

PELINDUNGAN KELUARGA PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Ahmad Erizal, Agusmidah, & Suria Ningsih
Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara
Address : Jalan Dr. T. Mansur No. 4 Medan
E-mail : agusmidah@usu.ac.id

ABSTRAK

Indonesia sebagai negara hukum memiliki kewajiban memberikan perlindungan hukum bagi setiap Warga Negaranya, termasuk diantaranya yaitu perlindungan terhadap keluarga PMI. Konvensi ILO 1990 yang diratifikasi Pemerintah Indonesia melalui UU No. 6 Tahun 2012 Tentang pengesahan *International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families 1990*, dan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI merupakan dasar hukum pelindungan keluarga PMI. Diaturinya pelindungan terhadap keluarga PMI dalam UU No. 18 Tahun 2017 merupakan paradigma baru dalam sistem pelindungan PMI. Terbitnya Undang-Undang No 18 Tahun 2017 memberikan harapan yang lebih baik kepada PMI dan keluarganya. Namun yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana bentuk pelindungan keluarga PMI, serta bagaimana standar pelindungan Keluarga Pekerja Migran yang dicanangkan Konvensi ILO 1990. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Hukum Normatif yang menggunakan pendekatan tinjauan yuridis, dan bersifat analitis deskriptif, yang bertujuan untuk mengkaji bentuk pelindungan keluarga PMI serta implementasi Konvensi ILO 1990 dalam UU No. 18 Tahun 2017. Berdasarkan hasil penelitian secara yuridis, bentuk pelindungan keluarga PMI meliputi pelindungan dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Namun UU PPMI belum mengakomodir secara maksimal pelindungan terhadap keluarga PMI. Secara keseluruhan subjek pelindungan yang diatur hanya terbatas pada CPMI/PMI. Adapun mengenai standar pelindungan keluarga PMI dalam Konvensi ILO 1990 meliputi, pelindungan hak sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Standar tersebut belum diadopsi secara komperhensif dalam UU PPMI.

Kata Kunci : Pelindungan, Keluarga, Pekerja Migran Indonesia

1. Pendahuluan

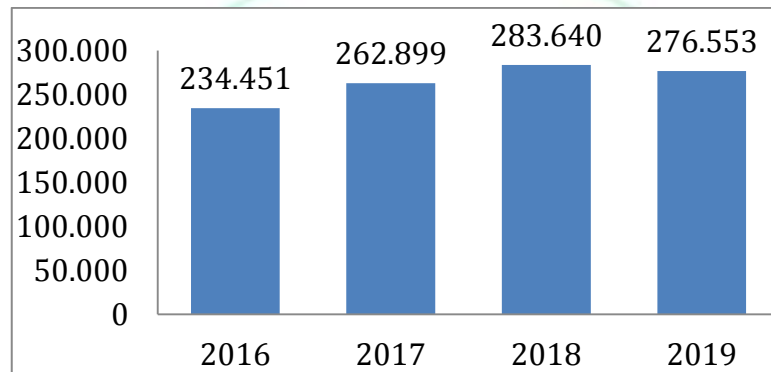
Penempatan PMI di luar negeri telah terjadi sejak zaman Hindia Belanda sekitar tahun 1887, dimana banyak PMI yang dikirimkan oleh Pemerintah Hindia Belanda untuk bekerja sebagai kuli kontrak di Suriname, New Calidonia, Siam dan Serawak. Di samping itu, banyak pula PMI yang secara tradisional berangkat ke luar negeri terutama ke Malaysia untuk bekerja.¹ Penempatan PMI yang didasarkan pada kebijakan Pemerintah Indonesia baru terjadi pada tahun 1970, yang dilaksanakan oleh Menteri Tenaga Kerja dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja

¹ Agusmidah. (2010). *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: USU Press, hal 81

No. 4 Tahun 1970 tentang pengerahan tenaga kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1/MEN/1986 tentang Antar Kerja Antar Negara (AKAN).²

Program penempatan PMI ke luar negeri merupakan salah satu upaya penanggulangan masalah pengangguran. program penempatan PMI juga memberikan manfaat yang besar, yaitu mempererat hubungan antar negara (negara pengirim dan negara penerima), mendorong terjadinya pengalaman kerja dan ahli teknologi, dan meningkatkan pembayaran di dalam neraca pembayaran negara (devisa).³ Manfaat lainnya yaitu meningkatkan kesejahteraan keluarganya melalui gaji yang diterima atau remitansi.⁴

Remitansi yang lebih tinggi dan peluang kerja di negara tujuan yang masih terbuka menjadi salah satu faktor pendorong terjadinya migrasi tenaga kerja.⁵ Berdasarkan data dari BNP2TKI Jumlah total PMI terhitung dari tahun 2016-2019 mencapai 1.037.995 orang.⁶ Jumlah yang sangat besar dan jumlah tersebut selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya.



