkan Alur Proses standar untuk layanan tertentu. Petugas harus mencatat semua tindak lanjut dalam Formulir Pemantauan yang ditentukan, yang menunjukkan perkembangan layanan khusus yang diberikan kepada OFW. Laporan konsolidasi pencapaian harian tentang cakupan layanan dan bantuan diserahkan kepada NRCO, untuk dilanjutkan ke Sekretaris DOLE setiap minggu. Semua peserta pelatihan menerima salinan Modul Pelatihan Mata Pencaharian, yang dikembangkan oleh TESDA dan ditinjau / distandarisi oleh NRCO.

Program Assist-WELL secara holistik melihat kebutuhan reintegrasi OFW setelah pemulangan mereka, terutama karena situasi darurat atau krisis. Pemerintah selalu siap untuk membantu semua OFW, terutama dalam keadaan darurat.

## Seleksi dan pelatihan pengajar

Untuk Pelatihan Pengembangan Wirausaha On-Site / Pelatihan Keterampilan Kerja, Kepala POLO harus memastikan bahwa fasilitasi pelatihan, ujian dan sertifikasi dipandu

oleh TESDA. Kursus Pelatihan hanya dilakukan oleh Pelatih yang memiliki Sertifikat Pelatih TVET Nasional yang dikeluarkan oleh TESDA. Mereka juga mengikuti Sesi Rencana Pelatihan Online TESDA dan Memfasilitasi Sesi Pelatihan.

Pelatih mengikuti Modul Pelatihan yang telah dikembangkan oleh TESDA dan kemudian distandarisasi oleh NRCO. TESDA dan NRCO melakukan penilaian berkala terhadap sesi pelatihan aktual untuk memastikan pelaksanaan layanan yang berkualitas.

## Pendanaan dan Jangkauan

Program ini disubsidi penuh oleh dana Pemerintah (Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan), dan ditawarkan secara cuma-cuma kepada klien yang telah ditentukan - yaitu OFW yang kembali atau dipulangkan. Biaya untuk menjalankan Pusat, termasuk peralatan dan perlengkapan kantor, diambil dari anggaran masing-masing Kantor DOLE yang berpartisipasi, dengan skema pembagian biaya. Untuk melengkapi tenaga kerja tambahan, BLE memfasilitasi perekrutan personil untuk membantu memberikan dukungan administratif.

Pada tanggal 20 Oktober 2017, 16.009 OFW telah dibantu melalui Program Assist WELL. Dari jumlah ini, **6,920** atau **44.16 persen** adalah perempuan. Sebanyak **701** atau **4.38 persen** tidak memiliki dokumen resmi - Arab Saudi, 146; UEA, 116; Indonesia, 52; Kuwait, 52; Singapura, 31; Taiwan, 30; Jepang, 29; Hong Kong, 25; Qatar, 23; Lebanon, 21; Malaysia, 21; Bahrain, 13; dan A.S., 10.

10 negara teratas yang meminta bantuan dari Program adalah: Arab Saudi-7.703; Kuwait-1.521; UEA-1.304; Qatar-1,127; Taiwan-931; Hong Kong-514; Singapura-393; Malaysia-331; Bahrain-206; Jepang-179; Oman-153; Libya-143; dan Jordan-127.

# Bab 3

## Temuan dan Rekomendasi

Proyek Kompendium ASEAN telah memberikan kesempatan yang berharga untuk mengamati lebih dekat, dan berbagi pengalaman serta pembelajaran dengan dan di antara Negara-negara Anggota ASEAN mengenai edukasi pekerja migran dan program migrasi yang aman.

Bab ini menyampaikan temuan penting dari peneliti regional dan nasional Kompendium ini dalam beberapa bidang berikut ini:

- (1) Kerangka kerja kebijakan nasional dan mekanisme tata kelola;
- (2) Standar operasional untuk kinerja dan pemantauan;
- (3) Akses dan sistem pelaksanaan;
- (4) Kemitraan; dan
- (5) Kerja sama regional.

Rekomendasi ini ditutup dengan serangkaian usulan spesifik negara dan rekomendasi regional untuk memperkuat program ini di masa depan.

# Temuan dan Rekomendasi

**S**emua Negara Anggota ASEAN, melalui undang-undang, pernyataan kebijakan dan program mereka, telah menekankan manfaat program edukasi pra-penempatan untuk pekerja migran sebagai alat kebijakan utama dalam memaksimalkan manfaat migrasi bagi para migran, keluarga mereka dan negara asal maupun negara tuan rumah mereka pada umumnya. Program ini dianggap dapat memberdayakan migran (dan majikan mereka) dengan memberikan informasi yang benar untuk kesuksesan perekrutan dan pekerjaan. Pada akhirnya, program ini diharapkan dapat memastikan hubungan majikan-karyawan yang lebih harmonis, dan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja untuk melawan eksploitasi dan perdagangan manusia.

Program edukasi pekerja migran hanya mewakili salah satu komponen dalam sistem migrasi yang efektif. Tujuannya hanya dapat dicapai dengan baik dalam kerangka tata kelola yang lebih luas yang menetapkan standar perekrutan, ketenagakerjaan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia bagi semua migran dalam lingkungan yang menyambut baik kontribusi ekonomi dan sosial pekerja migran - baik di negara asal maupun di negara tujuan.

Proyek penelitian Kompendium ASEAN tentang program edukasi pekerja migran telah memberikan kesempatan yang berharga untuk melihat lebih dekat program pendidikan nasional tentang migrasi yang aman, dan berbagi pengalaman serta pembelajaran dengan dan di antara Negara-negara Anggota ASEAN mengenai aspek kebijakan dan praktik migrasi ini.

Pekerja migran akan memerlukan informasi dalam semua tahap perjalanannya sejak mengambil keputusan untuk mencari pekerjaan di luar negeri, memilih agen perekrutan, memilih penawaran kontrak, mempersiapkan diri untuk penempatan kerja luar negeri, beradaptasi dengan rekan kerja dan kolega asing, memahami kondisi kerja dan kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja, mengurus keluarga, dan pada akhirnya, mempersiapkan diri untuk kembali dan reintegrasi di negara asal.

