

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di kawasan Asia Tenggara, migrasi tenaga kerja telah menjadi fenomena penting yang tidak hanya mendorong pertumbuhan ekonomi negara pengirim, tetapi juga menopang kebutuhan tenaga kerja di negara tujuan. Salah satu negara yang menunjukkan ketergantungan tinggi terhadap pekerja migran adalah Singapura, terutama dalam sektor domestik. Pekerja migran, khususnya perempuan memainkan peran vital dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga dan merawat lansia di negara tersebut. Namun, ketergantungan ini sering kali tidak disertai dengan perlindungan hukum yang memadai bagi para pekerja, terutama mereka yang bekerja di sektor informal.

Menurut laporan ILO terbaru, sekitar 76% pekerja domestik global adalah perempuan (ILO, 2022). Namun, sebagian besar dari mereka masih bekerja di sektor informal tanpa jaminan sosial yang memadai, seperti diungkapkan dalam laporan ILO sebelumnya bahwa 90% pekerja domestik tidak tercakup dalam sistem perlindungan sosial (ILO, 2016). Hal ini juga terjadi di Singapura, di mana pekerja rumah tangga migran perempuan berada dalam posisi yang sangat rentan terhadap eksploitasi, kekerasan, pelecehan, serta keterbatasan akses terhadap bantuan hukum. Tantangan ini semakin kompleks karena keterbatasan bahasa, ketidaktahuan terhadap hak-hak dasar, serta ketergantungan yang tinggi terhadap majikan.

Posisi Singapura sebagai salah satu negara tujuan utama bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) menambah urgensi atas isu perlindungan tenaga kerja migran. Merujuk pada laporan tahunan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) tahun 2024, Singapura tercatat sebagai salah satu dari lima besar negara dengan jumlah penempatan PMI terbanyak. Hal ini menunjukkan bahwa Singapura bukan hanya signifikan dari sisi kuantitas, tetapi juga penting untuk dikaji dari perspektif perlindungan tenaga kerja, khususnya bagi PMI perempuan yang kerap menempati sektor domestik yang rentan terhadap eksploitasi dan pelanggaran hak asasi.

Gambar 1.1 Penempatan PMI Berdasarkan 5 Negara Layanan Penempatan Tertinggi

Layanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia pada Desember Tahun 2024 Berdasarkan 5 Negara Layanan Penempatan Tertinggi



Sumber : BP3MI, 2024

Berdasarkan laporan tahunan Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) tahun 2024, Singapura termasuk dalam lima besar negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI), dengan jumlah penempatan sebanyak 1.080 orang. Keberadaan Singapura dalam daftar lima besar ini

menunjukkan pentingnya perhatian khusus dalam aspek diplomasi bilateral dan perlindungan hak-hak PMI, mengingat karakteristik pasar tenaga kerja dan kebijakan ketenagakerjaan di Singapura yang cukup berbeda dibandingkan dengan negara penempatan lainnya.

Di negara tujuan seperti Singapura, pekerja domestik tidak tercakup dalam undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, sehingga banyak dari mereka bekerja tanpa jaminan atas kondisi kerja yang layak, jam kerja yang manusiawi, atau hak atas cuti dan perlindungan sosial. Meskipun ada kebijakan pelatihan wajib bagi majikan dan kewajiban memberikan hari libur mingguan kepada pekerja domestik, pelaksanaannya sering kali kurang optimal. Keberadaan pekerja migran domestik Indonesia di Singapura mencerminkan ketergantungan negara tujuan pada tenaga kerja asing untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga dan demografi, namun kurangnya regulasi khusus terhadap pekerja domestik di Singapura menciptakan celah perlindungan hukum yang signifikan (Hasna Adiba & Puspita Sari Assistant Professor, 2021).

