

Hak-hak Pekerja Migran

Buku Pedoman

Aksi Kegiatan serikat kerja didasarkan pada:

- *Solidaritas bagi semua pekerja – migrasi untuk bekerja merupakan isu ketenagakerjaan, karenanya serikat-serikat kerja memiliki tanggung jawab langsung untuk mengorganisir dan membantu seluruh pekerja nasional atau migran, yang berdokumen atau yang tidak;*
- *Mengakui bahwa “semua pekerja – imigran, penduduk asli, berdokumen atau tidak berdokumen – harus mendapatkan perlindungan penuh dari sistem tentang hak dan kebebasan di tempat kerja”;*
- *Mengakui bahwa pelanggaran hak-hak pekerja migran akan menghapuskan hak-hak pekerja penduduk asli;*
- *Peran sosial serikat kerja – untuk mempromosikan kesetaraan jender, penghapusan kekerasan terhadap perempuan, penanggulangan rasisme dan ketakutan terhadap orang asing, dan lain-lain.*



Organisasi Perburuhan Internasional

Mei 2006

Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional 2006
Cetakan Pertama, 2006

Publikasi-publikasi International Labour Office memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, bagian-bagian singkat dari publikasi-publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH 1211 Geneva 22, Switzerland. International Labour Office menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Organisasi Perburuhan Internasional
Hak-hak Pekerja Migran - Buku Pedoman
Jakarta, Organisasi Perburuhan Internasional, 2006

ISBN 978-92-2-819591-0 (print)
978-92-2-819592-7 (web pdf)

Juga tersedia dalam versi Inggris dengan judul: *Migrant Workers' Rights - A Handbook*

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Persatuan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang berada didalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi International Labour Office mengenai status hukum negara apa pun, wilayah atau teritori atau otoritasnya, atau mengenai delimitasi batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab pengarang seorang, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari International Labour Office atas opini-opini yang terdapat didalamnya.

Referensi nama perusahaan dan produk-produk komersil dan proses-proses tidak merupakan dukungan dari International Labour Office, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor ILO lokal di berbagai negara, atau langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Katalog atau daftar publikasi baru akan dikirimkan secara cuma-cuma dari alamat diatas.

Dicetak di Jakarta

Pengantar

Setiap tahunnya, lebih dari 400.000 orang Indonesia meninggalkan Indonesia ke tempat-tempat tujuan yang tidak familiar bagi mereka di luar negeri, motivasinya adalah keinginan untuk memperoleh gaji yang lebih besar dan kesempatan yang lebih baik – untuk diri mereka sendiri dan keluarga mereka¹.

Migrasi penduduk bukan hal yang baru – migrasi telah terjadi di masa lampau dan migrasi akan terus berlangsung. Perbedaan ekonomi dan demografi, baik secara internal di dalam sebuah negara maupun secara eksternal antar negara/kawasan membuat perpindahan orang melewati batas negara menjadi sebuah tanggapan yang alamiah dalam globalisasi dunia. Penurunan biaya komunikasi, cara-cara bepergian yang lebih cepat dan perpindahan uang, semuanya membuat pergerakan orang lebih mudah.

Secara keseluruhan, migrasi merupakan sebuah pengalaman yang produktif bagi sejumlah besar orang Indonesia, tetapi bagi beberapa orang, tidak. Mereka menderita karena kondisi kerja dan kondisi hidup yang buruk dibandingkan dengan warga negara di negara tuan rumah. Meskipun terdapat standar-standar internasional untuk melindungi mereka, hak-hak mereka sebagai pekerja sering kali diremehkan. Pekerja migran ireguler berada dalam situasi yang lebih gawat lagi. Kurangnya perlindungan untuk mereka membuat mereka rentan terhadap kegiatan-kegiatan ilegal, kekerasan dan eksploitasi oleh elemen-elemen yang berbahaya.

Dalam konteks migrasi perburuhan internasional dan promosi dan perlindungan hak-hak pekerja migran inilah Buku Pedoman ini berupaya untuk menyediakan beberapa panduan dan acuan awal. Buku Pedoman ini mendiskusikan isu-isu migrasi perburuhan dalam dua cara: (1) melalui sebuah pengantar migrasi perburuhan – dinamika; sebab-sebab; dan konsekuensi-konsekuensi; dan (2) melalui sebuah penjabaran instrumen-instrumen dan mekanisme-mekanisme internasional yang dapat digunakan untuk mempromosikan dan melindungi hak-hak pekerja migran secara lebih baik.

