

**PEDOMAN ASEAN
TENTANG PEMULANGAN
DAN REINTEGRASI
YANG EFEKTIF
BAGI PEKERJA MIGRAN**



**one vision
one identity
one community**



**PEDOMAN ASEAN
TENTANG PEMULANGAN
DAN REINTEGRASI
YANG EFEKTIF
BAGI PEKERJA MIGRAN**

ASEAN Sekretariat
Jakarta

Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (ASEAN) telah didirikan pada tanggal 8 Agustus 1967. Negara Anggota adalah Brunei Darussalam, Kamboja, Indonesia, Laos, Malaysia, Myanmar, Filipina, Singapura, Thailand, dan Viet Nam.

ASEAN Sekretariat berkedudukan di Jakarta, Indonesia.

Untuk Pertanyaan, Kontak:

ASEAN Sekretariat

Divisi Hubungan Masyarakat

70A Jalan Sisingamangaraja

Jakarta 12110

Indonesia

Telepon : (62 21) 724-3372, 726-2991

Fax : (62 21) 739-8234, 724-3504

E-Mail : public@asean.org

Katalog dalam Publikasi Data

Pedoman ASEAN tentang Pemulangan dan Reintegrasi yang Efektif Bagi Pekerja Migran
Jakarta, ASEAN Sekretariat, November, 2020

331.544

1. ASEAN- Buruh- Pedoman

2. Ketenagakerjaan – Pelindungan – Pekerja Migran

ISBN 978-602-5798-88-7



ASEAN: Komunitas Peluang bagi semua

Teks publikasi ini dapat dikutip atau dicetak ulang secara bebas, dengan memberikan pengakuan yang tepat dan salinan yang berisi materi yang dicetak ulang dikirim ke Hubungan Masyarakat Divisi (CRD) Sekretariat ASEAN, Jakarta.

Informasi umum tentang ASEAN tersedia secara online di Website ASEAN: www.asean.org

Hak Cipta Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (ASEAN) 2020.
Seluruh hak cipta.

Daftar Isi

I.	PENDAHULUAN	01
II.	TUJUAN DARI PEDOMAN	05
III.	PENGGUNA DAN PEMANGKU KEPENTINGAN	06
IV.	SUMBER INFORMASI DAN REFERENSI PEDOMAN	07
V.	PRINSIP-PRINSIP UMUM PEDOMAN	10
	V.1. Berbasis Hak Asasi Manusia	10
	V.2. Prinsip perlakuan yang adil	13
	V.3. Kondisi dan kategori pekerja migran yang pulang serta kebutuhan mereka	14
	V.4. Target dukungan bagi kelompok rentan	15
	V.5. Gender sensitif dan gender responsif	16
	V.6. Fokus terhadap komunitas	17
	V.7. Transparansi dan Integritas	18
	V.8. Keterwakilan suara pekerja migran	19
	V.9. Partisipasi multi pemangku kepentingan	19
	V.10. Prinsip tanggung jawab bersama antara negara asal dan negara tujuan	20
	V.11. Berbasis bukti	21
VI.	PEDOMAN ASEAN TENTANG PEMULANGAN DAN REINTEGRASI YANG EFEKTIF BAGI PEKERJA MIGRAN	22
	VI.1. Kerangka Regulasi	22
	VI.1.1. Pengembangan dan peningkatan secara keseluruhan dari kerangka kerja mengenai hukum dan kebijakan serta mekanisme kelembagaan	22

VI.1.2. Proses Pemulangan: Langkah-langkah untuk pemulangan secara efektif dilihat dari sudut pandang negara pengirim	24
VI.1.3. Informasi dan database tentang pemulangan para pekerja	25
VI.1.4. Penilaian kebutuhan para pekerja migran yang pulang	28
VI.2. Reintegrasi ekonomi	29
VI.3. Reintegrasi sosial dan budaya	34
VI.4. Pelindungan sosial	35
VII. STRATEGI YANG KONDUSIF DAN KONTRIBUSI BAGI KEBERHASILAN PROGRAM REINTEGRASI	36
VII.1. Keadaan ekonomi, politik dan sosial secara keseluruhan	36
VII.2. Proses sebelum keberangkatan	36
VII.3. Pasca kedatangan dan proses selama di luar negeri	37
VIII. PENINGKATAN KAPASITAS ORGANISASI PELAKSANA DAN SELURUH MITRA	42
IX. MOBILISASI SUMBER DAYA UNTUK PROSES REINTEGRASI	44
X. IMPLEMENTASI, PEMANTAUAN DAN EVALUASI PEDOMAN ASEAN	46
Lampiran 1:	
Daftar Istilah-istilah penting dengan artinya	48
Lampiran 2:	
Beberapa contoh praktis yang menjanjikan terbaik di ASEAN maupun Internasional	56

DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

<i>ACMW</i>	<i>ASEAN Committee on the Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers</i>
<i>ACTIP</i>	<i>ASEAN Convention against Trafficking in Persons Especially Women and Children</i>
<i>AFML</i>	<i>ASEAN Forum on Migrant Labour</i>
<i>ASEAN</i>	<i>Association of Southeast Asian Nations</i>
<i>ASEAN Consensus</i>	<i>ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers, 2007</i>
<i>Cebu Declaration</i>	<i>ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers, 2007</i>
<i>CEDAW</i>	<i>Convention on the Elimination of All forms of Discrimination Against Women</i>
<i>GCM</i>	<i>Global Compact on Safe, Orderly and Regular Migration</i>
<i>ICRMW</i>	<i>International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families</i>
<i>SDGs</i>	<i>Sustainable Development Goals</i>
<i>UN</i>	<i>United Nations</i>

I. PENDAHULUAN

Konteks secara keseluruhan

1. Perhimpunan bangsa-bangsa di Asia Tenggara (ASEAN) mencerminkan pasar tenaga kerja regional dengan jutaan pekerja migran bergerak di dalam dan di luar Kawasan Asia Tenggara. Sebagian besar pekerja yang bermigrasi adalah pekerja berketerampilan rendah yang bekerja sementara dengan kontrak berdurasi pendek. Maka dari itu, migrasi kembali ke negara asal selalu terjadi setiap tahun dengan jumlah besar. Dengan tidak adanya kerangka dukungan layanan yang komprehensif, pekerja migran yang pulang mungkin mengalami berbagai tantangan yang memengaruhi kemampuan mereka untuk bereintegrasi dengan komunitas asal mereka, untuk mengatasi tantangan psikososial, untuk menemukan peluang mata pencaharian yang berkelanjutan, atau untuk bereintegrasi ke pasar tenaga kerja. Kurangnya kebijakan dan opsi reintegrasi yang memadai merupakan kerugian bagi pekerja migran, komunitas dan masyarakat secara keseluruhan.
2. Instrumen migrasi ASEAN telah mencakup komitmen dari Negara-negara Anggota ASEAN tentang pemulangan dan reintegrasi. Fokus utama dari instrumen ini pada tanggung jawab Negara Pengirim.

2.1 Pasal 13 dari Deklarasi ASEAN pada tahun 2007 tentang Pelindungan dan Dukungan Hak-Hak Pekerja Migran (selanjutnya disebut sebagai “Deklarasi Cebu”), meminta komitmen Negara Pengirim untuk :

“Menetapkan kebijakan dan prosedur untuk memfasilitasi aspek migrasi pekerja, termasuk perekrutan, persiapan penempatan dan pelindungan pekerja migran ketika di luar negeri serta pemulangan dan reintegrasi ke negara asal”.

Pasal 16 dari Deklarasi Cebu meminta komitmen ASEAN untuk:

“Membentuk dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia dan program reintegrasi bagi pekerja migran di negara asalnya”.

2.2 Pasal 26 dari Konsensus ASEAN tentang Pelindungan dan Dukungan Hak-Hak Pekerja Migran (selanjutnya disebut sebagai “Konsensus ASEAN”) menyatakan:

“Negara Pengirim akan mengembangkan program reintegrasi yang komprehensif bagi pekerja migran yang pulang dan keluarganya serta program

ketenagakerjaan bagi pekerja migran yang pulang dengan mempertimbangkan keterampilan yang mereka peroleh di luar negeri.”

Selain itu, Pasal 28 dari Konsensus ASEAN tersebut menyatakan bahwa:

“Negara Pengirim akan memastikan hak pekerja migran yang pulang untuk mendirikan asosiasi, berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan dan program yang berdampak pada pekerja migran, dan untuk mengakses layanan yang tersedia bagi pekerja migran yang pulang beserta anggota keluarganya sesuai dengan hukum nasional, peraturan dan kebijakan Negara Pengirim.”

3. Sebagian besar pertemuan dari Forum ASEAN terhadap Pekerja Migran (AFML), terutama AFML ke-4, telah menghasilkan sejumlah rekomendasi mengenai pembahasan pemulangan dan reintegrasi. AFML ke-4 (diselenggarakan pada 24-25 Oktober 2011 di Bali, Indonesia) secara khusus menyerukan pembentukan “Pedoman ASEAN tentang Pemulangan dan Reintegrasi yang Efektif” (Rekomendasi No. 14).

4. Rekomendasi AFML ke-4 ditindaklanjuti oleh suatu proyek di Komite ASEAN tentang Implementasi Deklarasi ASEAN terhadap Pelindungan dan Dukungan Hak-Hak Pekerja Migran (ACMW) Rencana Kerja 2016-2020 yang dipimpin oleh Indonesia. Lokakarya ASEAN tentang Program Reintegrasi bagi Pemulangan pekerja migran telah diselenggarakan oleh Indonesia selama 27-28 Agustus 2019 di Yogyakarta ¹ untuk mengembangkan garis besar Pedoman ASEAN tentang 'Pemulangan dan Reintegrasi yang Efektif bagi Pekerja Migran (selanjutnya disebut dengan "Pedoman"). Garis besarnya telah ditinjau dan disetujui oleh pemerintah, organisasi/asosiasi pengusaha, organisasi pekerja, dan organisasi masyarakat sipil pada Lokakarya tersebut.
5. Lokakarya ASEAN tersebut di atas tentang Program Reintegrasi bagi Pekerja Migran yang Pulang mendukung penjabaran dari Pedoman ASEAN tentang Pemulangan Berkelanjutan dan Reintegrasi Komprehensif. Penjelasan tersebut telah mengadopsi garis besar Pedoman yang direvisi berdasarkan masukan dari pemerintah, organisasi/asosiasi pengusaha, organisasi pekerja, dan organisasi masyarakat sipil di Lokakarya tersebut.

¹ Lokakarya ini diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI, Pemerintah Indonesia dengan dukungan dari ASEAN Sekretariat dan International Labour Organization (ILO) TRIANGLE dalam program ASEAN-sebuah kemitraan antara the Australian Department of Foreign Affairs and Trade (DFAT), Global Affairs Canada (GAC) dan the ILO.

6. Buku Pedoman ini berfokus pada prinsip-prinsip utama, komitmen yang dapat ditindaklanjuti dan praktik yang baik berkaitan pemulangan dan reintegrasi. Hal tersebut didukung oleh makalah dengan latar belakang “Pemulangan dan Reintegrasi Pekerja Migran dengan Fokus Khusus pada Negara Anggota ASEAN” yang diedarkan pada saat Lokakarya.

II. TUJUAN DARI PEDOMAN

7. Berikut adalah tujuan dari Pedoman ini:
 - 7.1 Menjabarkan sejumlah prinsip pedoman bagi Negara Anggota ASEAN tentang kebijakan, mekanisme institusi serta program dan layanan yang diperlukan untuk memastikan pemulangan dan reintegrasi pekerja migran yang efektif & berkelanjutan yang sejalan dengan standar internasional dan ILO, serta prinsip-prinsip Konsensus ASEAN yang tunduk pada hukum, peraturan dan kebijakan Negara Anggota ASEAN;
 - 7.2 Bertindak sebagai pedoman bagi Negara Anggota ASEAN dan semua pemangku kepentingan yang berkaitan dengan penjabaran kebijakan, strategi dan kerangka kerja reintegrasi yang berkelanjutan secara komprehensif di tingkat nasional, bilateral dan regional;

- 7.3 Memperkuat kemitraan di antara Negara Anggota ASEAN dalam kebijakan dan strategi pemulangan dan reintegrasi;
- 7.4 Secara terus menerus dan proaktif mendorong pemerintah, organisasi pengusaha, organisasi pekerja, masyarakat sipil dan pemangku kepentingan lainnya untuk menggunakan buku pedoman ini dalam setiap upaya pemulangan dan reintegrasi.

