

Urgensi Penambahan labour attache sebagai upaya pemenuhan Kewajiban Negara atas Perlindungan Hak-Hak Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri

**Akhmad Hefa Jagad Kusuma¹, Belva Rajendra², Junendyan Haryosatrio Dewandaru
Manikingrat³, Anang Setiyawan⁴**

Abstrak

Indonesian Migrant Workers (PMI) constitute a vital component of the national economy through substantial remittance contributions, while simultaneously representing the nation on the international stage. However, the legal protection of PMI remains a critical challenge, particularly regarding the role of Labour Attachés (Atnaker) as key actors in labor diplomacy. This study examines the role and challenges faced by Atnaker in safeguarding PMI abroad using a normative legal approach and comparative analysis with migrant worker protection systems in the Philippines and Vietnam. The findings reveal that limited personnel, excessive administrative workload, and weak inter-institutional coordination significantly hinder the effectiveness of Atnaker in fulfilling their protective mandate. Furthermore, deficiencies in legal and diplomatic frameworks exacerbate the vulnerability of PMI to exploitation and rights violations. The study underscores the urgent need for institutional strengthening, including increasing the number of Atnaker, expanding their legal authority, and strengthening their diplomatic capacity as strategic measures to ensure an effective state presence in protecting its citizens abroad.

Keywords: *Labour Attaché, Labor diplomacy, Indonesian Migrant Workers, Legal protection*

Abstrak

Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan pilar penting dalam perekonomian nasional melalui kontribusi remitansi yang signifikan, sekaligus menjadi representasi negara di ranah global. Namun, kompleksitas permasalahan perlindungan hukum PMI masih menjadi tantangan serius, terutama dalam konteks peran Atase Ketenagakerjaan (Atnaker) sebagai ujung tombak diplomasi ketenagakerjaan. Penelitian ini mengkaji peran dan tantangan Atnaker dalam melindungi PMI di negara penempatan melalui pendekatan yuridis normatif dan studi komparatif terhadap praktik perlindungan pekerja migran di Filipina dan Vietnam. Hasil analisis menunjukkan bahwa keterbatasan jumlah Atnaker, dominasi beban administratif, serta minimnya koordinasi lintas lembaga menghambat efektivitas perlindungan yang seharusnya diberikan oleh negara. Selain itu, kelemahan dalam kerangka hukum dan diplomatik memperbesar risiko eksploitasi dan pelanggaran hak PMI. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan institusi terhadap peran Atnaker melalui peningkatan jumlah, perluasan kewenangan hukum, serta penguatan kapasitas diplomatik sebagai langkah strategis dalam menjamin kehadiran negara yang efektif di luar negeri untuk melindungi warganya.

Kata kunci: *Atase Ketenagakerjaan, Diplomasi ketenagakerjaan, Pekerja Migran Indonesia, Perlindungan hukum*

Pendahuluan

PMI (Pekerja Migran Indonesia) merupakan warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dengan hak berupa menerima upah dan perlindungan hukum sejak awal keberangkatan, dalam masa kerja, hingga kembali ke daerah asal pekerja.⁵ PMI menjadi salah satu sumber penyerapan tenaga kerja yang signifikan di tengah kondisi demografis Indonesia yang memiliki jumlah penduduk 277 juta yang menjadikan Indonesia negara

¹ Akhmad Hefa Jagad Kusuma, Universitas Sebelas Maret, email: akhmadhefajk@gmail.com

² Belva Rajendra, Universitas Sebelas Maret, email: abel.belfa01@gmail.com

³ Junendyan Haryosatrio Dewandaru Manikingrat, Universitas Sebelas Maret, email: haryosatrio1973@gmail.com

⁴ Anang Setiyawan, Universitas Sebelas Maret, email: anangsetiyawan@staff.uns.ac.id

⁵ Hartono Widodo, & R. Jossi Belgradoputra. (2023). Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Binamulia Hukum*, 8(1), hlm.108

dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia,⁶ memberikannya potensi bonus demografi berupa tenaga kerja dengan jumlah besar. Dalam konteks ketenagakerjaan, ada potensi penempatan pekerja Indonesia di pasar kerja luar negeri, seperti dicanangkan dalam RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional) 2020-2024 sebanyak 2,7-3 juta lapangan kerja.⁷ Jumlah ini diproyeksi akan naik pada tahun 2026 menjadi 338.707, mengingat penurunan angka kelahiran yang mendorong ketergantungan negara-negara maju terhadap pekerja migran di negaranya.⁸

PMI tidak hanya berperan sebagai penyerap tenaga kerja, tetapi juga sebagai salah satu penghasil devisa negara yang signifikan. Menurut data BI (2024), remitansi dari PMI tahun 2024 mencapai 15,70 miliar USD atau sekitar Rp. 263,8 triliun, menjadikannya kontributor devisa terbesar kedua setelah sektor Migas. Devisa ini krusial untuk membiayai defisit neraca perdagangan dan menjaga stabilitas moneter negara.⁹ Remitansi ini digunakan untuk kebutuhan dasar, pendidikan, perayaan tradisional, investasi, dan tabungan. Selain nilai ekonomi, remitansi juga berpengaruh pada aspek sosial, budaya, dan psikologis keluarga serta komunitas PMI.¹⁰ Dengan demikian, perlindungan, pengawasan, dan regulasi yang menyangkut hak-hak PMI harus dipenuhi dan dianggap sebagai suatu aspek ketenagakerjaan krusial yang perlu diperhatikan oleh negara. Namun, masih banyak permasalahan di dalam pemenuhan hak PMI di luar negeri, termasuk berbagai bentuk eksploitasi dari legalitas, waktu dan beban kerja, pengabaian risiko, serta upah yang tidak layak.¹¹ Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, yang salah satunya adalah lemahnya pengawasan otoritas, yang seharusnya ditangani perwakilan pemerintah di luar negeri, seperti Atase Ketenagakerjaan.

