

Title : Analisis Peran ILO dalam Program Triangle ASEAN Tahun
2012-2017

Author(s) : Anggi Koenjaini Putri

Institution : UPN Veteran” Jawa Timur

Category : Article, Competition

Topics : Politics

Analisis Peran ILO dalam Program Triangle ASEAN Tahun 2012-2017

Anggi Koenjaini Putri

Mahasiswa Program Studi Hubungan Internasional

FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur

Abstrak

Tantangan tenaga kerja dalam bermigrasi secara reguler di kawasan ASEAN diantaranya biaya tinggi, dan durasi yang lama. Program Triangle ASEAN merupakan bagain upaya ILO dalam mempromosikan migrasi yang aman dan adil di kawasan ASEAN. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk memaparkan peran ILO pada tahun 2012-2107 sebagai organisasi internasional dalam mempromosikan program Triangle di kawasan ASEAN. Dalam beropersi di enam negara, serikat pekerja telah mengadopsi rencana aksi untu meningkatkan peran mereka dalam perlindungan pekerja migran. Di enam negara tersebut, 38.422 migran dan calon migran, 41% di antaranya perempuan, menerima konseling, bantuan hukum, pelatihan atau bergabung dengan serikat pekerja. Dalam memobilisasi dan pembangunan berkelanjutan bagi pekerja pekerja migran program triangle berkomitmen mengarusutamakan gender selama pelaksanaan proyek dan berhasil mencapai keseimbangan yang baik. Demikian, program ini dinilai efektif dari tahun jangka ditentukan dengan peningkatkan dan evaluasi hasil yang positif setiap tahunnya ini serta untuk hasil keberlanjutan yang positif diperlukan kerjasama dalam perubahan kebijakan dan praktik oleh pengemban tugas, agen perekrutan dan perilaku pekerja migran.

Kata Kunci : ILO, Triangle ASEAN, Tripartit.

Abstract

The Labor challenges in migrating regularly in the ASEAN region include high costs and long duration. The ASEAN Program Triangle is part of the ILO's efforts in safe and fair management in the ASEAN region. This study uses a descriptive research method, which aims to describe the role of the ILO in 2012-2107 as an international organization in the Triangle program in the ASEAN region. Workers in six countries, workers have planned actions to increase their role in protecting migrant workers. In these six countries, 38,422 migrants and potential migrants, 41% of whom were women, received counseling, legal assistance, training or joined workers. In mobilizing and sustainable development for migrant workers the commitment triangle program mainstreamed gender during project implementation and succeeded in achieving a good balance. Thus, the program is effective from a determined year by increasing and evaluating the positive results each year as well as for the sustainability of the necessary cooperation in changing policies and practices by duties, recruitment agencies and behavior of migrant workers.

Key words : ILO, Triangle ASEAN, Tripartit.

Pendahuluan

Migrasi tenaga kerja telah menjadi faktor penting dalam dinamisme ekonomi dan sosial di kawasan ASEAN dan masyarakatnya, namun tantangan seperti biaya tinggi, durasi yang lama, dan kompleksitas yang cukup besar dalam jalur migrasi reguler, banyak migran ASEAN dipekerjakan secara tidak tetap di negara tujuan tanpa status hukum. Para migran mengalami eksploitasi dan pelecehan karena perlindungan yang tidak memadai atas hak-hak tenaga kerja mereka selama perekrutan dan pekerjaan. Perempuan menghadapi tantangan lebih besar dalam mengakses migrasi yang aman dan legal, seringkali mereka dibayar lebih sedikit dan perlindungan hukum yang lebih sedikit karena kurangnya formalisasi (ILO, t.t.). *Irregular migration* yang terkonsentrasi di beberapa koridor; di antara adalah Rakyat Laos dan Kamboja ke Thailand. Terlepas dari banyak kesamaan budaya dan pembangunan di antara negara-negara di subkawasan, situasi kerja dan sistem hubungan industrial sama sekali tidak homogen (ILO, 2017).

Program Triangle ASEAN merupakan upaya ILO mempromosikan migrasi yang adil hal ini bertujuan untuk mengurangi eksploitasi tenaga kerja di beberapa negara melalui peningkatan migrasi yang legal dan aman serta perlindungan tenaga kerja yang lebih baik. Proyek ini mempromosikan pendekatan bilateral dan regional untuk menangani masalah bersama, membuat regionalisme lebih efektif, dan meningkatkan kapasitas lembaga di ASEAN (gfmd.org, 2013).