III. PENGGUNA DAN PEMANGKU KEPENTINGAN

8. Buku pedoman bertujuan memberikan prinsip-prinsip dasar bagi para pemangku kepentingan utama dalam proses pemulangan dan reintegrasi pekerja migran di Negara Anggota ASEAN, terutama:
- ❖ Pemerintah Negara Anggota ASEAN di tingkat pusat dan daerah;
 - ❖ Organisasi Pengusaha;
 - ❖ Organisasi Pekerja;
 - ❖ Pekerja migran dan keluarganya;
 - ❖ Organisasi masyarakat sipil;
 - ❖ Instansi tenaga kerja swasta/instansi perekrutan tenaga kerja swasta;
 - ❖ Sektor usaha swasta (termasuk usaha kecil dan menengah) dan pengusaha di Negara Pengirim dan Penerima;

- ❖ Mitra Wicara ASEAN; dan
- ❖ Mitra pembantu (mis. Donor)

IV. SUMBER INFORMASI DAN REFERENSI PEDOMAN

9. Sejumlah instrumen dan sumber berikut sangat membantu dalam menyusun dan menjabarkan Buku Pedoman ini dan tindak lanjutnya oleh Negara Anggota ASEAN beserta pihak-pihak yang terkait.

9.1 Instrumen ASEAN:

- ❖ Deklarasi ASEAN tentang Pelindungan dan Dukungan Hak-Hak Pekerja Migran, 2007 (Deklarasi Cebu);
- ❖ Konsensus ASEAN tentang Pelindungan dan Dukungan Hak-Hak Pekerja Migran, 2017 (Konsensus ASEAN);
- ❖ Deklarasi ASEAN tentang Kerangka Kerja dan Rencana Aksi Penguatan Pelindungan Sosial di tingkat Regional;
- ❖ Konvensi ASEAN Melawan Perdagangan Manusia Secara Personal Khususnya Perempuan dan Anak (ACTIP);
- ❖ Deklarasi Hak Asasi Manusia ASEAN;
- ❖ Piagam ASEAN;
- ❖ Visi Masyarakat ASEAN 2025;
- ❖ Pedoman ASEAN tentang Tanggung Jawab Sosial Perusahaan untuk Ketenagakerjaan;

- ❖ Rekomendasi Forum ASEAN tentang Pekerja Migran (AFML).
- 9.2 Instrumen tentang hak asasi manusia dari PBB dan ILO khususnya yang berhubungan dengan pekerja migran:
- ❖ Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia;
 - ❖ Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW);
 - ❖ Konvensi Internasional tentang Pelindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (ICRMW);
 - ❖ Standar utama ketenagakerjaan ILO terkait dengan kebebasan berserikat, kerja paksa, pekerja di bawah umur, dan diskriminasi.
- 9.3 Standar ketenagakerjaan ILO yang relevan dan kerangka kerja yang tidak mengikat:
- ❖ Konvensi ILO tentang Migrasi ketenagakerjaan (Revisi), 1949 (No. 97);
 - ❖ Konvensi ILO tentang Pekerja Migran (ketentuan tambahan), 1975 (No. 143);
 - ❖ Konvensi ILO tentang Perusahaan Perekrutan, 1997 (No. 181);
 - ❖ Konvensi ILO tentang Pekerja Domestik, 2011 (No. 189);
 - ❖ Konvensi ILO tentang sektor perikanan, 2007 (No. 188);

- ❖ Semua standar ketenagakerjaan ILO lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan termasuk standar tentang jaminan sosial, kondisi kerja, kebijakan ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dll.
- ❖ Kerangka Kerja Multilateral ILO tentang Migrasi Tenaga Kerja;
- ❖ Prinsip Umum dan Pedoman Operasional ILO terkait Perekrutan Adil dan Definisi Biaya Perekrutan serta Biaya Terkait;
- ❖ Agenda Pekerjaan Layak ILO;
- ❖ Deklarasi Seratus Tahun ILO untuk Masa Depan Dunia Kerja;
- ❖ Deklarasi Bali yang diadopsi pada Pertemuan Regional Asia dan Pasifik ke-16 di Bali, Indonesia, pada 9 Desember 2016.

9.4 Kerangka kerja perkembangan secara global dan migrasi

- ❖ Agenda PBB 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs);
- ❖ Perjanjian Global 2018 tentang Migrasi yang Aman, Tertib, dan Reguler (GCM);

- ❖ Prinsip-Prinsip Panduan PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia, 2011: Menerapkan Kerangka Kerja Perserikatan Bangsa-Bangsa "Lindungi, Hormati, dan Perbaiki"

V. PRINSIP-PRINSIP UMUM PEDOMAN

10. Suatu standar praktik untuk menjabarkan prinsip-prinsip umum sebelum menguraikan pedoman operasional sebagai dasar bertindak. Prinsip-prinsip umum ini diambil dari berbagai sumber - seperti dokumen internasional, standar dan kerangka kerja ILO, serta kerangka kerja global dan ASEAN - yang diidentifikasi dalam Bagian IV. Prinsip panduan umum di bawah ini berfungsi sebagai kerangka kerja dan landasan bersama buku pedoman pemulangan dan reintegrasi yang efektif serta strategi kontribusi yang dijelaskan dalam Bagian VI dan VII. Menghormati ketaatan prinsip-prinsip umum memastikan konsistensi dan koherensi kebijakan dari berbagai tindakan yang disorot di pedoman. Buku pedoman ini mewakili tindakan dan intervensi operasional yang efektif, yang dapat dikembangkan dalam kerangka kerja standar internasional dan regional.

V.1. Berbasiskan HAM

11. Semua kebijakan dan program harus berbasiskan HAM dalam arti menghormati hak asasi setiap orang dan hak pekerja migran perempuan ataupun

laki-laki beserta keluarganya sesuai dengan instrumen internasional dan ASEAN. Secara umum, 'Prinsip 4' dari Deklarasi Hak Asasi Manusia ASEAN menyatakan:

Hak-hak perempuan, anak-anak, lanjut usia, penyandang disabilitas, pekerja migran, serta kelompok rentan dan terpinggirkan adalah bagian hak asasi manusia dan kebebasan fundamental yang tidak dapat dicabut, integral, dan tidak terpisahkan.

12. Prinsip secara umum yang pertama Deklarasi Cebu 2007 berbunyi:

“Baik negara penerima dan pengirim harus memperkuat pilar politik, ekonomi dan sosial komunitas ASEAN dengan mendukung potensi dan martabat pekerja migran secara menyeluruh dalam hal kebebasan, pemerataan, kesetaraan, dan stabilitas sesuai dengan hukum, peraturan, dan kebijakan masing-masing Negara Anggota ASEAN”.

Konsensus ASEAN mengikat Negara-Negara Anggota ASEAN untuk menjunjung tinggi hak-hak dasar dan martabat pekerja

migran dan memastikan mereka mendapat perlakuan adil di tempat kerja.²

13. AFML ke-4 merekomendasikan: “Memastikan bahwa program pemulangan dan repatriasi efektif, berkelanjutan, dan berbasis hak, serta melibatkan kemitraan tripartit dan organisasi masyarakat umum”.
14. Ratifikasi tentang perjanjian pekerja migran internasional akan semakin memperkuat komitmen mengenai tata kelola migrasi yang efektif dan dukungan serta perlindungan hak-hak pekerja migran. Prinsip utama dari perjanjian ini adalah perlakuan dan kesempatan yang sama serta non-diskriminasi. Filipina telah meratifikasi ketiga Konvensi Pekerja Migran Internasional dan Konvensi ILO tentang Pekerja rumah tangga, 2011 (No. 189), sementara Indonesia telah meratifikasi Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran dan Keluarganya. Sabah, Negara Bagian Malaysia telah meratifikasi Konvensi ILO tentang

² Pasal 7 Konsensus ASEAN menetapkan bahwa “‘perlakuan yang adil’ mengacu perlakuan yang adil dan wajar yang diterapkan pada pekerja migran di tempat kerja sehubungan dengan kondisi kerja, keamanan, dan akses lain terkait pekerjaan yang tunduk pada undang-undang, peraturan dan kebijakan nasional yang berlaku di Negara Penerima.”

Migrasi konvensi ketenagakerjaan (revisi), 1949 (No. 97).

Semua negara anggota ASEAN telah meratifikasi sejumlah perjanjian dari PBB tentang HAM dan Konvensi utama dari ILO serta Konvensi lainnya.

V.2. Prinsip Perlakuan Adil

15. Kebebasan dari diskriminasi adalah hak asasi manusia yang fundamental dan merupakan bagian penting dalam mempromosikan pekerjaan layak yang memungkinkan pekerja mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Seluruh instrumen ILO melarang “pembedaan, pengecualian, atau preferensi apa pun yang dibuat atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, opini politik, ekstraksi kebangsaan atau asal-usul sosial, yang berdampak meniadakan atau merusak persamaan kesempatan atau perlakuan dalam jabatan atau pekerjaan”.³ Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan perjanjian hak asasi manusia internasional yang utama memberikan kerangka kerja yang luas untuk non-diskriminasi dan perlindungan hak asasi manusia semua orang, termasuk pekerja migran, baik reguler maupun non-reguler, dan hak-hak

³ Konvensi ILO tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111)

mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, pekerja migran harus diberikan perlakuan yang adil di Negara Penerima maupun di Negara Pengirim.

16. Kunci keberhasilan mempromosikan pemulangan dan reintegrasi non-diskriminatif serta perlakuan yang adil di pasar tenaga kerja adalah keterlibatan aktif dari organisasi pekerja, organisasi pengusaha, pekerja migran dan organisasi mereka serta pemangku kepentingan lainnya termasuk asosiasi agen perekrutan swasta.

V.3. Kondisi dan kategori pekerja migran yang pulang serta kebutuhan mereka

17. Para pekerja migran yang kembali dalam kondisi berbeda-beda dan untuk berbagai alasan, seperti setelah berhasil menyelesaikan tujuan awal atau target dari migrasi mereka, untuk masa pensiun, kurang berhasil dan integrasi yang buruk di negara tujuan, berakhirnya kontrak kerja sementara, alasan keluarga, kondisi di negara asal mengalami perkembangan sejak keberangkatan, atau karena permohonan perpanjangan visa ditolak dan deportasi, dan alasan-alasan lainnya. Di negara Asia dan Timur Tengah, pekerja migran harus kembali ke negara asal saat kontrak berakhir. Beberapa pekerja migran yang lebih siap untuk reintegrasi hanya perlu

sedikit bantuan dari negara, sementara sebagian mereka mungkin kembali dalam situasi yang lebih sulit dan membutuhkan perhatian khusus. Oleh karena itu, perbedaan kebutuhan dari para buruh migran harus dimasukkan ke dalam program reintegrasi.

18. Negara Pengirim dan Penerima harus membantu menyuarakan kepada para pekerja migran untuk pulang secara sukarela atas pilihan mereka sendiri karena hal itu berdampak pada kesiapan pemulangan yang lebih baik dan memberi mereka kebebasan yang lebih untuk merencanakan upaya reintegrasi mereka.

V.4. Target dukungan bagi kelompok rentan

19. Semua pemangku kepentingan harus membantu mengatasi risiko yang dihadapi oleh setiap pekerja migran dan kerentanan mereka. Para pekerja migran mungkin menemukan diri mereka dalam situasi tak berdaya dan membutuhkan perlindungan dan bantuan di berbagai kondisi selama perjalanan mereka: dalam perjalanan, saat tiba di tempat tujuan, selama bekerja di negara baru, dan saat kembali ke negara asal. Secara umum, pekerja migran perempuan, khususnya pekerja rumah tangga, dan pekerja migran dalam posisi informal / tidak tetap

mungkin lebih tidak berdaya dan menjadi sasaran utama pelecehan dan eksploitasi. Beberapa pemangku kepentingan yang berbeda, termasuk lembaga pemerintah dengan mandat khusus, mungkin memiliki kompetensi untuk mengantisipasi, menangani, dan menanggapi kebutuhan mereka.

