

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Migrasi tenaga kerja internasional didefinisikan sebagai pergerakan individu dari satu negara ke negara lain dengan tujuan untuk bekerja. Kegiatan migrasi, terutama bagi pekerja migran, memiliki manfaat yang signifikan (Migration Updates, 2022). Melalui migrasi, pekerja migran dapat memberikan kontribusi besar terhadap kehidupan mereka, sekaligus menjadi salah satu strategi pemerintah untuk mengatasi masalah pengangguran dengan menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan keterampilan. Selain itu, migrasi juga berperan dalam meningkatkan pendapatan devisa negara. Pekerja migran telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemasukan devisa nasional (Pangestu et al., 2020b). Namun, di sisi lain, migrasi tidak selalu menjamin keamanan dan perlindungan bagi pekerja migran di negara tujuan. Hal ini terutama dialami oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Timur Tengah, di mana banyak dari mereka menghadapi tindakan kekerasan sebagai risiko yang terkait dengan pekerjaan di negara penempatan.

Pekerja migran asal Indonesia, yang lebih dikenal sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI), memiliki peran yang sangat vital dalam perekonomian negara. Penduduk Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun, yang menyebabkan meningkatnya permintaan akan lapangan pekerjaan (Sari, 2021). Terbatasnya lapangan pekerjaan di dalam negeri mendorong banyak warga Indonesia untuk mencari pekerjaan di luar negeri, tergiur oleh janji gaji yang lebih tinggi sebagai

pekerja migran. Namun, data menunjukkan tantangan signifikan yang dihadapi oleh PMI, terutama mereka yang bekerja di sektor informal, seperti pekerja rumah tangga. Pekerja ini sangat rentan terhadap pelecehan, termasuk pelecehan seksual, pemerkosaan, dan kekerasan fisik. Selain itu, mereka sering mengalami perlakuan yang tidak adil, seperti jam kerja yang tidak menentu, kondisi yang tidak manusiawi, dan upah yang tidak pasti.

Pengaduan yang diterima Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dari PMI di luar negeri meliputi terputusnya komunikasi dengan keluarga, penunggakan gaji, kematian di negara penempatan, sakit atau rawat inap, kekerasan dari majikan, ketidaksesuaian pekerjaan dengan perjanjian, dan kegagalan pemulangan setelah kontrak kerja berakhir (BP2MI, 2023). Setiap tahun, ribuan PMI berangkat ke luar negeri, terutama ke negara-negara di Timur Tengah seperti Arab Saudi, dengan harapan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka dan keluarga di Indonesia. Keberangkatan ini sering kali menjadi solusi untuk mengatasi pengangguran dan meningkatkan pendapatan keluarga, mengingat gaji yang diperoleh di luar negeri jauh lebih tinggi dibandingkan di dalam negeri (Sari, 2021).

Arab Saudi sebagai salah satu negara dengan ekonomi terbesar di Timur Tengah, memiliki ketergantungan yang signifikan terhadap tenaga kerja asing. Dalam beberapa dekade terakhir, negara ini telah menjadi tujuan utama bagi jutaan pekerja dari berbagai negara, termasuk Indonesia, yang mencari peluang kerja dan kehidupan yang lebih baik. Namun, meningkatnya kasus yang terjadi pada pekerja imigran, terutama (PMI), telah menimbulkan berbagai tantangan

terkait kesejahteraan dan keamanan mereka (Halim, 2020).

Beberapa permasalahan yang sering diadukan oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) kepada Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) di luar negeri meliputi hilangnya kontak dengan keluarga di Indonesia, pembayaran gaji yang tidak dilakukan, meninggal dunia di negara penempatan, mengalami sakit atau harus menjalani perawatan medis, menjadi korban kekerasan dari majikan, mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, serta tidak dipulangkan ke tanah air meskipun masa kontrak telah berakhir.

Tabel 1. Jumlah Pengaduan PMI berdasarkan negara tahun 2015-2018

NO	NEGARA	2015	2016	2017	2018
1	ARAB SAUDI	1103	1145	874	368
2	UNITED ARAB SAUDI	264	314	199	113
3	OMAN	158	122	54	7
4	KUWAIT	56	52	23	13
5	QATAR	93	75	63	20

Sumber: Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)

Banyak pekerja migran menghadapi tindakan kekerasan sebagai risiko yang terkait dengan pekerjaan di negara penempatan. Tingginya angka kekerasan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) memaksa pemerintah untuk menerapkan kebijakan moratorium. Kebijakan moratorium pengiriman PMI ke Arab Saudi bukanlah langkah pertama yang diambil oleh pemerintah Indonesia; sebelumnya, kebijakan serupa juga diterapkan terhadap negara lain, seperti Malaysia pada 25 Juni 2009, Kuwait pada 1 September 2009, dan Yordania pada 29 Juli 2010. Moratorium pengiriman PMI ke Arab Saudi pertama

kali dikeluarkan pada Januari 2011 dalam bentuk soft moratorium (semi moratorium).

Soft moratorium ini terdiri dari dua langkah. Pertama, pembenahan di Indonesia dan Arab Saudi. Di Indonesia, pembenahan dilakukan dengan menerapkan prosedur ketat dalam pengiriman PMI, termasuk perbaikan dalam proses permintaan tenaga kerja, peningkatan keterampilan, rekrutmen calon PMI, pemeriksaan kesehatan, pemberian jaminan asuransi, pelatihan, dan ujian bahasa, serta perlindungan PMI selama bekerja di luar negeri. Sementara itu, pembenahan yang dilakukan di Arab Saudi berfokus pada perbaikan regulasi dan sosialisasi, yang berkaitan dengan pengendalian Job Orders melalui penambahan syarat-syarat, dengan harapan majikan dapat mempekerjakan PMI sesuai dengan kriteria yang diinginkan (Yuanita, 2016).

Dalam konteks ini, pemerintah Indonesia telah memperkenalkan kebijakan One Channel System (OCS), yang bertujuan untuk mengatur dan memfasilitasi penempatan tenaga kerja asing di berbagai sektor industri (Prasetyo, 2022). Kebijakan ini diharapkan dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi para pekerja, memastikan bahwa mereka mendapatkan hak-hak mereka, serta meningkatkan koordinasi antara pemerintah Indonesia dan Arab Saudi dalam menangani isu-isu yang berkaitan dengan tenaga kerja. Dengan langkah ini, diharapkan kesejahteraan dan keamanan para pekerja migran dapat terjamin, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan produktif di negara tujuan.

Kebijakan ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap

kesejahteraan tenaga kerja. Dengan adanya sistem yang lebih terstruktur, tenaga kerja asing diharapkan dapat memperoleh akses yang lebih baik terhadap Pelayanan kesehatan, pendidikan, dan perlindungan sosial, yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas hidup mereka selama bekerja di Arab Saudi. Selain itu, kebijakan ini juga berfokus pada peningkatan keamanan tenaga kerja, yang sering kali menghadapi risiko eksploitasi dan pelanggaran hak asasi manusia. Dengan sistem penempatan yang lebih baik, diharapkan tenaga kerja dapat merasa lebih aman dan terlindungi dari tindakan yang merugikan.

Peran pemerintah dalam pelaksanaan kebijakan ini sangat penting. Melalui lembaga-lembaga terkait, pemerintah diharapkan dapat melakukan pengawasan yang ketat terhadap perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing, untuk memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja dilindungi dan mereka tidak menjadi korban praktik perekrutan yang tidak etis. Namun, perjalanan menjadi PMI tidaklah tanpa tantangan. Banyak dari mereka yang terjebak dalam praktik ilegal, eksploitasi, dan berbagai bentuk kekerasan yang mengancam kesejahteraan dan keselamatan mereka.

Warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri, memenuhi persyaratan dan jangka waktu tertentu, dikenal sebagai PMI. Arab Saudi, negara di Timur Tengah menjadi salah satu tujuan utama PMI terutama di sektor informal. Data menunjukkan Arab Saudi sebagai destinasi utama PMI pada periode 2020-2023, menduduki peringkat teratas di kawasan Eropa dan Timur Tengah (BP2MI, 2023).