Labour attache atau Atase Ketenagakerjaan (Atnaker) adalah pejabat pemerintah di kedutaan atau konsulat yang menangani urusan ketenagakerjaan di luar negeri, termasuk pengawasan kerja PMI, perlindungan hak, dan koordinasi dengan otoritas setempat. Landasan tugas ini merujuk pada UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 18 Tahun 2018. Meskipun Kemnaker telah berupaya melindungi tenaga kerja sesuai ketentuan yang berlaku,¹² dan memberikan wewenang kepada para atnaker, penerapannya masih

⁶ Ninawati, Fransiska Liska, Veronika Tiara, & Yusawinur Barella. (2024). Menyelami Tren Populasi Dunia: Fakta, Angka, dan Implikasinya. *SOSIAL : Jurnal Ilmiah Pendidikan IPS*, 2(3), hlm. 4.

⁷ Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, Pemerintah Siapkan Regulasi Penguatan Tata Kelola Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, terdapat dalam <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/5695/pemerintah-siapkan-regulasi-penguatan-tata-kelola-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia>, Diakses tanggal 24 Mei 2025.

⁸ Inayati, A. P., Achmad, A. R., & Saputra, M. H. (2024). Proyeksi data penempatan Pekerja Migran Indonesia tahun 2024–2026 (Rinardi, Pengarah; D. Sogia, Pembina; A. Rizki, Analis Data). Pusat Data dan Informasi, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), hlm. 32–33.

⁹ Permana, T., & Puspitaningsih, A. (2020). Devisa dan Turis Mancanegara. *EDUTOURISM Journal Of Tourism Research*, 2(01), hlm. 80

¹⁰ Putra, M., Chadijah, R., & Warsito, H. (2017). REMITAN DAN PEMANFAATANNYA TERHADAP KEHIDUPAN SOSIAL EKONOMI KELUARGA: STUDI KASUS DESA SERIGUNA KECAMATAN TELUK GELAM OKI. *Demography Journal Of Srinwijaya (DeJoS)*, 1(2), hlm. 23-24.

¹¹ Noviadana, H., Utami, T. K., & Mulyana, A. (2025). Peran Serikat Buruh Migran Indonesia Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Migran Yang Menjadi Korban Eksploitasi dan Diskriminasi di Tempat Kerja. *Journal Customary Law*, 2(3), hlm. 5

¹² Simamora, H. J. (2021). Penerapan Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai Implementasi Good Governance Pengawasan Ketenagakerjaan. *Jurnal Widyaaiswara Indonesia*, 2(3), hlm. 145

terkendala dengan berbagai tantangan yang masih dihadapi Atnaker dan diplomat di negara penempatan. Kendala ini terlihat jelas dari fungsi advokasi untuk PMI yang kerap terabaikan akibat dominasi tugas administratif dari Atnaker, terutama di negara rawan seperti Timur Tengah. Komitmen Kemnaker di bagian ini belum sepenuhnya terealisasi karena terbatasnya personel, kelembagaan, serta anggaran.¹³ Kondisi ini mencerminkan ketidaksesuaian antara mandat hukum dan implementasi kelembagaan. Padahal, di dalam Pasal 27 (2) UUD NRI 1945 menjamin hak setiap warga negara, termasuk PMI, untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan layak tanpa diskriminasi. Pelindungan ini seharusnya dijalankan melalui kebijakan pengelolaan tenaga kerja migran yang efektif guna memastikan keamanan dan juga keadilannya,¹⁴ khususnya di luar negeri yang penuh tantangan dan perbedaan regulasi.

Pelindungan hak PMI selama bekerja di luar negeri menjadi tanggung jawab negara melalui perwakilan diplomatik dan konsuler seperti KBRI (Kedutaan Besar Republik Indonesia), KDEI (Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia), PTRI (Perutusan Tetap Republik Indonesia), dan KJRI (Konsulat Jenderal Republik Indonesia). Sesuai dengan UU No. 18 Tahun 2017 pada Pasal 21 tentang Pelindungan Selama Bekerja dan pasal 29 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, pelindungan juga harus mencakup pendataan, pemantauan kerja, bantuan hukum, dan jaminan sosial. Ini dimaksudkan sebagai bentuk wujud nyata peran negara dalam menjamin hak PMI dan mencegah eksploitasi serta pelanggaran.¹⁵ Peran strategis Atnaker sebagai ujung tombak diplomasi ketenagakerjaan harus diperkuat oleh negara. Atnaker berfungsi melindungi PMI, memediasi kasus, dan mengidentifikasi peluang kerja di luar negeri, memfasilitasi pemenuhan hak PMI, pemantauan & evaluasi kondisi kerja dan pekerja, serta advokasi atau bantuan hukum semacamnya.¹⁶ Dengan proyeksi pertumbuhan PMI yang terus meningkat, peran strategis Atnaker ini harus diperkuat agar tidak menimbulkan suatu krisis akibat gagal melaksanakan pelindungan hak-hak PMI di luar negeri.

Potensi masalah ini bisa kita lihat dari banyaknya kasus pelanggaran hak PMI yang menyoroti lemahnya pelindungan Atnaker, terutama di negara-negara penempatan seperti Malaysia, Taiwan, dan kawasan Timur Tengah. Contohnya, eksploitasi 18 PMI di perusahaan iClean Malaysia dengan respons lambat (baru hadir di mediasi), kurang transparan (ketidakjelasan pencairan gaji), tidak proaktif, dimana ketika korban melapor ke MAPO Malaysia, mereka tidak dapat pelindungan dan malah ditahan.¹⁷ Serta kasus Adelina Lisao asal NTT yang meninggal karena penganiayaan di Penang, disiksa dan

¹³ Kemnaker. (2019). Kemnaker perkuat peran dan tugas Atase Ketenagakerjaan. <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-perkuat-peran-dan-tugas-atase-ketenagakerjaan>, Diakses tanggal 28 Mei 2025

¹⁴ Affan, I. (2018). Problematika eksekusi putusan perkara PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial): Rekonstruksi politik hukum berbasis hukum progresif. *Medan: Perdana Publishing*. hlm. 2

¹⁵ Muttaqin, L., Mustofa, R. H., Indira, R., Narimo, S., & Sa'ida, N. (2024). Pelindungan Hukum dan Pemenuhan Hak-Hak Bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) Di Hong Kong. *Carmin: Journal of Community Service*, 4(1), hlm.43.