Negara-negara anggota ASEAN telah menanggapi dengan baik tantangan-tantangan ini, meskipun saat ini program edukasi pekerja migran masih dipusatkan pada tahap pra-penempatan dan pra-keberangkatan.

Saat ini sudah ada lebih banyak program edukasi pekerja pasca-kedatangan dan onsite untuk membantu majikan dan pekerja agar dapat menyesuaikan diri dengan pengaturan kerja. Tahap kembali dan reintegrasi masih belum maksimal, dan perlu mendapat perhatian lebih dari semua Negara.

Berikut ini adalah temuan utama para peneliti regional dan nasional Kompendium terkait hal ini: (1) Kerangka kerja kebijakan nasional dan mekanisme tata kelola; (2) Penilaian dan evaluasi; (3) Standar operasional untuk kinerja dan pemantauan; Akses dan sistem pelaksanaan; dan (5) Kemitraan. Kemitraan dan kerja sama regional.

## **Kerangka Kebijakan Nasional dan Mekanisme Tata Kelola**

Memiliki kebijakan nasional tentang edukasi pekerja dan migrasi yang aman sering menghasilkan program yang lebih koheren, dengan jangkauan dan cakupan yang lebih luas untuk edukasi pekerja migran dan program migrasi yang aman. Kerangka kebijakan nasional menentukan tujuan, menetapkan standar untuk pelaksanaan yang efisien dan efektif, menentukan tolok ukur untuk memantau kinerja, dan berinvestasi dalam

mengembangkan dan memperbarui konten program untuk relevansi yang berkelanjutan.

Idealnya, kerangka kerja kebijakan nasional harus memiliki cakupan luas dari berbagai tahap proses migrasi.

Negara-negara Anggota ASEAN melaksanakan program edukasi pekerja mereka dengan cara yang berbeda. Brunei Darussalam dan Viet Nam telah mengadopsi sistem yang *diarahkan secara terpusat*, di mana kantor pemerintah nasional menjalankan fungsi: (a) memberikan arahan kebijakan umum dan standar pelaksanaan untuk program edukasi pekerja migran, dan (b) memikul tanggung jawab untuk implementasi. Departemen Tenaga Kerja Brunei Darussalam di bawah Departemen Dalam Negeri, dan Departemen Tenaga Kerja Luar Negeri Viet Nam adalah kantor pengawasan administratif yang bertanggung jawab untuk menetapkan standar mengenai program edukasi pekerja migran, yang pada gilirannya diserahkan kepada kantor pemerintah atau badan usaha milik negara yang terakreditasi.

Indonesia, Myanmar, Filipina, Singapura dan Thailand telah mengadopsi *kombinasi / campuran antara* penyedia pelatihan publik dan swasta. Lembaga negara menetapkan standar untuk pelaksanaan program edukasi pekerja migran, namun membiarkan sistem pelaksanaan di lapangan dijalankan oleh lembaga bisnis dan non-pemerintah. Dalam sistem campuran, Pemerintah biasanya menerapkan proses yang ketat untuk melakukan penyaringan terhadap pusat pelatihan yang tidak memadai, dan memberikan kewenangan akreditasi kepada organisasi dan kantor pelaksana. Dalam kasus yang jarang terjadi, entitas negara lain juga melaksanakan program edukasi pekerja, ini biasanya untuk mereka yang direkrut berdasarkan kesepakatan antara Pemerintah dengan Pemerintah, seringkali pelaksana utama berasal dari agen perekrutan swasta dan organisasi non-pemerintah.

Malaysia, dan dalam beberapa hal Laos dan Kamboja, menggunakan sistem *laissez-faire*, di mana kantor-kantor Pemerintah tidak menjalankan peran penting dalam mempromosikan program edukasi pekerja migran, dan telah mengalihkan tanggung jawab kepada perekrut dan perusahaan swasta, untuk menjelaskan kondisi yang diantisipasi di tempat tujuan.

### Wajib vs Sukarela

Indonesia, Filipina, Thailand dan Viet Nam mengharuskan program pra-keberangkatan untuk semua pekerja yang akan berangkat sebagai prasyarat untuk mendapatkan izin keluar dari negara tersebut untuk tujuan kerja. Demikian pula, Singapura menerapkan kursus pelatihan wajib untuk pekerjaan tertentu. Misalnya, semua FDW yang baru pertama kali mengikuti "program penyesuaian" untuk membantu FDW dalam "menyesuaikan diri" di negara tersebut; kursus wajib serupa, meskipun lebih singkat, diwajibkan untuk semua majikan pemula dan mereka yang sering mengganti FDW. Di sisi lain, Kamboja, Laos dan Myanmar meminta agen perekrutan berlisensi untuk menyelenggarakan semua edukasi pra-keberangkatan bagi pekerja migran, namun tidak mensyaratkan sertifikat kelulusan yang menunjukkan bukti sudah mengikuti pelatihan sebelum keberangkatan. Dengan banyak pergerakan warga lintas negara, dan sebagian besar bekerja untuk lapangan kerja informal, negara-negara ini ditantang dalam melakukan tindakan untuk memastikan pekerjanya mengikuti kursus pra-keberangkatan.

**Brunei Darussalam:** Menerbitkan Kebijakan Nasional tentang Pendidikan Pekerja dan Migrasi Aman yang sesuai dengan standar internasional. Ini bisa menjadi dasar pembentukan rencana nasional atau kerangka strategis yang terkait dengan Pendidikan Pekerja Migran dan Migrasi yang Aman baik untuk pekerja lokal maupun asing.

**Kamboja:** Kebijakan Nasional (NP) harus dikembangkan / dijabarkan melalui konsultasi dengan mitra sosial dan pemangku kepentingan. Pedoman kebijakan dan surat edaran departemen terkait tentang inspeksi ketenagakerjaan seharusnya dikonsolidasikan dan diperbaharui secara berkala, dengan fokus khusus pada pendidikan dan perencanaan pekerja. yang juga sangat penting adalah memastikan adanya kesepakatan koordinasi kelembagaan yang kuat antara otoritas yang berbeda, menghindari duplikasi tugas di antara badan-badan lainnya dan menyelaraskan berbagai tingkat dalam kunjungan pengawasan oleh berbagai pejabat yang kompeten.