Gambar 1. Grafik Penempatan PMI

Dibalik tingginya remitansi yang diperoleh pekerja migran, penempatan PMI ke luar negeri juga mempunyai efek negatif. Hal ini diketahui dengan adanya kasus-kasus yang menimpa PMI baik sebelum, selama bekerja, maupun saat pulang ke daerah asal. Permasalahan PMI cukup kompleks, salah satunya yaitu menyangkut masalah perlindungan keluarga PMI.⁷

Keluarga merupakan sendi dasar dalam membentuk susunan masyarakat dan memiliki peran yang penting terhadap perkembangan dan kesejahteraan masyarakat.⁸ Untuk mencapai hal

² Sendjun H. Manulang. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta. Cet. Kedua, hal 34

³ Sendjun H. Manulang. (1990). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta. Cet. Pertama, hal 43

⁴ Andrian Sutedi. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta :Sinar Grafika, hal 236

⁵ Wafirotin, K. Z. (2013). *Dampak Migrasi Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga TKI Di Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo*. Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi, 8(1): 15-33

⁶ BNP2TKI. (2020). *Data Penempatan dan Pelindungan TKI*. <http://www.bnptki.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-tki-periode-januari-tahun-2020>

⁷ Kurniawan Ikbard Sena. (2018). *Harmoni Keluarga Pekerja Migran Di Desa Plaosan Kecamatan Wates, Fakultas Syaria'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*. Yogyakarta. hal 2

⁸ Titik Triwulan. (2008). *Hukum Perdata Dalam Sistem Hukum Nasional*. Jakarta: Kencana, hal 105

tersebut, keluarga harus terpenuhi kebutuhannya baik secara materi maupun non materi.⁹ Penelitian Sulton Miladiyanto (2016) di kota Malang, masalah utama yang menyebabkan tingginya perceraian pekerja migran adalah tidak konsistensinya komunikasi antara pekerja migran dengan pasangannya.¹⁰ Pengaturan keuangan yang kurang efektif juga kerap kali menjadi masalah dalam keluarga PMI. Remitansi yang dihasilkan oleh pekerja migran yang kemudian dikirimkan kepada keluarga dipercaya mampu meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat namun hal tersebut tidak berbanding lurus dengan keadaan empiris yang ada di lapangan. Seharusnya fenomena penduduk desa yang berangkat menjadi pekerja migran dapat terputus pada generasi kedua. Namun nyatanya siklus keberangkatan menjadi PMI terus berlanjut hingga beberapa generasi.¹¹

Selain terjadi permasalahan terhadap pasangan pekerja migran, anak dari pekerja migran juga terkena dampak dari permasalahan tersebut seperti dalam hasil penelitian Nurhidayati, dkk. (2014) menunjukkan bahwa sebanyak 40% anak PMI memiliki perkembangan Psikososial yang kurang baik, seperti prestasi anak mengalami penurunan atau perkembangan yang tidak jauh meningkat, tidak memiliki banyak teman dan/atau teman akrab dan lainnya.¹² Sementara itu laporan UNICEF pada 2007 menunjukkan bahwa anak usia remaja yang ditinggal orang tuanya bekerja di luar negeri lebih beresiko untuk melakukan penyimpangan sosial dan terlibat dalam tindakan kejahatan, seperti membolos sekolah, penyalahgunaan obat-obatan, alkohol dan sebagainya.¹³ Banyak penelitian yang menunjukkan efek negatif yang ditimbulkan akibat kurangnya peran orang tua yang menjadi PMI, sehingga ini perlu mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah dan masyarakat sekitar.

Pasca reformasi Kebijakan Pemerintah dalam memberdayakan dan melindungi tenaga kerja yang hendak bekerja di luar negeri dilaksanakan melalui Undang-Undang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UUPPTKI), yaitu UU No. 39 Tahun 2004. Namun, Secara keseluruhan Perlindungan yang dilakukan berdasarkan UUPPTKI hanya terbatas pada CPMI/PMI, padahal dengan bekerjanya suami dan/atau istri selaku aktor utama dalam keluarga ke luar negeri sangat berdampak kepada kondisi anggota keluarganya.

⁹ Faried Ma'ruf Noor. (2010). *Menuju Keluarga Sejahtera dan Bahagia*. Bandung: Alma'arif, hal 50

¹⁰ Sulton Miladiyanto, (2018). *Pengaruh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Terhadap Tingginya Perceraian di Kabupaten Malang*. Jurnal Moral Kemasyarakatan, 1(1): 51-66

¹¹ Bayu Adi Laksono, et al. (2019). *Tinjauan Literasi Finansial dan Digital pada Tingkat Ketahanan Keluarga Pekerja Migran Indonesia*, Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial, 18(2): 123-134

¹² Nurhidayati, et al. (2014). *Perkembangan Psikososial Anak pada Keluarga Buruh Migran Indonesia di Wilayah Kabupaten Kendal*. Jurnal Keperawatan Jiwa, 2(2): 88-92

¹³ UNICEF. (2007). *The Impact of International Migration: Children left behind in selected countries of Latin America and the Caribbean*. http://www.childmigration.net/files/TheImpact_of_International_Migration_LAC.pdf

Pasca keluarnya UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UUPPMI) diatur mengenai pelindungan PMI dan anggota keluarganya. Masuknya klausul pelindungan PMI dan anggota keluarganya merupakan bentuk implementasi Konvensi Internasional tentang Perlindungan Atas Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya 1990 yang diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui UU No. 6 Tahun 2012 Tentang pengesahan *International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families 1990*.¹⁴