V.5. Gender sensitif dan gender responsif

20. Gender sensitif berarti menyadari kebutuhan, peran, dan tanggung jawab yang berbeda antara perempuan dan laki-laki, dan implikasinya terhadap akses dan kendali yang berbeda atas sumber daya dan manfaatnya. Gender responsif melampaui diagnosis dan kesadaran atas ketimpangan gender, untuk mengartikulasikan kebijakan, tindakan, dan inisiatif dalam rangka menangani dan memperbaiki ketidaksetaraan berbasis gender.
21. Mengingat bahwa pekerja migran perempuan maupun laki-laki mungkin mengalami tantangan dan masalah yang berbeda selama siklus migrasi, para pencetus kebijakan ASEAN dan pemangku kepentingan lainnya harus berupaya untuk mendahulukan pertimbangan gender ke dalam semua intervensi yang terkait dengan isu pemulangan dan reintegrasi. Pasal 1 (e) dari Konsensus ASEAN menyatakan bahwa Negara-Negara Anggota ASEAN akan bertindak sesuai dengan prinsip

untuk menjunjung tinggi perlakuan yang adil terhadap pekerja migran dalam kaitannya dengan gender, di antara prinsip lainnya. Rekomendasi ke 19 dari AFML ke-5 telah menyerukan reintegrasi yang sensitif terhadap gender, di antara poin-poin lainnya.

V.6. Fokus terhadap komunitas

22. Para pekerja migran umumnya berasal dari suatu komunitas, dan sering kali kembali ke sana, yang merupakan komunitas awal negara asalnya. Oleh karena itu, diperlukan program-program yang berfokus pada pekerja yang pulang dan komunitas masyarakat tempat asal mereka. Komunitas semacam itu mungkin kekurangan sumber daya, layanan, dan infrastruktur yang memadai untuk mendukung para pekerja migran. Jika para pekerja migran menerima bantuan dengan mengesampingkan anggota komunitasnya, persepsi yang terkait dengan perlakuan istimewa dapat menciptakan perselisihan, atau malah memperkeruh suasana. Perjanjian Global Compact for Migration (GCM) 2018 mendesak negara-negara untuk “mengidentifikasi dan menangani kebutuhan komunitas tempat asal para pekerja migran dengan menyertakan ketentuan masing-masing dalam strategi pembangunan nasional dan lokal,

perencanaan infrastruktur, alokasi anggaran dan keputusan kebijakan terkait lainnya, dengan bekerja sama bersama otoritas setempat beserta pemangku kepentingan terkait”.

V.7. Transparansi dan Integritas

23. Transparansi dan integritas adalah nilai utama yang harus ada dalam semua program reintegrasi. Secara umum, transparansi merujuk kepada keterbukaan, komunikasi dan akuntabilitas. Kebijakan dan peraturan yang berkaitan dengan pemulangan dan reintegrasi harus dijabarkan dengan jelas sehingga para pekerja migran dapat dengan mudah memahami kebijakan dan prosedurnya, baik di Negara Penerima maupun Negara Pengirim. Pekerja yang pulang dan keluarganya harus memiliki akses penuh ke informasi yang mereka butuhkan, termasuk layanan dan program yang tersedia bagi mereka. Integritas mengacu pada praktik menjunjung dan memelihara prinsip moral yang kuat seperti kejujuran dan kebebasan dari korupsi. Sistem integritas yang baik yang dibangun ke dalam program bantuan dapat mencegah korupsi dan penyalahgunaan sumber daya. Hal ini juga mengarah pada akuntabilitas di pihak administrator program.

V.8. Keterwakilan suara para pekerja migran

24. Seringkali, pekerja migran yang pulang tidak memiliki suara dalam kebijakan dan program yang dirancang untuk mereka di negaranya. Oleh karena itu, semua intervensi harus didasarkan pada pandangan para pekerja melalui konsultasi dan partisipasi dengan mereka, dan serikatnya. Pekerja migran yang pulang harus didorong untuk membentuk serikat mereka sendiri sebagai salah satu prioritas, sejalan dengan Pasal 28 Konsensus ASEAN yang menyatakan:

“Negara Pengirim akan memastikan hak para pekerja migran yang pulang untuk mendirikan serikat, berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan dan program yang memengaruhi pekerja migran”.

V.9. Partisipasi multi pemangku kepentingan

25. Dalam merancang dan melaksanakan kebijakan dan program reintegrasi, kerja sama multi pemangku kepentingan harus dikedepankan untuk memastikan keberhasilannya dengan melibatkan pemerintah pusat dan daerah, mitra sosial, masyarakat sipil, pekerja migran, pekerja migran yang pulang, serikat pekerja migran, agensi perekrutan, sektor swasta dan instansi terkait lainnya, serta staf konsuler,

terutama yang berhubungan dengan atase tenaga kerja. Kemitraan swasta-publik termasuk organisasi komunitas warga negara yang menetap di luar negeri (diaspora), dapat mengatasi beberapa kendala keterbatasan sumber daya untuk reintegrasi.

V.10. Prinsip tanggung jawab bersama antara negara asal dan negara tujuan

26. Pembukaan dari Konsensus ASEAN menyatakan: “MENGKONFIRMASI tanggung jawab secara berimbang dan bersama-sama dari Negara-Negara Anggota ASEAN, baik Negara Penerima maupun Pengirim untuk melindungi dan mengutamakan hak-hak pekerja migran dan anggota keluarganya dalam seluruh proses migrasi”.
27. Kedutaan besar Negara Pengirim, terutama yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, memiliki peran besar dalam menyuarkan dialog dan upaya kolaboratif antara Negara Pengirim dan Penerima. Pasal 16 Pedoman ASEAN untuk Tanggung Jawab Sosial Perusahaan tentang Ketenagakerjaan juga mewajibkan semua perusahaan untuk mendukung hak-hak migran dan kondisi kerja yang layak.

V.11. Berbasis bukti

28. Perencanaan, layanan pemulangan dan reintegrasi harus didasarkan pada bukti kuat yang diperoleh melalui pendaftaran dan informasi survei tentang profil pekerja migran dan pekerja migran yang pulang menurut usia, jenis kelamin, keterampilan, pekerjaannya di luar negeri, status hukum migrasinya, alasan Pemulangan, kesiapan untuk pulang dan lokasi serta kondisi geografis tempat pulanginya dan sebagainya. Dalam setiap proses pengumpulan data, penting untuk menghormati privasi para pekerja dan kerahasiaan data yang dikumpulkan.
29. Dengan berbasis bukti juga dapat lebih mudah mengukur penitikberatan relatif yang ditempatkan pada berbagai dimensi reintegrasi - ekonomi, sosial, psikososial dan budaya. Meskipun beberapa pekerja yang pulang mungkin hanya membutuhkan sedikit bantuan dalam bentuk informasi, pekerja yang dipaksa untuk kembali atau dipulangkan sebelum waktunya, pekerja yang dideportasi, dan korban perdagangan manusia serta pelecehan membutuhkan layanan dukungan yang lebih terarah.

VI. PEDOMAN ASEAN TENTANG PEMULANGAN DAN REINTEGRASI YANG EFEKTIF BAGI PEKERJA MIGRAN

VI.1. Kerangka Regulasi

VI.1.1. Pengembangan dan peningkatan secara keseluruhan kerangka kerja mengenai hukum dan kebijakan serta mekanisme kelembagaan

30. Setiap Negara Pengirim harus menyiapkan laporan lengkap tentang status pemulangan dan reintegrasi pekerja migran, masalah dan tantangan yang dihadapi mereka serta kebijakan dan praktik yang ada, juga kelemahannya. Laporan ini juga akan berfungsi menyoroti kelemahan yang ada dalam kerangka hukum dan kebijakan serta mekanisme kelembagaan.
31. Berdasarkan tinjauan tersebut, Negara Pengirim harus mengambil langkah-langkah untuk mengembangkan kebijakan dan kerangka hukum dan mekanisme kelembagaan. Konsensus ASEAN meminta Negara Pengirim untuk mengembangkan “program reintegrasi yang komprehensif bagi pekerja migran yang pulang dan keluarganya serta program ketenagakerjaan bagi mereka”. Kebijakan pemulangan dan reintegrasi harus dikoordinasikan dengan kebijakan ekonomi, ketenagakerjaan, pasar tenaga kerja dan migrasi tenaga kerja yang ada di negara-negara tersebut untuk memastikan

kesesuaian kebijakan. Kebijakan reintegrasi harus dikembangkan sebagai komponen kebijakan ketenagakerjaan dan migrasi nasional.

32. Salah satu prasyarat penting adalah pembentukan mekanisme koordinasi dari berbagai pemangku kepentingan untuk koherensi kebijakan. Ini membutuhkan identifikasi dari kementerian dan lembaga yang bertanggung jawab. Satuan gugus tugas antar kementerian dengan salah satu kementerian atau lembaga sebagai ujung tombaknya harus dibentuk. Komite ini dapat direplikasi di tingkat regional dan lokal sesuai kebutuhan.
33. Untuk konsultasi yang berbasis luas, Negara Pengirim harus membentuk mekanisme koordinasi untuk berbagai pemangku kepentingan yang terdiri dari perwakilan pemerintah, mitra sosial, organisasi masyarakat sipil termasuk organisasi masyarakat kecil dan migran, badan tenaga kerja swasta, komunitas penelitian dan media di tingkat nasional, regional dan lokal. Atas dasar prioritas maka mekanisme untuk konsultasi, rujukan, penyerahan dan penyampaian layanan dengan semua pemangku kepentingan terkait harus sudah ditetapkan atau diperkuat.

34. Negara Pengirim dan Penerima harus bekerja sama dalam memfasilitasi akses terhadap keadilan dan bantuan bagi pekerja migran di seluruh perbatasan, eksplorasi ruang gerak dalam hal hak jaminan sosial, sebagaimana berlaku, dan penyelesaian gaji yang belum dibayar dan klaim lainnya bahkan setelah pekerja migran pulang ke Negara asalnya.
35. Kerja sama ini juga penting dalam rangka menyelesaikan kasus pekerja migran yang tidak berdokumen tetapi bukan karena kesalahan mereka sendiri sebagaimana disebutkan dalam Pasal 56 Konsensus ASEAN.
36. Perjanjian dan MoU bilateral harus mencakup komitmen dan ketentuan khusus tentang dukungan mengenai isu pemulangan dan reintegrasi oleh kedua belah pihak untuk memfasilitasi pemulangan dan reintegrasi yang efektif.

VI.1.2. Proses Pemulangan: Langkah-langkah untuk pemulangan secara efektif dilihat dari sudut pandang negara Pegirim

37. Negara Pengirim harus bekerja sama dengan Negara Penerima untuk memastikan pengembalian warga negara mereka dengan aman dan bermartabat.
38. Atase ketenagakerjaan dan tugas konsuler harus bekerja sama dengan pemberi kerja & agensi

perekrutan, dan memfasilitasi pemulangan pekerja migran yang aman dan bermartabat di Negara Tujuan.

39. Pihak pemberi kerja harus memfasilitasi perjalanan pulang pekerja migran saat berakhirnya masa kerja mereka sesuai dengan kontrak kerja dan undang-undang & peraturan dari Negara tujuan. Pekerja tidak boleh dihukum atas kesalahan yang terjadi dari pihak pemberi kerja dalam mendapatkan izin dan persetujuan yang diperlukan.
40. Negara Pengirim dan komunitas masyarakat sekitarnya harus menyambut pekerja migran yang pulang dan menyediakan layanan kedatangan.
41. Pekerja migran yang pulang harus didorong untuk mendaftarkan diri ke pemerintah pusat dan daerah setelah Pemulangan untuk memfasilitasi akses ke layanan dukungan serta untuk menyumbangkan keterampilan dan sumber daya mereka kepada lingkungan dan masyarakat sesuai yang dibutuhkan.

VI.1.3. Informasi dan database tentang Pemulangan para pekerja

42. Pembuat kebijakan di Negara Pengirim dan Penerima harus bekerja sama untuk meningkatkan pengumpulan dan analisis data pekerja migrasi yang dipisahkan berdasarkan usia dan jenis kelamin dan membagikannya sesuai kebutuhan. Dalam semua

proses pengumpulan data, penting untuk menghormati privasi pekerja dan kerahasiaan data yang dikumpulkan.

43. Negara Pengirim harus memprioritaskan pengembangan informasi/database pekerja migran yang pulang melalui pendaftaran, bekerjasama dengan kementerian/lembaga terkait lainnya, kantor statistik nasional, layanan konsuler, Agensi Perekrutan, pihak pemberi kerja, serikat pekerja, masyarakat sipil dan Negara Penerima sebagaimana dibutuhkan. Informasi/database sebaiknya juga bertujuan untuk menyertakan keterampilan baru yang diperoleh pekerja migran di negara tujuan, yang dapat dibagikan dengan lembaga pemerintah atau perusahaan swasta lainnya untuk peluang pekerjaan di Negara asal, dengan tetap menghormati perihal privasi. Suatu mekanisme dalam memantau pekerja yang pulang harus dikembangkan bersama pihak berwajib di sektor imigrasi untuk membangun database yang baik dengan dukungan dari kantor statistik nasional.
44. Negara-negara Anggota ASEAN dapat meminta dukungan dari ILO untuk meningkatkan dan memperluas database pekerja migran ASEAN untuk mencakup pergerakan dan jumlah pekerja migran

yang pulang secara lebih komprehensif dengan bekerja sama dengan Negara Pengirim dan Penerima.