Tabel 1 Jumlah Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Kawasan Eropa dan Timur Tengah Tahun 2020-2023

No	Negara	Jumlah Penempatan			
		2020	2021	2022	2023
1.	Arab Saudi	1.926	727	4.676	6.310
2.	Polandia	837	1195	1879	1524
3.	Turki	47	874	1489	2289
4.	United Arab Emirates	104	94	112	976
5.	Oman	65	37	115	102
6.	Kuwait	75	10	718	425
7.	Qatar	43	219	848	307
8.	Yordania	2	33	126	46

Sumber: Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) 2023

Adapun Penempatan dan perlindungan PMI selama periode Januari hingga Juni 2023. Beberapa poin penting yang diungkapkan dalam laporan ini antara lain adalah adanya peningkatan jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia jika dibandingkan dengan Juni 2021 dan Juni 2022. Pada periode Januari-Juni 2023, penempatan formal mendominasi dengan persentase 57% dari total penempatan. Selain itu, penempatan oleh BP2MI melalui program G to G (Jepang, Korea, dan Jerman) mencapai 6.968 penempatan hingga Juni 2023. Di sisi lain, jika dibandingkan dengan bulan Juni pada tahun 2021 dan 2022, jumlah pengaduan meningkat pada Juni 2023. Sebagian besar pengaduan pada bulan tersebut berasal dari Saudi Arabia, Malaysia, dan Hong Kong (BP2MI, 2023).

Meskipun jumlah PMI meningkat, proses penempatan yang belum optimal menimbulkan berbagai masalah. Ketidakpatuhan prosedur, kurangnya

keterampilan, atau persyaratan yang tidak lengkap, baik dari agen penempatan, pemerintah, maupun pemberi kerja di Arab Saudi, mengakibatkan pelanggaran hak asasi manusia, termasuk penyiksaan, pemerasan, perdagangan manusia, dan pembunuhan. PMI sering menghadapi upah rendah, kekerasan fisik dan verbal, jam kerja berlebihan, kondisi kerja buruk, serta penyitaan paspor dan gaji dan PMI tanpa dokumen menghadapi risiko keamanan yang lebih tinggi, seperti penculikan dan perdagangan manusia. Stigma negatif di negara penerima, yang menganggap PMI sebagai penjahat, sumber penyakit, atau ancaman keamanan, memperparah situasi. Perlindungan PMI menjadi tantangan besar bagi pemerintah Indonesia, terutama bagi mereka yang kurang terampil dan tidak memiliki dokumen.

Menyadari permasalahan ini, pemerintah Indonesia pada tahun 2018 meluncurkan kebijakan OCS. Kebijakan ini bertujuan untuk menyederhanakan proses penempatan dan memperkuat perlindungan terhadap PMI yang bekerja di luar negeri (Kusnadi, 2021). Dengan adanya sistem OCS, diharapkan semua aspek penempatan dapat dikelola secara terpusat dan lebih transparan. Persepsi tenaga kerja terhadap kebijakan ini juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Banyak tenaga kerja asing yang merasa tidak puas dengan kondisi kerja mereka, sehingga evaluasi terhadap kebijakan ini menjadi sangat penting. Beberapa studi kasus di sektor-sektor tertentu, seperti konstruksi dan layanan, menunjukkan bahwa kebijakan penempatan OCS dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan tenaga kerja, meskipun hasilnya bervariasi tergantung pada sektor dan perusahaan yang bersangkutan.

Tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk memberikan perlindungan yang lebih baik bagi PMI. Dalam konteks ini, pemerintah berupaya mengurangi risiko penyalahgunaan dan memastikan bahwa hak-hak PMI terlindungi. Dengan sistem yang lebih baik, PMI diharapkan mendapatkan upah yang layak dan perlindungan hukum yang memadai selama mereka bekerja di luar negeri. Ini menjadi langkah penting untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, yang tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada ekonomi keluarga di Indonesia.

Keamanan tenaga kerja adalah isu krusial yang selalu muncul dalam pembahasan mengenai penempatan PMI. Banyak kasus kekerasan dan pelanggaran hak yang dialami oleh PMI di Arab Saudi, sehingga perlindungan hukum menjadi sangat penting. Kebijakan OCS ini diharapkan dapat memperkuat Kerjasama antara pemerintah Indonesia dan pemerintah Arab Saudi untuk menegakkan hak-hak PMI dan mengurangi risiko yang mereka hadapi.

Menurut data dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Arab Saudi merupakan salah satu negara tujuan utama bagi PMI. Jumlah PMI yang berangkat ke Arab Saudi setiap tahun menunjukkan tren yang meningkat, mencerminkan tingginya permintaan akan tenaga kerja Indonesia di negara tersebut. Namun, meskipun kebijakan baru ini menjanjikan banyak manfaat, masih terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi, seperti masalah budaya, bahasa, dan adaptasi di negara tujuan. Kesejahteraan PMI tidak hanya berdampak pada diri mereka sendiri, tetapi juga pada ekonomi

keluarga di Indonesia. Kiriman uang dari PMI menjadi salah satu sumber pendapatan yang sangat penting bagi banyak keluarga, menunjukkan betapa signifikannya peran PMI dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat, terutama di daerah-daerah yang bergantung pada penghasilan dari luar negeri (Setiawan, 2022). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kebijakan penempatan yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan PMI. Namun, implementasi kebijakan tersebut seringkali menemui kendala. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai peluang dan tantangan dalam implementasi One Channel System (OCS) sebagai kebijakan penempatan PMI di Arab Saudi.

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metode kualitatif untuk menganalisis berbagai aspek terkait kebijakan ini. Harapannya, dengan adanya kebijakan yang lebih baik, akan tercipta sistem penempatan PMI yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan tetapi juga memberikan rasa aman bagi para pekerja migran. Maka daripada itu, penulis mencoba buat menganalisis terkait bagaimana peluang dan tantangan dalam implementasi One Channel System (OCS) sebagai kebijakan penempatan PMI di Arab Saudi.

Dalam beberapa dekade terakhir, Arab Saudi menjadi salah satu negara tujuan utama bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) karena tingginya permintaan tenaga kerja asing, khususnya di sektor informal seperti asisten rumah tangga. Hubungan bilateral antara Indonesia dan Arab Saudi dalam bidang ketenagakerjaan telah berlangsung lama, namun tidak lepas dari berbagai masalah yang kompleks. Persoalan seperti perlindungan hak pekerja,

upah yang tidak sesuai, tindak kekerasan, hingga kurangnya pengawasan dari pemerintah kedua negara seringkali menjadi sorotan dalam hubungan ini. Situasi tersebut memunculkan kebutuhan mendesak untuk memperbaiki tata kelola penempatan PMI agar lebih terorganisir, aman, dan berkeadilan.

Pada tahun 2011, Pemerintah Indonesia sempat memberlakukan moratorium pengiriman PMI ke Arab Saudi akibat meningkatnya kasus kekerasan terhadap pekerja migran. Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan waktu bagi pemerintah dalam memperbaiki sistem penempatan pekerja sekaligus meningkatkan perlindungan hukum bagi PMI di negara tujuan. Namun, moratorium tersebut juga berdampak signifikan terhadap ekonomi banyak keluarga di Indonesia yang bergantung pada remitansi dari anggota keluarganya yang bekerja di Arab Saudi. Hal ini mendorong pemerintah mencari solusi baru yang lebih terstruktur dan aman bagi semua pihak.

Sebagai respons terhadap tantangan tersebut, pada tahun 2018 diperkenalkan sistem penempatan baru bernama One Channel System. Sistem ini bertujuan untuk menyederhanakan proses penempatan PMI melalui saluran yang resmi dan terintegrasi, dengan melibatkan pemerintah kedua negara secara langsung. Melalui One Channel System, pemerintah berharap dapat mengurangi praktik penempatan ilegal, meningkatkan pengawasan terhadap agen tenaga kerja, serta memastikan bahwa hak-hak PMI dapat lebih terlindungi. Selain itu, sistem ini juga bertujuan untuk mengurangi biaya penempatan yang sering kali menjadi beban berat bagi calon pekerja migran.