Pelindungan keluarga PMI pada UU No. 18 Tahun 2017 diatur dalam Pasal 1 ayat (5), (7), dan (8), Pasal 3 huruf b, Pasal 6, Pasal 24 ayat (1), Pasal 27, Pasal 29, Pasal 34 huruf d, dan Pasal 35 huruf b dan c, meliputi pelindungan dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial. Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk pelindungan sosial yang diberikan kepada keluarga PMI yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Pada Pasal 29 ayat (1) dijelaskan bahwa “Dalam upaya pelindungan PMI, Pemerintah Pusat menyelenggarakan Jaminan Sosial bagi PMI dan Keluarganya”. Kemudian pada ayat (3) dinyatakan “Ketentuan lebih lanjut mengenai jaminan sosial PMI akan diatur dalam Peraturan Menteri”. Atas perintah tersebut lahirlah Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No. 7 Tahun 2017 yang kemudian diubah dengan Permenaker No. 18 Tahun 2018 Tentang Jaminan Sosial PMI. Permenaker tersebut secara keseluruhan hanya mengatur tentang jaminan sosial bagi CPMI/PMI. tidak mengakomodir tentang jaminan sosial bagi keluarga PMI sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017.

UU No. 18 Tahun 2017 juga mengamanatkan pelindungan PMI dan Keluarganya dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu yang melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Lebih menekankan dan memberikan peran yang lebih besar kepada pemerintah dan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia. Peran Pemerintah Daerah dalam memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya dilakukan mulai dari Desa, Kabupaten/Kota, dan Provinsi, hingga Pusat, sejak sebelum bekerja, setelah bekerja, dan setelah bekerja.¹⁵

Terbitnya UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, tentu memberikan harapan yang lebih baik terhadap masa depan keluarganya PMI. Namun yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana bentuk pelindungan keluarga PMI tersebut. Apakah sudah mengatur secara maksimal terhadap pelindungan keluarga PMI. Bagaimana standar pelindungan keluarga PMI yang dicanangkan oleh ILO. Apakah sudah diadopsi secara komperhensif dalam UUPPMI.

¹⁴ Naek Siregar dan Ahmad Syofyan. (2014) *Perlindungan Hak Pekerja Migran Dalam Hukum Internasional Dan Implementasinya Di Indonesia*, Jurnal Fakultas Hukum UNILA, 1(1) 147-170

¹⁵ Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

2. Metode Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian Hukum Normatif, dengan pendekatan perundang-undangan yang bersifat analitis deskriptif. Yaitu menganalisis secara terbuka dan memberikan gambaran secara obyektif yang menyangkut perlindungan keluarga PMI yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Studi Pustaka (*library research*) yaitu data-data dan keterangan dikumpulkan dari bahan-bahan tulisan seperti buku-buku bacaan dan undang-undang yang berhubungan dengan rumusan masalah penelitian ini.

3. Pembahasan

3.1. Bentuk Pelindungan Keluarga PMI

Upaya pelindungan PMI belum dapat dilakukan secara maksimal karena masih banyaknya celah kelemahan dari UU PPTKILN.¹⁶ Masih ada banyak masalah PMI di luar negeri yang belum dapat diselesaikan dengan baik.¹⁷ Dikeluarkannya UU PPMI menggantikan UU PPTKILN memberikan paradigma baru dalam sistem pelindungan PMI.

Terdapat perbedaan paradigma pelindungan PMI yang diatur dalam UU PPMI dengan UU PPTKILN, salah satunya yaitu mengenai definisi pelindungan PMI.¹⁸ UU PPMI memaknai pelindungan tidak lagi hanya membagi dengan pelindungan di pra penempatan dan purna penempatan, tapi terdapat penambahan definisi dan makna pelindungan yang dapat dilihat dari tiga aspek, yakni pelindungan dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial.¹⁹ Perbedaan lainnya yaitu adanya penambahan klausul “anggota keluarganya” (keluarga PMI) dalam pelindungan PMI. Selanjutnya Pasal 3 UUPPMI menyatakan bahwa pelindungan PMI bertujuan untuk: a) menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia, dan; b) menjamin pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya. Penjabaran ketiga pelindungan ini diatur pada Pasal 31-36 UU PPMI.

Soepomo dan Asikin memberikan pengertian tentang pelindungan teknis, sosial, dan ekonomi, sebagai berikut:²⁰

¹⁶ Bambang Widiyahseno, et al. (2018). *Paradigma Baru Model Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dalam Perspektif Undang-Undang Ri Nomor 18 Tahun 2017*. Jurnal Kemensos 4(3): 501-513

¹⁷ Purnomo, Didit., (2009). *Fenomena Migrasi Tenaga Kerja Dan Perannya Bagi Pembangunan Daerah Asal: Studi Empiris Di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Ekonomi Pembangunan 10(1) : 84 – 102

¹⁸ Ridwan Wahyudi, et al. (2018). *Evaluasi Pelayanan Migrasi Ketenagakerjaan Antara Aturan dan Pelaksanaan*. Jakarta Selatan: Jaringan Buruh Migran, hal 67

¹⁹ Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

²⁰ Imam Soepomo. (1987). *Hukum Perburuhan-Bidang Hubungan Kerja*, Djakarta:Djambatan, hal 43

1. Pelindungan teknis yaitu, pelindungan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja;
2. Pelindungan sosial yaitu, pelindungan dalam bentuk jaminan kesehatan, dan kebebasan berserikat dan pelindungan hak untuk berorganisasi;
3. Pelindungan ekonomi yaitu, pelindungan dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tidak mampu lagi bekerja di luar kehendaknya.