Program ini mendorong pendekatan regional dan bilateral dalam menangani hal-hal yang menjadi persoalan bersama, menjadikan pendekatan regional lebih efektif dan meningkatkan kemampuan antar lembaga yang ada di ASEAN. Kerangka kebijakan dan hukum regional yang kuat dapat mengatur migrasi tenaga kerja yang efektif dan melindungi hak pekerja migran laki-laki dan perempuan dengan responsif dan berbasis gender di kawasan ASEAN. Konstituen tripartit ditingkat pusat dan daerah dilatih tentang kerangka normatif internasional, regional dan nasional tentang migrasi yang legal dan aman. Program Triangle ASEAN di enam negara telah mengadopsi rencana aksi untuk meningkatkan peran mereka dalam perlindungan pekerja migran dan pembangunan keberlanjutan (ILO, 2015a)

Gambar 1. Program Triangle ASEAN



Sumber : ILO

Proyek ini bermitra dengan Departemen Luar Negeri dan Perdagangan Pemerintah Australia dan Urusan Global Kanada untuk membangun kerja sama dan meningkatkan

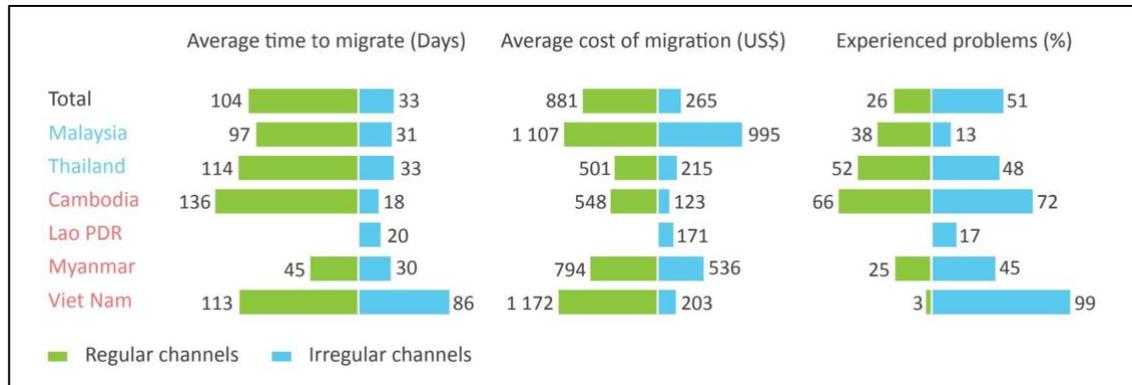
tata kelola migrasi tenaga kerja di kawasan ASEAN. Program Triangle ILO dalam ASEAN beroperasi di enam negara cara yakni Kamboja, Laos, Myanmar, Malaysia, Thailand dan Vietnam. Program ini dilakukan untuk mencapai tiga tujuan yang saling terkait: (1) penguatan perlindungan hak-hak pekerja migran; (2) memungkinkan pekerja migran untuk berkontribusi dan memperoleh manfaat dari pembangunan sosial dan ekonomi; dan (3) membangun sistem mobilitas tenaga kerja yang responsif gender dan meningkatkan efisiensi pasar tenaga kerja. Proyek ini juga melengkapi pekerja migran dengan keterampilan dan mengatasi ketidaksesuaian antara sisi penawaran dan permintaan dalam pasar tenaga kerja nasional, antar negara, dan di sektor-sektor dengan potensi pembangunan tinggi, memungkinkan pekerja migran untuk naik ke jenjang pekerjaan dengan upah yang lebih baik dan kondisi kerja. (Harkins, 2017). Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk memaparkan apa saja peran ILO pada tahun 2012-2017 sebagai organisasi internasional dalam mempromosikan program Triangle di kawasan ASEAN.

Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran dalam Program Triangel ASEAN tahun 2012-2017

Pemangku kepentingan saluran migrasi menjelaskan bahwa proporsi pekerja migran yang menggunakan jalur reguler atau *irreguler migration* bervariasi tergantung negara tujuan. Sebagian besar pekerja migran menggunakan jalur *irreguler* saat pergi ke Thailand, sementara mayoritas dari mereka yang menuju ke Malaysia menggunakan agen perekrutan berlisensi. Namun, sebagian besar secara keseluruhan, mayoritas pekerja migran masih bergantung pada saluran tidak resmi, seperti perantara tanpa izin, teman dan bermigrasi secara mandiri. Pemerintah dan mitra sosial mengembangkan dan menerapkan kebijakan untuk mengelola migrasi, melindungi pekerja migran dan memerangi perdagangan manusia sejalan dengan prinsip-prinsip ILO (Harkins et al., 2017).

Buruh migran yang menggunakan jalur tidak resmi hampir dua kali lebih mungkin mengalami masalah selama bermigrasi proses (51 persen) karena mereka menggunakan saluran reguler (26 persen). Namun, migrasi melalui reguler saluran tidak selalu mengurangi risiko akibat praktik perekrutan yang tidak etis. Di Malaysia, perekrutan formal pekerja migran umumnya dilakukan melalui perusahaan *outsourcing* tenaga kerja. Meski demikian sistem perekrutan menguntungkan lebih majikan dengan menciptakan kumpulan pekerja yang siap untuk diambil, pekerja migran mengalami waktu yang lama saat perekrutan tanpa pekerjaan (*jobless*) dan tanpa imbalan (*Amnesty International* 2010 dalam ILO, 2017). Migrasi secara teratur membutuhkan lebih dari tiga kali lebih lama (104 hari vs. 33 hari) dan tiga kali biaya (US \$ 881 vs. US \$ 265) untuk saluran irreguler. Sebelumnya telah dikonfirmasi biaya yang tinggi, jumlah waktu yang lama yang dibutuhkan, dan kerumitan administrasi migrasi saluran reguler ke Thailand (Harkins et al., 2017).