Meskipun OCS diharapkan membawa perubahan positif, implementasiya

menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pemahaman dan kesiapan pihak-pihak terkait, baik dari sisi pemerintah, agen perekrutan, maupun calon PMI itu sendiri. Masih terdapat kesenjangan informasi antara kebijakan yang dirancang dan praktik di lapangan, sehingga tidak jarang calon PMI kembali memilih jalur informal yang dianggap lebih cepat dan murah meskipun berisiko tinggi. Selain itu, terdapat pula kendala budaya dan hukum di Arab Saudi yang sering kali menjadi hambatan dalam upaya perlindungan PMI.

Dari sisi peluang, One Channel System memberikan harapan baru dalam menciptakan tata kelola penempatan tenaga kerja yang lebih profesional dan terorganisir. Dengan adanya pengawasan langsung dari pemerintah kedua negara, sistem ini memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas hidup PMI serta memperkuat hubungan bilateral Indonesia-Arab Saudi dalam bidang ketenagakerjaan. Namun, agar peluang ini dapat terealisasi, diperlukan evaluasi mendalam mengenai efektivitas OCS serta langkah-langkah strategis untuk mengatasi hambatan yang ada.

Studi kasus mengenai One Channel System ini menjadi penting karena dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana kebijakan ini diterapkan, sejauh mana kebijakan ini berhasil mengatasi permasalahan yang ada, serta potensi perbaikannya di masa depan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan jawaban atas pertanyaan mendasar mengenai bagaimana sistem OCS dapat menjadi solusi yang berkelanjutan untuk penempatan PMI di Arab Saudi serta rekomendasi kebijakan yang dapat

memperkuat perlindungan bagi PMI.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi ruang lingkup pembahasan pada implementasi dan dampak kebijakan One Channel System (OCS) sebagai mekanisme penempatan tenaga kerja migran, khususnya Pekerja Migran Indonesia (PMI). Fokus penelitian diarahkan pada hubungan bilateral antara Indonesia dan Arab Saudi.

Pembahasan dalam penelitian ini hanya mencakup periode sebelum dan sesudah implementasi kebijakan OCS. Penelitian ini juga membatasi kajian pada aspek-aspek tertentu, yaitu proses implementasi OCS, peran pemerintah Indonesia, agen perekrutan, dan pemerintah Arab Saudi, serta dampak kebijakan tersebut terhadap penyelesaian masalah PMI, dan pengurangan kasus pekerja ilegal.

Metode penelitian difokuskan pada analisis data sekunder berupa Jurnal, Buku dan regulasi terkait, serta wawancara terbatas dengan pihak-pihak yang relevan dengan pelaksanaan kebijakan OCS. Dengan pembatasan ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan analisis yang lebih mendalam dan terarah sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

2. Rumusan Masalah

Adapun Rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada dua pertanyaan, yaitu:

- a. Bagaimana Implementasi One Channel System?
- b. Bagaimana Dampak One Channel System Terhadap Penyelesaian

Persoalan PMI di Arab Saudi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi kebijakan OCS sebagai mekanisme penempatan tenaga kerja migran, khususnya bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI), serta untuk mengevaluasi dampaknya terhadap penyelesaian persoalan yang dihadapi PMI di Arab Saudi. Penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana kebijakan tersebut diterapkan oleh pemerintah Indonesia dan Arab Saudi, termasuk peran aktor-aktor terkait, seperti pemerintah, agen perekrutan, dan instansi lainnya. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi keberhasilan serta kendala dalam pelaksanaan OCS, terutama dalam aspek perlindungan hukum, pengurangan kasus pekerja ilegal, dan peningkatan kesejahteraan pekerja.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang kebijakan one channel system penempatan PMI, serta tantangan yang dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Manfaat dari penelitian ini tidak hanya akan bermanfaat bagi akademisi dan peneliti yang tertarik pada isu ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja migran, tetapi juga bagi pemerintah dan lembaga terkait dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik untuk melindungi dan meningkatkan keamanan PMI.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah wawasan akademik mengenai kebijakan migrasi tenaga kerja internasional, khususnya kebijakan (OCS). Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi kajian ilmiah lain yang membahas isu serupa dalam bidang ketenagakerjaan dan hubungan bilateral.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pembuat kebijakan, baik di Indonesia maupun Arab Saudi, untuk menyempurnakan implementasi OCS. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi agen perekrutan tenaga kerja dan pekerja migran itu sendiri, sehingga mereka lebih memahami mekanisme kebijakan ini dan bagaimana kebijakan tersebut dapat mendukung perlindungan dan kesejahteraan mereka di negara tujuan.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini akan berfokus berfokus pada peluang dan tantangan dalam penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Arab Saudi melalui sistem OCS. Penelitian ini memetakan hubungan antara kondisi PMI dan implementasi OCS

1. Pekerja Migran Indonesia (PMI)

PMI (Pekerja Migran Indonesia) Merupakan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, memiliki kontribusi signifikan terhadap ekonomi keluarga dan negara. Namun, mereka sering menghadapi

tantangan besar, seperti eksploitasi, pelanggaran hak, dan ketidakpastian dalam kondisi kerja. Dalam konteks Arab Saudi, tantangan tersebut mencakup isu perlindungan hukum, akses layanan kesehatan, serta keamanan kerja. Dengan demikian, memahami kondisi hidup dan kerja PMI di Arab Saudi menjadi penting untuk mengidentifikasi peluang dan kendala dalam kebijakan penempatan melalui sistem OCS. (Suharto, 2020).

2. One Channel System (OCS)

One Channel System (OCS) adalah kebijakan sistem penempatan tunggal yang diperkenalkan oleh pemerintah Indonesia untuk meningkatkan perlindungan PMI. Sistem ini bertujuan menyederhanakan proses penempatan, meminimalkan praktik ilegal dalam perekrutan tenaga kerja, dan memastikan hak-hak PMI terlindungi. Dalam penelitian ini, OCS dianalisis berdasarkan efektivitasnya dalam memberikan peluang seperti kemudahan akses kerja, peningkatan pendapatan, dan perlindungan lebih baik. Namun, penelitian ini juga menyoroti berbagai tantangan, termasuk hambatan dalam implementasi kebijakan, keberlanjutan sistem, dan kurangnya literasi hukum di kalangan PMI

3. Konsep Pekerja Migran

Dalam konteks ilmu hubungan internasional, konsep pekerja migran, khususnya Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Arab Saudi, menjadi sangat relevan untuk dianalisis, terutama dalam kerangka peluang dan tantangan yang dihadapi dalam penempatan mereka. Judul skripsi

"Peluang dan Tantangan dalam

Penempatan PMI di Arab Saudi (Studi Kasus One Channel System)" mencerminkan dinamika kompleks yang terjadi dalam hubungan bilateral antara Indonesia dan Arab Saudi, serta bagaimana sistem penempatan OCS dapat mempengaruhi pengalaman PMI (Supriyanto, 2020).

Sistem One Channel yang diperkenalkan bertujuan untuk meningkatkan perlindungan dan keamanan bagi PMI. Dengan adanya sistem ini, diharapkan proses penempatan menjadi lebih terstandarisasi dan transparan, sehingga PMI dapat memperoleh perlindungan yang lebih baik (Rahman, 2021). Salah satu peluang utama yang ditawarkan oleh sistem ini adalah akses yang lebih baik terhadap informasi mengenai hak-hak pekerja dan prosedur kerja, yang sangat penting mengingat banyak PMI yang sebelumnya tidak memiliki pemahaman yang cukup tentang hak-hak mereka (BNP2TKI, 2022).

Namun, di balik peluang tersebut, terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi. Kebijakan ketenagakerjaan di Arab Saudi yang sering berubah dapat mempengaruhi stabilitas pekerjaan PMI, termasuk moratorium penempatan yang pernah diterapkan (Kompas, 2023). Selain itu, sistem kafala yang masih berlaku di Arab Saudi menjadi tantangan tersendiri, di mana PMI sering kali tergantung pada majikan untuk izin kerja, yang dapat menyebabkan penyalahgunaan (Setiawan, 2022).