Pemaknaan pelindungan hukum dalam UU PPMI dibagi menjadi tiga, yakni: 1) kriteria negara tujuan PMI; 2) kewenangan pemerintah untuk menentukan negara yang hentikan atau dilarang dan; 3) kewajiban pemerintah pusat dan daerah untuk memberikan pelindungan hukum.

Tabel. 1.1 Pelindungan Hukum

Pasal	Ayat
31	<p>Pekerja Migran Indonesia hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing; b. telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia; dan/atau c. memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.
32	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pemerintah Pusat dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan PMI untuk negara tertentu atau jabatan tertentu di luar negeri dengan <ol style="list-style-type: none"> 1. pertimbangan keamanan; 2. pelindungan hak asasi manusia; 3. pemerataan kesempatan kerja; dan/atau 4. kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional. 2) Dalam menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat memperhatikan saran dan pertimbangan Perwakilan Republik Indonesia, Kementerian/lembaga, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, dan masyarakat. 3) Penetapan negara tertentu atau jabatan tertentu ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
33	<p>Ketentuan lebih lanjut mengenai penghentian dan pelarangan penempatan Pekerja Migran Indonesia diatur dengan Peraturan Menteri.</p>

Untuk pemaknaan pelindungan ekonomi diarahkan kepada: 1) pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan; 2) melakukan edukasi keuangan kepada buruh migran Indonesia dan; 3) edukasi kewirausahaan. Diharapkan buruh migran yang pulang ke Indonesia dapat berdaya tidak hanya secara sosial tetapi juga ekonomi.

Tabel. 1.2 Pelindungan Ekonomi

Pasal	Ayat
35	Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan pelindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui: a. pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan; b. edukasi keuangan agar Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan c. edukasi kewirausahaan.
36	Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan hukum, pelindungan sosial, dan pelindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/ atau Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 sampai dengan Pasal 35 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Sedangkan pemaknaan perlindungan sosial diarahkan pada kewajiban pemerintah pusat dan daerah untuk melakukan 1) peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standarisasi kompetensi kerja; 2) peningkatan lembaga akreditasi dan sertifikasi; 3) penyediaan tenaga pendidik dan pelatih; 4) reintegrasi sosial baik kepada buruh migran maupun keluarga buruh migran; 5) adanya kebijakan perlindungan kepada anak dan perempuan dan; 6) penyediaan pusat perlindungan buruh migran Indonesia di negara tujuan.

Tabel. 1.2 Pelindungan Sosial

Pasal	Ayat
34	Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan pelindungan sosial bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui: a. peningkatan kualitas melalui standarisasi; b. peningkatan peran sertifikasi; c. penyediaan tenaga kompeten; d. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya; e. kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak; dan f. penyediaan pusat perlindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

Selain dari yang disebutkan di atas, terdapat satu bentuk perlindungan sosial yang diatur dalam Pasal 29 UU PPMI yaitu jaminan sosial. Pada Pasal tersebut dijelaskan bahwa “Dalam upaya Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat menyelenggarakan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya”. Selaras dengan itu, UU Ketenagakerjaan yakni UU No. 13 Tahun 2003, dalam Pasal 99 ayat (1) juga menegaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Jaminan Sosial yaitu suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.²¹ Penyelenggaraan program Jaminan Sosial bagi PMI dan Keluarganya merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional,²² lebih lanjut tentang jaminan sosial PMI diatur dalam peraturan pelaksana dari UU PPMI yaitu Permenaker No. 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial PMI. Program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS sesuai dengan yang diatur dalam Permenaker No. 18 Tahun 2018, yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT).²³

CPMI/PMI yang ingin bekerja di luar negeri wajib terdaftar terlebih dahulu dalam program JKK dan JKМ, sedangkan khusus untuk program JHT dapat diikuti oleh CPMI/PMI secara sukarela.²⁴ Pelindungan terhadap CPMI/PMI dimulai sejak sebelum bekerja, setelah bekerja, dan setelah bekerja dengan ketentuan mengenai jangka waktu sebagai berikut:²⁵

- 1) Jangka waktu pelindungan sebelum bekerja paling lama 5 (lima) bulan.
- 2) Dalam hal Calon Pekerja Migran Indonesia belum berangkat ke negara tujuan penempatan melebihi jangka waktu 5 (lima) bulan, Calon Pekerja Migran Indonesia melakukan pendaftaran pelindungan sebelum bekerja dengan membayar kembali iuran.
- 3) Jangka waktu pelindungan selama bekerja paling lama 25 (dua puluh lima) bulan dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Paling lama 24 (dua puluh empat) bulan di negara tujuan penempatan; dan
 - b. Paling lama 1 (satu) bulan pada saat persiapan kepulangan di negara tujuan penempatan.
- 4) Pekerja Migran Indonesia perseorangan mendapatkan tambahan pelindungan selama bekerja paling lama 1 (satu) bulan setelah pendaftaran dan pembayaran iuran sampai dengan Pekerja Migran Indonesia berangkat ke negara tujuan penempatan, dalam bentuk manfaat program JKМ.
- 5) Dalam hal Pekerja Migran Indonesia perseorangan belum berangkat ke negara tujuan penempatan setelah melewati 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), segala risiko menjadi tanggung jawab Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan.
- 6) Jangka waktu pelindungan setelah bekerja paling lama 1 (satu) bulan.