Pola migrasi pekerja rumah tangga ke Singapura masih sangat dibentuk oleh norma-norma gender yang mengasumsikan bahwa perempuan secara alami lebih cocok untuk pekerjaan domestik dan perawatan. Pandangan ini memperkuat pembagian kerja yang tidak setara di pasar tenaga kerja, di mana perempuan migran diposisikan dalam situasi ketergantungan dan kerentanan baik dalam aspek sosial maupun ekonomi. Tan (2023) menekankan bahwa persepsi gender seperti ini memperkuat eksklusi struktural dan memperlemah posisi tawar perempuan migran di negara tujuan. Pekerja Migran Indonesia (PMI) perempuan yang bekerja di

sektor domestik menghadapi berbagai tantangan yang signifikan, mulai dari kondisi kerja yang tidak menentu hingga risiko kekerasan berbasis gender. Kondisi kerja sering kali tidak manusiawi, dengan jam kerja yang panjang tanpa batasan yang jelas serta minimnya istirahat. Bahkan pekerja migran yang diberangkatkan secara prosedural dan melalui jalur resmi pun tidak luput dari perlakuan yang tidak adil. Mereka kerap mengalami pemotongan gaji secara sepihak, yang sering kali berdalih sebagai bentuk pengganti biaya penempatan atau denda atas kesalahan kerja, tanpa ada kejelasan kontrak tertulis. Selain itu, peniadaan hari libur masih sering terjadi, meskipun kebijakan di Singapura mewajibkan hari libur mingguan.

Hal ini umumnya disebabkan oleh minimnya pengawasan terhadap praktik majikan, serta lemahnya posisi tawar pekerja migran akibat keterbatasan bahasa, akses terhadap informasi hukum, dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan. Meskipun bentuk eksploitasi ini juga dapat dialami oleh pekerja laki-laki, namun PMI perempuan berada dalam posisi yang lebih rentan karena mereka umumnya ditempatkan di sektor domestik ruang kerja privat yang tertutup dan sulit dijangkau oleh mekanisme kontrol publik. Ruang ini tidak hanya mengaburkan batas antara kerja produktif dan kerja reproduktif, tetapi juga menjadikan perempuan migran lebih rawan mengalami kekerasan berbasis gender, kerja paksa, serta pelanggaran hak tanpa perlindungan yang memadai.

Selain itu, mereka kerap menerima upah yang tidak sesuai dengan standar minimum karena tidak adanya perlindungan hukum yang memadai di negara tujuan, seperti Singapura, di mana pekerja domestik asing tidak termasuk dalam undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Tantangan ekonomi lainnya adalah

beban utang yang ditanggung sejak proses penempatan, di mana agen tenaga kerja sering kali memotong gaji selama berbulan-bulan untuk melunasi biaya yang tinggi, sehingga menciptakan tekanan finansial yang terus-menerus (Rhacel Salazar, 2021). Meskipun pemerintah Indonesia telah mengatur penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) melalui jalur resmi untuk menjamin perlindungan yang menyeluruh, kenyataannya banyak PMI, terutama perempuan, yang tetap berangkat ke luar negeri secara non-prosedural.

Perbedaan mendasar antara penempatan prosedural dan non-prosedural berdampak langsung terhadap akses Pekerja Migran Indonesia (PMI) pada perlindungan hukum, layanan kesehatan, dan keadilan. Kasus Rabiah Binti Baharuddin Abdul, seorang PMI perempuan yang diberangkatkan secara resmi ke Singapura, memperlihatkan bagaimana sistem perlindungan dapat berjalan ketika penempatan dilakukan melalui jalur legal. Rabiah mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan amputasi lima jari tangannya, namun ia memperoleh pendampingan hukum dari Pemerintah Indonesia dan menjadi saksi dalam proses peradilan yang menjatuhkan hukuman terhadap majikannya di Singapura (CNN Indonesia, 2023). Sebaliknya, kasus Musripah, seorang PMI non-prosedural asal Malang, mencerminkan kerentanan pekerja migran yang tidak tercatat dalam sistem resmi. Musripah mengalami koma akibat pendarahan otak saat bekerja di Singapura dan tidak memiliki akses awal terhadap perlindungan negara. Proses pemulangannya pun baru dilakukan setelah kondisinya kritis, dengan berbagai kendala administratif dan hukum karena status keberangkatannya yang tidak sah (Kompas, 2024). Kedua kasus tersebut menggarisbawahi bahwa jalur penempatan

sangat memengaruhi kualitas perlindungan yang diterima oleh PMI perempuan, serta menegaskan urgensi penguatan diplomasi bilateral dan sistem pengawasan lintas negara dalam perlindungan tenaga kerja migran Indonesia, khususnya di Singapura.