45. Negara Pengirim harus mempertimbangkan penambahan kuantitas database dengan survei sampel khusus berkala yang akan menghasilkan informasi kualitatif yang berguna tentang profil, keterampilan dan kompetensi, pengalaman, dan perspektif pekerja yang pulang dalam menargetkan layanan dan dukungan serta memantau dampaknya. Baik Negara Pengirim dan Penerima dapat mempertimbangkan dimasukkannya modul tentang migrasi tenaga kerja dalam survei ketenagakerjaan reguler mereka setidaknya secara berkala, untuk menghasilkan informasi profil yang berguna tentang pekerja migran dan pekerja migran yang pulang. ILO dapat membantu dan memperluas keahlian serta mendukung pelaksanaannya, sesuai dengan bidang mereka.
46. Agensi Perekrutan harus didorong untuk secara teratur menyimpan catatan pekerja migran yang telah mereka tempatkan di luar negeri dan memantau serta melaporkan tentang pemulangan pekerja tersebut dengan aman dan bermartabat kepada Kedutaan Besar Negara dan Pemerintah Negara Pengirim. Selanjutnya Pihak-pihak tersebut harus secara berkala meninjau kinerja agensi perekrutan dalam hal ini, dan

memberi saran kepada agen perekrutan, berdasarkan langkah-langkah dan kebijakan yang praktis yang sesuai di setiap Negara Pengirim.

VI.1.4. Penilaian kebutuhan para pekerja migran yang telah kembali

47. Mengingat kebutuhan yang berbeda dari berbagai jenis pekerja migran yang pulang, Negara Pengirim harus melakukan penilaian kebutuhan para pekerja ini, terutama di tingkat lokal. Hal ini harus mencakup kebutuhan ekonomi, sosial, psikososial dan kesehatan. Penilaian kebutuhan, bila memungkinkan, dapat dilakukan di negara tujuan oleh Atase Ketenagakerjaan/Petugas Kesejahteraan/Kedutaan/Konsulat dan akan diteruskan ke instansi terkait di Negara Pengirim untuk memfasilitasi segala intervensi yang diperlukan dengan lebih baik. Berdasarkan kebutuhan tertentu, lembaga yang bertanggung jawab dapat diidentifikasi. Beberapa pekerja dapat dikembalikan ke Negara Pengirim berdasarkan pemeriksaan medis di Negara Penerima. Beberapa pekerja yang pulang yang menghadapi disabilitas/cedera fisik atau mental maupun kondisi trauma yang mungkin memerlukan rehabilitasi dan perawatan terlebih dahulu untuk ditangani oleh pihak berwenang dari kesehatan dan

kesejahteraan sosial maupun organisasi non-pemerintah. Para pekerja migran yang menginginkan reintegrasi ekonomi mungkin mencari akses ke sektor mata pencaharian, pelatihan keterampilan atau penambahan keterampilan, wirausaha dalam bisnis, dukungan dan saran teknis, serta penempatan di pasar tenaga kerja. Hal ini paling baik ditangani oleh Kementerian Ketenagakerjaan terkait. Pekerja laki-laki dan perempuan yang pulang juga mungkin memiliki kebutuhan dan rencana karir yang berbeda.

VI.2. Reintegrasi ekonomi

48. Sejalan dengan Pasal 26 Konsensus ASEAN, Negara Pengirim perlu mengembangkan program ketenagakerjaan dan mata pencaharian bagi pekerja migran yang pulang dengan mempertimbangkan keterampilan yang diperoleh di luar negeri dan praktik/pelaksanaan yang telah ada di ASEAN dan di luar ASEAN. Program ini harus dikembangkan di dalam kerangka rencana pembangunan nasional (jika ada) dan strategi serta kebijakan ketenagakerjaan nasional.
49. Dalam konteks ini, Layanan Ketenagakerjaan Publik di tingkat pusat dan daerah perlu proaktif dalam melaksanakan penilaian permintaan tenaga kerja lokal, mengidentifikasi sektor-sektor yang menjanjikan untuk perkembangan ketenagakerjaan dan

perusahaan, mengidentifikasi kesenjangan keterampilan, dan menyediakan konseling pekerjaan, pencocokan pekerjaan (*job matching*), dan penempatan di pasar ketenagakerjaan berdasarkan keterampilan pekerja yang pulang. Langkah-langkah dapat diambil untuk memperkuat kapasitas layanan ketenagakerjaan sehingga dapat memenuhi permintaan tambahan. Kemitraan publik-swasta (bisnis dan industri lokal) juga dapat berkontribusi di bidang ini dalam bentuk pelatihan keterampilan, pendanaan awal, dan pemberian peluang penempatan kerja.

50. Negara pengirim diharapkan mempersiapkan hal-hal yang diperlukan untuk pengakuan dan sertifikasi keterampilan, baik yang diperoleh pekerja tersebut di luar negeri maupun keterampilan yang sudah ia miliki sebelumnya di lembaga-lembaga pelatihan swasta umum yang telah terakreditasi, sejalan dengan kerangka kerja tentang kualifikasi nasional dan ASEAN. Recognition of Prior Learning (RPL)/Pengakuan Pembelajaran Sebelumnya adalah proses mengidentifikasi, mendokumentasikan, menilai dan mensertifikasi hasil pembelajaran formal, informal dan non-formal terhadap standar yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan formal. Dengan demikian, RPL memberikan jalan bagi pekerja migran yang

pulang untuk memperoleh pengakuan atas keterampilan mereka tanpa melalui program pendidikan atau pelatihan formal, yang dapat memfasilitasi mereka dalam penempatan pasar tenaga kerja. Negara Pengirim dapat bekerja sama dengan Negara Penerima untuk bertukar informasi mengenai keterampilan para pekerja migran. Program pelatihan singkat dapat diadakan bagi pekerja untuk mempersiapkan penilaian keterampilan atau meningkatkan kemampuan keterampilan mereka. Informasi tentang program tersebut harus dapat diakses oleh pekerja yang pulang.

51. Apapun rencana para pekerja migran yang pulang ke depannya, baik itu sebagai karyawan atau wirausaha, mereka dan keluarganya membutuhkan pelatihan dasar tentang pengetahuan akan keuangan dan pengertiannya, program kewirausahaan serta mata pencaharian. Ini dapat diwujudkan melalui Organisasi Masyarakat Sipil (OMS), Organisasi Berbasis Komunitas (OBK), dan sektor swasta dengan kemungkinan dukungan dari mitra pembangunan dan organisasi internasional jika diperlukan.
52. Penempatan ke dalam pasar kerja harus dipromosikan pada pekerja migran yang pulang dan ingin mengambil pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka. Pameran/Bursa kerja dapat dipersiapkan untuk

menyesuaikan keterampilan pekerja migran dengan kebutuhan perusahaan dan pemberi kerja sektor swasta. Organisasi pengusaha dan Kamar Dagang dapat bertindak sebagai fasilitator dalam proses ini. Negara Pengirim sebaiknya mempertimbangkan kemitraan dengan perusahaan swasta untuk mempekerjakan pekerja migran yang sudah pulang sebagai bagian dari tenaga kerja mereka.

53. Negara Pengirim harus mempromosikan program pengembangan mata pencaharian dan kewirausahaan untuk pekerja migran yang pulang dan keluarganya, yang tertarik pada opsi berwirausaha.
54. Negara Pengirim diharapkan mempertimbangkan untuk mempromosikan bantuan dalam hal perkembangan kewirausahaan atau usaha bersama dari para pekerja migran, seperti di bawah berikut:
 - ❖ Pekerja yang pulang berhak mendapatkan pelatihan dasar dalam kewirausahaan dengan menggunakan modul ILO 'Mulai dan Kembangkan Bisnis Anda'. Hal ini dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi tertentu.
 - ❖ Fasilitas akses bagi para pekerja yang pulang terkait layanan kredit dan pinjaman yang tersedia mungkin diperlukan karena lembaga keuangan kemungkinan enggan memberikan pinjaman

kepada mereka yang tidak memiliki aset atau modal. Hal ini dapat mencakup skema pinjaman mikro yang didukung pemerintah dan mendorong pinjaman keuangan mikro yang bertanggung jawab. Pekerja migran yang pulang juga dapat menggunakan tabungan dan catatan pengiriman uang sebagai tambahan kredibilitas kepada lembaga-lembaga tersebut.

- ❖ Pekerja migran yang pulang yang memilih untuk memulai bisnis mereka sendiri dapat didukung dengan bantuan peralatan/perlengkapan bisnis.
- ❖ Negara Pengirim dapat mendorong pembentukan koperasi kelompok untuk menjalankan bisnis atau perusahaan sehingga mengurangi risiko individual dan membantu memobilisasi lebih banyak sumber daya. Pendekatan ini secara khusus dapat membantu kelompok rentan untuk tujuan reintegrasi.
- ❖ Dukungan pengembangan bisnis yang berkelanjutan dibutuhkan untuk perusahaan yang dibangun pekerja migran. Dukungan teknis dan manajemen di tingkat lokal harus dimobilisasi untuk tujuan ini. Modul ILO 'Tingkatkan Bisnis Anda dan Perluas Bisnis Anda' akan berguna dalam konteks ini.

55. Negara Pengirim harus mempertimbangkan untuk mengembangkan pilihan menarik dalam investasi bagi pekerja yang pulang dan kebijakan mengenai inklusi keuangan. Karena semua pekerja yang pulang mungkin tidak tertarik untuk menjadi pengusaha/berwirausaha, hal yang penting untuk memberi mereka pilihan dalam mengelola tabungan dan investasinya dengan produk instrumen keuangan yang menarik, seperti deposito tetap, obligasi, dan instrumen lainnya.

VI.3 Reintegrasi sosial dan budaya

56. Negara Pengirim dan pemangku kepentingan lainnya harus memfasilitasi dan membantu reintegrasi sosial dan budaya para pekerja yang pulang ke keluarganya, komunitas dan masyarakat mereka secara keseluruhan. Bergantung pada berapa lama mereka tinggal di luar negeri, masalah dan ketidaknyamanan yang dihadapi serta stigma terkait yang juga beragam, sehingga para pekerja migran mungkin menghadapi tantangan yang cukup besar dalam reintegrasi sosial. Beberapa pekerja yang pulang mungkin menghadapi stigma dan diskriminasi di komunitas dan keluarga mereka sendiri karena pengalaman migrasi mereka yang gagal, kehilangan aset keluarga saat kembali karena hutang, dan pemulangan paksa atau

pemindahan dari negara tujuan. Pekerja migran perempuan mungkin mengalami stigma tambahan ketika migrasi mereka terjadi karena terkait kasus pelecehan seksual. Para pekerja migran ini membutuhkan konseling khusus dan dukungan psiko-sosial melalui lembaga pemerintah, jejaring sosial, dan aktivitas Organisasi Masyarakat Sipil dan organisasi berbasis komunitas. Pekerja yang pulang dapat membentuk jaringan kelompok serupa untuk saling mendukung serta bergabung dengan Organisasi Berbasis Komunitas untuk dukungan lebih lanjut.

57. Pekerja yang pulang membawa kembali modal sosial dalam bentuk hubungan dan jaringan, serta ide dan nilai baru melalui pengalamannya di luar negeri. Mereka harus didorong untuk berkontribusi pada perekonomian lokal dan masyarakatnya berdasarkan modal sosial mereka.

VI.4. Pelindungan Sosial

58. Pekerja migran yang pulang dan anggota keluarganya selayaknya mendapatkan akses perlindungan sosial (termasuk perawatan kesehatan) oleh Negara Pengirim sejalan dengan sistem nasional yang berlaku. Mereka juga harus bergabung dan mendukung mekanisme perlindungan sosial berbasis komunitas yang tersedia. Jika memungkinkan, kolaborasi Negara Penerima harus

diupayakan untuk mengembalikan kontribusi jaminan sosial pekerja migran yang telah diupayakan di negara-negara tersebut atau mempromosikan portabilitas kontribusi jaminan sosial sejalan dengan Deklarasi ASEAN tentang Penguatan Pelindungan Sosial dan Kerangka Kerja dan Rencana Aksi Regional terkait.