Meskipun ada upaya untuk meningkatkan perlindungan bagi PMI,

masih banyak kasus pelanggaran yang perlu ditangani secara serius (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023). Oleh karena itu, penting untuk terus mengevaluasi efektivitas sistem One Channel dan mencari solusi yang dapat mengatasi tantangan yang ada. Dengan memahami dinamika ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana hubungan bilateral antara Indonesia dan Arab Saudi dapat diperkuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan adil bagi PMI.

4. Konsep Hubungan Bilateral Bidang Tenaga Kerja

Fenomena hubungan internasional pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari keterkaitan dan saling ketergantungan negara-negara. Hal ini bertujuan untuk menjamin terwujudnya kepentingan nasional masing-masing negara. Oleh karena itu, sering digunakan di banyak negara di dunia untuk menggambarkan kerja sama di tingkat multilateral dan bilateral. Kerjasama bilateral merupakan suatu bentuk hubungan antara dua negara yang bertujuan untuk memenuhi kepentingan masing-masing negara. Hal ini mencakup kerjasama di bidang politik, masalah sosial, pertahanan dan keamanan, kebudayaan dan ekonomi dalam kerangka politik luar negeri negara yang bersangkutan. Kerja sama bilateral sangat dibutuhkan karena tanpa kerja sama, negara-negara, baik negara berkembang maupun maju, tidak dapat melindungi kepentingan mereka secara memadai (Isdah, 2018).

Konsep hubungan bilateral di bidang tenaga kerja antara Indonesia

dan Arab Saudi mencerminkan kerjasama yang erat dalam penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Melalui sistem penempatan yang terstruktur, seperti OCS, kedua negara berupaya meningkatkan perlindungan hak-hak PMI, memfasilitasi proses penempatan yang lebih transparan, dan mengatasi tantangan yang dihadapi oleh para pekerja. Kerjasama ini tidak hanya memberikan peluang bagi PMI untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan ekonomi kedua negara. Dalam konteks judul skripsi "Peluang dan Tantangan dalam Penempatan PMI di Arab Saudi (Studi Kasus One Channel System)," penting untuk memahami bagaimana hubungan bilateral ini berfungsi. Kerjasama antara Indonesia dan Arab Saudi telah terjalin selama bertahun-tahun, dengan fokus pada perlindungan dan penempatan tenaga kerja.

Sistem One Channel yang disepakati oleh kedua negara bertujuan untuk menyederhanakan proses penempatan PMI, sehingga meminimalisir masalah yang sering dihadapi oleh pekerja migran. Dengan adanya sistem ini, diharapkan proses penempatan menjadi lebih efisien dan transparan, memberikan jaminan perlindungan yang lebih baik bagi PMI. Namun, tantangan tetap ada, seperti perbedaan budaya, regulasi yang berubah-ubah, dan potensi eksploitasi. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya berfokus pada peluang yang ada, tetapi juga mengidentifikasi dan menganalisis tantangan yang mungkin muncul dalam implementasi sistem ini.

Dengan memahami dinamika hubungan bilateral ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas penempatan PMI di Arab Saudi, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat mendukung perlindungan hak-hak pekerja migran. Penelitian ini juga memperhatikan dimensi hubungan bilateral antara Indonesia dan Arab Saudi dalam bidang ketenagakerjaan. Hubungan ini memiliki sejarah panjang, tetapi tidak selalu berjalan mulus, mengingat berbagai kasus yang menimpa PMI, seperti pelecehan, eksploitasi, dan hukuman mati. Meski demikian, kerja sama ini tetap berlanjut karena kepentingan nasional Indonesia, yang meliputi kebutuhan ekonomi domestik dan penguatan hubungan diplomatik. Budaya dan sejarah panjang hubungan kedua negara, terutama dalam konteks keagamaan, juga menjadi faktor pendorong kerja sama ini.

E. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan peneliti adalah metode kualitatif. Metode ini digunakan sebagai pendekatan yang berfokus pada analisis deskriptif dari data- data yang telah dikumpulkan untuk menggambarkan fenomena-fenomena secara deskriptif dan holistik. Metode ini akan membantu penulis dalam menganalisis secara deskriptif bagaimana peluang dan tantangan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Arab Saudi, khususnya dalam penerapan Sistem Penempatan OCS (One Channel System).

Metode kualitatif dipilih oleh peneliti dengan melihat kebutuhan penelitian adalah analisis deskriptif terkait topik dan pertanyaan penelitian yang telah ditentukan. Adapun karena bersifat analisis deskriptif, peneliti akan membutuhkan informasi atau data yang diperoleh dari berbagai sumber terkait kasus atau topik yang diteliti.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah studi literatur dan wawancara mendalam (in-depth interview). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan informan dari PMI yang sedang atau pernah bekerja di Arab Saudi. Informan didasarkan pada relevansi dan pengalaman mereka dengan topik penelitian ini.

Selain itu Kebutuhan penelitian akan data dan informasi terkait kasus atau topik penelitian diperoleh dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber informasi, seperti jurnal, buku, artikel ilmiah, dokumen pendukung terkait peluang dan tantangan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Arab Saudi, khususnya dalam penerapan OCS, serta sumber-sumber informasi yang diperoleh melalui media internet atau digital.

3. Jenis Data

Penelitian ini memanfaatkan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari informan melalui wawancara mendalam (in-depth interview). Informan terdiri dari Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang saat ini bekerja atau pernah bekerja di Arab Saudi. Pemilihan informan dilakukan berdasarkan relevansi peran dan pengalaman mereka dengan isu yang sedang diteliti, sehingga data yang diperoleh mencerminkan kondisi lapangan secara nyata.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang berasal dari berbagai sumber. Data sekunder ini meliputi literatur seperti jurnal ilmiah, buku, artikel akademik, dokumen resmi yang berkaitan dengan kebijakan sistem penempatan OCS, serta informasi dari media digital atau internet. Data sekunder berfungsi untuk memberikan kerangka teoritis sekaligus melengkapi temuan dari hasil wawancara mendalam. Data-data ini dapat berupa informasi mengenai peluang dan tantangan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Arab Saudi, khususnya dalam penerapan OCS.

4. Teknik Analisis Data

Proses analisis data dilakukan dengan menerapkan analisis tematik. Tahap pertama analisis dimulai dengan mentranskripsikan hasil wawancara ke dalam teks tertulis. Selanjutnya, data dianalisis dengan proses pengkodean untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang relevan, seperti peluang, tantangan, serta dampak kebijakan sistem penempatan OCS

terhadap PMI. Data yang telah dikodekan dikelompokkan ke dalam kategori tertentu sehingga pola dan tema yang signifikan dapat ditemukan dan dianalisis lebih mendalam.

Pada data sekunder, digunakan metode analisis isi untuk menggali informasi penting dari literatur, dokumen resmi, serta sumber digital. Hasil analisis data sekunder ini kemudian dibandingkan dengan data primer untuk mengidentifikasi kesesuaian, perbedaan, atau kesenjangan. Untuk memastikan validitas hasil penelitian, peneliti menerapkan triangulasi data dengan cara membandingkan berbagai sumber, baik dari wawancara, dokumen resmi, maupun literatur, guna mendapatkan hasil yang lebih akurat dan terpercaya.