Gambar 2. Efektivitas Jalur Migrasi Menurut Negara Asal Dan Tujuan



Sumber : Harkins et al., 2017.

Untuk mengurangi eksploitasi tenaga kerja dilakukan perumusan secara signifikan melalui pelaksanaan peningkatan perekrutan tenaga kerja kebijakan dan praktik perlindungan. Hal ini akan dicapai melalui penguatan kebijakan, membangun kapasitas pemangku kepentingan utama (konstituen tripartit, agen perekrutan, sipil organisasi masyarakat, pekerja migran), dan menyediakan layanan dukungan bagi perempuan dan laki-laki pekerja migran dan calon pekerja migran. Pemerintah dan mitra sosial juga terlibat dalam masing-masing tujuan ini (Harkins, et al., 2017).

Kapasitas konstituen Tripartit ditingkatkan untuk menutup gap antara intensi dan implementasi kebijakan nasional, perjanjian bilateral dan komitmen regional terkait dengan perekrutan dan perlindungan pekerja migran perempuan dan laki-laki. Pelatihan tentang undang-undang yang relevan telah disampaikan kepada otoritas provinsi dan pemimpin lokal di Kamboja, Laos dan Vietnam. Peningkatan kapasitas diberbagai upaya telah dilakukan diberbagai negara untuk mempromosikan pengembangan diri regulasi industri rekrutmen. Di Vietnam, Asosiasi Tenaga Kerja, mulai merintis sistem peringkat berbasis pada seperangkat alat yang memantau penerapan Kode Etik. Asosiasi Agen Perekrutan Kamboja sedang dalam proses pengembangan alat serupa. Di Thailand, proyek tersebut telah mendukung pelatihan untuk agen perekrutan dan penyusunan Kode Perilaku; sementara di Laos, lokakarya awal tentang pembentukan asosiasi agen perekrutan diadakan, dan asosiasi akan dibentuk pada tahun 2012 (ILO, 2011).

Terdapat implikasi gender sebagaimana ILO dan UN Women menemukan bahwa perempuan adalah migran lebih cenderung bekerja di sektor-sektor yang dikecualikan dari perlindungan tenaga kerja dan sosial (ILO, 2015b). Untuk membantu menangani masalah untuk pekerja perempuan, direkomendasikan oleh Komite Penghapusan Diskriminasi terhadap perempuan, Thailand memastikan penerapan penuh undang-undang ketenagakerjaan dan manfaat sosial di semua perusahaan dalam dunia hiburan industri (CEDAW, 2017).

Dukungan diberikan kepada jaringan pekerja rumah tangga di Kamboja dan Thailand, untuk mempromosikan Konvensi ILO No. 189 tentang pekerjaan layak untuk pekerja rumah tangga, dan revisi dari peraturan nasional yang relevan peraturan perundang-undangan sesuai dengan ketentuannya. Studi berjudul *'Justice in Recruitment: An Assessment of Complaint Mechanisms to Address Grievances during the Recruitment of Inbound and Outbound Migrant Workers'* telah diselesaikan dan dibagikan dengan

pemangku kepentingan utama. Diskusi meja bundar akan diadakan mengedepankan kebijakan dan rekomendasi praktis, dan akan mendukung upaya untuk memperkuat regulasi dan mempengaruhi revisi Perekrutan dan Pencari Kerja *Protection Act* (Thailand) (ILO, 2011).

Dalam sektor perikanan, Asosiasi Perikanan Nasional Thailand juga melakukan studi kelayakan pengembangan 'pusat tenaga kerja' untuk merekrut dan melatih nelayan. Proposal tersebut dipertimbangkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan disajikan kepada Sub-Komite untuk mempertimbangkan langkah-langkah pencegahan dan menekan perdagangan manusia di sektor perikanan. Di Kamboja, proyek ini mengetuai Forum Buruh untuk memperkuat kerja sama di antara LSM dan organisasi internasional yang bekerja di bidang perlindungan pekerja migran. Forum ini awalnya dibentuk oleh *The Asia Foundation* dan saat ini diketuai basis rotasi oleh proyek *triangle* ILO. Rangkaian lokakarya tentang sektor Perikanan di Indonesia yang merupakan bagian dari prioritas pemerintah untuk pengembangan sektor Maritim, memancing adalah masalah regional yang seringkali menguntungkan sektor industri. ATP juga mendukung Indonesia untuk melakukan Analisis Kesenjangan untuk meratifikasi Konvensi ILO No. 188, dan untuk melakukan pertemuan tripartit di Indonesia menuju ratifikasi Konvensi ILO No. 189 (ILO, 2016).