Buku Pedoman ini bertujuan untuk membantu serikat-serikat pekerja untuk memahami perdebatan tentang migrasi perburuhan, dan instrumen-instrumen internasional yang memberikan batas-batas minimum yang dapat menjadi acuan pemerintah ketika mereka hendak merumuskan kebijakan-kebijakan yang tepat untuk perlindungan pekerja migran dan pencegahan terhadap eksploitasi dan kekerasan terhadap mereka. Organisasi-organisasi non pemerintah dan departemen-departemen pemerintah juga dapat menggunakan Buku Pedoman ini sebagai sebuah acuan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Alan Boulton
Direktur
Kantor ILO Jakarta

Lotte Kejser
Ketua Penasehat Teknis
Proyek Pekerja Rumah Tangga

1 Sita Aripurnami, Laporan tentang Pemetaan Isu-isu Pekerja Migran, ILO, Jakarta, 2004, hal. 4

Pendahuluan

Buku Pedoman ini dikembangkan untuk memberi kontribusi terhadap pemahaman atas hak-hak pekerja migran yang lebih baik di bawah instrumen-instrumen hak-hak asasi manusia internasional. Buku Pedoman ini menyediakan sebuah pengantar *dasar* bagi debat migrasi perburuhan, dan hak-hak asasi pekerja migran dan anggota-anggota keluarga mereka. Buku Pedoman ini mengacu pada sejumlah besar publikasi yang telah dituliskan untuk berbagai aspek migrasi perburuhan. Secara lebih khusus lagi, Buku Pedoman ini ditulis untuk membantu serikat-serikat pekerja, organisasi-organisasi non-pemerintah, dan departemen-departemen pemerintah untuk segera membuat diri mereka familiar dengan:

- ❖ konsep hak-hak asasi manusia dalam kaitannya dengan pekerja migran;
- ❖ kewajiban-kewajiban Sistem Persatuan Bangsa-Bangsa dan Negara-Negara Anggota PBB untuk mempromosikan dan melindungi hak-hak ini;
- ❖ bagaimana Organisasi Perburuhan Internasional dan Persatuan Bangsa-Bangsa melepas kewajiban-kewajiban ini; dan
- ❖ bagaimana organisasi-organisasi nasional, termasuk serikat-serikat pekerja dan organisasi-organisasi masyarakat sipil, dapat mengakses mekanisme-mekanisme internasional untuk memastikan implementasi yang efektif dari instrumen-instrumen internasional yang telah diratifikasi oleh Negara-Negara Anggota tersebut.

Meskipun Buku Pedoman ini hanya terfokus pada hak-hak asasi manusia internasional dalam kaitannya dengan pekerja-pekerja migran – untuk memandu pengguna buku ini melalui kerangka kerja hak-hak asasi manusia yang luas yang telah disepakati oleh kebanyakan pemerintah di dunia untuk dipatuhi – perlu dicatat bahwa instrumen-instrumen hak-hak asasi manusia mengenai pekerja migran juga terdapat di tingkat regional dan nasional.

Diharapkan bahwa Buku Pedoman ini akan membuat para pembacanya familiar dengan standar-standar dan mekanisme-mekanisme hak-hak asasi manusia/hak-hak pekerja migran internasional, dan oleh karenanya hal tersebut akan membuat mereka dapat mempromosikan dan melindungi hak-hak pekerja migran dan anggota-anggota keluarganya secara lebih efektif.

Karena Buku Pedoman ini hanya merupakan sebuah sumber acuan awal dan panduan tentang hak-hak pekerja migran, Buku Pedoman ini tidak bermaksud untuk mencakup subyek ini secara keseluruhan. Topik-topik yang dicakup di dalam Buku Pedoman ini dapat diperiksa secara lebih terinci di dalam publikasi-publikasi lain, yang terdaftar di bagian akhir Buku Pedoman ini. Pandangan-pandangan dan opini-opini yang diekspresikan di dalam Buku Pedoman ini sepenuhnya merupakan pandangan-pandangan dan opini-opini pengarang belaka.