²¹ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

²² Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. *Opcit*, Pasal 29

²³ Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 Tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia

²⁴ *Ibid*, Pasal 3

²⁵ *Ibid*, Pasal 11

Dari program jaminan sosial yang diatur dalam Permenaker No. 18 Tahun 2018, keluarga PMI hanya mendapatkan manfaat dari program JKK dan JKM, yaitu berupa santunan dan beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi anak PMI.

Tabel. 1.4 Manfaat Program Jaminan Sosial PMI Bagi Keluarganya

No	Manfaat	Program Jaminan Sosial		
		JKK	JKM	JHT
1	Santunan.	Pasal 31 ayat (1).	Pasal 19 (sebelum dan setelah bekerja), Pasal 21 (selama bekerja).	-
2	Beasiswa Pendidikan atau Pelatihan Kerja.	Pasal 16 ayat 2 huruf h, dan 17 ayat 4 huruf h.	Pasal 21	-

Santunan program JKK bagi ahli waris CPMI/PMI diberikan apabila CPMI/PMI meninggal dunia akibat kecelakaan kerja yang terjadi baik sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Besaran santunan JKK yang akan diterima oleh ahli waris yaitu Rp 85.000.000,00; (delapan puluh lima juta rupiah). Berbeda dengan JKM, dimana terdapat pembagian manfaat yang diterima ahli waris apabila PMI meninggal dunia pada masa sebelum bekerja atau setelah bekerja, dengan selama bekerja. Jika PMI meninggal pada masa sebelum atau setelah bekerja, maka manfaat yang diterima yaitu, a. santunan kematian sebesar Rp 16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah); b. Santunan berkala sebesar $24 \times \text{Rp } 200.000,00$ (dua ratus ribu rupiah) = Rp 4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus, dan; c. biaya pemakaman sebesar Rp 3.000.000,00 (tiga juta rupiah). Sedangkan dalam hal PMI meninggal dunia pada masa selama bekerja, maka manfaat yang akan diterima yaitu, santunan kematian, santunan berkala, dan biaya pemakaman sebesar Rp 85.000.000,00 (delapan puluh lima juta rupiah) yang dibayar sekaligus, dan Beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja.

Beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja program JKK akan diterima oleh 2 (dua) orang anak peserta (CPMI/PMI) yang mengalami Cacat Total Tetap akibat Kecelakaan Kerja atau meninggal akibat Kecelakaan Kerja, dibayarkan secara tahunan dan besarnya ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan anak Peserta, dengan ketentuan sebagai berikut:

- TK/SD/Sederajat sebesar Rp 1.200.000,00 (satu juta dua ratus ribu rupiah) pertahun;
- SLTP/Sederajat sebesar Rp 1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah) pertahun;
- SLTA/Sederajat sebesar Rp 2.400.000,00 (dua juta empat ratus ribu rupiah) pertahun;
- Perguruan Tinggi sebesar Rp 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) pertahun.

Untuk pelatihan kerja, disetarakan dengan santunan beasiswa pendidikan setingkat Perguruan Tinggi. Beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja diberikan sampai dengan anak peserta berusia 23 (dua puluh tiga) tahun/menikah/bekerja. Ketentuan tersebut juga berlaku untuk beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja program JKM. Perbedaannya yaitu, dalam program JKM beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja hanya akan diperoleh apabila CPMI/PMI meninggal dunia pada masa selama bekerja.

Dalam Permenaker No. 18 Tahun 2018, yang menjadi subjek dari penyelenggaraan jaminan sosial masih terbatas bagi CPMI/PMI saja, baik yang ditempatkan oleh Pelaksana Penempatan atau perseorangan. Berbeda dengan yang diatur dalam Pasal 29 UU No. 18 Tahun 2017 dan Pasal 99 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, bahwa penyelenggaraan jaminan sosial seharusnya diberikan kepada pekerja migran Indonesia dan keluarganya. Namun, tidak terdapat satu pasal pun dalam Permenaker tersebut yang mengatur tentang jaminan sosial bagi keluarga PMI. Terdapat disharmoni antara yang diatur dalam UUPPMI dan UUK dengan Permenaker No. 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial PMI. Dalam UUPPMI dan UUK ditegaskan bahwa keluarga PMI merupakan bagian dari subjek jaminan sosial ketenagakerjaan. Namun, dalam Permenaker No. 18 Tahun 2018 keluarga PMI hanya sebagai penerima manfaat jaminan sosial yang akan diterima apabila PMI cacat atau meninggal dunia.