Dalam konteks kerja domestik global, pekerja migran perempuan sering kali menghadapi keterbatasan perlindungan hukum akibat status kewarganegaraan parsial yang menghambat mereka dalam menuntut hak-hak dasar di negara tujuan (Rhacel Salazar, 2021). Perlindungan hukum bagi PMI perempuan masih lemah, baik di negara asal maupun tujuan. Dalam perspektif feminis, situasi ini mencerminkan interseksionalitas antara kelas, gender, dan status migran, di mana perempuan migran menghadapi berlapis-lapis kerentanan. Pekerjaan domestik yang didominasi oleh perempuan sering kali tidak diakui sebagai kerja formal, sehingga berada di luar perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja lain.

Ketimpangan sosial dan ekonomi di Singapura telah menciptakan pemisahan struktural antara pekerja migran perempuan dan warga lokal dari kalangan kelas atas. Kondisi ini menjadikan mereka nyaris tidak terlihat dalam kehidupan sosial perkotaan. Dalam konteks ini, perempuan migran, khususnya yang berasal dari negara berkembang dan latar belakang ekonomi lemah, seringkali terjebak dalam posisi subordinat, baik dalam struktur rumah tangga tempat mereka bekerja maupun dalam sistem ketenagakerjaan lintas negara. Yeoh, Wee, dan Lam (2022) menegaskan bahwa ketidakadilan yang dialami oleh pekerja migran perempuan tidak hanya merupakan isu ketenagakerjaan, tetapi juga menyangkut

persoalan kesenjangan gender dan pelanggaran hak asasi manusia yang perlu dikaji melalui perspektif feminisme dan analisis kelas.

Di Indonesia, UUD Nomor 18 Tahun 2017 mengamanatkan bahwa PMI berhak mendapatkan pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi dalam setiap tahapan kerja mulai dari keberangkatan hingga setelah kembali ke tanah air (Ferdinand Septianda, 2023). Di negara tujuan, pekerja domestik sering kali tidak diakui sebagai tenaga kerja formal, sehingga hak-hak dasar seperti perlindungan terhadap pemutusan kerja sepihak atau akses ke layanan hukum menjadi sulit diperoleh. Dalam situasi ini, PMI perempuan juga menghadapi risiko kekerasan berbasis gender, seperti pelecehan seksual, kekerasan fisik, dan psikologis. Pekerjaan yang dilakukan di ruang privat, seperti rumah majikan, membuat mereka sulit mencari bantuan atau melapor ketika mengalami kekerasan. Kondisi ini menunjukkan perlunya pendekatan holistik untuk melindungi PMI perempuan, terutama melalui diplomasi bilateral antara Indonesia dan negara tujuan. Hal ini mencakup penegakan kesepakatan seperti *Memorandum of Understanding* (MoU) yang ditandatangani pada tahun 2022 memastikan perlindungan hak-hak pekerja migran Indonesia mencakup hak atas kontrak kerja tertulis, pelatihan umum sebelum berangkat, gaji melalui sistem digital, serta hari libur mingguan dan akses pengaduan. Pendekatan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, manusiawi, dan terlindungi secara hukum bagi pekerja migran perempuan.

Tantangan yang dihadapi oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) perempuan di Singapura sangat penting untuk dibahas karena berhubungan langsung dengan

perlindungan hak asasi manusia dan keadilan sosial. Pemerintah Indonesia memiliki tanggung jawab untuk melindungi hak-hak pekerja migran, yang termasuk dalam kebijakan luar negeri dan hak asasi manusia. Meskipun sudah ada regulasi seperti UU Nomor 18 Tahun 2017, implementasi dan pengawasan terhadap kebijakan ini masih perlu ditingkatkan untuk melindungi PMI perempuan di luar negeri. Dalam konteks ini, peran aktif pemerintah Indonesia sangat diperlukan untuk mengatasi kelemahan dalam regulasi dan pengawasan yang ada, baik di Indonesia maupun di negara tujuan seperti Singapura. Meskipun Indonesia telah mengesahkan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, implementasi kebijakan tersebut masih menghadapi banyak tantangan terutama dalam mengatur agen tenaga kerja yang seringkali menjadi titik lemah dalam proses penempatan PMI perempuan.