**Lao PDR** Menerapkan undang-undang ketenagakerjaan dan Surat Keputusan No. 68 / PM terutama semua agen perekrutan harus memberikan pelatihan sebelum keberangkatan.

Sebelum tahun 2007, Malaysia memiliki program edukasi pekerja migran yang diatur oleh pemerintah. Namun, sejak saat itu negara telah beralih ke sistem opsional dan sukarela, memberikan tanggung jawab penuh kepada asosiasi pengusaha, seperti Badan Pengembangan Industri Konstruksi dan agen perekrutan swasta. Sementara itu Brunei Darussalam memiliki program orientasi umum mengenai standar keselamatan dan kesehatan kerja untuk semua pekerjanya. Meskipun hal ini dapat memberi jalan untuk memungkinkan interaksi yang lebih besar dengan pekerja migran, program ini menjangkau pekerja di luar sektor manufaktur formal, seperti pekerja rumah tangga asing di rumah-rumah pribadi.

Menunjuk kantor administrasi untuk mengawasi bentuk program edukasi pekerja migran sebagai bagian dari kerangka kebijakan nasional. Kantor koordinasi nasional bertanggung jawab untuk mengawasi program pendidikan, mengakreditasi penyedia pelatihan swasta dan non-pemerintah, dan mengkoordinasikan berbagai pemangku kepentingan dalam pelaksanaan program.. Ada kantor khusus yang ditunjuk yaitu Administrasi Kesejahteraan Pekerja Luar Negeri Filipina, Departemen Tenaga Kerja Luar Negeri Viet Nam, Departemen Tenaga Kerja Indonesia, dan Kementerian Tenaga Kerja Singapura.

## Pemantauan Kinerja

Tidak adanya evaluasi dan pemantauan yang serius terhadap kinerja berbagai penyedia layanan adalah kendala terbesar dalam pelaksanaan program edukasi pekerja, sehingga sulit untuk mengidentifikasi kesenjangan dan memberikan solusi untuk situasi bermasalah. Langkah pertama yang penting adalah menetapkan indikator kinerja standar untuk efisiensi dan efektivitas program pelatihan dan penyedia pelatihan yang berbeda. Analisis dampak akan memberikan masukan penting mengenai nilai dan kontribusi konten kurikulum, materi pelatihan, sistem penyampaian yang berbeda, dan standar operasional lainnya.

**Brunei Darussalam:** Melakukan analisis dampak dan evaluasi terhadap efektivitas program dan inisiatif dalam pendidikan ketenagakerjaan dan kampanye migrasi yang aman untuk lebih meningkatkan dan memperkuat program dan inisiatif yang ada dan yang akan datang.

**Viet Nam:** Seperangkat kriteria standar ini ... membantu pengelola untuk mengukur, menemukan kesalahan, dan mengatasi pelanggaran yang terjadi oleh perusahaan selama kegiatan pelatihan.

## Standar Operasional

### Akreditasi Penyelenggara Pelatihan

Di Negara-negara Anggota ASEAN yang tidak secara langsung menjalankan program edukasi pekerja migran, Pemerintah biasanya mengakreditasi lembaga pelatihan yang menyediakannya.

Kadang-kadang, negara-negara tersebut melakukan pengawasan ke agen-agen tersebut untuk memantau kepatuhan terhadap standar; Di lain waktu, dilakukan penilaian pada saat lisensi mereka berakhir dan mengajukan perpanjangan. Di Filipina, kriteria patokan minimum adalah: kesesuaian organisasi, ditentukan oleh jumlah dan kualifikasi pelatih; ukuran ruang pelatihan; ketersediaan peralatan pelatihan.

Poin yang sangat diperdebatkan adalah apakah agen perekrutan swasta diizinkan untuk menyelenggarakan program orientasi pra-keberangkatan. Masyarakat sipil sangat kritis bahwa perekrutan swasta dan juga agen tenaga kerja memiliki kemungkinan konflik kepentingan dalam memberikan informasi mengenai kondisi kerja dan kontrak kerja. Instansi swasta berpendapat bahwa kepentingan mereka adalah untuk menghasilkan pekerja yang dipersiapkan dengan baik; Oleh karena itu, mereka berada pada posisi yang tepat untuk terus memberikan konseling kepada calon pekerja migran. Sementara itu, mereka mengkritik peran organisasi non-pemerintah dalam memberikan program pelatihan karena LSM pada akhirnya menjadi perusahaan skala kecil yang menghasilkan keuntungan.

Sebanyak 281 penyedia pelatihan terakreditasi di Filipina adalah agen perekrutan dan agen tenaga kerja, dan asosiasi industri. Singapura memisahkan penyedia pelatihan pasca-kedatangan swasta dengan agen perekrutan dan penempatan.

Ada laporan evaluasi program pra-keberangkatan migran yang terus berlanjut (imigran ke A.S., Kanada dan Australia) mensurvei 3.000 migran dan keluarga mereka selama dua tahun setelah program berlangsung. Studi ini belum selesai.

**Brunei Darussalam:** Departemen Tenaga Kerja dapat mempertimbangkan akreditasi penyedia pelatihan dimana program sertifikasi dapat dialihdayakan.

## Kurikulum Standar

Di negara-negara pengirim, kurikulum standar pemaparan pra-keberangkatan pekerja migran mencakup subyek tentang kontrak kerja, hak dan tanggung jawab pekerja migran, kesadaran gender, masalah kesehatan yang dihadapi

oleh para migran, cara mengatasi berbagai bentuk pelecehan dan diskriminasi, dan akses terhadap mekanisme pengaduan, seperti kedutaan di negara penerima. Program yang lebih luas mencakup literasi keuangan (mis., Pengiriman uang, tabungan, investasi, dll.), persiapan krisis (seperti dalam masalah pribadi, seperti penyakit dan pelecehan, serta kesiapan menghadapi bencana / perang), masalah psikososial, dan mekanisme penanganan.