Dalam beroperasi di enam negara, serikat pekerja telah mengadopsi rencana aksi untuk meningkatkan peran mereka dalam perlindungan pekerja migran. Di enam negara tersebut, 38.422 migran dan calon migran, 41% di antaranya perempuan, telah menerima konseling, bantuan hukum, pelatihan atau bergabung dengan jaringan atau serikat pekerja. Sebanyak US \$1,2 juta dianggarkan sebagai kompensasi bagi pekerja migran pengadu di negara asal dan tujuan. Sebanyak 50 agen perekrutan Vietnam diberi peringkat sesuai dengan kepatuhan mereka terhadap Kode Perilaku industri. Modul pelatihan pra-keberangkatan standar diadopsi di Kamboja dan Vietnam, dan sedang dikembangkan di Republik Demokratik Rakyat Laos dan Myanmar (ILO, t.t.).

Kemajuan dan efektivitas *ASEAN TRIANGLE Project* (ATP), dalam *Tripartite Action to Protect Migrants from Labour Exploitation* (2016) telah dibangun diatas komitmen politik ASEAN dan komitmen mitra sosial untuk meningkatkan kesadaran migrasi, kebijakan, dan proses bagi pekerja migran di daerah. Sejumlah prestasi ATP telah disebutkan dan diringkas tiga hasil langsung : Pertama penguatan kerangka hukum dan kebijakan regional keterlibatan Tripartite sebagai struktur penting untuk melibatkan *ASEAN Forum on Migrant Labour* (AFML) yang telah didirikan sebagai platform berbasis luas, dan juga diakui oleh *ASEAN Member States* (AMS) sebagai semua mitra sosial, untuk merefleksikan implementasi Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Promosi Hak-Hak Pekerja Migran dan memberikan rekomendasi penerapannya yang efektif. Bahwa AFML telah mapan karena banyaknya upaya yang dilakukan untuk mendukung ATP, misalnya melalui pertemuan persiapan regional dan nasional dengan total 2.247 peserta (44% di antaranya perempuan) sejak 2012.

Kedua, dialog lanjutan tentang *Mutual Recognition of Skills* (MRS), dan pengakuan MRS oleh *ASEAN Senior Labour Officials Meeting* (SLOM) pada pertemuan terakhirnya, telah menghasilkan perkembangan di seluruh ASEAN dan rencana aksi tingkat negara untuk pengenalan keterampilan dan mobilitas tenaga kerja berketerampilan menengah dan

rendah pekerja. Dipandu oleh Studi Pemetaan tentang kesiapan AMS tentang pengenalan keterampilan, pertemuan teknis regional tripartit dan serangkaian pertemuan nasional mengarah pada identifikasi pekerjaan prioritas untuk keterampilan, yaitu konstruksi, pekerjaan rumah tangga, pariwisata dan pekerjaan garmen.

Ketiga, kerja advokasi yang dilakukan dengan *Civil Society Organization* (CSO) dan *'Philippines Migrant Rights Watch'* (PMRW) untuk Konvensi ILO 189 tentang Pekerja Rumah Tangga: konvensi ini diratifikasi oleh 22 negara, termasuk Filipina (tahun 2012) yang merupakan satu-satunya negara ASEAN yang meratifikasinya. Serta Database Statistik Migrasi Tenaga Kerja Internasional (ILMS), diluncurkan pada Oktober 2015. Data Ini mengumpulkan sumber data pemerintah resmi tentang stok dan arus pekerja migran, dan data tentang warga negara negara yang bekerja di luar negeri. Hal Ini diterbitkan di portal Database ILOSTAT sebagai alat penelitian yang berguna digunakan oleh pembuat kebijakan, peneliti, akademisi dan ILO untuk mempengaruhi rancangan kebijakan, pengembangan dan implementasi. Hal itu dikutip sebagai praktik yang baik oleh *Migrasi Global Grup* (GMG). Sebuah "Panduan" dan "Laporan Analitis" yang menyertai menyortir tren utama yang menarik di kawasan ASEAN. ILO telah menerapkannya sejumlah intervensi untuk memperkuat perumusan dan pelaksanaan perekrutan dan tenaga kerja kebijakan dan praktik perlindungan yang dapat membantu memastikan migrasi yang aman dan pekerjaan yang layak. Hasil ATP jelas sejalan dengan rencana strategis dan prioritas migrasi tenaga kerja dari beberapa entitas regional.

Pembangunan dan Mobilisasi Ekonomi dan Sosial dalam Triangle ASEAN tahun 2012-2017