VII. STRATEGI YANG KONDUSIF DAN KONTRIBUSI BAGI KEBERHASILAN PROGRAM REINTEGRASI

VII.1. Keadaan ekonomi, politik dan sosial secara keseluruhan

59. Negara Pengirim harus mendorong pertumbuhan ekonomi sambil mempertahankan situasi politik dan sosial yang stabil untuk memberikan insentif yang mendorong para pekerja migran pulang, dan melibatkan mereka serta diaspora dalam pembangunan sosial dan ekonomi lokal melalui investasi dan transfer keterampilan.

VII.2. Proses sebelum keberangkatan

60. Karena fase pra-keberangkatan sangat menentukan syarat dan ketentuan untuk bekerja di luar negeri untuk pekerja migran sementara waktu, dan kesiapan mereka untuk kembali, Negara Pengirim dan pemangku kepentingan lainnya harus memastikan proses perekrutan yang adil

sehingga para pekerja berangkat dengan biaya minimum dan tidak memiliki beban hutang.

61. Pelatihan pra-keberangkatan akan meningkatkan kesadaran para pekerja tentang situasi, hukum dan peraturan yang berlaku, adat istiadat dan tradisi dari Negara penerima, sehingga pekerja migran dapat membuat pilihan berdasarkan informasi tentang bekerja di luar negeri. Negara Pengirim, dengan koordinasi yang erat dengan Negara Penerima, akan mengatur program orientasi/pendidikan sebelum keberangkatan.
62. Pengarahan pra-keberangkatan yang komprehensif perlu dipersiapkan untuk memastikan kesiapan pulang secara efektif bagi pekerja migran. Hal ini harus mencakup modul tentang: peningkatan kesadaran pada penyaluran migrasi reguler dan informasi tentang opsi perekrutan yang adil, kesadaran tentang pengaturan keuangan termasuk pengiriman uang dan rencana tabungan, tantangan serta peluang dalam pemulangan dan reintegrasi, serta sumber informasi terkait. Pekerja migran juga dapat didorong agar menyusun rencana reintegrasi untuk Pemulangannya selama proses orientasi ini.

VII.3 Pasca kedatangan dan proses selama bekerja di luar negeri

- *Memastikan kesiapan pemulangan yang lebih baik*

63. Negara Pengirim harus bekerja sama dengan Negara Penerima, dalam konteks ini, untuk memastikan kesiapan pemulangan yang lebih baik dari pekerja migran, sejalan dengan undang-undang ketenagakerjaan nasional dan standar internasional yang relevan.

➤ *Informasi dan konseling pasca kedatangan yang akan diberikan oleh petugas konsuler*

64. Petugas konsuler dapat mengatur sesi orientasi pasca kedatangan untuk pekerja yang baru datang. Jika memungkinkan, dukungan dari organisasi pengusaha di Negara Penerima dapat diperoleh. Modul Orientasi Pasca Kedatangan yang dikembangkan dari Dialog Abu Dhabi dapat digunakan dalam orientasi semacam ini. Hal tersebut mencakup pengarahan tentang budaya lingkungan kerja & kondisi kehidupan, kesadaran akan hak dan kewajiban di bawah undang-undang ketenagakerjaan dan kontrak kerja serta undang-undang negara tuan rumah lainnya, kesadaran keuangan tentang perlindungan upah, praktik tabungan dan pengiriman uang, manajemen kesehatan, akses ke penyelesaian perselisihan dan peradilan, dan pemulihan dalam kondisi kesulitan dan situasi krisis - semua selama bekerja di Negara Penerima.

65. Petugas konsuler harus menyimpan catatan pekerja yang dipekerjakan di negara mereka dan memberi mereka konseling tentang kesiapan pulang yang lebih baik sesuai kebutuhan. Mereka juga harus diberikan informasi tentang peluang dan pilihan yang bisa diambil setelah pulang. Instansi dan Layanan ketenagakerjaan publik Negara Pengirim harus menjaga komunikasi dengan pejabat konsuler untuk pemberian informasi yang relevan.

➤ *Dukungan integrasi sosial bagi pekerja migran*

66. Baik itu untuk pekerjaan permanen atau sementara, pekerja migran perlu diberi kesempatan integrasi sosial dasar di Negara Penerima. Karena sebagian besar pekerja sementara pindah tanpa keluarganya, penting bagi mereka untuk dikaitkan dengan asosiasi diaspora mereka (biasanya para pekerja terampil) di mana mereka berada. Asosiasi jaringan dalam satu bidang dapat dibentuk untuk saling mendukung. Serikat pekerja dan Organisasi Masyarakat Sipil dapat memberikan dukungan kepada pekerja migran untuk perlindungan dan integrasi yang lebih baik. Petugas konsuler memiliki peran utama dalam hal ini. Dalam kondisi di mana Negara Penerima mengizinkan integrasi buruh migran di negara mereka, dukungan dan fasilitasi yang diperlukan juga harus diidentifikasi/dimasukkan dalam Perjanjian Bilateral dan/atau MOU saat ini.

➤ *Pengakuan keterampilan & pemberian sertifikasi dan pelatihan keterampilan yang berhubungan dengan Pemulangan*

67. Mayoritas pekerja migran memperoleh keterampilan dalam pekerjaan mereka di Negara Tujuan. Salah satu contoh praktisinya, pemberi kerja dan pihak lainnya - baik publik maupun swasta - dapat mengeksplorasi testimoni atau sertifikat keterampilan yang tersedia termasuk riwayat pekerjaan, pengalaman yang diperoleh, dan keterampilan bahasa dari pekerja setelah menyelesaikan kontrak kerja mereka secara sukarela, sebagai uji coba. Pejabat konsuler dapat bekerja sama dengan penanggung jawab tempat mereka bekerja dan rekan Negara Tujuan mereka untuk mempromosikan hal tersebut.

68. Negara penerima harus mempertimbangkan untuk mempromosikan pelatihan keterampilan terkait Pemulangan pekerja oleh pihak pemberi kerja, organisasi masyarakat sipil atau layanan konsuler. Salah satu praktik yang berjalan dengan baik dalam konteks ini adalah Program Happy Return dari Republik Korea di mana pekerja yang akan pulang diberikan keterampilan tambahan yang tidak terkait dengan bidang kerja utama mereka sebelum Pemulangannya dengan biaya dari pemerintah. LSM juga dapat memberikan pelatihan dan

sertifikat yang relevan kepada pekerja yang akan pulang untuk memfasilitasi reintegrasi mereka di negara asal.

➤ *Memastikan perlindungan sosial dan portabilitas hak jaminan sosial*

69. Baik Negara Penerima maupun Negara Pengirim harus memberikan prioritas untuk meningkatkan cakupan perlindungan sosial. Komitmen dalam Deklarasi ASEAN tentang Penguatan Pelindungan Sosial dan Kerangka Kerja & Rencana Aksi Regional terkait harus dihormati dan dilaksanakan. Proyek dan kegiatan yang termasuk dalam Rencana Kerja ACMW 2018-2025 untuk mempromosikan perlindungan sosial pekerja migran harus dilaksanakan berdasarkan prioritas.

➤ *Informasi tentang proses pemulangan dan program reintegrasi, serta peluang-peluang yang tersedia*

70. Badan Agensi Utama di Negara Pengirim dan layanan konsuler di Negara Penerima harus berkoordinasi antara mereka dan pemangku kepentingan terkait lainnya untuk memberikan informasi tentang proses Pemulangan dan peluang-peluang reintegrasi kepada pekerja migran yang berangkat, dan pekerja yang mungkin akan pulang.

➤ *Memfasilitasi penyelesaian tunggakan gaji dan klaim lain dari buruh migran yang akan pulang*

71. Penyelesaian tunggakan gaji dan klaim lain dari buruh migran yang akan pulang didukung oleh Pasal 3 Konsensus ASEAN: “Negara Penerima akan melindungi hak kerja para buruh migran selama proses Pemulangan”. Konsensus ASEAN menambahkan:

Negara Penerima akan melindungi hak-hak kerja buruh migran selama proses Pemulangan termasuk memastikan kepatuhan dengan proses pemulangan yang berlaku / relevan dari Negara Penerima setelah pemutusan kontrak kerja / izin kerja.

Dengan demikian, pekerja yang akan pulang dan yang telah pulang seharusnya dapat memperoleh kembali gaji mereka yang tertunggak dan klaim lainnya saat proses pemulangan atau setelah pulang.

VIII. PENINGKATAN KAPASITAS ORGANISASI PELAKSANA DAN SELURUH MITRA

72. Karena pengalaman dalam hal reintegrasi jarang ditemukan di Negara Anggota ASEAN, penting untuk membangun kapasitas para pemangku kepentingan terkait dalam hal pemberian layanan, serta pemantauan dan evaluasi yang mereka lakukan. Kategori prioritas untuk pelatihan dalam konteks ini adalah pejabat Pemerintah Negara Pengirim baik di tingkat pusat maupun daerah termasuk pejabat di layanan

ketenagakerjaan publik, komunitas pekerja migran yang telah pulang, mitra sosial, asosiasi bisnis swasta, dan organisasi masyarakat sipil. Sementara Organisasi Masyarakat Sipil dan Organisasi Berbasis Komunitas menjalankan program terbatas untuk pekerja yang telah pulang, pekerjaan mereka terbagi-bagi dan berskala kecil karena keterbatasan kapasitas dan sumber daya. Harus ada penilaian kebutuhan pelatihan di berbagai bidang reintegrasi yang memerlukan bantuan seperti bantuan psikososial, konseling trauma, program mata pencaharian dan pelatihan kewirausahaan. Dengan sumber daya yang terbatas, penitikberatan dapat diberikan pada pelatihan orang-orang yang akan melatih orang lain. Penghormatan terhadap hak asasi dan hak buruh semua pekerja migran dan isu-isu khusus yang menyangkut pekerja migran perempuan harus menjadi bagian dari setiap program peningkatan kapasitas.

73. Permintaan bantuan dapat diusahakan dari lembaga lokal berkompeten dan mitra pembangunan internasional dalam upaya peningkatan kapasitas. Jaringan Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk mendukung Perjanjian Global tentang Migrasi (GCM) memiliki mekanisme peningkatan kapasitas untuk membantu negara-negara dalam mencapai tujuan migrasi GCM di mana reintegrasi juga salah satu aspek yang terdapat di dalamnya. Mekanisme ini bisa dieksplorasi oleh AMS.

IX. MOBILISASI SUMBER DAYA UNTUK PROSES REINTEGRASI

74. Negara Pengirim harus mengambil tanggung jawab dalam hal mobilisasi sumber daya untuk reintegrasi komprehensif dan program ketenagakerjaan mereka yang sudah ada atau yang masih direncanakan melalui pembangunan kemitraan dengan berbagai pemangku kepentingan.
75. Kebanyakan Negara Pengirim menjalankan dana kesejahteraan pekerja migran berdasarkan biaya pendaftaran yang dikumpulkan dari pekerja migran yang sedang bekerja di luar sana. Dana yang terkumpul di dalamnya dapat digunakan secara transparan dan bijaksana, sebagian untuk mendukung program pemulangan dan reintegrasi yang berkelanjutan demi kesejahteraan semua pekerja migran.
76. Pekerja migran biasanya mentransfer uang untuk keluarga dan orang-orang terdekat mereka untuk mempersiapkan Pemulangan. Ini adalah dana pribadi para pekerja migran dan keluarganya, dan keputusan ada di tangan mereka untuk memutuskan berkontribusi dalam membangun infrastruktur masyarakat. Baik Negara Penerima maupun Negara Pengirim harus bekerja sama dengan pemangku kepentingan utama seperti bank dan organisasi pengiriman uang, untuk

melihat kemungkinan penurunan biaya transaksi pengiriman uang dan mengajak para pekerja migran menggunakan metode formal yang lebih murah dalam hal pengiriman uang. Pada saat yang sama, program ilmu keuangan bagi pekerja migran dan keluarganya akan memastikan bahwa mereka mengambil keputusan yang tepat dalam membelanjakan uang yang telah dikirimkan tersebut.