Mengingat durasi program pra-keberangkatan wajib yang relatif singkat, sesi tersebut tidak dapat menyediakan informasi lengkap mengenai kondisi hidup dan kondisi kerja di negara tujuan. Seringkali, ada keterbatasan waktu untuk memasukkan informasi mengenai pengaturan keuangan dan perbankan, layanan pendidikan dan layanan keluarga lainnya. Sebaiknya sesi tatap muka dilakukan untuk menyampaikan sumber informasi, terutama mengenai upah, kontrak, dan kondisi kerja, ketersediaan layanan bantuan hukum, kesejahteraan dan bantuan dalam negeri lainnya, serta di negara tempat bekerja; dan meminta keluarga maupun tanggungan lainnya untuk menyiapkan saran perbankan dan pengaturan keuangan lainnya .

Informasi lebih rinci sebaiknya diberikan dalam bentuk cetak atau di situs web yang mudah diakses, yang dirancang khusus untuk digunakan oleh pekerja migran dan keluarga mereka.

Hal ini menunjukkan betapa pentingnya untuk melanjutkan edukasi pekerja di negara penerima dan menghubungkan informasi tersebut agar konsisten.

Program pasca kedatangan di negara penerima membantu memperkuat pengetahuan tentang hidup dan bekerja di lingkungan baru, dan mendorong hubungan kerja dan saling percaya yang harmonis. Misalnya, Singapore Settling-In Program, pelatihan wajib selama satu hari untuk FDW, mencakup informasi peraturan tentang tanggung jawab pekerja dan kondisi pekerjaan, mendorong hubungan kerja yang lebih baik di rumah tangga, serta teknik manajemen stres untuk membantu pekerja mengatasi tuntutan pekerjaan. Program ini juga berisi komponen praktis untuk mendidik dan melatih pekerja rumah tangga asing tentang bagaimana bekerja dengan aman di rumah, seperti membersihkan jendela, dan menggantungkan cucian dengan aman.

Majikan yang baik sering memberikan pendidikan berkelanjutan mengenai topik-topik seperti kondisi tempat kerja dan praktik kerja; menyampaikan pelatihan khusus industri, termasuk kesehatan kerja dan pelatihan keselamatan, sebagai bagian tujuan mereka untuk membantu pekerja menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka yang baru.

**Malaysia:** Pelatihan tingkat perusahaan yang dilakukan oleh pengusaha cenderung memiliki dampak yang lebih besar pada pola pikir pekerja migran, dan pembinaan berkelanjutan akan membantu mereka meningkatkan pemahaman mereka tentang cara-cara negara tuan rumah dalam melakukan sesuatu.

Program wajib dilengkapi dengan pelatihan yang disediakan oleh kedutaan asing yang memberikan informasi tentang layanan tambahan dan cara untuk mengaksesnya dengan bantuan rekan kerja di negara penerima. Indonesia dan Filipina memperluas layanan misi asing mereka di negara tujuan untuk memberikan informasi terbaru kepada warganya, baik dari negara asal maupun di negara tujuan. Biasanya, program ini bersifat sukarela dan dilakukan selama hari libur pekerja. Sesi "kedatangan" ini berfokus pada kemampuan mental pekerja untuk menghadapi tantangan kerja di luar negeri, dan memastikan upaya diaspora masyarakat untuk memperkuat strategi dan mekanisme penanganan masalah para pekerja.

## Program yang Disesuaikan untuk Pekerja Berketerampilan Rendah

Dengan banyaknya pekerja migran dengan kategori yang kurang terampil, seperti pekerja rumah tangga, buruh pertanian dan konstruksi, ada beberapa program yang dirancang oleh Pemerintah untuk kategori-kategori ini di Negara-negara Anggota ASEAN. Filipina memiliki program pelatihan khusus untuk pekerja rumah tangga yang menuju ke Timur Tengah. Indonesia menerapkan program pekerja yang merupakan kombinasi antara keterampilan dan pelatihan bahasa untuk beberapa negara penerima, yaitu: Malaysia, Arab Saudi, Hong Kong, dan Taiwan.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, Singapura memiliki "program penyesuaian" untuk pekerja rumah tangga asing, dan program orientasi terpisah untuk majikan pekerja rumah tangga asing. Malaysia memiliki pelatihan induksi untuk pekerja rumah tangga sebelum tahun 2007, namun saat ini telah dihentikan.

Program pelatihan pra-keberangkatan ini dirancang untuk memperhitungkan tantangan bekerja di rumah tangga asing, dan upah minimum serta kondisi kerja. Program ini juga menyediakan materi pelatihan yang sesuai, dan menerapkan metodologi yang sesuai. Bagi pekerja konstruksi, Dewan Pengembangan Industri Konstruksi Malaysia dan Otoritas Bangunan dan Konstruksi Singapura, melalui penyedia pelatihan swasta, menawarkan pelatihan orientasi keselamatan dalam beberapa hari setelah kedatangan, dan dapat diperbaharui setiap beberapa tahun sekali. Di Singapura, ada uji keterampilan yang dilakukan di pusat pelatihan luar negeri untuk pekerja asing baru. Pelatihan ini membekali para pekerja asing ini dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan agar mereka dapat bekerja di industri ini. Sertifikat pelatihan setelah menyelesaikan kursus ini merupakan prasyarat untuk penerbitan izin kerja di Singapura.

Ada beberapa kemajuan penting dalam mengembangkan program Bersama antara negara pengirim dan penerima. Studi kasus Kompendium ASEAN mencakup program pelatihan pra-keberangkatan yang disesuaikan untuk Korea (saat ini beroperasi di Kamboja, Myanmar, Thailand, Filipina dan Viet Nam), Israel (Thailand), dan Finlandia dan Swedia (Thailand). Dalam beberapa kasus, program pra-keberangkatan ini diintegrasikan ke dalam program pelatihan keterampilan yang lebih panjang, seperti teknik bercocok tanam (Israel), bahasa (Korea), dan layanan rumah tangga (Timur Tengah dan Hong Kong). Untuk beberapa negara, seperti Korea dan Jepang, lulus tes kemahiran bahasa adalah syarat kerja. Program yang disesuaikan ini sangat membantu karena negara penerima dapat memberikan informasi terkini mengenai harapan pemberi kerja, kondisi kerja dan tempat tinggal, serta lingkungan sosiopolitik di negara mereka.