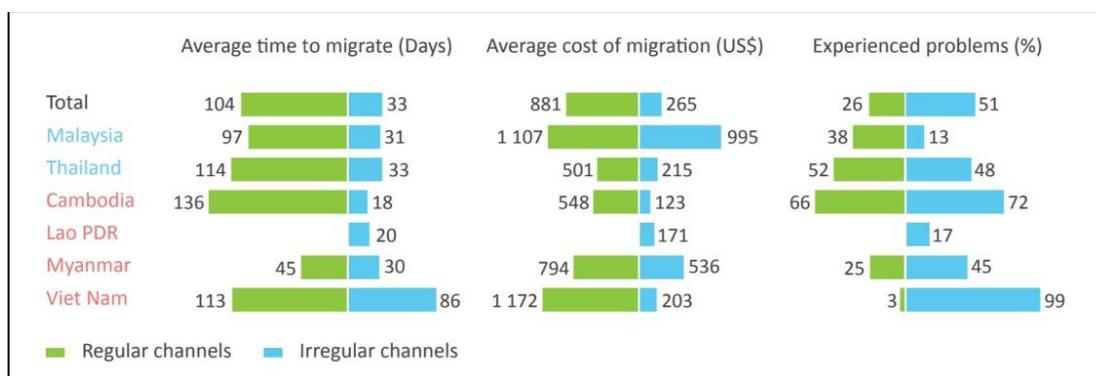
Dalam *Technical Cooperation Progress Report* (2012) ILO dan Departemen Ketenagakerjaan (Thailand) mendirikan DOE-ILO kelompok kerja, untuk membimbing dan mendukung kegiatan yang berkaitan dengan pekerja Thailand yang pergi ke luar negeri, dan perekrutan dan pengaturan migran di Thailand. Model ini telah direplikasi dengan Departemen Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, dan kelompok kerja DLPW-ILO akan melakukannya mengawasi upaya pengawasan ketenagakerjaan, K3, mekanisme pengaduan, dll. Kelompok kerja ini melibatkan departemen dari dalam Kementerian dan dari kementerian lain, serta mitra sosial. Proyek ini mendanai seorang Koordinator untuk memfasilitasi pengaturan pertemuan dan kegiatan kedua kelompok kerja, dan pertemuan lainnya dengan Kementerian Tenaga Kerja. ILO telah membantu mengumpulkan perwakilan dari Kementerian Tenaga Kerja (Thailand) dan komunitas LSM (Kelompok Kerja Migran) untuk berbagi informasi rinci tentang proses regularisasi. Hal ini membantu mengatasi salah satu celah utama dalam proses tersebut, kurangnya informasi yang jelas dan dapat diandalkan yang tersedia bagi pekerja migran.

Proyek GMS Triangle telah memberikan layanan kepada lebih dari 51.000 pekerja, calon pekerja migran, dan anggota keluarganya, serta membantu perumusan kebijakan yang lebih baik untuk melindungi pekerja migran. Proyek GMS TRIANGLE berkomitmen untuk mengarusutamakan gender selama pelaksanaan proyek dan telah berhasil mencapai keseimbangan gender yang baik dengan 41 persen penerima manfaat proyek adalah perempuan. Mengingat tingginya proporsi pekerja migran yang terlibat dalam penangkapan ikan dan pekerjaan rumah tangga, proyek ini memiliki fokus khusus pada sektor-sektor ini (ILO, 2011).

Mayoritas pekerja migran mengembangkan satu atau lebih keterampilan selama mereka berada di daerah tujuan. Secara keseluruhan, pekerja migran kemungkinan besar telah mengembangkan kemampuan bahasa asing (38 persen), diikuti oleh keterampilan sosial dan kepercayaan diri (36 persen) dan keterampilan vokal (36 persen). Memeriksa perbedaan di antara subkelompok, pekerja migran Vietnam (54 persen) dan Myanmar (51 persen) sering mengembangkan keterampilan sosial dan kepercayaan diri, sementara migran Laos memperoleh keterampilan vokal (59 persen) dan Migran Kamboja memperoleh pengetahuan keuangan (39 persen). Migran Kamboja cenderung tidak memilikinya namun mengembangkan keterampilan secara keseluruhan (46 persen). Menjelajahi variasi sektoral, pekerja migran yang bekerja di perhotelan dan sektor jasa makanan adalah yang paling mungkin melaporkan pengembangan keterampilan selama mereka bekerja di luar negeri, hampir empat dari lima memperoleh kapabilitas baru (79 persen). Mereka juga yang paling berhasil dalam mengembangkan keterampilan vokal di 45 persen (Harkins, et al., 2017).

Di antara empat negara asal, pekerja migran Vietnam sejauh ini paling berhasil menemukan pekerjaan di tempat yang lebih tinggi tingkat keterampilan, dengan 27 persen pekerja meningkatkan tingkat keterampilan kerja mereka setelah kembali ke negara asal. Hal ini adalah dijelaskan oleh ekonomi Vietnam yang relatif lebih industri, menawarkan lebih banyak peluang pekerjaan terampil yang lebih tinggi daripada di negara asal lain. Migran Laos adalah yang paling kecil kemungkinannya untuk mendapatkan pekerjaan terampil yang lebih tinggi setelah kembali, hanya 4 persen. Tampaknya alasan utama bahwa pekerja migran yang kembali di Republik Demokratik Rakyat Laos menemukan kesempatan terbatas untuk perbaikan proporsi yang lebih besar menghadapi pengangguran setelah pulang (18 persen). Terlepas dari perbedaan yang signifikan yang ditemukan, perlu dicatat bahwa migran dari semua negara asal menunjukkan peningkatan tingkat keterampilan kerja setelah kembali. Ini menambah dukungan pada teori bahwa migrasi dan secara substansial dapat berkontribusi pada tenaga kerja pembangunan jika para migran diberi kesempatan untuk menerapkan keterampilan mereka di pasar domestik ketika kembali (Harkins, et al., 2017).

Diagram 1. Tingkat keterampilan kerja sebelum migrasi dan setelah kembali menurut negara asal (n = 1.808) (%)



Sumber : Harkins, et al., 2017.