Tanpa adanya upaya yang lebih maksimal dalam pengawasan dan penegakan hukum, pekerja migran perempuan tetap berada dalam posisi yang rentan, baik di negara asal maupun di negara tujuan. Oleh karena itu, membahas dan mencari solusi terhadap masalah ini sangat penting untuk meningkatkan perlindungan pekerja migran perempuan dan memastikan bahwa mereka dapat bekerja dengan kondisi yang lebih manusiawi dan terlindungi secara hukum. Lebih jauh lagi, banyak pekerja migran perempuan yang terjebak dalam utang akibat biaya penempatan kerja yang tinggi. Agen tenaga kerja kerap memotong sebagian besar gaji pekerja selama berbulan-bulan untuk melunasi biaya perekrutan, sehingga menempatkan mereka dalam kondisi kerja yang eksploitatif. Sulitnya akses terhadap bantuan hukum akibat birokrasi yang kompleks dan biaya tinggi

semakin memperkuat kerentanan mereka. Situasi ini menuntut respons serius melalui diplomasi bilateral serta kebijakan perlindungan yang komprehensif di tingkat nasional dan internasional.

Kebijakan di Singapura terhadap pekerja domestik, termasuk Pekerja Migran Indonesia (PMI), sering dianggap kurang memadai karena pekerja domestik tidak diakui dalam *Employment Act* (Undang-Undang Ketenagakerjaan). Tidak adanya pengakuan ini berarti pekerja domestik tidak dilindungi oleh peraturan yang berlaku untuk tenaga kerja formal, seperti batasan jam kerja, upah minimum, dan hak atas cuti tahunan berbayar. Sebagai gantinya, kondisi kerja pekerja domestik diatur melalui kontrak individual yang biasanya dibuat oleh agen tenaga kerja atau majikan, yang sering kali tidak memberikan perlindungan yang memadai dan memperkuat ketergantungan pekerja pada majikan. Sementara itu, meskipun Singapura memberlakukan kebijakan seperti pelatihan wajib bagi majikan sebelum mempekerjakan pekerja domestik dan kewajiban memberikan hari libur mingguan, implementasi kebijakan ini tidak selalu berjalan dengan baik.

Banyak pekerja domestik yang tidak mendapatkan hari libur atau bekerja dalam kondisi yang tidak layak, seperti jam kerja yang panjang tanpa istirahat yang cukup. Selain itu, tidak adanya mekanisme pengawasan yang kuat terhadap pelaksanaan kontrak kerja juga membuat pekerja domestik sulit menuntut hak mereka. Situasi ini diperburuk oleh minimnya akses mereka ke keadilan hukum atau dukungan sosial di negara tujuan, sehingga banyak kasus pelanggaran hak-hak pekerja tidak terungkap atau tidak diselesaikan dengan adil. Hal ini menunjukkan perlunya reformasi kebijakan untuk memastikan pekerja domestik mendapatkan

perlindungan yang setara dengan pekerja formal lainnya. Indonesia, sebagai salah satu negara pengirim tenaga kerja terbesar di Asia, telah memprioritaskan perlindungan tenaga kerjanya melalui upaya diplomasi bilateral, salah satunya dengan Singapura. Upaya ini bertujuan untuk memastikan hak-hak Pekerja Migran Indonesia (PMI) terlindungi dan mereka dapat bekerja dalam kondisi yang aman dan manusiawi.

Pemerintah Indonesia secara aktif menjalin kerja sama dengan pemerintah Singapura melalui perjanjian bilateral seperti *Memorandum of Understanding* (MoU) yang ditandatangani pada tahun 2022. Penandatanganan MoU ini menjadi pijakan awal dalam mewujudkan komitmen kedua negara terhadap implementasi prinsip-prinsip CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*). Indonesia telah meratifikasi CEDAW melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), yang menyatakan bahwa Indonesia menerima dan mengesahkan konvensi tersebut sebagai bagian dari sistem hukum nasional (Undang-Undang RI No. 7 Tahun 1984). Ratifikasi ini menegaskan kewajiban negara dalam menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, termasuk dalam sektor ketenagakerjaan dan migrasi (Kementerian PPPA, 2019). Oleh karena itu, MoU ini tidak hanya mencerminkan kesepakatan bilateral, tetapi juga memperkuat tanggung jawab hukum Indonesia dalam menjamin perlindungan terhadap PMI perempuan, sejalan dengan prinsip-prinsip kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, dan penguatan institusi keluarga sebagaimana diatur dalam konvensi tersebut.