¹⁶ Mawikere, A. G., Tangkere, I., & Voges, S. O. (2024). Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. *Lex Privatum*, 14(1). hlm. 4-5

¹⁷ Migrant CARE. (2020). *Mendesak Menaker mengevaluasi kinerja Atase Ketenagakerjaan KBRI Kuala Lumpur dalam penanganan kasus iClean*. <https://migrantcare.net/2020/02/mendesak-menaker-mengevaluasi-kinerja-atase-ketenagakerjaan-k-bri-kuala-lumpur-dalam-penanganan-kasus-iclean/>, Diakses tanggal 28 Mei 2025

ditinggalkan dengan keadaan mengenaskan di kandang anjing hingga meninggal dunia. Terkuak setelah tentangga melaporkan rintihan, berarti tidak adanya respons proaktif pengawasan pekerja atau lingkungan kerja dari perwakilan kita di sana dan diakhiri dengan proses hukum yang berujung pembebasan majikan yang baru ditanggapi lebih lanjut dari perwakilan RI.¹⁸ Di Taiwan (2023), seorang PMI mendapatkan siksaan dari tempat kerjanya, kabur dan penyelamatannya lebih banyak difasilitasi media dan LSM, dibandingkan aparat yang berwenang. Adapun catatan Migrant CARE pada tahun 2022 bahwa ada lebih dari 200 aduan terkait penahanan upah dan kekerasan, terutama terhadap PMI perempuan, dengan respons Atnaker yang dinilai minim dan lamban.

Kasus-kasus ini memperlihatkan kelemahan fungsi strategis Atnaker yang masih didominasi oleh tugas administratif, sehingga kurang tanggap menghadapi krisis. Masalah-masalah tersebut disebabkan salah satunya oleh jumlah Atnaker dan staf yang belum proporsional dengan sebaran PMI. Selain itu, kewenangan Atnaker terbatas hanya pada urusan ketenagakerjaan, bahkan di beberapa negara tidak terdapat seorang Atnaker, sehingga perlindungan dijalankan oleh staf teknis tanpa kewenangan diplomatik penuh. Hal ini membuat mereka tidak dapat menegakkan hukum secara langsung dan terlalu bergantung pada otoritas negara tujuan. Selain itu, koordinasi lintas instansi yang sulit dan sering terjadi tumpang tindih kebijakan makin menghambat efektivitas perlindungan PMI.¹⁹

Jelas bahwa permasalahan perlindungan PMI menguak kelemahan sistemik dalam tata kelola Atnaker, terutama karena jumlah yang terbatas dan kewenangan yang hanya mencakup ketenagakerjaan tanpa kapasitas hukum memadai, sehingga perlindungan PMI di negara penempatan kurang efektif. Penyebaran Atnaker yang tidak merata juga menyebabkan ketidakseimbangan kewenangan diplomatik dan legal antar negara. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis kelemahan struktural tersebut dan mengusulkan beberapa perubahan, seperti peningkatan jumlah Atnaker dan staf di negara-negara strategis, perluasan kewenangan hukum, serta penguatan posisi diplomatik agar Atnaker dapat menjadi garda terdepan perlindungan PMI yang efektif.

Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana urgensi penambahan jumlah *labour attaché* dalam rangka memenuhi kewajiban negara untuk melindungi hak-hak hukum PMI di luar negeri?
- 2) Bagaimana kebijakan penentuan jumlah *labour attaché* dalam kerangka perlindungan pekerja migran di Indonesia dibandingkan dengan negara Philipina dan Vietnam?

¹⁸ VOA Indonesia. (2023). *Kemlu Vonis Bebas Majikan Adelina, Lisao Lukai Keadilan*. <https://www.voaindonesia.com/a/kemlu-vonis-bebas-majikan-adelina-lisao-lukai-keadilan/6633726.html>, Diakses tanggal 2 Juni 2025

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 12.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yang menganalisis peraturan perundang-undangan relevan terkait masalah hukum yang diteliti.²⁰ Karena ilmu hukum bersifat preskriptif *sui generis*, fokus penelitian normatif adalah pada struktur dan asas hukum positif. Dengan pendekatan ini, analisis terbatas pada isi aturan hukum, terutama relevansi dan konsistensi norma, tanpa menelaah faktor sosial-eksternal. Metode hermeneutik atau interpretatif digunakan untuk menafsirkan teks hukum sekaligus menilai keadilan dan kelayakan aturan.

Data penelitian dikumpulkan melalui studi kepustakaan, dengan bahan hukum primer berupa peraturan terkait Perlindungan PMI seperti UU No. 18/2017, Perpres Atase Ketenagakerjaan, dan Permenaker, serta bahan hukum sekunder dari literatur hukum dan publikasi ilmiah yang mendukung kerangka konseptual. Penelitian ini mengandalkan data sekunder sebagai bahan utama analisis normatif. Analisis dilakukan secara interpretatif untuk menelaah makna dan asas norma (hermeneutik hukum), serta preskriptif untuk menilai kewajaran dan memberikan rekomendasi perbaikan. Selain itu, analisis komparatif antara rezim hukum Indonesia dan praktik *labour attaché* di Filipina digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan kelembagaan internasional, sehingga melengkapi telaah normatif terkait pengaruh hukum dan kebijakan diplomatik dalam perlindungan PMI.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Urgensi Penambahan Jumlah *Labour Attaché* Dalam Rangka Memenuhi Kewajiban Negara Untuk Melindungi Hak-Hak Hukum PMI Di Luar Negeri