77. Kemitraan publik-swasta juga harus didorong di tingkat nasional, regional, kabupaten dan desa. Lembaga pemerintah, lembaga keuangan, pihak pemberi kerja, perusahaan swasta, kamar dagang, Organisasi Masyarakat Sipil, Organisasi Berbasis Komunitas, dan pekerja migran dapat bergandengan tangan untuk melaksanakan program reintegrasi. Ini juga membutuhkan keterlibatan komunitas diaspora.
78. Upaya reintegrasi harus menjadi perhatian organisasi internasional, mitra pembangunan, Jaringan PBB untuk Migrasi, dan Mitra Dialog ASEAN untuk dukungan apa pun yang dapat mereka lakukan dalam bentuk bantuan teknis atau keuangan. Reintegrasi tidak boleh dianggap secara terpisah tetapi sebagai bagian dari program pendukung untuk pembangunan jangka panjang ke Negara Pengirim yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada migrasi karena pilihan.

79. Perjanjian Global tentang Migrasi telah mendirikan program pengumpulan dana untuk Migrasi yang Aman, Tertib dan Reguler (juga disebut sebagai Dana Perwalian Multi-Mitra Migrasi). Hal ini diharapkan dapat membantu menyediakan pendanaan awal untuk proyek dan mendorong kerja sama yang lebih besar dalam membangun kebijakan migrasi yang terkelola dengan baik. Negara-negara Anggota ASEAN dapat memeriksanya, dan melihat apakah mereka dapat memanfaatkannya untuk upaya reintegrasi.

X. IMPLEMENTASI, PEMANTAUAN DAN EVALUASI PEDOMAN ASEAN

80. Buku pedoman ini harus disebarluaskan kepada pengguna dan pemangku kepentingan yang dituju, dan kepada publik secara umum. Publisitas harus dilakukan melalui media yang berbeda termasuk siaran pers, televisi, radio dan media sosial pada saat keluarnya buku pedoman. Negara Anggota ASEAN didorong untuk menerjemahkan buku pedoman ke dalam bahasa lokal untuk penyebaran yang lebih luas.
81. Penggunaan buku pedoman ini bersifat sukarela. Namun, Negara Anggota ASEAN didorong untuk menggunakan buku pedoman ini secara luas dalam meningkatkan program pemulangan dan reintegrasi nasional yang efektif, komprehensif dan berkelanjutan. Dalam penggunaan buku pedoman, Negara Anggota

ASEAN didorong untuk berkoordinasi dan berkolaborasi dengan pemangku kepentingan seperti instansi terkait dari Negara Pengirim dan Penerima, badan yang berhubungan dengan tenaga kerja, asosiasi pekerja migran, organisasi masyarakat sipil, organisasi pengusaha, organisasi pekerja, dan pemangku kepentingan terkait.

82. Pelaksanaan pedoman harus dikoordinasikan dengan implementasi dari seluruh strategi mengenai migrasi dan ketenagakerjaan di negara-negara tersebut, komitmen regional yang relevan termasuk Konsensus ASEAN, komitmen internasional yang relevan termasuk semua yang berada di bawah Agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan 2030 dan Perjanjian Global tentang Migrasi.
 83. Pemantauan, tinjauan berkala dan evaluasi status implementasi dari buku pedoman harus dilakukan oleh mitra tripartit dan pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan pematuhan terhadap buku pedoman dalam kebijakan nasional dan ASEAN. Sekretariat ASEAN juga dapat memberikan dukungan dan masukan dalam proses pemantauan dan evaluasi.
-

Lampiran 1: Daftar Istilah-istilah penting dengan artinya

1. ASEAN

Perhimpunan Bangsa-Bangsa di Asia Tenggara, terdiri dari 10 Negara Anggota, yaitu: Brunei Darussalam, Kamboja, Indonesia, Laos, Malaysia, Myanmar, Filipina, Singapura, Thailand, dan Vietnam.

2. Negara Penerima

Negara Anggota ASEAN yang menampung pekerja migran.⁴

Istilah yang lebih umum digunakan adalah 'Negara Tujuan', atau 'Negara yang Mempekerjakan'.⁵

3. Negara Pengirim

Negara Anggota ASEAN di mana pekerja migran merupakan warganegaranya.⁶ (Sumber: Konsensus ASEAN, 2017).

Penggunaan yang lebih umum adalah 'Negara Asal'.

4. Tripartisme dan Mitra Tripartit

Tripartisme didefinisikan oleh ILO sebagai “interaksi dari pemerintah, pengusaha dan pekerja (melalui perwakilan mereka) sebagai mitra yang setara dan independen untuk mencari solusi atas masalah yang menjadi perhatian

⁴ Konsensus ASEAN tentang Pelindungan dan Dukungan Hak-HaPekerja Migran, 2017, Pasal 6

⁵ ASEAN: compendium tentang Pendidikan dan Migrasi yang aman bagi Pekerja Migran (Jakarta, Sekretariat ASEAN, 2017)

⁶ Konsensus ASEAN tentang Pelindungan dan Dukungan Hak-HaPekerja Migran, 2017, Pasal 5

bersama”⁷. Dengan kata lain, tripartisme mengacu pada keterlibatan organisasi pengusaha & pekerja, bersama dengan pemerintah, dengan kedudukan yang sejajar, dalam pengambilan keputusan. Hal ini juga tidak berarti bahwa tanggung jawab ketiga pihak itu sama. Masing-masing pihak memiliki peran dan fungsi yang jelas untuk dijalankan.⁸

5. Organisasi Pengusaha

Mencakup semua organisasi pengusaha yang bertujuan memajukan dan membela kepentingan pengusaha.⁹

6. Organisasi Pekerja

Mencakup semua organisasi pekerja yang bertujuan memajukan dan membela kepentingan pekerja.¹⁰

Organisasi karyawan, pada umumnya memiliki kajian di luar satu perusahaan, didirikan untuk melindungi atau meningkatkan status ekonomi dan sosial anggotanya melalui tindakan kolektif.¹¹

7. Organisasi Masyarakat Sipil

Kumpulan (pengelompokan) yang luas dari lembaga atau asosiasi sosial dan kemasyarakatan, dan juga non-pemerintah

⁷ ILO: Ensiklopedi ILO, <https://metadata.ilo.org/thesaurus.html>.

⁸ ILO: Dialog sosial tripartit nasional: Panduan ILO untuk perbaikan pemerintahan, Unit Dialog Sosial dan Tripartit, Tata Kelola dan Departemen Tripartit (Jenewa, 2013).

⁹ ILO Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi Konvensi, 1948 (No. 87), Pasal 10.

¹⁰ Ibid.

¹¹ ILO: Ensiklopedi ILO, <https://metadata.ilo.org/thesaurus.html>.

yang (sedikit banyak) diorganisir secara formal dan bertujuan untuk memperkuat atau mengubah aturan, norma dan/atau struktur sosial yang sudah ada.

Termasuk LSM, serikat pekerja, lembaga akademik, perkumpulan warga, asosiasi profesional, asosiasi sukarela, dll.¹²

8. Pekerja/Buruh Migran

Konsensus ASEAN mendefinisikan pekerja/buruh migran sebagai berikut:

“Pekerja/buruh migran” mengacu pada seseorang yang akan bekerja atau dipekerjakan, sedang bekerja, atau baru-baru ini bekerja dan menerima upah di negara yang bukan negara asalnya.”

Definisi ini sejalan dengan definisi Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (ICRMW):

pekerja/buruh migran adalah "seseorang yang akan menjalani kesibukan, sedang menjalani kesibukan, atau telah menjalani kesibukan dalam sebuah aktivitas yang dibayar/ diberi upah di suatu Negara di mana dia bukan warga negara tersebut."

¹² ibid

9. Pekerja Migran Berdokumen dan Tidak berdokumen

Konsensus ASEAN hanya mendefinisikan istilah 'pekerja migran tidak Berdokumen, yaitu:

“Pekerja migran tidak berdokumen” adalah orang yang tidak dapat mematuhi persyaratan yang ditetapkan baginya untuk secara sah masuk dan tinggal di Negara Penerima selama masa kerja sesuai dengan hukum, peraturan dan kebijakan yang berlaku di Negara Penerima. Definisi ini mencakup pekerja migran yang baru-baru ini bekerja tetapi tidak lagi secara resmi dipekerjakan dalam suatu aktivitas yang dibayar”.

10. Reintegrasi

Tidak ada definisi yang disepakati secara universal tentang konsep reintegrasi. Platform untuk Migrasi Pemulangan dan Pengembangannya/The Return Migration and Development Platform (RDP) dari Institut Universitas Eropa (yang melakukan studi analitis dan empiris tentang pemulangan dan reintegrasi di berbagai wilayah) mendefinisikan reintegrasi sebagai: "Proses di mana seorang migran yang pulang berpartisipasi dalam kehidupan budaya sosial, ekonomi dan politik negara asalnya". Tidak seperti migrasi kembali, reintegrasi adalah konsep multidimensi yang tidak mudah diukur. Ini dapat diamati dalam beberapa tingkatan: individu, keluarga, komunitas, ekonomi dan masyarakat.

Buku Pegangan UNHCR 2004 untuk Kegiatan Repatriasi dan Reintegrasi menyatakan bahwa "'tujuan akhir' dari reintegrasi adalah penikmatan secara universal atas hak-hak politik, sipil, ekonomi, sosial dan budaya secara penuh".¹³

11. Re-Migrasi

Pekerja migran yang pulang ke negara asal dapat memutuskan untuk bermigrasi lagi segera setelah kembali karena berbagai alasan seperti mencari prospek yang lebih baik, kegagalan atau kurangnya minat untuk reintegrasi, atau untuk menyelesaikan beban hutang melalui pendapatan di luar negeri, dan alasan lainnya.

12. Migrasi kembali

Kembali adalah istilah luas yang dapat diterapkan pada berbagai macam situasi, tetapi secara umum mengacu pada Pemulangan pekerja migran dari negara tujuan kembali ke negara asal. Kompendium ASEAN tentang Program Edukasi Pekerja Migran dan Migrasi yang Aman mendefinisikan "Kembali dalam arti umum, adalah tindakan atau proses pergi kembali ke negara asal. Ada subkategori dari istilah kembali yang bisa menggambarkan cara pengembalian itu diimplementasikan; misalnya, sukarela, terpaksa, dibantu dan kembali secara spontan".¹⁴

¹³ UNHCR: Buku Pegangan untuk Kegiatan Repatriasi dan Reintegrasi (Jenewa, 2004), hal. 7.

¹⁴ ASEAN: Kompendium tentang Pendidikan Pekerja Migran dan Migrasi yang Aman Program (Jakarta, Sekretariat ASEAN, 2017).

Menurut Divisi Statistik Perserikatan Bangsa-Bangsa, migran yang pulang adalah “orang yang berpulang ke negara kewarganegaraannya setelah menjadi migran internasional (baik jangka pendek maupun jangka panjang) di negara lain dan yang berniat untuk tinggal di negara mereka sendiri setidaknya satu tahun”.¹⁵ Meskipun definisi ini mengidentifikasi negara asal dengan kewarganegaraan, beberapa orang berpendapat bahwa lebih baik menggunakan istilah 'negara kelahiran' sebagai kriteria untuk mengidentifikasi migran yang pulang karena mereka yang dinaturalisasi di negara tujuan mungkin tidak disertakan.¹⁶ Migran juga mungkin pindah ke negara ketiga/negara lain kesekian kalinya sebelum pulang ke negara asal.

Pedoman ILO tahun 2018 tentang statistik migrasi internasional menyatakan: “pekerja migran internasional yang pulang didefinisikan sebagai semua penduduk negara saat ini yang sebelumnya menjadi pekerja migran internasional di satu / beberapa negara lain. Durasi minimum penugasan di luar negeri bagi seseorang untuk dianggap sebagai pekerja migran internasional yang pulang relatif singkat, seperti 6 bulan”.¹⁷

¹⁵ Divisi Statistik Perserikatan Bangsa-Bangsa: Rekomendasi tentang Statistik Migrasi Internasional: Revisi 1, Makalah Statistik Seri M, No. 58, Rev. 1 (New York, 1998), hal. 94.

¹⁶ Organisasi untuk Kerjasama dan Pembangunan Ekonomi (OECD): “Migrasi Kembali: Perspektif Baru”, dalam OECD: Migrasi Internasional Pandangan (Paris, 2008).

¹⁷ ILO: Pedoman Mengenai Statistik Migrasi Tenaga Kerja Internasional, ICLS/20/2018/Pedoman, Konferensi Perburuhan Internasional ke-20 Statisticians, Jenewa, Oktober 2018, hlm. 8–9.