Komitmen Indonesia terhadap CEDAW tidak berhenti pada ratifikasi semata, tetapi juga tercermin dalam pembentukan kebijakan nasional yang mendukung perlindungan hak-hak perempuan. Salah satu bentuk konkretnya adalah penerbitan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menekankan perlindungan menyeluruh dan berbasis hak asasi, khususnya bagi PMI perempuan. Sebagai negara pihak CEDAW, Indonesia juga berkewajiban menyampaikan laporan berkala kepada Komite CEDAW Perserikatan Bangsa-Bangsa guna mengevaluasi implementasi prinsip-prinsip konvensi, termasuk dalam isu-isu krusial seperti perlindungan pekerja migran perempuan. UU Nomor 18 Tahun 2017 menjadi refleksi konkret dari komitmen tersebut, dengan kerangka kebijakan yang mengedepankan prinsip kesetaraan dan keadilan gender melalui akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat yang setara bagi perempuan migran (Rahman, 2021).

Dalam konteks ini, kerja sama bilateral melalui MoU dengan Singapura tidak hanya mencerminkan keseriusan diplomatik, tetapi juga menjadi bagian integral dari upaya Indonesia untuk memenuhi kewajiban internasional dalam menjamin hak-hak perempuan migran. Lebih jauh, melalui perspektif feminisme interseksional, perjanjian tersebut perlu dianalisis dengan mempertimbangkan kerentanan ganda yang dialami oleh PMI Perempuan baik sebagai perempuan maupun sebagai pekerja migran di sektor domestik yang rentan terhadap eksploitasi dan kekerasan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah Indonesia untuk tidak hanya membangun kerja sama bilateral, tetapi juga memastikan bahwa isi dari

perjanjian tersebut benar-benar mencerminkan prinsip-prinsip keadilan sosial, non-diskriminasi, dan perlindungan menyeluruh sebagaimana dituntut oleh CEDAW.

Dalam konteks pekerja migran perempuan di sektor domestik, dokumen ini diharapkan mampu menyediakan kerangka koordinatif bagi upaya perlindungan yang lebih responsif terhadap isu gender. Di samping itu, MoU ini juga mencakup upaya meringankan beban keuangan calon PMI untuk mencegah mereka terjebak dalam jerat utang akibat biaya rekrutmen yang tinggi. Meski bertujuan baik, implementasi kebijakan ini kerap menghadapi tantangan, seperti penundaan dan resistensi dari berbagai pihak di Singapura yang mengkhawatirkan kenaikan biaya bagi pemberi kerja lokal. MoU disepakati sebagai dasar kerja sama antara kedua negara untuk memperkuat perlindungan bagi pekerja migran perempuan. Dokumen ini mencakup ketentuan mengenai hak asasi manusia, akses terhadap layanan kesehatan, serta jaminan kesejahteraan yang layak. Melalui MoU ini, diharapkan kesenjangan dalam perlindungan dapat diminimalkan, dan kedua negara memperoleh kepastian dalam upaya mewujudkan kondisi kerja yang lebih adil dan aman bagi pekerja migran perempuan.

Di sisi lain, pendekatan melalui MoU sering dianggap kurang efektif karena kelemahan dalam penegakan aturan serta kurangnya pengakuan formal terhadap pekerja domestik dalam sistem hukum Singapura. Sebagai contoh, pekerja domestik tidak tercakup dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Singapura, yang menyebabkan keterbatasan perlindungan hukum mereka. Meskipun demikian, MoU ini tetap menjadi langkah awal yang penting dalam meningkatkan koordinasi antara kedua negara dan meminimalkan risiko eksploitasi dan pemerintah Indonesia

juga memperkuat diplomasi konsuler dengan menempatkan perwakilan di Singapura untuk memberikan pendampingan hukum dan sosial kepada PMI yang menghadapi masalah. Upaya ini bertujuan untuk memastikan bahwa perlindungan terhadap PMI terus menjadi prioritas dalam hubungan bilateral antara Indonesia dan Singapura (Dena Azhara, 2022).