Negara dalam kerangka hukum administrasi memiliki tanggung jawab aktif dan konkret untuk melindungi warga negaranya, termasuk pekerja migran Indonesia (PMI). Ketentuan di dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 bukan hanya deklaratif, tetapi menjadi dasar kewenangan negara untuk membentuk kelembagaan yang melaksanakan perlindungan secara nyata. Negara sebagai *bestuursorgaan* tidak cukup hanya membuat norma, tetapi juga wajib melaksanakan *administratief optreden* berupa tindakan administratif yang dirasakan langsung oleh masyarakat yang dalam konteks ini berupa pembukaan perwakilan ketenagakerjaan dan mekanisme pengaduan lintas batas.²¹ Teori negara kesejahteraan (*welfare state*) menegaskan bahwa negara harus memberikan kerangka ideologis dan normatif bagi intervensi negara dalam menjamin hak dan kesejahteraan warga negara.²² Dalam teori ini, negara tidak bersifat netral, melainkan aktif menjamin distribusi keadilan sosial melalui kebijakan publik yang melindungi kelompok rentan. Gagasan ini diperluas oleh teori *justice as fairness* yang dikembangkan oleh John

²⁰ Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), hlm. 20-33.

²¹ Zati Rizqi Muhammad. (2024). Pertanggungjawaban Indonesia Sebagai Negara Peratifikasi Konvensi Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya. *Jurist-Diction*, 7(1), hlm. 167-188.

²² Häusermann, S., Garritzmman, J. L., & Palier, B. (Eds.). (2022). *The world politics of social investment: Volume I – Welfare states in the knowledge economy*. Oxford University Press.

Rawls, yang menempatkan negara sebagai aktor utama dalam menjamin akses substantif terhadap hak dasar, termasuk perlindungan hukum dan jaminan sosial.²³

Dalam perspektif hukum administrasi negara sendiri, peran negara dalam konteks perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah sebagai penyelenggara pelayanan publik lintas batas. Perlindungan PMI tidak hanya bertumpu pada prinsip konstitusional dan etis, tetapi juga pada fungsi administratif negara dalam menata hubungan hukum antara aparatur negara dan warga negaranya di ruang yurisdiksi luar negeri. Fungsi ini mencakup pengaturan relasi hukum, pengawasan administratif, dan penegakan norma bilateral melalui tindakan administratif aktif yang bersifat konkret, individual, dan final.²⁴ Keberadaan Atase Ketenagakerjaan (Atnaker) adalah bentuk aktualisasi peran negara dalam diplomasi ketenagakerjaan dan perlindungan PMI. Atnaker memiliki fungsi administratif dan diplomatik, bertugas menangani penyelesaian kasus PMI, verifikasi dokumen, serta memberikan masukan kebijakan berdasarkan pemetaan pasar kerja di negara penempatan.²⁵

Data Kemnaker 2024 menunjukkan Indonesia hanya menempatkan 12 pejabat ketenagakerjaan pada 11 negara: Riyadh, Jeddah, Abu Dhabi, Doha, Kuwait City, Amman, Kuala Lumpur, Singapura, Bandar Seri Begawan, Hong Kong, Taipei, dan Seoul padahal PMI aktif tersebar di lebih dari 80 negara. Jepang, Italia, dan Turki, yang masuk sepuluh besar tujuan PMI, bahkan belum memiliki Atnaker sama sekali. Hong Kong (100 ribu PMI), Taiwan (85 ribu PMI) dan Malaysia (52 ribu PMI) sebagai tiga tujuan terbesar, sementara Jepang dan Italia menampung belasan ribu pekerja tanpa satu pun pejabat ketenagakerjaan. Ketimpangan ini berbanding lurus dengan rendahnya penyelesaian kasus. Laporan BP2MI mencatat 1500 pengaduan sepanjang 2024 dengan tingkat penyelesaian 13%, sedangkan Januari–Maret 2025 tingkat penyelesaian berada di bawah 4%. Temuan tersebut menguatkan konsep *institutional gap*, yakni kesenjangan antara kebutuhan perlindungan di lapangan dan kapasitas kelembagaan negara dalam meresponsnya.²⁶ Situasi ini sejalan dengan teori *contingency* yang menjelaskan bahwa efektivitas organisasi ditentukan oleh kesesuaian antara struktur dan lingkungan tugas. Struktur dan sumber daya kelembagaan yang tidak sebanding dengan kompleksitas medan tugas akan menghasilkan kebijakan yang tidak efektif.²⁷

Kebijakan Penentuan Jumlah *Labour Attaché* dalam Kerangka Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia Dibandingkan dengan Negara Philipina Dan Vietnam

Mengacu pada kerangka birokrasi responsif yang dikemukakan Riggs (1964), institusi publik di negara berkembang kerap tidak mampu menyesuaikan diri secara

²³ Rawls, J. (1999). *A theory of justice*: Revised edition. Cambridge, MA: Harvard University Press. hlm. 52–55,

²⁴ Spicker, P. (2000). *The welfare state: A general theory*. London: Sage. hlm. 18–20

²⁵ Farida, E. (2020). KEWAJIBAN NEGARA Indonesia TERHADAP PERJANJIAN INTERNASIONAL YANG TELAH DIRATIFIKASI (Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers of Their Families), 3, hlm. 182-191.