Melalui metode ini, analisis yang dilakukan diharapkan dapat memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang peluang dan tantangan yang dihadapi PMI di Arab Saudi, serta mengungkap dampak penerapan kebijakan sistem penempatan OCS terhadap kesejahteraan dan keamanan mereka.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Pekerja Migran Dalam Ilmu Hubungan Internasional

Pekerja migran dalam HI berfungsi untuk menjelaskan dinamika migrasi internasional dengan pendekatan multidimensi. Platform kerja sama internasional memainkan peran penting dalam memastikan migrasi pekerja dilakukan secara aman, teratur, dan bermartabat. Dengan memahami fenomenal global ini, pengembangan kebijakan dapat lebih responsif terhadap tantangan yang dihadapi pekerja migran di era globalisasi. Sedangkan Pekerja Migran internasional adalah individu yang mengubah negara tempat tinggal tetapnya. Pengertian migran internasional juga dapat didefinisikan berdasarkan negara kelahiran atau negara kewarganegaraannya. Hal ini mencakup semua orang di suatu negara, dalam konteks ini adalah Indonesia, yang lahir di luar negeri (penduduk yang lahir di luar negeri) atau yang tidak memiliki kewarganegaraan Indonesia (warga negara asing atau penduduk asing).

Menurut International Labour Organization (ILO) tentang Pekerja Migran Tahun 1949, No.97 Pasal 11 menjelaskan bahwa pekerja migran merupakan seseorang yang bermigrasi atau yang telah bermigrasi dari satu negara ke negara lain dengan maksud dan tujuan untuk dipekerjakan selain digunakan untuk usahanya sendiri. Pekerja migran biasanya meninggalkan negara tempat mereka berasal karena di negara mereka memiliki lapangan pekerjaan yang sedikit, sehingga mereka kekurangan tempat untuk bekerja. Pekerja migran melakukan migrasi ke negara lain karena mencari

keberlangsungan hidup dan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga. Sedangkan Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarga atau International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (ICRMW) khususnya dalam pasal 2 ayat 1 konvensi tersebut menjelaskan definisi pekerja migran sebagai seseorang yang akan terlibat, terlibat atau telah terlibat dalam sebuah kegiatan yang dibayar pada suatu negara yang dimana orang tersebut tidak berasal dari negara itu atau bukan warga negaranya. Konvensi ICRMW ini tidak hanya menjelaskan definisi pekerja migran, namun juga mengatur mengenai hukum dan hak-hak perlindungan bagi pekerja migran.

Konvensi ICRMW juga menjelaskan terkait seseorang yang bekerja di luar negeri namun dikecualikan dan tidak termasuk ke dalam definisi pekerja migran yakni di atur dalam pasal 3 konvensi tersebut yaitu:

- a. Seseorang yang dikirim ke luar negeri atau orang yang dipekerjakan oleh badan-badan internasional ataupun organisasi internasional, maupun seseorang yang diutus dan dikirim oleh sebuah negara di luar batas wilayahnya dengan tujuan melaksanakan fungsi dan tugas resmi, dimana status dan penerimaan orang tersebut diatur oleh hukum internasional umum atau oleh perjanjian atau konvensi internasional khusus;
- b. Seseorang yang dipekerjakan atau dikirim oleh sebuah negara atau dengan nama sendiri di luar batas wilayahnya untuk berpartisipasi ke dalam program pembangunan maupun program kerja sama, dimana status dan

penerimaannya telah diatur melalui sebuah perjanjian dengan negara tempat mereka bekerja dan melakukan sesuatu sesuai dengan perjanjian itu, maka mereka tidak dianggap sebagai pekerja migran;

- c. Orang-orang yang menempati sebuah negara yang berbeda dari negara tempat mereka berasal dan berstatus sebagai penanam modal di sebuah perusahaan di negara tersebut;
- d. Orang-orang yang tidak memiliki kewarganegaraan dan pengungsi, kecuali penerapan tersebut diatur dalam undang undang nasional yang relevan, atau instrumen internasional yang berlaku untuk negara pihak yang bersangkutan;
- e. Peserta pelatihan dan siswa;
- f. Pekerja di instalasi pantai dan pelaut yang tidak diizinkan untuk tinggal dan melaksanakan kegiatan yang dibayar oleh negara tempat mereka bekerja. Pekerja migran baru dianggap sah dan memiliki dokumen resmi atau sudah dalam situasi normal di negara tujuan apabila mereka sudah diberi hak atau wewenang untuk masuk, tinggal dan melakukan kegiatan yang dibayar di negara dimana mereka bekerja sesuai dengan hukum negara itu.

Pekerja migran yang tidak mempunyai dokumen resmi atau tinggal di negara lain dalam kondisi tidak teratur merupakan pekerja migran dengan status ilegal atau tidak memenuhi persyaratan untuk tinggal dan bekerja di negara tujuan. Adapun berdasarkan UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1

Ayat 1, dijelaskan terkait definisi dari pekerja migran Indonesia yaitu setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar dari batas negara atau di luar negeri dalam kontrak hubungan kerja yang memiliki kurun atau rentan waktu tertentu dan menerima gaji atau upah.

Pekerja migran dalam ilmu hubungan internasional berfungsi untuk menjelaskan dinamika migrasi internasional dengan pendekatan multidimensi. Dalam konteks ini, migrasi pekerja tidak hanya dilihat sebagai pergerakan individu, tetapi juga sebagai fenomena yang dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial, dan politik di negara asal dan negara tujuan (Castles & Miller, 2009). Platform kerja sama internasional memainkan peran penting dalam memastikan migrasi pekerja dilakukan secara aman, teratur, dan bermartabat. Dengan memahami teori-teori ini, pengembangan kebijakan dapat lebih responsif terhadap tantangan yang dihadapi pekerja migran di era globalisasi. Pekerja migran internasional adalah individu yang mengubah negara tempat tinggal tetapnya. Pengertian migran internasional juga dapat didefinisikan berdasarkan negara kelahiran atau negara kewarganegaraannya. Hal ini mencakup semua orang di suatu negara, dalam konteks ini adalah Indonesia, yang lahir di luar negeri atau yang tidak memiliki kewarganegaraan Indonesia (warga negara asing atau penduduk asing) (International Organization for Migration [IOM], 2020).

Menurut International Labour Organization (ILO) dalam Konvensi No. 97 Tahun 1949, Pasal 11, pekerja migran didefinisikan sebagai seseorang yang bermigrasi atau yang telah bermigrasi dari satu negara ke negara lain dengan

maksud dan tujuan untuk dipekerjakan, bukan untuk usaha sendiri (ILO, 1949). Pekerja migran biasanya meninggalkan negara asal mereka karena kurangnya lapangan pekerjaan, sehingga mereka mencari peluang di negara lain untuk memenuhi kebutuhan hidup dan ekonomi mereka (Zlotnik, 2003). Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarga (ICRMW) juga memberikan definisi yang lebih luas mengenai pekerja migran. Dalam Pasal 2 ayat 1, konvensi ini menjelaskan bahwa pekerja migran adalah seseorang yang terlibat, terlibat, atau telah terlibat dalam kegiatan yang dibayar di negara yang bukan negara asalnya (United Nations, 1990). Konvensi ini tidak hanya menjelaskan definisi pekerja migran, tetapi juga mengatur hukum dan hak-hak perlindungan bagi mereka.

ICRMW juga menjelaskan mengenai pengecualian dalam definisi pekerja migran, yang diatur dalam Pasal 3. Pengecualian ini mencakup individu yang dikirim ke luar negeri oleh badan internasional, peserta pelatihan, siswa, dan pekerja di instalasi pantai yang tidak diizinkan untuk tinggal di negara tempat mereka bekerja (United Nations, 1990). Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua individu yang bekerja di luar negeri dapat dianggap sebagai pekerja migran dalam konteks hukum internasional. Pekerja migran baru dianggap sah dan memiliki dokumen resmi apabila mereka telah diberikan hak untuk masuk, tinggal, dan melakukan kegiatan yang dibayar di negara tujuan sesuai dengan hukum negara tersebut (IOM, 2020). Namun, pekerja migran yang tidak memiliki dokumen resmi atau tinggal di negara lain dalam kondisi tidak teratur dianggap sebagai pekerja migran dengan status

ilegal, yang dapat menghadapi berbagai risiko dan tantangan (Koser, 2010).