Pentingnya migrasi legal sebagai dasar fundamental untuk migrasi yang aman dan menggarisbawahi dalam semua penyebaran informasi dan dukungan proyek jasa. Mitra proyek di Kamboja telah mencatat tantangan dalam mengubah perilaku migran untuk menggunakan jalur hukum. Di Laos PDR, Kementerian Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Sosial telah bekerja sama dengan Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Keamanan Publik menyusun rancangan bersama Manual Operasional untuk kader pusat dan daerah. Manual memberikan koheren dan instruksi praktis tentang bagaimana memfasilitasi emigrasi tenaga kerja dan proses imigrasi. Dengan memastikan layanan yang koheren, kompeten, dan efisien, lebih banyak orang akan melakukannya dan mau bermigrasi melalui jalur hukum. Kementerian Tenaga Kerja Kamboja telah meminta bantuan proyek dalam mengembangkan alat serupa (ILO, 2011).

Peningkatan kapasitas Pemerintah oleh ATP diantaranya peningkatan kapasitas atase ketenagakerjaan dan pejabat konsuler pada umumnya dianggap sangat penting, khususnya dua kursus tentang keterampilan negosiasi dan konflik manajemen yang dilakukan dalam kemitraan dengan *Asian Institute of Management (AIM)*, keduanya yang dipimpin oleh dua mantan menteri tenaga kerja Filipina dengan keahlian di bidang migrasi tenaga kerja pemerintahan dan negosiasi (ILO, 2016).

Kursus pelatihan memperkenalkan integrasi ekonomi ASEAN dan migrasi tenaga kerja yang ditargetkan pejabat pemerintah dari negara anggota ASEAN, dan staf *ASEAN Secretariat (ASEC)*, *ASEAN Confederation of Employers (ACE)* dan *ASEAN Trade Union Council (ATUC)*, mengenai tata kelola migrasi tenaga kerja dalam konteks integrasi ekonomi regional dalam kursus regional yang diselenggarakan oleh ESRC Centre on Migration, Policy and Society (COMPAS Universitas Oxford), ILO-ITC dan ILO *Regional Office for Asia and the Pacific (in Bangkok) (ROAP)*. Dan kursus tersebut terus diulang tiga kali setiap tahun, dua kali ditargetkan pada pelatihan pada pertengahan pejabat tingkat, dan sekali untuk menargetkan pejabat dengan pangkat Direktur Jenderal atau lebih tinggi. Dan terakhir pengawasan ketenagakerjaan oleh beberapa pemangku kepentingan, hal ini secara khusus termasuk Konferensi ASEAN tentang Pengawasan Ketenagakerjaan yang mempertemukan para pejabat senior dari 10 AMS dan perwakilan ACE, ATUC dan ASETUC. Hubungan kerja yang efisien antara ATP dan ASEC adalah bidang proyek yang kemajuan penting dimana ATP mendukung AMS individu (ILO, 2016).

Peningkatan kapasitas mitra sosial, dimana ACE telah mengembangkan dan menerapkan rencana kerja tiga tahun dari tahun 2012, dan telah mengembangkan dan menerbitkan empat makalah Posisi Kebijakan dengan dukungan dari ATP dan ILO-ROAP diantaranya topik: □ pertama, pencocokan keterampilan dan mobilitas tenaga kerja, □ kedua, terkait kerja paksa dan perdagangan manusia, ketiga, keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan terakhir, mengatur perekrutan pekerja migran. Makalah kelima masuk pembuatan, menangani non-diskriminasi di tempat kerja. Makalah posisi ini dibahas dan dirumuskan dengan panduan ACT ILO dan diadopsi dalam pertemuan regional oleh anggota ACE serta oleh empat organisasi pemberi kerja yang bukan bagian dari ACE. Makalah diposisikan sebagai alat kebijakan yang memandu ACE berafiliasi pada diskusi kebijakan migrasi tenaga kerja regional dan nasional dan memastikan lebih banyak suara yang koheren tentang masalah migrasi tenaga kerja di antara pengusaha di wilayah tersebut (ILO, 2016).

Temuan lain peran ILO dalam *Independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme strategies and actions in the Mekong subregion 2012–2017 (2017)* program pembangunan yakni pembentukan kerangka kerja penetapan upah minimum di industri garmen, tekstil dan alas kaki secara luas dikutip dalam konsultasi pemangku kepentingan masyarakat Kamboja dan internasional. Intervensi dalam menangani masalah mendesak dalam masyarakat Kamboja sangat relevan dan efektif tepat waktu. Keterlibatan ILO diminta oleh Pemerintah Kamboja di tengah serangkaian aksi mogok dan protes yang terkadang disertai kekerasan melebihi upah minimum di industri garmen pada awal 2014. Tanggapan ILO didasarkan pada seperangkat prinsip sederhana yakni negosiasi tahunan (untuk memastikan pihak-pihak kunci berkumpul secara teratur), menghormati pendekatan berbasis aturan dan penerimaan sebuah hasil dinegosiasikan yang diperlukan.