Dari keseluruhan ketentuan tentang perlindungan PMI yang diatur dalam UU PPMI baik dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial, belum mengakomodir secara maksimal perlindungan terhadap keluarga PMI. Dalam perlindungan hukum misalnya, hanya mengatur perlindungan hukum terhadap CPMI/PMI, begitu juga dalam perlindungan sosial, keluarga PMI bukan sebagai subjek dalam jaminan sosial.

Selain perlindungan dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial, keluarga PMI juga memiliki hak lain, yaitu:²⁶

- a. memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia;
- b. menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri;
- c. memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan
- d. memperoleh akses berkomunikasi.

²⁶ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. *Opcit*, Pasal 6 ayat (3)

3.2. Standar Pelindungan Keluarga Pekerja Migran Menurut Konvensi ILO 1990

Pada bagian *preamble* UU PPMI (di bagian mengingat) disebutkan salah satu dasar hukum pembuatan UU PPMI juga melihat UU No 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya. Dengan adanya penyebutan Konvensi PBB 1990, arah UU PPMI diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan seperti Konvensi PBB 1990.

Pelindungan pekerja migran dan anggota keluarganya yang termaktub dalam Konvensi ILO 1990 meliputi pelindungan hak sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Baik pekerja migran dalam situasi reguler maupun non-reguler, bekerja disektor formal maupun non-formal.²⁷ Adapun yang menjadi standar pelindungan bagi pekerja migran dan anggota keluarga pekerja migran dalam Konvensi Pekerja Migran (Konvensi ILO 1990) tercantum pada bagian III dan IV yang menerangkan hak-hak para anggota Keluarga pekerja migran, yaitu:

Tabel. 1.5 Standar Pelindungan PMI dan Keluarganya dalam Konvensi ILO 1990

No	Bentuk	Pasal	Ayat
1	Hak atas kebebasan untuk meninggalkan, masuk dan menetap di negara manapun.	8	1) Para pekerja migran dan anggota keluarganya harus bebas untuk meninggalkan negara manapun, termasuk negara asal mereka. Hak ini tidak boleh dibatasi kecuali sebagaimana ditetapkan oleh hukum, diperlukan untuk melindungi keamanan nasional, ketertiban umum, kesehatan dan moral umum, atau hak-hak dan kebebasan orang lain yang sesuai dengan hak-hak lain yang dibatasi dalam Konvensi ini. 2) Para pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak untuk memasuki dan tinggal di negara asalnya setiap saat.
2	Hak untuk hidup.	9	Hak hidup para pekerja migran dan anggota keluarganya harus dilindungi oleh hukum.
3	Hak untuk bebas dari penyiksaan.	10	Tidak seorangpun pekerja migran dan anggota keluarganya boleh dijadikan sasaran penyiksaan atau perlakuan atau penghukuman yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat.
4	Hak untuk bebas dari perbudakan.	11	1) Tidak seorangpun pekerja migran dan anggota keluarganya boleh diperbudak atau diperhambakan. 2) Tidak seorangpun pekerja migran dan anggota keluarganya boleh diwajibkan melaksanakan kerja paksa atau kerja wajib
5	Hak atas kebebasan berfikir,	12	1) Para pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak atas kebebasan berfikir, berkeyakinan dan beragama. Hak ini harus mencakup kebebasan untuk

²⁷ Direktorat Hak Asasi Manusia dan Kemanusiaan Kementerian Luar Negeri. (2013). *Konvensi Internasional Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya*, hal 181

	berkeyakinan dan beragama.		memeluk atau menganut suatu agama atau kepercayaan dalam beribadah, penataan, pengalaman, pengajaran, secara sendiri atau dalam masyarakat bersama-sama dengan orang lain, baik di tempat umum atau pribadi.
6	Hak atas kebebasan berekspresi.	13	1) Para pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak untuk berpendapat tanpa campur tangan
7	Hak atas privasi.	14	Tidak seorang pun pekerja migran dan anggota keluarganya boleh secara sewenang-wenang atau secara tidak sah diganggu dalam hal urusan pribadi, keluarga, rumah tangga, korespondensi, atau komunikasi lain, atau secara tidak sah diserang kehormatan dan nama baiknya. Setiap pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak atas perlindungan hukum terhadap gangguan atau serangan seperti itu.
8	Hak atas perlindungan kekayaan.	15	Tidak seorang pun pekerja migran dan anggota keluarganya boleh secara sewenang-wenang dirampas harta bendanya, baik yang dimiliki sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain. Apabila menurut ketentuan hukum yang berlaku di Negara tujuan kerja, aset pekerja migran atau anggota keluarganya disita baik sebagian maupun seluruhnya, hak yang bersangkutan harus memiliki hak untuk memperoleh kompensasi yang adil dan memadai.
9	Hak untuk bebas dari penangkapan/penahanan yang sewenang-wenang.	16	4) Para pekerja migran dan anggota keluarganya tidak boleh menjadi sasaran penangkapan atau penahanan yang sewenang-wenang. Mereka tidak boleh dirampas kebebasannya kecuali berdasarkan alasan-alasan yang sah dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan menurut hukum.
10	Hak untuk diperlakukan sama di depan hukum.	18	1) Para pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak yang setara dengan warga negara dari Negara yang bersangkutan dihadapan pengadilan dan tribunal. Dalam menentukan tuduhan kejahatan terhadap mereka atau menentukan hak-hak dan kewajiban mereka yang digugat secara hukum, mereka harus memiliki hak untuk menjalani dengar pendapat yang adil oleh tribunal yang kompeten, independen, dan imparsiial oleh hukum.
11	Hak untuk tidak menjadi sasaran kebijakan pengusiran secara massal atau sewenang-wenang.	22	1) Para pekerja migran dan anggota keluarganya tidak boleh menjadi sasaran kebijakan pengusiran secara massal. Setiap kasus pengusiran harus diperiksa dan diputuskan sendiri-sendiri.
12	Hak untuk meminta perlindungan dan bantuan pejabat konsuler atau diplomatik dari	23	Para pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak untuk memperoleh pilihan meminta perlindungan dan bantuan pejabat konsuler atau diplomatik dari Negara asalnya atau Negara yang mewakili kepentingan Negara tersebut. [...].