²⁶ Sukmariningsih, R. M., & Nurudin, A. (2024, November). Reformulasi pengaturan jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri. In Seminar Nasional Konsorsium UNTAG se-Indonesia, hlm.420

²⁷ Donaldson, L. (2001). *The contingency theory of organizations*. SAGE Publications, Inc., hlm. 20

struktural terhadap perubahan sosial, ekonomi, dan global, sehingga lambat dalam merespons kebutuhan lapangan.²⁸ Prinsip *good governance* sebagaimana dirumuskan UNESCAP (2009) juga menuntut kehadiran negara melalui tata kelola yang adaptif, responsif, dan berbasis data.²⁹ Dalam konteks penempatan Atnaker, distribusi ideal seharusnya berbasis indikator objektif seperti rasio PMI, volume pengaduan, serta profil risiko di negara tujuan. Hal ini sejalandengan temuan studi tata kelola migrasi yang menekankan bahwa keterbatasan aktor kelembagaan dan tumpang tindih peran seringkali menjadi hambatan utama dalam menciptakan perlindungan migran yang responsif dan berdaya guna.³⁰

Sebagai perbandingan, di Filipina, terdapat komitmen tinggi di dalam penyelesaian permasalahan pekerja migran (*Overseas Filipino Workers/OFWs*) dengan tingkat penyelesaian kasus yang relatif tinggi. Pada semester pertama 2024, *Contact Center ng Bayan* (CCB) mencatat 103.782 laporan masyarakat dengan tingkat penyelesaian mencapai 99,90%.³¹ Sementara itu, OWWA menangani 4.656 kasus pada 2023, di mana sekitar 58% berhasil diselesaikan melalui mediasi.³² Selain itu, lebih dari 9.300 OFW telah difasilitasi repatriasinya oleh *One Repatriation Command Center* (ORCC) antara Juli 2022 hingga Juni 2023. Upaya ini diperkuat dengan pembentukan *Department of Migrant Workers* (DMW) dan ratifikasi Konvensi ILO No. 189 dan 190, yang menjadikan Filipina sebagai pelopor perlindungan pekerja migran di Asia.³³

Vietnam menunjukkan praktik tata kelola migrasi tenaga kerja yang relatif lebih terstruktur dan adaptif dibanding beberapa negara Asia Tenggara lainnya. Melalui *Department of Overseas Labour* (DOLAB) di bawah *Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs* (MOLISA), Vietnam menerapkan pengawasan ketat terhadap agen pengiriman tenaga kerja, termasuk sistem lisensi, evaluasi rutin, serta kuota berbasis kapasitas dan permintaan negara tujuan. Undang-Undang Nomor 69/2020/QH14 yang mulai berlaku pada Januari 2022 memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja migran Vietnam dengan menetapkan ketentuan transparansi kontrak, penghapusan biaya ilegal, dan hak untuk menghentikan kontrak jika terjadi eksploitasi.³⁴

²⁸ Pye, L. W. (1965). *Administration in developing countries—The theory of prismatic society*. By Fred W. Riggs. (Boston: Houghton Mifflin Company, 1964. pp. xvi, 477, \$7.95). *American Political Science Review*, 59(2), 456–457.

²⁹ UNESCAP (2009), *What is Good Governance?* (Bangkok: UNESCAP, 2009) <https://www.unescap.org/sites/default/files/good-governance.pdf>, Diakses tanggal 4 Juni 2025

³⁰ Phillips, N. (2013). *Global migration governance* [Review of the books *Global migration governance*, edited by A. Betts, and *Refugees in international relations*, edited by A. Betts & G. Loescher]. *Perspectives on Politics*, 11(1), hlm. 340–342.

³¹ Philippine News Agency, “CCB Resolves 99.9% of Over 100K Queries in H1 2024,” *pna.gov.ph*, 2024, dari <https://www.pna.gov.ph/articles/1230995>, Diakses tanggal 4 Juni 2025.

³² *Inquirer News* (2023), “OFW Burden Grows Heavier as Relief, Justice Fall Through System Gaps,” 2023, <https://newsinfo.inquirer.net/1466537>, Diakses tanggal 4 Juni 2025

³³ Mara Cepeda (2025), “Mama, Come Home: Can the Philippines Bring Back Its Migrant Workers?,” *ASEANews*, 21 April 2024, dari <https://aseanews.net/2024/04/21/mama-come-home-can-the-philippines-bring-back-rsits-migrant-workers/>, Diakses tanggal 4 Juni 2025.

³⁴ International Labour Organization. (2022). *New Vietnamese law enhances protections for migrant workers*. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_832529/lan-en/index.htm, diakses tanggal 4 Juni 2025

Evaluasi sistem yang sudah ada dapat dimulai dari perbaikan tata kelola dan koordinasi perlindungan PMI yang saat ini masih tumpang tindih antara beberapa pihak seperti Kementerian Luar Negeri, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), dan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Dengan mandat yang berkaitan, pelaksanaan dari tugas yang ketiga badan ini emban terkadang masih tidak terkoordinasi dengan baik. sebagai contoh, yang memiliki kewenangan dalam persiapan, pelatihan dan penempatan tenaga kerja adalah Kemnaker, sementara BP2MI memiliki kewenangan dalam perlindungan PMI, dan Kemlu memiliki tanggung jawab untuk melindungi semua warga negara Indonesia di luar negeri melalui berbagai perwakilannya termasuk Atnaker. Ketidakpastian dalam pelaksanaan kebijakan ini dapat memperlambat respon terhadap kasus-kasus yang menimpa PMI di luar negeri.

Implikasi dari masalah koordinasi antara lembaga ini dapat dilihat dari pelaksanaan perlindungan PMI di luar negeri, terutama yang terkait dengan peran dari Atnaker sebagai ujung tombak perlindungan PMI di negara penempatan. sebagai gambaran, Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 telah memberi mandat kepada BP2MI untuk melakukan perlindungan dari tahap pra-penempatan sampai pasca-penempatan, sementara Kemnaker diberi tanggung jawab untuk pelatihan dan penempatan PMI (Pasal 30 dan Pasal 31). Sedangkan, kemlu melalui perwakilannya di luar negeri termasuk Atanaker memiliki tugas untuk memberikan fasilitasi hukum serta perlindungan langsung bagi PMI yang mendapatkan masalah atau pelanggaran hak dan mengatasi persoalan ketenagakerjaan lainnya.³⁵ Namun, pembagian tugas yang masih kurang sinkron serta koordinasi yang lemah masih menyebabkan Atnaker seringkali tidak didukung dengan kebijakan atau informasi yang komprehensif dari lembaga lain seperti BP2MI atau Kemnaker, yang jelas menghambat upaya perlindungan optimal di lapangan.