Asenaca D. Colawai
Kantor ILO Jakarta
Desember 2006

Daftar Isi

Pengantar	3
Pendahuluan	5
Bab 1: Dinamika Migrasi	13
Pengantar	13
Apa yang Dimaksud dengan Migrasi?	13
Mengapa Orang-Orang Bermigrasi?	13
Apakah yang Dimaksud dengan Migrasi Perburuhan?	13
Siapa yang Dimaksud dengan Pekerja Migran?	13
Tren Migrasi Perburuhan	14
Kekuatan-Kekuatan Pendorong	15
Jenis-Jenis Arus Migrasi	15
Feminisasi Migrasi Perburuhan	16
Dampak Migrasi Perburuhan	18
Migrasi Ireguler	20
Mengapa Orang-Orang Terus Mencari dan Menggunakan Jalur-Jalur Migrasi Ireguler	23
Kerentanan Pekerja Migran di Negara Tujuan	24
Kebutuhan akan Informasi yang Akurat	27
Bab 2: Hak-Hak Pekerja Migran	31
Pengantar	31
Apakah yang Dimaksud dengan Hak-Hak Asasi Manusia?	31
Bagaimana Hak-Hak Asasi Manusia Berkembang?	31
Dimana Hukum Hak-Hak Asasi Manusia Dapat Ditemukan?	32
Apakah yang Dimaksud dengan Hak-Hak Pekerja Migran?	32
<i>International Labour Organisation (ILO)</i>	33
Deklarasi: Konvensi-Konvensi Hak-Hak Asasi Manusia ILO	33
Tinjauan tentang Konvensi-Konvensi Hak-Hak Asasi Manusia ILO	33
Konvensi-Konvensi Pekerja Migran ILO	35
Tinjauan tentang Konvensi-Konvensi ILO yang Khusus Menanggapi	
Situasi Pekerja Migran	35
Mekanisme Pengawasan ILO	38
Tinjauan tentang Prosedur Keterwakilan	39
Tinjauan tentang Prosedur Pengaduan	40
Tinjauan tentang Prosedur Istimewa dalam Kaitannya dengan	
Kebebasan Berserikat	41
Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB)	44
Sistem Hak-Hak Asasi Manusia PBB	44
Perjanjian-Perjanjian Inti PBB tentang Hak-Hak Asasi Manusia	45
Tinjauan tentang Hak-Hak yang terdapat dalam Konvensi-Konvensi	
Hak-Hak Asasi Manusia PBB	46
Tinjauan tentang Protokol-Protokol Opsional tentang	
Hak-Hak Asasi Manusia PBB	51
Konvensi-Konvensi dan Protokol-Protokol PBB yang Terkait Lainnya yang	
Menanggapi Masalah-Masalah yang Terkait dengan Migrasi	53

Mekanisme-Mekanisme Hak-Hak Asasi Manusia PBB	57
Tinjauan tentang Mekanisme-Mekanisme Konvensional	59
Badan Pemantau Pelaksanaan Konvensi Hak-Hak Asasi Manusia	64
Tinjauan tentang HRC	64
Tinjauan tentang CESCR	65
Tinjauan tentang CERD	67
Tinjauan tentang CEDAW	69
Tinjauan tentang CAT	70
Tinjauan tentang CRC	72
Tinjauan tentang CRMW	73
Mekainsme-Mekanisme Extra-Konvensional	74
Tinjauan tentang Prosedur-Prosedur Istimewa	75
Tinjauan tentang Prosedur 1503	77
Tinjauan tentang Prosedur Komisi Status Perempuan	80
Perbandingan Konvensi-Konvensi dan Mekanisme-Mekanisme PBB dan ILO	80

Bab 3: Instrumen-Instrumen Internasional Lain **83**

<i>Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)</i>	83
Tinjauan tentang Panduan OECD	84
Tinjauan tentang National Contact Point (NCPs)	85
<i>Global Union Federations (GUFs)</i>	87
Tinjauan tentang <i>International Framework Agreements (IFAs)</i>	87
Deklarasi Tripartit ILO tentang Prinsip-Prinsip yang berkenaan dengan Perusahaan-Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial (Deklarasi Tripartit)	89
Tinjauan tentang Deklarasi Tripartit	89
<i>UN Global Compact</i>	91
Tinjauan tentang Global Compact	91

Bab 4: Advokasi Hak-Hak Pekerja Migran **95**

Apakah yang Dimaksud dengan Advokasi	95
Apakah yang Dimaksud dengan Advokasi Hak-Hak Pekerja Migran?	96
Peran Advokat	97
Kerangka Kerja Multilateral ILO Mengenai Migrasi Perburuhan	100