13. Pemulangan dan Reintegrasi yang efektif

Dari sudut pandang Negara Pengirim, pemulangan efektif berarti pekerja migran mereka pulang dengan cara yang aman dan bermartabat setelah mencapai tujuan dari migrasi mereka ke luar negeri.

Reintegrasi yang efektif berarti pekerja yang pulang telah berhasil bereintegrasi ke dalam keluarga, komunitas, ekonomi, dan masyarakat setelah mereka kembali. Hal ini juga berarti bahwa para pekerja yang kembali telah mencapai reintegrasi ekonomi, sosial dan budaya di negara asalnya.

14. Pekerja Migran yang telah pulang

Pekerja migran yang telah tiba di negara asalnya setelah bekerja di luar negeri.

15. Pekerja Migran yang akan pulang

Pekerja migran yang sedang dalam proses pemulangan ke negara asalnya setelah bekerja di luar negeri.

16. Migrasi Sirkuler

Migrasi sirkuler merujuk pada perpindahan sementara yang bersifat berulang-ulang baik secara formal maupun informal melintasi perbatasan, biasanya untuk pekerjaan, yang melibatkan pekerja migran yang sama. Menurut definisi, semua migrasi sirkuler adalah migrasi sementara. Maka dari itu migrasi sirkuler berarti migrasi berulang, dan itu juga

berarti istilah ini meliputi konsep migrasi kembali, karena kembali adalah bagian dari gerakan sirkuler itu sendiri.

17. Reintegrasi yang berkelanjutan

Reintegrasi berkelanjutan secara umum diartikan sebagai situasi di mana pekerja migran tinggal di negara asal untuk waktu yang lama tanpa berusaha untuk bermigrasi kembali karena mereka telah beradaptasi dengan baik dengan komunitas lokal, ekonomi dan masyarakat. Akan tetapi, reintegrasi yang berkelanjutan tidak berarti bahwa pekerja migran yang kembali akan selalu tinggal di negara asal tanpa berusaha untuk bermigrasi kembali pada tahap tertentu.

Lampiran 2: Beberapa contoh praktisasi yang terlihat menjanjikan baik di ASEAN maupun Internasional

Kategori Praktisasi yang baik	Contohnya	Fitur Utama	Sumber
<p>Ketentuan reintegrasi yang dimasukkan dalam undang-undang migrasi nasional dan kerangka kebijakan Pedoman (G) -6.1.1</p>	<p>Filipina: Kerangka kebijakan Reintegrasi Nasional</p>	<p>‘Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995’ atau aksi pekerja migran dan luar negeri warga Filipina tahun 1995 mendukung para migran yang kembali sebagai bagian dari prioritas kebijakannya. Isi hukum ini menjabarkan layanan untuk pemulangan dan reintegrasi.</p>	<p>https://www.dole.gov.ph/reintegration-services-for-overseas-filipino-workers/</p>

	<p>Sub-kebijakan Sri Lanka dan rencana aksi nasional tentang pemulangan dan reintegrasi pekerja migran Sri Lanka (NAPPR) - 2015</p>	<p>Ketentuan yang baik terkait dengan pendekatan komprehensifnya dan proses pengembangan dari kebijakan dan rencana aksi - penelitian yang dilakukan sebelumnya tentang pekerja yang kembali, inisiatif uji coba dan penarikan pelajaran, dan konsultasi pemangku kepentingan.</p> <p>Kerangka sub-kebijakan mencakup lima bidang:</p> <p>1) reintegrasi sosial pekerja yang kembali;</p>	<p>https://www.ilo.org/colombo/whatwedo/publications/WCMS_497323/lang--en/index.htm</p> <p>Makalah dengan latar belakang 'Return and Reintegration of Migrant Workers with Special Focus on ASEAN Member States' atau Pengembalian dan reintegrasi pekerja migran dengan perhatian khusus</p>
--	---	---	---

		<p>2) reintegrasi ekonomi pekerja yang kembali;</p> <p>3) kesejahteraan fisik dan psikologis pekerja yang kembali dan anggota keluarganya;</p> <p>4) pemberdayaan di bidang sipil dan politik para migran yang kembali; dan,</p> <p>5) proses manajemen pengembalian dan reintegrasi yang efektif.</p> <p>Badan pelaksana, Biro Pekerjaan Asing Sri Lanka / Sri Lanka Bureau of Foreign</p>	<p>pada Negara anggota ASEAN, disiapkan untuk loka karya ASEAN mengenai Program Reintegrasi untuk Para Pekerja Migran yang kembali, (27-28 Agustus, 2019) di Yogyakarta, diselenggarakan oleh Kementerian Tenaga Kerja, Pemerintah Indonesia , dan program TRIANGLE International Labor</p>
--	--	---	---

		Employment (SLBFE) telah membentuk unit reintegrasi terpisah.	Organization (ILO) ASEAN.
	Indonesia: UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran dan keluarganya	Undang-undang tersebut menyatakan: “Negara berkewajiban untuk meningkatkan seluruh sistem perlindungan bagi TKI dan keluarganya yang mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan dan martabat sebuah bangsa sebelum, selama, dan setelah bekerja”. Pasal 18 - 42 menjelaskan berbagai bentuk Perlindungan Pasca Kerja dan Pasal 39-42	

		menjelaskan peran dan tanggung jawab Pemerintah menyambung UU 18/2017 Republik Indonesia tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dari tingkat desa hingga pemerintah pusat dalam memfasilitasi reintegrasi sosial dan ekonomi bagi pekerja migran yang kembali.	
Pelatihan keterampilan yang diberikan kepada pekerja migran yang	Republik Korea: Program 'Happy Return' dari sistem izin kerja (Employment Permit System)	Program 'Happy Return' diluncurkan pada tahun 2009 di bawah EPS untuk mencegah karyawan EPS tinggal lebih lama.	ILO: Regional Guidelines on the Return and Reintegration of Migrant Workers

<p>kembali oleh Negara Penerima G-6.2 (paragraf 47).</p>		<p>Fitur bagusnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mengakui bahwa keberhasilan dari reintegrasi adalah tanggung jawab bersama; • Keterampilan kejuruan memberikan tambahan dari keterampilan pekerja yang sudah ada; • Bantu pekerja yang kembali untuk mencari pekerjaan melalui acara seperti pencocokan pekerjaan dan pameran pekerjaan. 	<p>Participating in the Employment Permir System of the Republic of Korea (Bangkok, 2015). Pedoman regional tentang pemulangan dan reintegrasi pekerja migran yang berpartisipasi dalam Sistem Izin Kerja Republik Korea, Bangkok</p>
---	--	---	---

<p>Layanan migrasi terdesentralisasi di tingkat lokal dan desa</p> <p>P- 5.6;</p> <p>G-6.1.4; G-6.2</p>	<p>Indonesia:</p> <p>Desa Migran Produktif (Desmigratif)</p>	<p>Program migrasi tenaga kerja yang aman oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Sasarannya adalah desa asal Pekerja Migran Indonesia untuk meningkatkan pelayanan bagi calon PMI, keluarga PMI dan PMI yang pulang melalui pusat layanan migran serta dukungan bagi PMI yang sudah pulang beserta keluarganya, dengan pendekatan secara komunitas.</p>	<p>ASEAN (2017b). Kompendium Pendidikan Pekerja Migran dan Program Migrasi Aman, Sekretariat ASEAN, Jakarta, April 2017</p>
	<p>Program Bantuan Kesejahteraan, Pekerjaan, Hukum dan Mata</p>	<p>Program "Assist WELL" adalah paket bantuan reintegrasi untuk menangani kebutuhan</p>	<p>Department of Labor and Employment, Government of the Philippines: "Assist</p>

	Pencapaian / Assist- Welfare, Employment, Legal and Livelihood (WELL) (Filipina)	Kesejahteraan, Pekerjaan, Hukum dan Mata Pencapaian dari pekerja yang dipulangkan.	WELL (Welfare, Employment, Legal, Livelihood)", https://www.dole.gov.ph/assist-well-welfare-employment-legal-livelihood/
Lembaga reintegrasi yang berdedikasi G-6.1.1	Pusat Nasional untuk Reintegrasi (Overseas Filipino Workers) OFWs - Filipina	Didirikan pada tahun 2007, National Center for Reintegration of OFWs (NCRO) sekarang menjadi sebuah agensi di bawah Administrasi Kesejahteraan Pekerja Luar Negeri / Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) dari Departemen	Department of Labor and Employment, Government of the Philippines: "Reintegration Services for Overseas Filipino Workers", https://www.dole.gov.ph/reintegration-services-for-overseas-filipino-workers/

		<p>Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan.</p> <p>Kegiatannya meliputi</p> <ul style="list-style-type: none">a) konseling;b) bantuan rujukan upah pekerjaan;c) pengembangan usaha;d) pelatihan keterampilan dan peningkatan kemampuan; dane) bantuan untuk pekerja yang tertekan. <p>Bermitra dengan lembaga keuangan, Departemen</p>	
--	--	---	--

		Perdagangan dan Industri, TEDSA dan Kantor Tenaga Kerja Luar Negeri Filipina.	
Sertifikasi keterampilan dan pengakuan keterampilan pekerja migran G-7.3	<p>The Technical Education and Skills Development Authority (TESDA), On Site Assessment Program (TOAP) /Program Pendidikan Teknis dan Pengembangan Keterampilan Otoritas dan Program Penilaian</p> <p>di tempat diresmikan pada tahun 2015.</p>	<p>Bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada Buruh Migran Filipina/ <i>Overseas Filipino Workers</i> (OFWs) untuk memperoleh sertifikasi atau pengakuan atas tingkat keterampilan dan pengetahuan teknis mereka. Tujuannya adalah agar mereka dapat mempertahankan dan meningkatkan mata pencaharian dan karier mereka, baik sebagai karyawan</p>	<p>Technical Education and Skills Development Authority (TESDA), Government of the Philippines: "TESDA Sets Onsite Assessment for OFWs", 19 Apr. 2017, http://www.tesda.gov.ph/News/Details/17644</p>

		atau sebagai wirausahawan, melalui sertifikasi. TEDSA melakukan penilaian di luar negeri dan bekerja sama dengan juru nilai lokal yang terakreditasi.	
	Pengakuan akan pengetahuan dan sertifikasi keterampilan yang telah ada sebelumnya di sektor perhotelan - Kamboja	ILO bekerja sama dengan Komite Nasional Profesional Kepariwisata / National Committee for Tourism Professionals (NCTP) Kamboja dalam melaksanakan proyek uji coba tentang penilaian pengakuan pembelajaran sebelumnya, mengenai tata graha untuk Kurikulum	Proyek ILO Triangle di ASEAN

		Pariwisata ASEAN Bersama, Sertifikat II, (Level 1) bagi pekerja migran domestik yang kembali.	
Prinsip solidaritas dengan semua migran yang pulang termasuk orang yang dideportasi, mereka yang berstatus tidak tetap dan pekerja yang diperlakukan tidak selayaknya, serta penyediaan layanan terintegrasi	Mexico: Somos Mexicanos (Kami adalah orang Meksiko)	Upaya nasional pertama Meksiko untuk mempromosikan reintegrasi migran yang kembali dengan pendekatan multi-cabang, mengkoordinasikan kegiatan pemangku kepentingan utama (major stakeholder). Dengan menyediakan layanan pasca kedatangan bagi para migran yang pulang untuk bereintegrasi dan	Dominguez-Villegas, R. (2019). Perlindungan dan Reintegrasi : Agenda Reformasi Migrasi Meksiko dalam Era yang Semakin Kompleks, Sumber Informasi Migrasi, Institusi Kebijakan Migrasi, Washington DC

<p>P-5.2; P-5.3; P-5.4; P-5.9;</p>		<p>menggunakan keterampilan yang mereka peroleh. Hal tersebut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • memberikan akses ke dokumen identifikasi, • sertifikasi kualifikasi di luar negeri, • pelatihan ulang keterampilan, tunjangan kesehatan, • informasi tentang pekerjaan dan pekerjaan online serta • informasi tentang peluang investasi. <p>Strategi Somos</p>	<p>R. Dominguez-Villegas: "Protection and Reintegration: Mexico Reforms Migration Agenda in an Increasingly Complex Era", in <i>Migration Information Source</i> 7 Mar 2019, https://www.migrationpolicy.org/article/protection-and-reintegration-mexicoreforms-migration-agenda</p>
------------------------------------	--	---	--