**Viet Nam:** Sebagian besar materi pelatihan saat ini terlalu akademis dan tidak cocok untuk pekerja dengan tingkat pendidikan dan keterampilan rendah. Dengan demikian, isi dan durasi pelatihan harus disesuaikan.

**Thailand:** Akses informasi yang memadai dan mudah diakses merupakan salah satu elemen kunci kesuksesan. Untuk kelompok pekerja luar negeri tertentu khususnya pemetik berry dan Jepang perhatian khusus pasar sangat dibutuhkan karena masih ada beberapa kegiatan ilegal dan sebagian pekerja masih dimanfaatkan.

**Malaysia:** Pelatihan tingkat perusahaan yang dilakukan oleh perusahaan cenderung memiliki dampak yang lebih besar pada pola pikir pekerja migran, dan pembinaan berkelanjutan akan membantu mereka. untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang cara negara tuan rumah dalam melakukan sesuatu.

**Viet Nam:** Pemerintah dan perusahaan harus memiliki kebijakan khusus untuk mempekerjakan pekerja asing saat mereka kembali ke tanah air dengan pelatihan ulang untuk pasar lokal yang sesuai, meningkatkan informasi publik dan memperkenalkan / menghubungkan pekerja dengan pengguna tenaga kerja.

## Durasi

Sebagian besar Negara Anggota ASEAN mensyaratkan durasi minimum kursus pra-keberangkatan / pasca-kedatangan. Di antara negara pengirim, program pelatihan pra-keberangkatan wajib memiliki durasi minimum enam jam untuk mengikuti kurikulum yang ditentukan. Peneliti nasional dari negara-negara ini setuju bahwa durasi pelatihan pra-keberangkatan agak singkat, dan hanya menyediakan sedikit waktu untuk menyampaikan tentang budaya dan kebiasaan, pengetahuan bahasa dasar, masalah keselamatan, dan alamat kontak organisasi dan personil yang bisa menyediakan bantuan yang diperlukan.

Setelah memenuhi persyaratan minimum enam jam, pengusaha terutama yang mempekerjakan di bawah pengaturan Pemerintah-ke-Pemerintah, menetapkan periode yang lebih lama untuk program edukasi pekerja. Dalam beberapa kasus, seperti dalam program buah liar Thailand (enam jam) atau program Israel (62 jam / tujuh hari), ini hanya bagian dari program yang jauh lebih besar yang menggabungkan pelatihan bahasa dan / atau keterampilan. Ini juga berlaku untuk pelatihan kerja rumah tangga untuk Hong Kong, Timur Tengah yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia. Kursus ini adalah program pelatihan keterampilan kejuruan, dengan komponen untuk pelatihan bahasa yang berlangsung selama 12 minggu. Di Singapura, program pasca-kedatangan yang wajib diikuti oleh pekerja rumah tangga adalah satu jam.

**Thailand:** Pelatihan orientasi pra-keberangkatan, yang berlangsung hanya enam jam per kelompok, memiliki dampak yang agak terbatas. Dibutuhkan lebih banyak waktu dan kurikulum pelatihan yang relevan. Namun, ini berarti diperlukan biaya yang lebih tinggi untuk mendapatkan pekerjaan di luar negeri. Program yang lebih seimbang dengan subsidi pemerintah, khususnya mengenai asrama dan tempat tinggal untuk pekerja yang berangkat kerja di luar negeri, mungkin merupakan salah satu rencana yang harus dipertimbangkan oleh Pemerintah.



Untuk Republik Korea, program pelatihan pasca kedatangan dilakukan selama tiga hari. Selama masa pelatihan ini, pekerja migran menjalani pemeriksaan kesehatan dan diajari tentang budaya tempat kerja, undang-undang ketenagakerjaan dan hukum imigrasi, praktik perbankan, asuransi, dan masalah keselamatan, dll.

## Metodologi

Di antara banyak penyedia program pelatihan, metodologi yang digunakan tentu beragam. Walaupun pembelajaran akan lebih bermakna jika metodologi pelatihan sangat berpengalaman dan partisipatif, banyak arus sesi pelatihan hanya terdiri dari ceramah dan diskusi dengan penggunaan alat bantu visual yang terbatas. Materi orientasi tidak sepenuhnya dikembangkan atau diperbaharui dan tidak sesuai untuk target pemirsa mereka. Ada juga keluhan bahwa nara sumber sibuk mempromosikan produk (mis., perbankan, kartu telepon, dll.), menjadikan sesi ini sebagai platform komersial. Materi yang disediakan negara mengenai topik penting seperti kontrak kerja, persiapan krisis atau pencegahan HIV / AIDS, biasanya akan disambut dan bermanfaat.

**Viet Nam:** Sebagian besar materi pelatihan saat ini terlalu akademis dan tidak cocok untuk pekerja dengan tingkat pendidikan dan keterampilan rendah. Dengan demikian, isi dan durasi pelatihan harus disesuaikan.

Menciptakan suasana menyambut - di mana semua peserta dihormati-mendorong rasa memiliki dan mendorong pembelajaran. Dalam situasi di mana banyak pekerja migran yang hanya berpendidikan rendah atau tidak memiliki pendidikan formal, pelatih sangat perlu mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan budaya peserta mereka. Pelatih perlu memperhatikan kebutuhan migran perempuan secara khusus, dan jika perlu, mengadakan sesi yang dapat menangani isu-isu sensitif mengenai diskriminasi dan kekerasan.

Peserta didik migran akan bersedia untuk berpartisipasi dan melakukan pembelajaran atas keinginan mereka sendiri jika mereka diperlakukan dengan hormat, dan jika mereka merasa berada di lingkungan yang menghargai dan mempromosikan kepercayaan.

**Thailand:** Tidak peduli seberapa baik kampanye yang dirancang, pencari kerja itu sendiri adalah salah satu elemen penting dalam keberhasilan atau kegagalan kampanye migrasi yang aman.

Pencari kerja yang waspada dan lebih siap untuk pasar tenaga kerja luar negeri, membantu meningkatkan kesempatan untuk migrasi yang aman.