Daftar Lampiran **103**

Lampiran 1:	Lembaran Informasi PBB tentang Migrasi Internasional	103
Lampiran 2:	Diagram Arus Migrasi Reguler dan Ireguler, Trafiking dan Penyelundupan	105
Lampiran 3:	Ringkasan Prosedur Pengawasan ILO	106
Lampiran 4:	Tinjauan tentang Konvensi-Konvensi Inti/Hak-Hak Asasi Manusia ILO	108
Lampiran 5:	Tinjauan tentang Konvensi-Konvensi Pekerja Migran ILO	112
Lampiran 6:	Sistem Perjanjian Hak-Hak Asasi Manusia PBB	117
Lampiran 7:	Tinjauan tentang Konvensi-Konvensi Hak-Hak Asasi Manusia PBB	118
Lampiran 8:	Daftar Negara-Negara Anggota OECD	128
Lampiran 9:	Ringkasan Konvensi Wina tentang Hubungan Diplomatik dan Konsuler, dan Tanggung Jawab-Tanggung Jawab Pemerintah dibawah Hukum Indonesia	129

Daftar Pustaka **133**

Daftar Tabel

Tabel 1:	Arus Migrasi Perburuhan Perempuan Internasional	16
Tabel 2:	Data Berdasarkan Jenis Kelamin tentang Pekerja Migran Indonesia	17
Tabel 3:	Potensi Untung-Ruginya Emigrasi dan Imigrasi	19
Tabel 4:	Kerentanan Pekerja Migran di Negara Tujuan	24
Tabel 5:	Jenis-Jenis Diskriminasi yang dihadapi oleh Pekerja Migran di Negara Tujuan	25
Tabel 6:	Jenis-Jenis Informasi yang dibutuhkan oleh Calon Migran	28
Tabel 7:	Peran Pemangku Kepentingan Kunci dalam Perdebatan Migrasi Perburuhan	97
Tabel 8:	Tinjauan tentang Kerangka Kerja Multilateral ILO tentang Migrasi Perburuhan	100

Daftar Kotak

Kotak 1:	Diagram Arus Prosedur Pengawasan Reguler ILO	39
Kotak 2:	Diagram Arus Prosedur Keterwakilan ILO	40
Kotak 3:	Diagram Arus Prosedur Pengaduan ILO	41
Kotak 4:	Diagram Arus Pekerjaan Badan Pengurus ILO tentang Kebebasan Berserikat	43
Kotak 5:	Hak-Hak Asasi Manusia yang terdapat dalam <i>Universal Declaration on Human Rights (UDHR)</i>	44
Kotak 6:	Perjanjian Utama Hak-Hak Asasi Manusia PBB dan Protokol-Protokol Opsional	45
Kotak 7:	Piagam PBB dan Badan Pemantau Pelaksanaan Konvensi	57
Kotak 8:	Mekanisme-Mekanisme Konvensional dan Ekstra-Konvensional Hak-Hak Asasi Manusia PBB	58
Kotak 9:	Siklus Pelaporan Umum dibawah Perjanjian Hak-Hak Asasi Manusia PBB	59
Kotak 10:	Prosedur Pengaduan Individual Hak-Hak Asasi Manusia PBB	60
Kotak 11:	Prosedur Penyelidikan Hak-Hak Asasi Manusia PBB	61
Kotak 12:	Penilaian tentang Kelayakan Kasus untuk Disidangkan	62
Kotak 13:	Penilaian tentang Bobot Kasus	63
Kotak 14:	Prosedur 1503 Komisi Hak-Hak Asasi Manusia	78
Kotak 15:	Prosedur Commission on the Status of Women (CSW)	80
Kotak 16:	Prosedur Pemecahan masalah dibawah Panduan OECD	85
Kotak 17:	Prosedur yang Disarankan bagi Serikat-Serikat Pekerja apabila Panduan OECD Dilanggar	86
Kotak 18:	Rekomendasi-Rekomendasi dibawah Deklarasi Tripartit ILO	89
Kotak 19:	10 Prinsip <i>Global Compact</i> PBB	92
Kotak 20:	Struktur Kepengurusan <i>Global Compact</i>	93
Kotak 21:	Langkah-Langkah Integritas dibawah <i>Global Compact</i>	94