Permasalahan yang ada menyebabkan pelaksanaan perlindungan PMI melalui Atnaker di luar negeri menjadi kurang responsif dalam menghadapi berbagai dinamika masalah yang dialami oleh PMI. Kasus-kasus baik kecelakaan kerja, pemidanaan, maupun kepastian dalam perlindungan hak-hak PMI lainnya menjadi tidak efektif. Contoh saja kasus Susanti, PMI asal karawang yang ditahan sejak tahun 2009 di Arab Saudi dengan tuduhan membunuh anak majikan, bahkan sempat terancam hukuman mati. Penanganan kasus ini terus menerus mengalami kendala akibat koordinasi antara Kemlu dan berbagai lembaga dalam negeri yang lemah, sehingga bantuan hukum tidak segera diberikan, sampai kasus ini menjadi sensasi dan tekanan publik meningkat. kasus ini menggambarkan betapa pentingnya sistem informasi dan koordinasi serta pembagian kewenangan yang jelas antara semua lembaga terkait, agar Atnaker dapat menjalankan peran perlindungan dengan tepat dan efektif. Contohnya terlihat dalam kasus Susanti, PMI asal Karawang yang sejak 2009 ditahan di Arab Saudi atas tuduhan membunuh anak majikan dan terancam hukuman mati. Penanganan awal kasus ini terkendala oleh lemahnya koordinasi antara perwakilan Kemlu dan lembaga dalam negeri, sehingga

³⁵ S. Yusitarani, “*Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Tenaga Migran Korban Perdagangan Manusia oleh Pemerintah Indonesia*”, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol. 2 No. 1, 2020, hlm. 32

bantuan hukum tidak segera diberikan. Baru setelah tekanan publik meningkat, respons diplomatik diperkuat.³⁶

Kasus diatas menunjukkan pentingnya sistem informasi terpadu dan pembagian kewenangan yang jelas agar Atnaker dapat menjalankan peran pelindungan secara efektif. Dalam menghadapi tantangan pelindungan PMI seperti kasus Susanti, pembenahan tidak cukup hanya mengandalkan regulasi dan pembagian kewenangan yang jelas. Penguatan kapasitas operasional Atnaker sebagai ujung tombak diplomasi ketenagakerjaan menjadi kunci. Atnaker harus mampu merespons situasi secara cepat dan tepat, yang menuntut peningkatan kompetensi teknis seperti penguasaan regulasi ketenagakerjaan, bahasa asing, keterampilan mediasi, serta kemampuan membangun jaringan dengan otoritas lokal. Penguatan ini juga harus disesuaikan dengan proporsi beban kerja di tiap negara penempatan agar pelindungan PMI lebih adaptif dan efektif.³⁷

Sebagai ujung dari upaya pelindungan PMI di luar negeri, Atnaker juga perlu memiliki kewenangan yang lebih kuat di dalam kerangka hukum baik nasional maupun internasional. Bentuk yang dapat diambil adalah amandemen terbatas terhadap Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. perubahan dapat ditujukan terkait pemberian hak penyidikan awal terhadap dugaan pelanggaran hak dari PMI serta pemberian wewenang untuk menjadi media litigasi antara pemberi kerja dan PMI, terkhusus dalam perkara eksploitasi, pelanggaran kontrak, ataupun kekerasan yang terjadi di negara penempatan. Sehingga meskipun pada akhirnya proses hukum tetap berada pada yurisdiksi negara tempat mereka bekerja dan UU ketenagakerjaan kita tidak berlaku di sana,³⁸ pemberian wewenang kepada Atnaker ini dapat menjadikannya sebagai otoritas hukum yang lebih kuat sehingga dapat melakukan intervensi dan pelindungan hukum terhadap PMI secara lebih cepat di lapangan.

Dalam memperkuat wewenang tersebut. indonesia dapat memanfaatkan berbagai instrumen hukum internasional yang tersedia. Pertama, standar inti ketenagakerjaan ILO (*core labour standards*) tentang kebebasan berserikat yang telah diratifikasi, sementara saat ini konvensi penting lain seperti C 97 dan C 143 (pekerja migran), C 181 (agen rekrutmen), C 189 (pekerja rumah tangga), dan C 190 (kekerasan di tempat kerja) belum diratifikasi. sekalipun belum menjadi sebuah hukum positif, pasal-pasal utama dari konvensi ini seperti kesetaraan upah, pelarangan pungutan rekrutmen, dan kewajiban inspeksi dapat kita adopsikan sebagai sebuah *soft law* melalui *Memorandum of Understanding* (MoU) penempatan, sehingga dapat memberikan Atanaker kewenangan lebih dalam menyeleksi dan menolak kontrak bermasalah serta dapat melaksanakan inspeksi bersama otoritas di negara penempatan Kedua, Indonesia telah meratifikasi Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (ICMW) melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012. Konvensi ini menegaskan

³⁶ RRI. (2025). *Lolos hukuman mati, Susanti kena denda Rp120 miliar*. RRI. <https://www.rri.co.id/internasional/1478336/lolos-hukuman-mati-susanti-kena-diat-rp120-miliar>, Diakses tanggal 1 Juni 2025

³⁷ Zhafirah, P. D. (2024). Optimalisasi Diplomasi Internasional dalam Rangka Penanganan kejahatan Transnasional Melalui Penguatan Atase. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), hlm. 14912

³⁸ Mawikere, A. G., Tangkere, I., & Voges, S. O. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. *Lex Privatum*, 14(1). hlm. 8

tanggung jawab negara pengirim (Indonesia), termasuk pemberian bantuan hukum, akses keadilan, serta pemulangan yang aman bagi PMI. Ketentuan ini dapat dijadikan dasar diplomatik bagi Atnaker dalam menuntut perlakuan setara dan penegakan hak PMI. Ketiga, melalui perjanjian bilateral, klausul "*labour attaché review*" perlu dimasukkan ke dalam MoU penempatan kerja agar setiap kontrak kerja dapat diverifikasi terlebih dahulu oleh Atnaker sebelum visa diterbitkan, dan Atnaker diakui sebagai mediator utama dalam sengketa PMI dan majikan.³⁹ Model yang sama telah diterapkan oleh Filipina melalui kantor POLO (Philippine Overseas Labor Office), dengan kewenangan verifikasi kontrak, inspeksi bersama, dan layanan hukum di lebih dari 30 kota di dunia, telah terbukti efektif. Indonesia dapat mengadopsi model serupa dengan memperluas keberadaan pos Atnaker, menerapkan sistem *e-contract review*, dan dapat menempatkan staf litigasi khusus di setiap pos.