## Pemilihan pengajar

Seperti dalam lingkungan belajar, kualitas pengajar merupakan penentu signifikan dalam kemampuan belajar siswa. Dalam upaya untuk memperkuat pelatihan pra-keberangkatan, kualitas pelatih yang tersedia untuk program pelatihan tampaknya perlu mendapat pelatihan lebih seksama.

Meskipun Pemerintah telah membentuk sistem pengawasan untuk program edukasi pekerja migran, tetapi masih sedikit sekali upaya untuk menyelenggarakan kursus

pelatihan bagi para pengajar. Selain lebih memahami isi berbagai modul dari kursus yang berbeda, pelatih perlu dilatih dalam metode pengajaran partisipatif dan inovatif untuk memungkinkan mereka memimpin kelas yang menarik. Kurangnya pelatih profesional telah sangat mempengaruhi kualitas program edukasi pekerja. Bagi Pemerintah yang mengirimkan, akan sangat membantu untuk memanfaatkan pengalaman dan eksposur para migran yang kembali untuk membantu program pelatihan pra-keberangkatan. Mereka dapat dilibatkan sebagai narasumber atau pembicara tamu untuk berbagi pengalaman, dan diskusi utama atau diskusi sesi tanya-jawab di akhir pelatihan resmi. Bila memungkinkan, penyedia pelatihan harus merekrut pelatih yang memiliki latar belakang budaya dan bahasa yang sama dengan pekerja migran.

**Brunei Darussalam:** Departemen Tenaga Kerja dapat mempertimbangkan akreditasi penyedia pelatihan dimana program sertifikasi dapat dialihdayakan.

**Kamboja:** Panduan Nasional untuk Melakukan Sesi Pra-Orientasi (GCPS, dan juga Manual Pelatihan untuk Training of Trainer (TM-TOT) akan menjadi alat yang berguna untuk membekali mereka dengan keterampilan dan pengetahuan.

**Viet Nam:** Pelatihan dan update informasi untuk pelatih jarang dilakukan. Seringkali, perusahaan tidak memiliki cukup pelatih. Pelatih biasanya tidak memiliki pengetahuan lengkap tentang keterampilan profesional dan pedagogis, yang mempengaruhi kualitas pelatihan.

## Biaya

Pertanyaan tentang siapa yang membayar program edukasi pekerja migran selalu kontroversial. Walaupun biaya pelatihan idealnya harus ditanggung oleh majikan yang mempekerjakan, dalam banyak kasus, meminta biaya tersebut untuk ditanggung oleh majikan seringkali tidak mungkin dilakukan. Mengingat nilai sosial dari program-program ini baik untuk negara penerima maupun penerima, Negara Anggota ASEAN dapat mempertimbangkan untuk memberikan subsidi kepada penyedia layanan. Namun, dalam praktiknya, pekerja migran menanggung biaya dari program ini.

Dalam kasus Malaysia, penangguhan kursus kedatangan pekerja migran bisa terjadi karena ketidaksepakatan mengenai pengaturan pembagian biaya untuk pelatihan. Untuk mengatasi ketidaksepakatan ini, pelatihan induksi pasca-kedatangan telah diberikan kepada pengusaha, walaupun ada retribusi yang dikenakan untuk mempekerjakan pekerja migran yang dibayarkan oleh pengusaha kepada Pemerintah

## Perluasan akses dan pelaksanaan

Meningkatkan akses terhadap program edukasi pekerja migran merupakan tantangan yang dihadapi banyak orang Negara anggota ASEAN Semakin banyak pekerja migran yang berangkat berasal dari berbagai wilayah di negara pengirim Mereka yang tinggal di daerah perbatasan lebih cenderung bermigrasi sebagai pekerja, dan cenderung lebih sadar akan pekerjaan dan peluang ekonomi lainnya di negara-negara tetangga. Karena kedekatannya, banyak dari para pekerja sudah memiliki jaringan teman yang memfasilitasi perjalanan dan pekerjaan dan, oleh karena itu, pilihan untuk menggunakan jalur tidak resmi sangat banyak.

## memperluas Jangkauan ke daerah-daerah dengan banyak Migran Lokal

Membutuhkan kehadiran pada kursus orientasi pra-keberangkatan, terutama jika kursus ini hanya diselenggarakan di ibu kota, akan mengakibatkan sedikitnya jumlah kehadiran.

Karena sebagian besar penyedia pelatihan berada di ibu kota, pemohon pekerja migran harus melakukan perjalanan jauh, dan mengeluarkan biaya perjalanan tambahan untuk memenuhi persyaratan mereka. Di beberapa negara Mekong, mendapatkan jalur pra- keberangkatan yang hanya tersedia di pusat kota membuat banyak pekerja migran.

**Myanmar:** Menurut Laporan Sensus Penduduk dan Perumahan 2014 dan Survei Angkatan Kerja 2015, sejumlah besar pekerja migran berada di Thailand dan Malaysia. Dalam hal ini, upaya harus dilakukan untuk program pendidikan untuk menjangkau daerah pedesaan.

Negara-negara Anggota ASEAN telah mengatasi masalah ini dengan beberapa cara. POEA Filipina meningkatkan upayanya untuk melibatkan unit pemerintah daerah, melalui MOA, untuk bekerja sama dalam kampanye anti perekrutan ilegal dan anti perdagangan manusia, yang membuka jalan untuk hubungan yang lebih erat antara masyarakat dan kebijakan dan program migrasi nasional. Di Kamboja, Laos dan Myanmar, ada beberapa upaya inovatif untuk menggunakan kampanye informasi desa untuk meningkatkan kesadaran tidak hanya tentang keuntungan positif dari pekerjaan luar negeri, namun juga risiko inheren dari status pekerjaan tidak resmi di luar negeri, dan biaya sosial lainnya dalam penempatan kerja luar negeri.

Di Myanmar, Kamboja, Viet Nam dan Malaysia, organisasi internasional telah mendukung pembentukan Migrant Resource Centres (MRC) yang membantu calon migran dalam pengambilan keputusan mereka. Keuntungan tambahan dari program orientasi terdesentralisasi adalah bahwa hal ini dilakukan dalam bahasa ibu peserta didik. MRC ini diharapkan bisa menjadi bagian dari unit pemerintah daerah (LGU). Namun, seperti banyak inisiatif yang baik, biaya untuk layanan ini cukup tinggi, dan banyak LGU tidak dapat mempertahankan kegiatan dalam jangka panjang.