Berdasarkan UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pasal 1 Ayat 1, pekerja migran Indonesia didefinisikan sebagai setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam kontrak hubungan kerja yang memiliki rentang waktu tertentu dan menerima gaji atau upah (Republik Indonesia, 2004). Definisi ini menunjukkan bahwa pekerja migran Indonesia memiliki status hukum yang diatur oleh undang-undang nasional, yang bertujuan untuk melindungi hak-hak mereka di luar negeri.

Dalam konteks hubungan internasional, perlindungan hak-hak pekerja migran menjadi isu yang semakin penting. Negara-negara asal dan tujuan perlu bekerja sama untuk menciptakan kebijakan yang melindungi pekerja migran dari eksploitasi dan pelanggaran hak asasi manusia (Mastrorillo et al., 2016). Kerjasama ini dapat mencakup perjanjian bilateral yang mengatur penempatan dan perlindungan pekerja migran, serta mekanisme untuk menangani pelanggaran yang terjadi. Pentingnya kerjasama internasional dalam perlindungan pekerja migran juga diakui oleh berbagai organisasi internasional, termasuk ILO dan IOM. Mereka mendorong negara-negara untuk mengadopsi kebijakan yang mendukung.

Salah satu skema terbaru yang diterapkan dalam penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Arab Saudi adalah One Channel System (OCS). Skema ini bertujuan untuk meningkatkan tata kelola migrasi tenaga kerja dengan mengurangi keterlibatan pihak ketiga yang tidak resmi, memperketat

pengawasan terhadap proses perekrutan, dan menjamin perlindungan bagi pekerja migran. Dengan adanya sistem ini, diharapkan kasus eksploitasi dan perdagangan manusia yang sering terjadi dalam skema penempatan sebelumnya dapat diminimalisir. Namun, dalam praktiknya, penerapan OCS menghadapi berbagai tantangan. Salah satunya adalah resistensi dari pihak-pihak yang selama ini diuntungkan oleh sistem perekrutan tradisional yang kurang transparan. Selain itu, kesiapan infrastruktur dan mekanisme pengawasan di kedua negara juga menjadi faktor penentu keberhasilan sistem ini. Tidak semua agen perekrutan siap untuk beradaptasi dengan aturan baru, sementara di sisi lain, pekerja migran masih menghadapi kendala administratif yang cukup kompleks.

Dari perspektif hubungan internasional, keberhasilan sistem ini bergantung pada sejauh mana kerja sama bilateral antara Indonesia dan Arab Saudi dapat berjalan efektif. Arab Saudi sebagai negara tujuan memiliki kepentingan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja rumah tangga dan sektor lainnya, sementara Indonesia ingin memastikan bahwa pengiriman tenaga kerja dilakukan dengan mekanisme yang adil dan manusiawi. Oleh karena itu, kebijakan OCS perlu dikaji lebih dalam untuk memahami sejauh mana sistem ini dapat memberikan solusi terhadap permasalahan yang telah lama dihadapi oleh pekerja migran Indonesia di Arab Saudi. Dengan memahami dinamika ini, penelitian mengenai peluang dan tantangan dalam penempatan PMI melalui One Channel System menjadi relevan untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan serta dampaknya terhadap kesejahteraan

pekerja migran.

Dalam studi hubungan internasional, pekerja migran memegang peran krusial dalam memahami dinamika migrasi tenaga kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk ekonomi, sosial, dan politik. Dalam konteks Indonesia, salah satu kebijakan terbaru yang berpengaruh terhadap pekerja migran adalah OCS, yang diterapkan dalam penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Arab Saudi. Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan perlindungan bagi PMI dan mengurangi praktik perekrutan ilegal yang selama ini menjadi masalah utama.

B. Konsep Hubungan Bilateral Bidang Tenaga Kerja

Memandang negara Arab Saudi sebagai salah satu tujuan penempatan Tenaga Kerja Indonesia dalam hal ini sebagai bagian dari sebuah hubungan dari kerjasama internasional kedua negara menjadi poin penting bagi penulis dalam penelitian ini. Namun sebelumnya penulis akan menjelaskan terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan kerjasama internasional untuk mengetahui mengapa hal tersebut menjadi penting. Menurut Koesnadi Kartasasmita dalam bukunya, Organisasi Internasional menyatakan bahwa kerjasama dalam masyarakat internasional merupakan suatu keharusan dimana terdapatnya hubungan interdependensia dan kompleksnya kehidupan manusia dalam masyarakat internasional.

Kerjasama internasional terjadi karena adanya National Understanding dimana mempunyai corak dan tujuan yang sama keinginan yang didukung untuk kondisi internasional yang saling membutuhkan. Kerjasama ini didasari

oleh kepentingan bersama diantara negara-negara, namun kepentingan itu tidak identik (Kartasamita, 1982:20). Disini kerjasama internasional antara Indonesia dan Arab Saudi menjadi sebuah perwujudan suatu kondisi dimana kedua negara yang saling tergantung satu sama lain dalam rangka melindungi kepentingan PMI dan menghindari adanya tambahan-tambahan elemen yang nantinya dapat merugikan PMI.

Sebelum dilakukannya kerjasama internasional ada 2 (dua) syarat utama yang harus dipenuhi yakni Pertama, harus saling menghormati kepentingan nasional dari masing-masing negara. Tanpa adanya penghargaan yang jelas maka tidak akan dapat dicapai sebuah kerjasama yang kelak diharapkan dan kedua, adanya sebuah keputusan bersama dalam rangka menghadapi masalah-masalah yang timbul karenanya diperlukan suatu komunikasi dan konsultasi keduanya secara konsisten dimana intensitas dari komunikasi dan konsultasi tersebut tingkatannya lebih tinggi dari sebuah komitmen. Hubungan kerjasama internasional antar negara juga memiliki beberapa bentuk interaksi yakni kerjasama bilateral, trilateral, regional dan multilateral.

Arab Saudi merupakan salah satu negara tujuan utama bagi penempatan PMI, yang dalam konteks ini menjadi bagian dari hubungan kerja sama internasional antara Indonesia dan Arab Saudi. Sebelum membahas lebih jauh mengenai kerja sama tersebut, penting untuk memahami konsep kerja sama internasional itu sendiri.

Menurut Koesnadi Kartasasmita (1996) dalam bukunya Organisasi

Internasional, kerja sama dalam masyarakat internasional merupakan suatu kebutuhan yang muncul akibat adanya ketergantungan antarnegara serta kompleksitas kehidupan global. Kerja sama ini didasari oleh adanya pemahaman nasional yang mencerminkan kesamaan tujuan serta kondisi internasional yang saling membutuhkan. Meskipun negara-negara yang bekerja sama memiliki kepentingan bersama, namun kepentingan tersebut tidak selalu identik satu sama lain.

Dalam konteks hubungan Indonesia dan Arab Saudi, kerja sama internasional berperan penting dalam melindungi kepentingan PMI serta menghindari faktor-faktor yang dapat merugikan mereka. Agar suatu kerja sama dapat terwujud, terdapat dua syarat utama yang harus dipenuhi. Pertama, masing-masing negara harus menghormati kepentingan nasional satu sama lain, karena tanpa adanya penghargaan terhadap kepentingan nasional, kerja sama yang diharapkan tidak akan tercapai. Kedua, diperlukan keputusan bersama untuk menangani berbagai permasalahan yang timbul. Oleh karena itu, komunikasi dan konsultasi yang berkesinambungan antara kedua negara menjadi faktor utama dalam memastikan keberhasilan kerja sama tersebut.

Hubungan kerja sama antarnegara dapat terbentuk dalam berbagai bentuk, seperti kerja sama bilateral, trilateral, regional, dan multilateral (Mochtar, 2002). Dalam hal ini, hubungan antara Indonesia dan Arab Saudi lebih mengarah pada kerja sama bilateral, di mana kedua negara secara langsung bekerja sama dalam menangani isu perlindungan dan penempatan PMI. Pemerintah Indonesia memiliki tiga lembaga utama yang bertanggung

jawab dalam pengelolaan PMI, yaitu Kementerian Ketenagakerjaan, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI), serta Kementerian Luar Negeri. Sementara itu, dari pihak Arab Saudi, kerja sama ini dikelola oleh Kementerian Ketenagakerjaan mereka (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2020).