	negara asalnya.		
13	Hak untuk ikut berserikat dan berkumpul.	26	1) Negara-Negara Pihak mengakui hak para pekerja migran dan anggota keluarganya: a. Untuk mengambil bagian dalam pertemuan-pertemuan dan kegiatan-kegiatan serikat pekerja dan perkumpulan lain yang dibentuk menurut hukum, dengan pandangan untuk melindungi kepentingan ekonomi, sosial, dan budaya dan lain-lain, selama sesuai dengan peraturan organisasi yang bersangkutan; b. Untuk bergabung secara bebas pada serikat pekerja dan perkumpulan-perkumpulan tersebut di atas, selama sesuai dengan peraturan organisasi yang bersangkutan; c. Untuk mencari bantuan dan sumbangan dari serikat pekerja dan perkumpulan-perkumpulan tersebut di atas.
14	Hak untuk mendapatkan perawatan kesehatan yang mendesak yang diperlukan untuk kelangsungan hidup	28	Para pekerja migran dan anggota keluarganya berhak untuk menerima perawatan kesehatan yang sangat mendesak yang diperlukan untuk kelangsungan hidup, atau untuk mencegah kerusakan yang tidak dapat diperbaiki pada kesehatan mereka, berdasarkan kesetaraan perlakuan dengan warga negara dari Negara yang bersangkutan. perawatan medis mendesak semacam itu tidak boleh ditolak oleh Negara dengan alasan adanya hal yang sifatnya tak-reguler yang berkaitan dengan masa tinggal atau pekerjaan mereka.
15	Hak untuk dihormati identitas budayanya	31	Negara-Negara Pihak wajib menjamin penghormatan pada identitas budaya para pekerja migran dan anggota keluarganya dan tidak boleh mencegah mereka untuk mempertahankan hubungan budaya mereka dengan negara asalnya.
16	Hak atas akses terhadap pendidikan bagi anak pekerja migran	30	Setiap anak pekerja migran harus memiliki hak dasar atas akses pada pendidikan berdasarkan kesetaraan perlakuan dengan warga negara dari Negara yang bersangkutan. Akses pada lembaga-lembaga pendidikan pra sekolah atau sekolah umum tidak boleh ditolak atau dibatasi dengan alasan situasi tak-reguler berkaitan dengan masa tinggal atau pekerjaan salah satu orangtuanya.
17	Hak atas kebebasan untuk bergerak di wilayah negara tujuan kerja dan untuk memilih tempat tinggal di wilayah tersebut	39	1) Setiap pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak atas kebebasan bergerak di wilayah negara tujuan kerja dan kebebasan memilih tempat tinggalnya di negara tersebut.
18	Hak untuk membentuk perkumpulan dan serikat pekerja	40	1) Para pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak untuk membentuk perkumpulan dan serikat pekerja di Negara tujuan kerja untuk pemajuan dan perlindungan kepentingan ekonomi, sosial, budaya, dan

			lain-lain.
19	Hak untuk berpartisipasi dalam urusan pemerintahan di negara asalnya dan untuk memilih dan dipilih pada pemilihan umum di negara tersebut	41	1) Para pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak untuk berpartisipasi dalam urusan pemerintahan di Negara asalnya dan untuk memilih dan dipilih pada pemilihan umum Negeranya, sesuai dengan ketentuan hukum negaranya.

Konvensi ILO 1990 selalu menyandingkan perlindungan bagi “pekerja migran” dengan “anggota keluarganya”, yang berarti seluruh ketentuan yang mengatur tentang perlindungan pekerja migran juga berlaku secara otomatis bagi anggota keluarganya. Berbeda dengan yang diatur dalam UU PPMI, dimana perlindungan yang termaktub di dalamnya hanya terbatas pada perlindungan dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Selanjutnya, secara umum subjek yang diatur dalam UU PPMI masih terbatas pada CPMI/PMI.

4. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan di atas menunjukkan bahwa bentuk perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi perlindungan dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 belum mengakomodir secara maksimal perlindungan terhadap keluarga PMI, baik dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Secara keseluruhan subjek dalam perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 masih terbatas kepada Calon PMI/PMI.