**Filipina:** "Unit Pemerintah Lokal Bebas Perekrutan Ilegal" merupakan saluran untuk menjangkau konstituen LGU di tingkat akar rumput.

## Penggunaan teknologi baru dan praktik inovatif

Teknologi baru telah membuka lebih banyak kesempatan untuk menyampaikan informasi melalui situs online dan media sosial. POEA Filipina baru-baru ini memperluas layanan pra-penempatan kerja online (PEOS) dengan pengembangan aplikasi telepon seluler. Selain itu, LGU didorong untuk membangun layanan ketenagakerjaan mereka secara online. Dalam usaha ini, LGU secara proaktif menjalin kemitraan dengan akademisi, kelompok penegak hukum, LSM, kelompok berbasis agama, dan organisasi profesional dalam mempromosikan PEOS Online.

**thailand:** Jumlah ponsel melebihi 60 juta, sebanding dengan jumlah penduduk negara ini, banyak layanan Elektronik, termasuk informasi pekerjaan di luar negeri, aplikasi atau pendaftaran untuk bekerja di luar negeri dan layanan hotline harus dikembangkan untuk melayani pencari kerja.

Namun, ada beberapa daerah dimana fasilitas Internet online tidak mudah diakses atau tersedia. Perusahaan media, khususnya program televisi dan radio, juga dapat menginformasikan secara teratur tentang migrasi yang aman dan proses perekrutan yang resmi, serta informasi tentang organisasi perekrutan dan penempatan yang resmi. Pada awalnya, meskipun diperlukan pengumuman layanan publik dan iklan, karena popularitas dan permintaan untuk jenis program ini telah berkembang, perusahaan media telah memulai program ini secara sukarela.

Di Filipina, Pemerintah sedang mencari cara untuk memperkenalkan PEOS dalam kurikulum pendidikan, seperti saat program briefing untuk lulusan SMA atau mahasiswa. Informasi umum, seperti skala dan jenis migrasi, dan kenyataan dalam hal potensi manfaat dan bahaya sedang diajarkan di sekolah dasar dan menengah tertentu sebagai bagian dari kurikulum studi sosial.

Di Singapura, ada banyak program penjangkauan yang mencakup materi pendidikan dalam bahasa ibu dan kampanye yang aman di beberapa pemberhentian bisnis dan asrama pekerja. Kampanye biasanya diadakan di tingkat nasional. Misalnya, hak pekerja terhadap lingkungan kerja yang aman dan sehat disampaikan melalui organisasi dalam berbagai kampanye dan penghargaan, seperti Penghargaan Tahunan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

## Pentingnya Kemitraan

Dengan mengikuti mode tata kelola migrasi yang berbeda, ada beragam cara untuk menyampaikan program edukasi pekerja migran. Apakah program ini merupakan bagian dari sistem terpusat, campuran atau *laissez faire*, Pemerintah memerlukan kerja sama banyak pemangku kepentingan dalam penyampaian program.

Seringkali, Pemerintah tidak dapat menyediakan sumber daya yang memadai atau teratur untuk pelatihan pra-keberangkatan wajib, dan mungkin tidak memiliki kapasitas karena jumlah staf yang terbatas, kurangnya akses terhadap informasi terkini mengenai pasar tenaga kerja pada umumnya, dan kapasitas yang tidak memadai.

Di seluruh Negara Anggota ASEAN, ada upaya proaktif yang kuat untuk menjangkau dan bekerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan.

Di Brunei Darussalam, Departemen Tenaga Kerja berusaha untuk bekerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk agen tenaga kerja, pengusaha / perusahaan dan AMS Foreign Missions untuk memperbaiki konten dan kurikulum briefing orientasi pasca-kedatangan pekerja migran. Kamboja telah melakukan konsultasi luas mengenai perumusan kebijakan migrasi, termasuk program edukasi pekerja migran, dengan Parlemen, berbagai instansi Pemerintah, badan perekrutan swasta, dan organisasi masyarakat sipil nasional. Pemerintah Kamboja perlu mengklarifikasi dan menegakkan peraturan, prosedur dan proses untuk program edukasi pekerja migran. Filipina menginvestasikan secara signifikan di Pemerintah daerah dan provinsi dan organisasi tingkat masyarakat. Malaysia secara diam-diam melakukan konsultasi dengan kedutaan asing melalui jaringan atase tenaga kerja yang berbasis di ibu kota.

**Indonesia:** Masyarakat sipil di Indonesia semakin profesional dan fokus saat terlibat dalam hak-hak pekerja migran dan kampanye migrasi yang aman. Mereka juga menunjukkan bahwa mereka dapat bekerja dengan gesit bersama organisasi donor, serta tanggung jawab sosial perusahaan perusahaan. Oleh karena itu, kerja sama yang erat dengan para pemangku kepentingan ini dapat mengisi celah tersebut.

Kerjasama juga terjadi secara bilateral dan regional. Dengan adanya beberapa MOA bilateral antara Negara-negara Anggota ASEAN (Thailand dengan Kamboja, Laos dan Myanmar, dan Myanmar dengan Indonesia), ada ruang untuk kerjasama bilateral mengenai program edukasi pengusaha dan pekerja migran antara negara pengirim dan penerima. Ada cukup banyak bukti di mana beberapa Negara Anggota ASEAN telah mengadakan kesepakatan dengan negara tujuan, seperti Korea, Jepang dan Israel yang mencakup program pelatihan pendidikan yang disesuaikan dan keterampilan pekerja.

**Myanmar:** Dalam menandatangani perjanjian bilateral antara negara-negara pengirim dan penerima, harus ada klausa untuk melakukan pelatihan pra-keberangkatan dan pelatihan pasca kedatangan.

Memperbaiki kelemahan dalam ketersediaan informasi yang dibutuhkan untuk menangani masalah kepulangan dan reintegrasi. Seharusnya ada koordinasi dan kerjasama antar organisasi terkait dari kedua negara.