Arab Saudi menjadi salah satu tujuan favorit bagi PMI di kawasan Timur Tengah, yang didukung oleh beberapa faktor, seperti ikatan sejarah, kedekatan budaya dan agama sebagai sesama negara dengan mayoritas penduduk Muslim, serta hubungan diplomasi yang telah berlangsung lama. Selain itu, kerja sama Indonesia dan Arab Saudi juga diperkuat dalam berbagai forum internasional, baik dalam lingkup bilateral maupun multilateral, seperti Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Organisasi Kerja Sama Islam (OKI), Gerakan Non-Blok (GNB), dan G77, yang mencakup berbagai bidang, termasuk politik, keamanan, ekonomi, sosial, dan budaya (Kemlu RI, 2021).

Kerjasama dalam hubungan internasional dikenal yang dinamakan Kerjasama internasional. Kerjasama internasional adalah bentuk hubungan yang dilakukan suatu negara dengan negara lain yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan rakyat dan untuk kepentingan negara-negara di dunia. Sehingga kerja sama internasional dapat didefinisikan sebagai situasi di mana para pihak setuju untuk bekerja sama untuk menghasilkan keuntungan baru bagi masing-masing peserta yang tidak tersedia bagi mereka dengan tindakan sepihak dengan biaya tertentu.

Pada umumnya, kerjasama internasional yakni meliputi kerjasama di

bidang politik, sosial, pertahanan keamanan, kebudayaan dan ekonomi berpedoman pada politik luar negeri masing-masing Negara. 34 Kerjasama tersebut dilakukan dengan bentuk-bentuk seperti:

- a. Kerja sama bilateral: kerja sama bilateral adalah kerja sama yang dijalin oleh dua negara atau lebih, biasanya didasari oleh hubungan baik dan manfaat yang saling menguntungkan. Misalnya kerja sama pada sektor ekonomi atau pariwisata.
- b. Kerja sama regional: kerja sama regional adalah suatu bentuk kerja sama antarnegara di mana negara-negara tersebut berada dalam satu wilayah atau satu kawasan saja. Misalnya negara-negara yang ada di Asia Tenggara, yang tergabung dalam kelompok ASEAN. Sektor kerja sama yang dilakukan biasanya pada sektor politik, ekonomi dan pertahanan.
- c. Kerja sama multilateral: kerja sama ini merupakan kerja sama yang dilakukan oleh lebih dari dua negara dan tidak terbatas pada status negara serta wilayah negara tersebut. Anggota yang mengikuti kerja sama ini dibagi menjadi dua tipe, yaitu anggota aktif dan anggota utama. Contoh kerja sama pada hal ini adalah Organisasi Konferensi Islam yang sering disebut dengan OKI.

Secara kultural tradisional, masyarakat Indonesia telah mempunyai jalinan hubungan yang erat dengan masyarakat Arab Saudi sejak zaman penjajahan Belanda, bahkan jauh sebelum kemerdekaan Indonesia tahun 1945.(Desty Purwanti, 2013:21) Hubungan ini dilatarbelakangi persamaan budaya tepatnya kesamaan keyakinan beragama sebagai pemeluk agama Islam

(Makarim, 2006:78). Dengan jumlah PMI terbanyak setiap tahunnya, Arab Saudi merupakan salah satu negara tujuan favorit bagi calon PMI dibandingkan negara-negara penempatan yang ada di Timur Tengah lainnya.

Hubungan bilateral adalah interaksi antara dua negara sebagai aktor dalam hubungan internasional. Contoh hubungan bilateral adalah antara Indonesia dan Arab Saudi, yang resmi dimulai ketika Arab Saudi mengakui kemerdekaan Indonesia pada 24 November 1947. Pada 1950, Indonesia membuka kantor Perwakilan Republik Indonesia di Jeddah, yang kemudian menjadi Kedutaan Besar Republik Indonesia pada 1964. Selain itu, Konsulat Jenderal Republik Indonesia juga didirikan di Jeddah untuk meningkatkan kerja sama dan hubungan bilateral antara kedua negara (Kementerian Luar Negeri Indonesia).

Hubungan bilateral yang baik yang terjadi antara Indonesia dan Arab Saudi membuat tumbuhnya rasa saling percaya sehingga terbentuk berbagai macam kerja sama dalam berbagai bidang. Salah satu bentuk kerja yang terjadi diantara Indonesia dengan Arab Saudi ada di bidang ketenagakerjaan khususnya tentang penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Arab Saudi. Pengiriman PMI ke Arab Saudi mulai mengalami peningkatan yang signifikan pada awal tahun 1980-an (Hidayat, 2014). Indonesia banyak mengirim pekerja tidak berketerampilan (unskilled labour) atau tidak berpendidikan yang layak dengan mayoritas bekerja sebagai asisten rumah tangga atau bekerja pada bidang informal. Pekerja migran Indonesia sering mengungkapkan ketidakpuasan mereka terhadap masalah- masalah yang

khas di sektor informal, terutama yang berkaitan dengan pekerja rumah tangga. Kekhawatiran ini meliputi pelecehan yang dilakukan majikan, gaji yang tidak dibayarkan, dan juga terdapat kasus-kasus hukuman mati. permasalahan-permasalahan tersebut semakin kompleks karena banyaknya pekerja migran yang pergi ke Arab Saudi melalui jalur ilegal atau berstatus ilegal (Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, 2014).

Meskipun hubungan bilateral antara Indonesia dan Arab Saudi baik, terdapat kendala dalam perlindungan pekerja migran Indonesia. Indonesia telah menandatangani dan meratifikasi Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012, sementara Arab Saudi belum meratifikasi konvensi tersebut dan banyak konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO). Sistem kafala di Arab Saudi dan kurangnya undang-undang yang mendukung konvensi-konvensi ILO membatasi kebebasan bergerak dan bekerja bagi pekerja migran (Organisasi Buruh Internasional, 2000).

Pada tahun 2011 pemerintah sedang mengkaji ulang pengiriman dan perlindungan PMI ke Arab Saudi dikarenakan terjadi banyak kasus dan salah satu kasus yang menarik perhatian publik adalah eksekusi mati terhadap Ruyati tanpa ada pemberitahuan kepada Pemerintah Indonesia. Presiden Indonesia saat itu, Susilo Bambang Yudhoyono, melaksanakan rapat kabinet terbatas dan hasil untuk memberlakukan memorandum yang berlaku sejak 1 Agustus 2011. Pada 19 Februari 2014, Indonesia dan Arab Saudi menandatangani MoU mengenai Penempatan dan Perlindungan PMI Sektor Domestik. Namun,

perjanjian ini tidak berjalan dengan baik, sehingga pemerintah Indonesia mengeluarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 260 Tahun 2015 yang menghentikan pengiriman dan pemulangan PMI dari pengguna perseorangan di Timur Tengah, menyebabkan sementara waktu tidak ada pengiriman PMI ke kawasan tersebut.

Pada 11 Oktober 2018, Indonesia dan Arab Saudi menandatangani perjanjian One Channel System (OCS) yang merupakan tindak lanjut komitmen Indonesia untuk melindungi PMI sesuai dengan "Undang- Undang Nomor 18 Tahun 2017". Perjanjian ini bertujuan melindungi PMI dari pelanggaran HAM di semua tahap penempatan. Meskipun demikian, pada tahun 2019, jumlah pengaduan pelanggaran hak PMI meningkat, yang menimbulkan minat untuk meneliti dampak kerja sama Indonesia-Arab Saudi terhadap perlindungan PMI antara tahun 2020-2023. Namun, meskipun kebijakan ini diterapkan, jumlah pengaduan terkait pelanggaran hak-hak PMI di Arab Saudi masih meningkat pada tahun 2019–2023 (BP2MI, 2023). Dari berbagai tantangan yang masih ada, penelitian ini akan menyoroti bagaimana peran Penempatan OCS dalam menjawab peluang dan tantangan yang dihadapi pekerja migran Indonesia di Arab Saudi, serta evaluasi efektivitas kebijakan ini dalam meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan PMI.