Integrasi peran Atnaker dalam perjanjian bilateral menjadi krusial untuk memastikan perlindungan PMI berlangsung konkret dan berkelanjutan. Selama ini, banyak perjanjian hanya memuat klausul umum tanpa pengaturan teknis peran Atnaker dalam mediasi atau penegakan hak PMI. Oleh karena itu, reformulasi diperlukan agar posisi Atnaker secara eksplisit diakui sebagai bagian dari mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan antarnegara. Dengan legitimasi diplomatik yang kuat, Atnaker tidak hanya berperan administratif, tetapi menjadi otoritas yang mampu menangani persoalan mendasar dan menyusun kebijakan strategis perlindungan PMI secara terukur dan termanajemendengan baik.⁴⁰ Kuatnya posisi ini menjadi kunci dalam mempercepat respons hukum dan merealisasikan perlindungan sebagai mandat konstitusional yang tak bisa ditawar.

Penutup

Urgensi penambahan jumlah labour attaché adalah konsekuensi dari kewajiban konstitusional negara yang diatur dalam Pasal 28D dan 28I UUD 1945 dalam melindungi hak-hak hukum PMI di luar negeri. Kinerja perlindungan saat ini masih terjebak institutional gap, dimana hanya tersedia 12 Atnaker untuk lebih dari 80 negara penempatan dan tingkat penyelesaian pengaduan di bawah 15%. menunjukkan bahwa kapasitas kelembagaan belum memadai dengan beban mandat negara. Jika Dibandingkan Filipina dan Vietnam, kebijakan Indonesia masih belum memenuhi rasio ideal Atnaker terhadap jumlah pekerja, belum memberikan mandat mediasi hukum yang kuat, serta belum membangun sistem koordinasi dan pelatihan diplomatik yang efektif. Dengan demikian, restrukturisasi kelembagaan Atnaker menjadi kebutuhan mendesak agar sistem perlindungan PMI dapat memenuhi prinsip *good governance* dan *welfare state*.

³⁹ International Labour Organization. (2022). *Guidance on bilateral labour migration agreements: Identifying effective practices*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_837529.pdf, diakses tanggal 4 Juni 2025

⁴⁰ Herningtyas, R. (2015). MENGINISIASI DIPLOMATIC GOVERNANCE DALAM PERUMUSAN DAN ARTIKULASI POLITIK LUAR NEGERI. *Jurnal Politik Profetik*, 3(2). hlm. 57 dan 60

Pemerintah Perlu merevisi UU No. 18 Tahun 2017 untuk memperluas kewenangan Atnaker, termasuk penyidikan dan mediasi litigasi, menetapkan rasio minimal 1 Atnaker : 75.000 PMI, serta menerapkan skema *roving attaché* di negara yang belum memiliki perwakilan. Integrasi data pengaduan dan *e-contract review* dalam SIP2MI perlu dioptimalkan. Pengadopsian instrumen internasional seperti ILO C97, C143, C181, C189, dan ICMW 1990 ke dalam Perpres Atnaker serta MoU bilateral melalui klausul "*labour attaché review*" perlu juga segera dilakukan. Langkah ini dengan disertai pembentukan pelatihan *Labour Attaché* dan dukungan pendanaan kurang lebih 10% dari PNBP remitansi agar Atnaker dapat bertransformasi menjadi otoritas diplomatik serta hukum yang profesional, responsif, dan dapat setara dengan praktik terbaik di tingkat kawasan.

Daftar pustaka

- Affan, I. *Problematika Eksekusi Putusan Perkara PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial): Rekonstruksi Politik Hukum Berbasis Hukum Progresif*. Medan: Perdana Publishing, 2018.
- Rawls, J. *A Theory of Justice: Revised Edition*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1999.
- Spicker, P. *The Welfare State: A General Theory*. London: Sage, 2000.
- Benuf, K, and M Azhar. "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer." *Gema Keadilan* 7, no. 1 (2020): 20–33.
- Donaldson, L. "The Contingency Theory of Organizations." *SAGE Publications* 2, no. 1 (2001): 24–31.
- Farida, Elfia. "Kewajiban Negara Indonesia Terhadap Perjanjian Internasional Yang Telah Diratifikasi (Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers of Their Families)." *Administrative Law and Governance Journal* 3, no. 1 (2020): 182–91. <https://doi.org/10.14710/alj.v3i1.182-191>.
- Häusermann, S, J. L Garritzmann, and B Palier. "The World Politics of Social Investment: Volume I – Welfare States in the Knowledge Economy." *Oxford University Press* 1, no. 2 (2022): 1–9. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197585245.001.0001>.
- Herningtyas, R. "Menginisiasi Diplomatic Governance Dalam Perumusan Dan Artikulasi Politik Luar Negeri." *Jurnal Politik Profetik* 3, no. 2 (2015): 52–67. <https://doi.org/10.24252/profetik.v3i2a3>.
- Mawikere, A. G, I Tangkere, and S. O Voges. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017." *Lex Privatum* 14, no. 1 (2024): 4–5.
- Muhammad, Zati Rizqi. "Pertanggungjawaban Indonesia Sebagai Negara Peratifikasi Konvensi Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya." *Jurist-Diction* 7, no. 1 (2024): 167–188. <https://doi.org/10.20473/jd.v7i1.55051>.
- Muttaqin, L, R. H Mustofa, R Indira, S Narimo, and N Sa'ida. "Perlindungan Hukum Dan Pemenuhan Hak-Hak Bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) Di Hong Kong." *Carmin: Journal of Community Service* 4, no. 1 (2024): 40–52. <https://www.pub.borneorec.com/index.php/carmin/article/view/117>.