## Rekomendasi

Peneliti regional dan nasional Kompendium merekomendasikan dua perangkat untuk meningkatkan kualitas program edukasi pekerja migran: (1) perbaikan spesifik negara; dan (2) kerjasama regional.

### Proposal untuk Perbaikan Spesifik Negara Berkelanjutan

1. Mendorong kebijakan nasional tentang edukasi pekerja dan migrasi yang aman untuk mencapai program yang koheren dengan jangkauan dan cakupan yang lebih luas.  
Kerangka kerja kebijakan nasional perlu mencakup berbagai tahap proses migrasi, dengan memperhatikan secara khusus pada program kepulangan dan reintegrasi.
2. Mempromosikan evaluasi dan penilaian yang serius terhadap program edukasi pekerja yang sudah lama ada. Langkah pertama yang penting adalah menetapkan indikator kinerja standar mengenai efisiensi dan efektivitas. Analisis dampak akan memberikan masukan penting mengenai nilai dan kontribusi isi kurikulum, materi pelatihan, berbagai sistem penyampaian yang berbeda, dan standar operasional lainnya. Hal ini penting dalam meningkatkan dan memperkuat program dan inisiatif yang sudah ada saat ini.
3. Memperkuat dan menegaskan standar operasional. Dengan berbagai jalur yang berbeda untuk menyampaikan program edukasi pekerja migran, perlu menetapkan standar inti yang umum untuk program edukasi pekerja migran dengan memasukkan kriteria akreditasi, isi kurikulum, durasi, periode dan biaya standar program, metodologi, dan diseminasi.
4. Memperluas akses dan memperbaiki sistem pelaksanaan. Menggunakan lebih banyak upaya proaktif guna menjangkau lebih banyak calon pekerja migran di daerah pedesaan dan daerah perbatasan agar dapat terus didorong dan dikembangkan lebih lanjut. Fasilitas internet dan online memiliki potensi besar, namun lebih banyak yang dapat dicapai dengan menggunakan media tradisional yang sederhana seperti televisi, radio dan kampanye lapangan.

## 5. Menghargai kemitraan Daftar dan profil program edukasi pekerja migran:

Pelaksanaan program edukasi pekerja migran memerlukan upaya bersama dari banyak pemangku kepentingan mulai dari Pemerintah, sektor bisnis swasta, perusahaan perekrutan, masyarakat lokal, serta pekerja migran dan keluarga mereka. Bersama-sama, kelompok yang berbeda ini bisa menuju arah yang sama untuk memastikan para pekerja diberdayakan dan diperkuat untuk mencapai tujuan pribadi dan keluarga mereka pada saat bekerja di luar negeri.

### Proposal untuk Kerjasama Regional

1. Mempertimbangkan pengembangan kurikulum standar ASEAN. Ini merupakan tujuan penting untuk menyediakan informasi umum dan pesan yang diberikan kepada pekerja migran dan majikan/perusahaan mereka. Negara-negara Anggota ASEAN dapat menghubungkan dan memastikan rangkaian program pendidikan di negara-negara pengirim dan penerima. Ini akan mempromosikan pemahaman tentang undang-undang keimigrasian dan ketenagakerjaan di Negara Anggota ASEAN, kewajiban kontraktual, dan kondisi kerja dan kehidupan. Selain itu, informasi tentang budaya dan kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari (mis., Mengembangkan hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, perilaku di tempat kerja); kesehatan dan kebersihan; peluang investasi, dan informasi keuangan lainnya. ASEAN akan mendapatkan manfaat dengan mengembangkan materi audio-visual terpadu dan informasi cetak mengenai hidup dan bekerja di Negara Anggota ASEAN.
2. Dengan tujuan yang konsisten untuk meningkatkan kualitas pelatih dan program pelatihan untuk pengajar, ASEAN harus mempertimbangkan untuk mengadakan kursus pelatihan regional tentang edukasi pekerja migran dan kampanye migrasi yang aman. "Akademi" pelatihan juga dapat mempertimbangkan program *web-linked* untuk ditautkan dengan manual pelatihan dan materi yang diproduksi di masing-masing AMS.
3. Negara-negara Anggota ASEAN harus terus mendorong dan mendukung usaha masing-masing negara untuk memperkuat program edukasi pekerja migran nasional mereka, tidak hanya melalui pembagian informasi yang lebih baik, tetapi juga melalui bantuan teknis dan kerja sama. Pertukaran informasi dan studi ini dapat mencakup layanan hukum dalam memperkuat kerangka kerja kebijakan nasional, desain kurikulum dalam penggunaan pendekatan inovasi baru, dan dalam pelatihan pengajar dan pelatih untuk program ini.

**Kamboja:** Harus ada panutan atau contoh negara di ASEAN, seperti Filipina, Singapura, Malaysia atau Thailand, dll ... terkait standar pelatihan pra-keberangkatan masing-masing.

### Daftar Pustaka

1. Laporan Analitik Database Statistik Migrasi Tenaga Kerja Internasional di ASEAN: Memperbaiki pengumpulan data untuk pembuatan kebijakan berbasis bukti. Tindakan Tripartit untuk Perlindungan dan Promosi Hak-hak Pekerja Migran di Kawasan ASEAN (ASEAN TRIANGLE Project). Kantor Regional ILO untuk Asia dan Pasifik. Bangkok: ILO, 2015.

2. Maruja de Asis dan Dorelyn Agunias. "Memperkuat Program Orientasi Pra-Keberangkatan di Indonesia, Nepal dan Filipina". Ikhtisar Kebijakan IOM-MPI 2012. Organisasi Internasional Migrasi dan Institut Kebijakan Migrasi. 2012
3. Tasneem Siddiqui, Rozana Rashid and Benjamin Zeitlyn. "Kampanye Informasi tentang Pelatihan Migrasi Aman dan Pra Keberangkatan" ". Pusat Penelitian Pengembangan Migrasi, Globalisasi dan Kemiskinan, Dhaka, Bangladesh, November 2008.
4. Laporan Situasi Migrasi Internasional di Asia Timur dan Tenggara. Kelompok Kerja Tematik Regional. Organisasi Internasional Migrasi, 2008.