Perkembangan dan pencapaian tujuan strategis antara 2012 dan 2016, Kamboja, Republik Demokratik Rakyat Laos, dan Vietnam menjadi fokus terhadap akses dan relevansi pekerjaan, pengembangan dan pencocokan keterampilan, dan pengembangan kewirausahaan. Prioritas yang sedikit berbeda tercermin dengan penekanan di Vietnam pada Teknis dan Vokasi Pendidikan dan Pelatihan (TVET) dan kewirausahaan, termasuk dukungan untuk kelompok penyandang cacat; dan masuk Kamboja dan Republik Demokratik Rakyat Laos, kebijakan ketenagakerjaan dan penguatan institusi, jaringan pusat ketenagakerjaan untuk pencocokan pekerjaan mendukung migran dan peningkatan fokus pada kaum muda, daerah pedesaan dan sektor informal (ILO, 2017).

Peran pendanaan antara tahun 2012 dan 2016, pekerjaan ILO di empat negara dimungkinkan melalui pendanaan gabungan dari XBTC, RBSA, dan RBTC sebesar US \$ 58,5 juta. *Extra-budgetary Technical Cooperation (XBTC)* adalah sumber pendanaan terbesar, yang merupakan 91 persen dari semua pendanaan yang mendukung *Country Programme Outcome (CPO)* di empat negara, negara Vietnam adalah negara dengan alokasi terbesar (53 persen) dari semua sumber dana. Konsentrasi pendanaan ini merupakan hasil dari proyek-proyek seperti *Better Work Vietnam*, yang menerima lebih dari US \$ 11 juta telah dialokasikan, dan perlindungan hak anak (US \$ 3 juta). Konsentrasi dana kedua masuk Kamboja (24 persen), i terkait dengan inisiatif seperti *Better Factories Cambodia (BFC)* (lebih dari US \$ 6 juta), yang fokus pada peningkatan daya saing dan kondisi kerja di sektor garmen dan alas kaki, dan mekanisme dan proses penyelesaian sengketa dan dialog sosial di sektor tersebut. Efek dari konsentrasi dana sebagai akibat dari beberapa proyek besar juga diamati dalam penyaluran dana oleh tujuan strategis ILO (ILO, 2017).

Tabel 1. Pengeluaran menurut sumber dana dalam program kerja ILO di empat negara dalam peninjauan (2012-16).

Source	Cambodia	The Lao People's Democratic Republic	Thailand	Viet Nam	Total
XBTC	12 399 175	3 618 586	8 263 012	28 770 388	53 051 161
RBTC	454 153	349 821	144 971	1 274 966	2 223 911
RBSA	1 211 297	438 272	481 059	1 032 376	3 163 004
Regular Budget–programme support income (PSI)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Total	14 064 625	4 406 678	8 889 042	31 077 730	58 438 075

(Sumber : ILO, 2017)

Tabel 2. Pengeluaran Tujuan Strategis ILO dalam program kerjanya di empat negara yang ditinjau (2012-16)

	Cambodia	The Lao People's Democratic Republic	Thailand	Viet Nam	Total
Employment	2 600 269	2 027 415	3 000	16 461 506	21 092 191
Social Protection	1 516 894	1 420 327	1 202 526	4 278 388	8 418 136
Social Dialogue	8 143 401	766 212	183 535	6 452 186	15 545 334
Standards	1 804 061	177 724	7 499 981	3 813 289	13 295 054
Policy objective (2012–14) (2010–15 P&B outcome 19)	0	15 000	0	72 361	87 361
Total	14 064 625	4 406 678	8 889 042	31 077 730	58 438 075

(Sumber : ILO, 2017)

Kesimpulan

Dari pemaparan laporan Program Triangle ASEAN menunjukkan keefektifan secara signifikan melalui peningkatan migrasi tenaga kerja yang aman dan sah serta membaiknya perlindungan tenaga kerja. Perlindungan hak-hak buruh di negara tujuan merupakan faktor penting dalam memfasilitasi lebih banyak hasil positif bagi pekerja migran, terutama dalam bentuk penerimaan upah minimum. Peningkatan hasil positif ini membutuhkan perubahan pada kebijakan dan praktik oleh pengemban tugas, pemerintah, pemberi kerja, agen perekrutan dan perilaku pekerja migran. Kemajuan dan efektivitas ATP dalam perlindungan pekerja migran, penguatan kerangka hukum dan kebijakan regional keterlibatan Tripartite sebagai struktur penting untuk melibatkan *ASEAN Forum on Migrant Labour* (AFML), dan kerja advokasi yang dilakukan dengan *Civil Society Organization* (CSO) dan *Philippines Migrant Rights Watch* (PMRW) untuk Konvensi ILO 189 tentang Pekerja Rumah Tangga. Kemajuan di seluruh subkawasan terlihat kuat di lima bidang: penguatan sistem perlindungan sosial (yang mengalami tantangan selama penerapan di lapangan), memastikan keamanan dan migrasi yang produktif, mengatasi kesenjangan dan ketidaksesuaian pekerjaan dan keterampilan, memerangi hal yang tidak dapat diterima bentuk pekerjaan, dan penguatan kapasitas konstituen tripartit.