Pekerja Migran Indonesia (PMI) perempuan, terutama yang bekerja di sektor domestik, menempati posisi penting di negara tujuan seperti Singapura. Mereka umumnya bekerja sebagai asisten rumah tangga, pengasuh anak, atau perawat lansia fungsi yang sangat esensial dalam mendukung ekonomi rumah tangga masyarakat setempat. Peran mereka tidak hanya membantu menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga, tetapi juga memungkinkan anggota keluarga yang mempekerjakan mereka untuk fokus pada pekerjaan atau usaha di luar rumah. Pekerja domestik memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas ekonomi keluarga di negara penerima. Peran signifikan PMI perempuan dalam sektor domestik turut mendukung keberlanjutan ekonomi rumah tangga di Singapura, terutama di tengah meningkatnya kebutuhan akan pekerja rumah tangga akibat perubahan demografi. Pertumbuhan jumlah lansia dan gaya hidup modern yang dinamis menjadikan pekerja migran sebagai pilar utama bagi banyak keluarga dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Meskipun memiliki kontribusi yang tak ternilai, pekerja domestik sering kali tidak diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan di negara tujuan sehingga mereka rentan menghadapi eksploitasi, jam kerja berlebihan, dan minimnya perlindungan hak. Oleh karena itu, memberikan jaminan kesejahteraan dan

perlindungan hukum kepada PMI perempuan bukan hanya menjadi tanggung jawab moral, tetapi juga penting untuk mendukung stabilitas ekonomi rumah tangga di negara-negara seperti Singapura. Selain itu, keberadaan PMI turut berkontribusi pada penguatan ekonomi domestik sekaligus memperkuat posisi Indonesia di dunia internasional sebagai salah satu negara pengirim tenaga kerja strategis.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka rumusan permasalahan yang akan dibahas adalah: "Bagaimana pemerintah Indonesia mengatasi permasalahan pekerja migran Indonesia (PMI) Perempuan Kepulauan Riau di Singapura dari perspektif studi feminisme pada tahun 2022-2024?"

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami kebijakan dan diplomasi yang ditempuh oleh Pemerintah Indonesia dalam melindungi hak-hak pekerja migran Indonesia (PMI) perempuan di Singapura. Melalui studi ini, peneliti berharap dapat mengungkap berbagai dimensi kebijakan yang diterapkan oleh Pemerintah Indonesia dalam memperjuangkan hak-hak PMI perempuan, termasuk kerjasama bilateral dengan Singapura, serta bagaimana kebijakan tersebut mampu merespons tantangan kerentanan dan kekerasan berbasis gender yang dihadapi PMI perempuan di sektor domestik.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil dari tujuan penelitian diatas, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Manfaat penelitian ini terbagi menjadi 2

yaitu, manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis adalah manfaat pengembangan teori pembelajaran dalam jangka panjang, sedangkan manfaat praktis adalah manfaat yang memberikan dampak secara langsung untuk pembelajaran. Berikut manfaat teoritis dan praktis dalam penelitian ini ;

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian akademis mengenai perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) melalui perspektif studi feminisme serta kajian dalam ilmu hubungan internasional. Selain itu, penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai referensi bagi penelitian- penelitian berikutnya terkait isu pekerja migran, kebijakan perlindungan negara dan penerapan prinsip- prinsip kesetaraan gender dalam kebijakan publik.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pemerintah Indonesia, Singapura, dan lembaga terkait untuk meningkatkan perlindungan dan kebijakan kerja sama dalam menangani masalah pekerja migran perempuan. Penelitian ini juga memberi informasi mengenai hak-hak PMI dan jalur hukum yang tersedia, serta meningkatkan kesadaran tentang pentingnya perlindungan hak pekerja migran sebagai bagian dari hak asasi manusia.