Terkait dari permasalahan yang penulis teliti ini dilakukan melalui jalur hubungan kerjasama bilateral antara Pemerintah Republik Indonesia dengan Pemerintah Kerajaan Arab Saudi. Pemerintah Republik Indonesia memiliki 3 (tiga) instansi yang memiliki wewenang untuk menangani permasalahan PMI

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

Penerapan OCS membuka peluang besar bagi PMI untuk mendapatkan perlindungan yang lebih baik, baik dalam aspek kontrak kerja, standar upah, maupun jaminan sosial. Dengan adanya mekanisme yang lebih terstruktur, pekerja migran dapat mengakses informasi yang lebih jelas mengenai hak dan kewajibannya di negara tujuan. Selain itu, sistem ini juga memberikan keuntungan bagi pemerintah Indonesia dalam hal pengawasan, karena seluruh proses perekrutan dan penempatan pekerja dilakukan melalui jalur resmi yang telah ditentukan.

Namun, di balik peluang tersebut, terdapat sejumlah tantangan yang masih harus dihadapi dalam implementasi OCS. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya sosialisasi dan pemahaman di kalangan calon PMI terkait prosedur dan regulasi yang berlaku. Banyak pekerja migran yang masih lebih

memilih jalur tidak resmi karena prosesnya dianggap lebih cepat dan mudah, meskipun berisiko tinggi terhadap eksploitasi dan pelanggaran hak. Selain itu, perbedaan regulasi antara Indonesia dan Arab Saudi juga menjadi kendala, terutama dalam hal penegakan hukum bagi PMI yang menghadapi permasalahan ketenagakerjaan.

Dari perspektif hubungan bilateral, kerja sama antara Indonesia dan Arab Saudi dalam implementasi OCS menjadi faktor kunci dalam keberhasilan kebijakan ini. Perjanjian bilateral yang kuat dan pengawasan yang ketat dapat memastikan bahwa pekerja migran mendapatkan perlindungan yang maksimal serta meminimalisir potensi penyalahgunaan dalam sistem perekrutan. Oleh karena itu, peran pemerintah, organisasi internasional, serta aktor non-negara seperti LSM dan komunitas pekerja sangat diperlukan untuk memastikan bahwa OCS benar-benar memberikan manfaat bagi PMI.

Dengan memahami peluang dan tantangan yang ada, penguatan kebijakan dan regulasi terkait penempatan PMI di Arab Saudi melalui OCS menjadi langkah penting untuk menciptakan sistem migrasi tenaga kerja yang lebih aman, teratur, dan bermartabat. Pemerintah Indonesia harus terus meningkatkan koordinasi dengan pihak Arab Saudi serta melakukan sosialisasi yang lebih luas kepada calon PMI agar kebijakan ini dapat berjalan dengan efektif dan memberikan dampak positif yang nyata bagi pekerja migran.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya oleh Ismail (2019) yang berjudul "Alasan Pemerintah Indonesia Melakukan Moratorium TKI Domestik ke Arab Saudi

Pasca MoU Tahun 2014" meneliti kebijakan moratorium pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Arab Saudi yang dimulai pada tahun 2011. an utama kebijakan ini adalah untuk melindungi TKI di Arab Saudi. Na implementasinya menghadapi berbagai kendala, seperti masih maraknya pengiriman TKI ilegal, meningkatnya angka pengangguran, dan eksekusi TKI oleh pemerintah Arab Saudi. Padaun 2014, Indonesia menandatangani Nota Kesepahaman (MoU) dengan Arab Saudi melalui Menteri Tenaga Kerja. Kebijaini menuai kritik di dalam negeri karena masih banyak permasalahan terkait perekrutan dan pengiriman TKI yang belum terselesaikan, serta pengawasan pemerintah Indonesia yang dianggap belum optimal.

Meskipun penandatanganan MoU seharusnya diikuti dengan pencabutan moratorium, hal ini tidak terjadi karena masih banyak masalah yang belum diatasi. Akhirnya, rintah Indonesia memutuskan untuk mempertahankan moratorium dengan pertimbangan kepentingan nasional. Keputusan inanggap tepat, karena sebaiknya pemerintah menunggu bukti nyata dari pemerintah Arab Saudi terkait implementasi kesepakatan, sambil terus melakukan perbaikan dalam regulasi, perekrutan, pelatihan, hingga pengiriman TKI ke luar negeri.

Perbandingan penelitian terdahulu kedua dan penelitian saat ini adalah bahwa penelitian terdahulu lebih fokus pada studi kasus permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) overstay di Arab Saudi dan mengkaji upaya-upaya yang telah dilakukan pemerintah Indonesia serta kerjasama bilateral antara kedua negara dalam menangani permasalahan tersebut. Sementara itu, petian

saat ini lebih menyoroti One Channel System (OCS) dalam mengatasi permasalahan keamanan dan perlindungan bagi PMI, dengan mengkaji peluang dan tantangan dari sistem tersebut. Persamaan antara kepenelitian adalah keduanya membahas tentang keamanan dan perlindungan PMI di Arab Saudi serta menyinggung Penempatan OCS dalam penelitiannya.

Perbandingan antara penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah bahwa penelitian terdahulu lebih berfokus pada alasan dan asumsi terhadap keputusan pemerintah Indonesia yang melakukan moratorium terhadap TKI ke Arab Saudi pasca MoU tahun 2014. Sedangkan penelitian saat ini lebih membahas penerapan Sistem Penempatan OCS telah disepakati pada tahun 2018, namun pelaksanaan pengaturan teknisnya sempat terkendala akibat pandemi COVID-19. Penelitian ini ingin melihantangan dan peluang yang akan dihadapi Indonesia terkait kesepakatan yang dilakukan antara kedua negara pada tahun 2022. Persamaan antara penelitian ahulu kedua dan penelitian saat ini adalah keduanya membahas kebijakan moratorium yang dilakukan pemerintah Indonesia dalam rangka perlindungan pekerja migran ke Arab Saudi. Penelitian ini berjudul "Peluang dan Tantangan dalam Penempatan PMI di Arab Saudi (Studi Kasus One Channel System)".

BAB III

GAMBARAN UMUM

A. Dinamika Hubungan Ketenagakerjaan Indonesia Dan Arab Saudi

Arab Saudi, juga dikenal sebagai "Kerajaan", adalah salah satu negara terbesar di Timur Tengah. Secara geografis, Arab Saudi memiliki luas wilayah 2.149.690 km². Lebih jauh lagi, Arab Saudi merupakan negara yang menganut sistem politik monarki absolut dan dikenal pula dengan sebutan Tanah Dua Masjid Suci karena di sanalah letak Mekkah dan Madinah, kota tersuci bagi umat Islam. Sementara itu, sistem pemerintahan negara ini mengadopsi Al-Quran dan Syariah sebagai dasar menjalankan pemerintahan (Luthfiyatul Fattahiyah, 2019). Sumber pendapatan utama Arab Saudi adalah minyak. 75% pendapatan pemerintah berasal dari produk minyak bumi dan 90% pendapatan ekspor berasal dari industri minyak.

Indonesia telah memiliki hubungan bilateral jangka panjang dengan Arab Saudi sejak 1 Mei 1950. Adanya hubungan diplomatik antara kedua negara dibuktikan dengan dibukanya Kedutaan Besar Arab Saudi di Jakarta pada tahun 1955 dan selanjutnya dibukanya Kantor Perwakilan Indonesia di Jeddah, Arab Saudi. Pada tahun 1964, Perwakilan Republik Indonesia berubah status menjadi Kedutaan Besar Republik Indonesia nomor. Hingga ibu kota Arab Saudi dipindahkan ke Riyadh pada tahun 1985, pemerintah Indonesia juga memindahkan kedutaannya dari Jeddah ke Riyadh. Selain itu, Indonesia membuka Konsulat Jenderal Indonesia di Jeddah untuk meningkatkan hubungan dengan. Kerjasama kedua negara di bidang ekonomi, sosial dan