Adapun Standar Pelindungan keluarga PMI yang termaktub dalam Konvensi ILO 1990 meliputi perlindungan hak sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya, yaitu: hak atas kebebasan untuk meninggalkan, masuk dan menetap di negara manapun, hak hidup, hak untuk bebas dari penyiksaan, hak untuk bebas dari perbudakan, hak atas kebebasan berpikir, keyakinan, dan beragama, hak atas kebebasan berekspresi, hak atas privasi, hak untuk bebas dari penangkapan yang sewenang-wenang, hak diperlakukan sama di depan hukum, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak mendapatkan perawatan kesehatan, hak atas akses pendidikan bagi anak Pekerja Migran, hak untuk dihormati identitas budayanya, hak atas kebebasan bergerak, hak membentuk perkumpulan, hak untuk berpartisipasi dalam pemerintahan di negara asalnya, dan hak untuk transfer pendapatan.

Untuk memaksimalkan perlindungan terhadap keluarga PMI, Pemerintah harus lebih memprioritaskan perlindungan terhadap keluarga PMI. Keluarga PMI harus diperlakukan sebagai

subjek dalam perlindungan baik dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Pemerintah juga harus meningkatkan perlindungan terhadap keluarga PMI sesuai dengan standar perlindungan yang telah ditetapkan dalam Konvensi ILO 1990 (*International Convention on the Protection of the Rights of All Worker and Members of Their Families*).

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Agusmidah. (2010). *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: USU Press.
- Manulang, H. Sendjun. (1990). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta. Cetakan Pertama.
- _____. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta. Cetakan Kedua.
- Ma`ruf, Faried Noor. (2010). *Menuju Keluarga Sejahtera dan Bahagia*. Bandung: Alma`arif.
- Sutedi, Andrian. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta :Sinar Grafika.
- Soepomo, Imam. (1987). *Hukum Perburuhan-Bidang Hubungan Kerja*, Djakarta: Djembatan.
- Triwulan, Titik. (2008). *Hukum Perdata Dalam Sistem Hukum Nasional*. Jakarta: Kencana.
- Wahyudi, Ridwan, et al. (2018). *Evaluasi Pelayanan Migrasi Ketenagakerjaan Antara Aturan dan Pelaksanaan*. Jakarta Selatan: Jaringan Buruh Migran.
- Direktorat Hak Asasi Manusia dan Kemanusiaan Kementerian Luar Negeri. (2013). *Konvensi Internasional Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya*.

Jurnal/Skripsi :

- Bayu Adi Laksono, et al. (2019). *Tinjauan Literasi Finansial dan Digital pada Tingkat Ketahanan Keluarga Pekerja Migran Indonesia*, *Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial*, 18(2): 123-134. <https://ejournal.kemsos.go.id/index.php/jpks/article/view/1695>.
- Bambang Widiyanseno, et al. (2018). *Paradigma Baru Model Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dalam Perspektif Undang-Undang Ri Nomor 18 Tahun 2017*. *Jurnal Kemensos* 4(3): 501-513. <https://ejournal.kemsos.go.id/index.php/Sosioinforma/article/view/1578>.
- Didit Purnomo. (2009). *Fenomena Migrasi Tenaga Kerja Dan Perannya Bagi Pembangunan Daerah Asal: Studi Empiris Di Kabupaten Wonogiri*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 10(1) : 84 – 102. <https://www.coursehero.com/file/12126557/06-Didit/>.
- Nurhidayati, et al. (2014). *Perkembangan Psikososial Anak pada Keluarga Buruh Migran Indonesia di Wilayah Kabupaten Kendal*. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 2(2): 88-92. <http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=179317>.

- Naek Siregar dan Ahmad Syofyan. (2014) Perlindungan Hak Pekerja Migran Dalam Hukum Internasional Dan Implementasinya Di Indonesia, Jurnal Fakultas Hukum UNILA, 1(1) 147-170. <https://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/monograf/article/view/634/566>.
- Sulthon Miladiyanto, (2018). Pengaruh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Terhadap Tingginya Perceraian di Kabupaten Malang. Jurnal Moral Kemasyarakatan, 1(1): 51-66. <https://www.neliti.com/publications/255599/pengaruh-profesi-tenaga-kerja-indonesia-tnki-terhadap-tingginya-perceraian-di-kab>.
- Wafirotn K. Z. (2013). Dampak Migrasi Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga TKI Di Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo. Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi, 8(1): 15-33. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/ekuilibrium/article/view/36>.
- Kurniawan Ikbar Sena. (2018). Harmoni Keluarga Pekerja Migran Di Desa Plaosan Kecamatan Wates, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.

Peraturan :

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 Tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.

Website :

- BNP2TKI. (2020). Data Penempatan dan Pelindungan TKI. <http://www.bnp2tki.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-perlindungan-tnki-periode-januari-tahun-2020>. [Diakses pada 2 Maret 2020].
- UNICEF. (2007). The Impact of International Migration: Children left behind in selected countries of Latin America and the Caribbean. http://www.childmigration.net/files/TheImpact_of_International_Migration_LAC.pdf. [Diakses pada 2 November 2019].