Manfaat sosial ekonomi dari tenaga kerja migran di kawasan ASEAN dapat dicapai dengan hasil positif dengan meningkatkan keterampilan kerja mereka melalui pelatihan profesi di berbagai sektor untuk memperoleh keahlian yang menguntungkan saat

kembali ke negara asal. Sasaran proyek triangle ASEAN perlu dibingkai dalam kerangka yang terstruktur meningkatkan perlindungan dan pembangunan sosial ekonomi migran secara berkelanjutan. Perkembangan dan pencapaian tujuan strategis ILO telah bekerja secara ekstensif dan efektif untuk mendukung dan membantu memperkuat kapasitas individu dan organisasi pengusaha. Ada banyak contoh keluaran dan perubahan pendekatan yang dipromosikan melalui interaksi dengan ILO. Beberapa inisiatif telah diangkat sebagai contoh yang baik dari kapasitas kelembagaan memperkuat, terutama pekerjaan yang sangat ekstensif dengan CAMFEBA di Kamboja, dan dengan Kamar Dagang Vietnam dan Industri. Dukungan ILO untuk semua organisasi ini terdiri dari membantu mereka menghasilkan bukti, pelatihan tentang prioritas masalah, meningkatkan keterampilan negosiasi, dan membantu mengembangkan materi informasi untuk anggotanya hingga bantuan pendanaan.

Masukkan dalam program ini dalam elemen keberlanjutan yang positif, pencapaian proyek seperti kebijakan prakteknya harus lebih dikembangkan dan kapasitasnya ditingkatkan. Program ATP lebih menfokuskan pemberian bantuan yang tepat sasaran yakni individu dan organisasi dan lebih mempertimbangkan untuk menipiskan kegiatan seminar lokakarya (dengan mempertimbangan dana anggaran bantuan). Persepsi kebijakan yang terlalu condong ke ILO mengenai pekerjaan yang layak mengurangi potensi kerjasama bersama mitra usaha dan negara. Serta perlu adanya dukungan dari berbagai pihak dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para migran. mempertimbangkan kondisi sosial masyarakat lokal mencegah munculnya diskriminasi antara pekerja lokal dan pekerja migran.

Refrensi

Commitee on the Elimination of Discrimination against Women, 2017, *Concluding Observations On The Combined Sixth And Seventh Periodic Reports Of Thailand*. Available at: https://www.fdh.org/IMG/pdf/cedaw_c_tha_co_6-7_25136_e.pdf. Access 01 November 2020

Global Forum on Migration and Development, 2013, *Triangle in ASEAN*, Available at : <https://www.gfmd.org>, Access 01 November 2020.

Harkins, B., Lindgren, D., and Suravoranon, T., 2017, *Risks and Rewards: Outcomes of Labour Migration in South-East Asia*, Geneva, Switzerland.

ILO, t.t. *Migration; Triangle in ASEAN*, Available at : https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_428584/lang--en/index.htm, Access 01 November 2020.

ILO, 2010, *Tripartite Action to Protect Migrant Workers within and from the Greater Mekong Subregion from Labour Exploitation (GMS Triangle project)*, Available at : http://www.oit.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_304802/lang--en/index.htm. Access 01 November 2020.

ILO, 2011, *Technical Cooperation Progress Report; Tripartite Action to Protect Migrants within and from the Greater Mekong Subregion from Labour Exploitation (the TRIANGLE project)*, Bangkok.

ILO, 2015a, *Aksi Tripartit untuk Perlindungan dan Pemajuan Hak Para Pekerja Migran di wilayah ASEAN (ASEAN TRIANGLE Project)*, Available at : https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://embargo.ilo.org/jakarta/wh-atwedo/projects/WCMS_359340/lang--en/index.htm&ved=2ahUKEwj9tfPX3JPuAhXZgtgFHc_iCaMQFjABegQIAxAI&usg=AOvVaw2tipPoY-4YlvO-zL-HOq2w, Access 01 Januari 2021.

ILO, 2015b, *Migraton in ASEAN in figures: The Internatonal Labour Migraton Statistic (ILMS) database in ASEAN*, Bangkok.

ILO, 2016, *Tripartite Action to Protect Migrants from Labour Exploitation (ASEAN TRIANGLE)*, Available at : <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.ilo.org/eva/linfo/product/download.do%3B%3Ftype%3Ddocument%26id%3D14292&ved=2ahUK EwiEx8aAtpPuAhUEfHoKHaewAsEQFjABegQIAxAI&usg=AOvVaw27JRmg-xOqFXp3PysEYx8m&cshid=1610352369956>, Access 01 Januari 2021.

ILO, 2017, *Independent Evaluation Of The Ilo's Decent Work Country Programmes, Strategies And Actions In The Mekong Subregion 2012-17*, Available at : https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.ilo.org/wcms/p5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_583706.pdf&ved=2ahUKEwiv09v2t5PuAhVDqksFHQR6CqAQFjABegQIAxAH&usg=AOvVaw2pqhXclY1u288iTTloiygB, Access 01 Januari 2021.