- Ninawati, Fransiska Liska, Veronika Tiara, and Yusawinur Barella. "Menyelami Tren Populasi Dunia: Fakta, Angka, Dan Implikasinya." *SOSIAL: Jurnal Ilmiah Pendidikan IPS* 2, no. 3 (2024): 1–8. <https://doi.org/10.62383/sosial.v2i3.248>.
- Noviadana, H, T. K Utami, and A Mulyana. "Peran Serikat Buruh Migran Indonesia Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Migran Yang Menjadi Korban Eksploitasi Dan Diskriminasi Di Tempat Kerja." *Journal Customary Law* 2, no. 3 (2025): 1–8. <https://doi.org/10.47134/jcl.v2i3.3312>.
- Permana, T, and A. Puspitaningsih. "Devisa Dan Turis Mancanegara." *EDUTOURISM Journal Of Tourism Research* 2, no. 1 (2020): 72–88. <https://doi.org/10.53050/ejtr.v2i01.132>.
- Phillips, N. "Global Migration Governance Review of the Books Global Migration Governance." *Perspectives on Politics* 11, no. 1 (2013): 340–342. <https://doi.org/10.1017/S1537592712003830>.
- Putra, M, R Chadijah, and H Warsito. "Remitan Dan Pemanfaatannya Terhadap Kehidupan Sosial Ekonomi Keluarga: Studi Kasus Desa Seriguna Kecamatan Teluk Gelam OKI." *Demography Journal Of Sriwijaya (DeJoS)* 1, no. 2 (2017): 23–24. <http://www.ejournal-pps.unsri.ac.id/index.php/dejos/article/view/10>.
- Pye, L. W. "Administration in Developing Countries The Theory of Prismatic Society." *American Political Science Review* 59, no. 2 (1965): 456–457. <https://doi.org/10.2307/1953066>.
- Simamora, H. J. "Penerapan Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Sebagai Implementasi Good Governance Pengawasan Ketenagakerjaan." *Jurnal Widyaaiswara Indonesia* 2, no. 3 (2021): 143–56. <https://doi.org/10.56259/jwi.v2i3.95>.
- Sukmariningsih, R. M, and A Nurudin. "Reformulasi Pengaturan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri." In *Seminar Nasional Konsorsium UNTAG Se-Indonesia*, 420, 2024.
- Widodo, Hartono, and R. Jossi Belgradoputra. "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia." *Binamulia Hukum* 8, no. 1 (2023): 101–21. <https://doi.org/10.37893/jbh.v8i1.3431>.
- Yusitarani, S. "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Tenaga Migran Korban Perdagangan Manusia Oleh Pemerintah Indonesia." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 2, no. 1 (2020): 30–39.
- Zhafirah, P. D. "Optimalisasi Diplomasi Internasional Dalam Rangka Penanganan Kejahatan Transnasional Melalui Penguatan Atase." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4, no. 3 (2024): 14910–22. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.12348>.
- Agency, Philippine News. "CCB Resolves 99.9% of Over 100K Queries in H1 2024." [pna.gov.ph](https://www.pna.gov.ph/articles/1230995), 2024. <https://www.pna.gov.ph/articles/1230995>.
- Cepeda, Mara. "Mama, Come Home: Can the Philippines Bring Back Its Migrant Workers?" *ASEANews*, 2025. <https://aseanews.net/2024/04/21/mama-come-home-can-the-philippines-bring-back-rsits-migrant-workers/>.
- Inayati, A. P, A. R Achmad, and M. H Saputra. "Proyeksi Data Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2024–2026." *BP2MI*, 2024. <https://kajian.bp2mi.go.id/2024/01/proyeksi-data-penempatan-pekerja-migran.html>.
- Inquirer News. "OFW Burden Grows Heavier as Relief, Justice Fall Through System Gaps." [newsinfo.inquirer.net](https://newsinfo.inquirer.net/1466537), 2023. <https://newsinfo.inquirer.net/1466537>.

- International Labour Organization. "Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements: Identifying Effective Practices." International Labour Organization, 2022. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_837529.pdf
- International Labour Organization. "New Vietnamese Law Enhances Protections for Migrant Workers." ilo.org, 2022. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_832529/lan_g--en/index.htm.
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. "Pemerintah Siapkan Regulasi Penguatan Tata Kelola Penempatan Dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia." ekon.go.id, 2025. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/5695/pemerintah-siapkan-regulasi-penguatan-tata-kelola-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migranIndonesia>.
- Kemnaker. "Kemnaker Perkuat Peran Dan Tugas Atase Ketenagakerjaan." kemnaker.go.id, 2019. <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-perkuat-peran-dan-tugas-atase-ketenagakerjaan>.
- Migrant, C. A. R. E. "Mendesak Menaker Mengevaluasi Kinerja Atase Ketenagakerjaan KBRI Kuala Lumpur Dalam Penanganan Kasus IClean." migrantcare.net, 2020. <https://migrantcare.net/2020/02/mendesak-menaker-mengevaluasi-kinerja-atase-ketenagakerjaan-kbri-kuala-lumpur-dalam-penanganan-kasus-iclean/>.
- RRI. "Lolos Hukuman Mati, Susanti Kena Denda Rp120 Miliar." rri.co.id, 2025. <https://www.rri.co.id/internasional/1478336/lolos-hukuman-mati-susanti-kena-diat-rp120-miliar>.
- UNESCAP. "What Is Good Governance?" unescap.org, 2009. <https://www.unescap.org/sites/default/files/good-governance.pdf>.
- VOA Indonesia. "Kemlu Vonis Bebas Majikan Adelina, Lisao Lukai Keadilan." voaindonesia.com, 2023. <https://www.voaindonesia.com/a/kemlu-vonis-bebas-majikan-adelina-lisao-lukai-keadilan/6633726.html>.