		<p>Mexicanos terbentuk dari kantor koordinasi nasional, serta 32 hubungan negara bagian di seluruh negeri. Ini adalah program yang komprehensif dan inklusif (semua migran, terlepas dari statusnya).</p>	
	<p>Ekuador: Program Selamat Datang di Rumah: untuk pemulangan sukarela, bermartabat dan berkelanjutan (Plan Bienvenid @ s A Casa: Por un</p>	<p>Dimulai pada 2007, kampanye dengan basis luas untuk menjangkau warga Ekuador di luar negeri. Hal tersebut terdiri dari tiga program: a) program bertautan; b) Program insentif dan orientasi); dan 3) program</p>	<p>2014. Ekuador: Dari Emigrasi Massal ke Migrasi Kembali? https://www.migrationpolicy.org/article/ecuador-mass-</p>

	regreso voluntario, digno y sostenible)	pulang kampung. Salah satu fitur bagusnya adalah menjangkau para migran, baik yang di luar negeri maupun yang pulang. Program ketiga mengkoordinasikan dukungan untuk para migran yang pulang dengan lebih dari 30 lembaga pemerintah termasuk pendaftaran, sertifikasi dan pengakuan atas keterampilan yang diperoleh di luar negeri, dan akses ke pelatihan kejuruan.	emigration-return-migration Dolnickdec, S. (2010). Ekuador Mencoba Memikat Para Emigran Pulang. New York Times, 2 Desember 2010. New York: http://www.nytimes.com/2010/12/03/nyregion/03ecuador.html?_r
Mengubah komponen proyek uji coba	Pusat Dukungan Migran Negara Asal / Country of	CAMPO dimulai sebagai proyek kerjasama teknis di	IOM: "CaboVerde", https://www.iom.int/

<p>menjadi peraturan legal atau kerangka hukum</p> <p>G-6.1.1</p>	<p>Origin Migrant Support Centre (CAMPO)</p>	<p>bidang migrasi yang mempromosikan mobilitas reguler antara Cape Verde dan Uni Eropa (UE) melalui kemitraan mobilitas. Hal ini memberikan layanan konseling gratis kepada orang-orang dari Cape Verde yang berencana untuk bermigrasi ke UE, khususnya Portugal, dan juga informasi reintegrasi untuk para migran yang kembali dari UE.</p> <p>Fitur inovatifnya adalah penggabungan pusat dukungan migran CAMPO ke</p>	<p>countries/cabo-verde;</p> <p>Manual on socio-professional reintegration - Suh, and Rodrigues (2018?). Suh, A. C. and F. Rodrigues (2018?). Manual for the socio-professional reintegration of Cape Verdeans from the Netherlands, Strengthening of Cabo Verde's capacities in</p>
---	--	---	--

		<p>dalam administrasi tenaga kerja reguler luar negeri Cape Verde dengan hasil dari proyek tersebut, sehingga memastikan keberlanjutan. Dengan meningkatnya warga negara dari Eropa yang pulang baru-baru ini, CAMPO menjadi lebih relevan, dan lebih menekankan pada reintegrasi serta melibatkan kembalinya diaspora untuk pembangunan. Fitur bagus lainnya adalah hal ini didukung oleh mitra dari kedua negara (Portugal & Cape Verde).</p>	<p>migration management</p> <p>https://www.diaspora-centre.org/wp-content/uploads/2013/10/Manual-of-Reintegration-The-Netherlands-Cabo-Verde.pdf</p>
--	--	---	--

	<p>Ethiopia - Instruksi Reintegrasi yang disahkan di tingkat menteri pada September 2018.</p>	<p>Instruksi ini telah meresmikan program Reintegrasi uji coba yang berorientasi pada pekerja yang pulang dan menjadi korban. Hal ini memberikan dasar hukum dan pedoman praktis yang komprehensif untuk Pemerintah Ethiopia dan pemangku kepentingan lainnya yang terlibat dalam reintegrasi orang-orang yang dipaksa dan yang pulang di Ethiopia.</p>	<p>ILO Improved Labour Migration Governance to Protect Migrant Workers and Combat Irregular Migration in Ethiopia</p> <p>D. Lindgren, T. Uaumuay, K. Emmons: <i>Baseline Survey: Improved Labour Migration Governance to Protect Migrant Workers and Combat Irregular Migration in Ethiopia Project</i> (Addis Ababa, ILO, 2018).</p>
--	---	---	---

	<p>Portugal: Membayar para migran untuk pulang - Skema Regressar (Pulang)</p>	<p>Pemerintah Portugal telah menegaskan kembali bahwa negara mereka menyambut dengan "tangan terbuka" semua emigran" Fitur bagusya adalah inklusivitas dari pengukurannya - mereka menyambut kembali emigran dari semua generasi dan semua kelas sosial. Penuaan populasi dan penurunan populasi, serta meningkatnya permintaan pekerja oleh industri memicu kebijakan baru tersebut. Kebijakan ini menawarkan berbagai insentif seperti</p>	<p>D. Elliot: "Portugal Wants Its Emigrants Back – So It's Paying Them to Return", 15 Aug. 2019 (World Economic Forum), https://www.weforum.org/agenda/2019/08/portugal-emigration-incentives-population/</p> <p>The Portugal News: "Portugal Welcomes All Returning Emigrants With 'Open Arms'", 10 June 2019, https://www.theportugalnews.com/news/portugalwelcomes-all-returning-emigrants-withopen-arms/49853</p>
--	---	--	---

		<p>pembebasan pajak, hibah tunai untuk relokasi.</p>	<p><i>The Economist</i>: “Portugal Tries to Lure Emigrants Back”, 1 Aug. 2019, https://www.economist.com/finance-andeconomics/2019/08/01/portugal-tries-tolure-emigrants-back</p> <p>https://www.weforum.org/agenda/2019/08/portugal-emigration-incentives-population/</p> <p>https://www.theportugalnews.com/news/portugal-welcomes-</p>
--	--	--	---

			all-returning-emigrants-with-open-arms/49853 https://www.economist.com/finance-and-economics/2019/08/01/portugal-tries-to-lure-emigrants-back
Penelitian tentang migrasi	Platform Migrasi Kembali dan Pengembangannya	Hal Ini mewakili perintisan karya penelitian pada pekerja migran yang kembali	Cassarino, J.-P., Ed. (2014). Reintegrasi dan Pembangunan,

<p>kembali yang dimasukkan ke dalam perencanaan kebijakan</p> <p>P-5.1.1; G-6.1.3</p>	<p>(RDP, Florence University Project)</p>	<p>berdasarkan studi lapangan di negara-negara Maghreb (Aljazair, Maroko, dan Tunisia). Tujuan utama proyek ini adalah untuk memahami tantangan yang terkait dengan migrasi kembali dan dampaknya terhadap pembangunan. Platform Migrasi Kembali dan Pengembangannya (RDP) menggabungkan pendekatan top-down dengan bottom-up untuk migrasi kembali dan reintegrasi.</p>	<p>Sistem informasi lintas regional tentang reintegrasi migran di negara asalnya, Studi Analitik, CRIS, Robert Schuman, Pusat untuk pembelajaran lebih lanjut, European University Institute, Florence.</p>
---	---	--	---

		Ini adalah platform untuk pertukaran dan berbagi pengetahuan tentang realitas migran yang kembali.	
	Bangladesh: Survei pekerja migran Bangladesh yang kembali - 2015	Inisiatif kolaboratif Kementerian Kesejahteraan Ekspatriat dan Kementerian Pekerja Luar Negeri dengan mitra sosial, Institut Studi Perburuhan Bangladesh/ <i>Bangladesh Institute of Labour Studies</i> (BILS) dan ILO: Keterampilan yang dinilai dan permintaan kewirausahaan	Rashid, S. R. dan A. A. Ashraf (2018). Kerangka Layanan untuk Reintegrasi dan Remigrasi Tenaga Kerja Internasional dari Bangladesh, IOM dan ILO, Dhaka, Bangladesh

		<p>dalam ekonomi domestik dengan tujuan untuk secara efektif mengintegrasikan kembali pekerja ke pasar tenaga kerja.</p> <p>Hasil yang sangat baik dari studi ini adalah inisiatif Federasi Pengusaha Bangladesh (BEF) untuk mendirikan Pusat Bantuan (Help Desk) Bangladesh untuk mendukung mereka yang kembali ke dalam kegiatan ekonomi.</p>	
--	--	---	--

	<p>Sistem Informasi Dewan Serikat Pekerja ASEAN untuk pekerja migran;</p> <p>Dewan Serikat Pekerja ASEAN/ <i>ASEAN Trade Union Council</i> (ATUC)</p> <p>Sistem Informasi Pekerja ASEAN/ <i>ASEAN Trade Information System</i> (ATIS)</p>	<p>ATIS adalah mekanisme pengaduan online dan sistem pengarahan yang dipromosikan oleh Dewan Serikat Pekerja ASEAN (ATUC) dengan bantuan ILO. Mereka menerima keluhan dan mengarahkan mereka ke badan pemerintah yang sesuai dan mitra ATUC untuk penindak lanjutan.</p>	<p>R. Mapalo: Towards decent work For migrant workers: ATUC Initiatives: available at https://actrav-courses.itcilo.org/en/a3-58344/a3-58344-presentations/decent-work-for-migrant-workers-atuc-initiative/at_download/file</p>
<p>Menargetkan pekerja migran perempuan yang kembali</p>	<p><i>Filipina: Balik Pinay! Balik Hanapbuhay!</i> (Program Khusus untuk Pekerja Migran</p>	<p>Campuran antara pelatihan sekaligus produksi / pekerjaan yang bertujuan untuk</p>	<p>ASEAN (2017b). Compendium on Migrant Workers'</p>

<p>P-5.5; P-5.4; P-5.11; G-6.1.4; G-6.3</p>	<p>Perempuan yang Kembali, Filipina)</p>	<p>meningkatkan kesejahteraan sosio-ekonomi perempuan yang kembali (OFWs).</p> <p>Menyediakan paket dukungan/bantuan mata pencaharian yang bertujuan untuk segera memberikan keringanan kepada anggota-OFW yang kembali (tertekan / terlantar) sebesar maksimum 20.000,00 Php sebagai permulaan atau modal tambahan untuk proyek mata pencaharian.</p>	<p>Education and Safe Migration Programmes, ASEAN Secretariat, Jakarta, April 2017</p>
<p>Pedoman regional atas pemulangan dan</p>	<p>Pedoman regional tentang pemulangan dan reintegrasi</p>	<p>Tujuannya adalah untuk membangun kerangka kerja</p>	<p>ILO: <i>Regional Guidelines on the Return</i></p>

<p>reintegrasi pekerja migran</p> <p>G-6.1.1; G-VIII</p>	<p>pekerja migran yang berpartisipasi dalam EPS Republik Korea: diluncurkan pada 2015</p>	<p>bagi negara-negara asal EPS mengenai tanggapan kebijakan, mekanisme kelembagaan, dan program atau layanan yang diperlukan untuk pemulangan dan reintegrasi pekerja migran agar berhasil. Pedoman ini mencakup seluruh siklus migrasi sementara sebelum keberangkatan, saat bekerja di luar negeri dan pemulangan serta reintegrasi. Pilihan kedepannya setelah pulang (memulai bisnis, tabungan dan investasi, dll.) tercakup dari fase orientasi sebelum</p>	<p><i>and Reintegration of Migrant Workers Participating in the Employment Permit System of the Republic of Korea</i> (Bangkok, 2015).</p> <p>ROAP ILO (2015). Pedoman regional tentang pemulangan dan reintegrasi pekerja migran yang berpartisipasi dalam Sistem Izin Kerja Republik Korea, Bangkok</p>
--	---	--	---

		keberangkatan. Sebuah kantor koordinasi nasional di negara asal dan database pekerja EPS merupakan prasyarat awal program. Namun pemantauan dan tindak lanjut sistem tidak jelas.	
--	--	---	--

Catatan:

Referensi ke Prinsip Pedoman Umum (P-) dan Pedoman (G-) yang relevan telah disebutkan di bawah setiap praktik yang bagus sebagaimana telah berlaku.

Informasi lebih rinci dapat ditemukan di: Piyasiri Wickramasekara, Pemulangan dan Reintegrasi Pekerja Migran dengan Fokus Khusus pada Negara-negara Anggota ASEAN, versi revisi dari makalah yang dipresentasikan pada Lokakarya ASEAN tentang Program Reintegrasi untuk Pekerja Migran yang Kembali yang diadakan di Yogyakarta, Indonesia, 27- 28 Agustus 2019 (akan terbit sebagai publikasi ILO Triangle in ASEAN).