Daftar Singkatan

BWI	<i>Building and Wood Workers International</i> (Pekerja Bangunan dan Kayu Internasional)
CAT	<u>Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment</u> (Konvensi Anti Penyiksaan dan Perlakuan atau Hukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi atau Merendahkan Martabat)
CEACR	<i>Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations</i> (Komite Ahli tentang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi)
CEDAW	Convention on the Elimination of Discrimination Against Women (Konvensi Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan)
CFOA	<i>Committee on Freedom of Association</i> (Komite Kebebasan Berserikat)
CRC	<i>Convention on the Rights of the Child</i> (Konvensi Hak-Hak Anak)
EI	<i>Education International</i>
GATS	<i>General Agreement on Trade in Services</i> (Perjanjian Umum tentang Perdagangan dalam Jasa)
GB	<i>Governing Body</i> (Badan Pengurus)
GUFs	<i>Global Union Federations</i> (Federasi Serikat Global)
ICCPR	<i>International Covenant on Civil and Political Rights</i> (Kovenan Hak-Hak Sipil dan Politik)
ICEM	<i>International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union</i> (Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan dan Umum Internasional)
ICERD	<i>International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination</i> (Konvensi Internasional tentang Penghapusan Berbagai Bentuk Diskriminasi Ras)
ICESCR	<i>International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights</i> (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya)
ICFTU	<i>International Confederation of Free Trade Unions</i> (Konfederasi Serikat Kerja Merdeka Internasional)
ICPD	<i>International Conference on Population and Development</i> (Konferensi Internasional tentang Populasi dan Pembangunan)
ICTOC	<i>International Convention against Transnational Organized Crime</i> (Konvensi Internasional melawan Kejahatan Transnasional yang Terorganisir)
ICRMW	<i>International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families</i> (Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota-Anggota Keluarga Mereka)
IFAs	<i>International Framework Agreements</i> (Perjanjian Kerangka Kerja Internasional)
IFJ	<i>International Federation of Journalists</i> (Federasi Jurnalis Internasional)
ILC	<i>International Labour Conference</i> (Konferensi Perburuhan Internasional)
ILO	<i>International Labour Organization</i> (Organisasi Perburuhan Internasional)
IMF	<i>International Metal Workers' Federation</i> (Federasi Pekerja Metal Internasional)
IOM	<i>International Organization for Migration</i> (Organisasi Internasional untuk Migrasi)
ITF	<i>International Transport Federation</i> (Federasi Transportasi Internasional)
ITGLWF	<i>International Textile, Garment and Leather Workers' Federation</i> (Federasi Pekerja Tekstil, Garmen dan Kulit Internasional)
IUF	<i>International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco, and Allied Workers' Associations</i> (Serikat Makanan, Pertanian, Perhotelan, Restoran, Katering, Tembakau Internasional dan Asosiasi Pekerja Aliansi)

MNCs	<i>Multinational Companies</i> (Perusahaan Multinasional)
MNEs	<i>Multinational Enterprises</i> (Perusahaan Internasional)
NGO	<i>Non-governmental organization</i> (Lembaga Swadaya Masyarakat)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi)
OSCE	Organisation for Security and Co-operation in Europe (Organisasi untuk Keamanan dan Kerja Sama di Eropa)
PSI	Public Services International (Pelayanan Publik Internasional)
TUAC	Trade Union Advisory Committee (Komite Penasehat Serikat Pekerja)
UN	United Nations (Perserikatan Bangsa-Bangsa)
UNI	Union Network International (Jejaring Serikat Internasional)

Pengantar

Apa yang dimaksud dengan Migrasi?

"Bermigrasi" berarti "pindah dari satu tempat ke tempat lain." Pergerakan orang-orang ini dapat terjadi di dalam sebuah negara – ini yang disebut sebagai **"migrasi internal"**. Migrasi juga dapat terjadi ketika orang-orang pindah dari negara asalnya ke negara lain – ini disebut sebagai **"migrasi eksternal"** atau **"emigrasi"**.

Mengapa Orang-Orang "Bermigrasi"?

Orang-orang bermigrasi untuk beragam alasan. Sebagian orang bermigrasi untuk perkembangan pribadi dan/atau profesional, dan ingin bepergian dan melihat dunia.

Sebagian orang bermigrasi karena kejadian-kejadian yang terjadi disekeliling mereka yang berada diluar kendali mereka, contohnya pengungsi kerusuhan sipil, bencana alam seperti kelaparan, kekeringan, gempa bumi, banjir.

Ada juga yang bermigrasi karena menginginkan standar kehidupan yang lebih baik untuk diri mereka sendiri dan keluarga mereka, termasuk pekerjaan yang memberikan penghasilan yang lebih besar, pekerjaan yang layak, keamanan manusia, dan perlindungan hak-hak dan kebebasan-kebebasan dasar.

Apa yang dimaksud dengan "Migrasi Perburuhan"?

"Migrasi perburuhan" adalah istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan pergerakan / migrasi yang dilakukan oleh orang-orang, dari sebuah tempat ke tempat lain, dengan tujuan bekerja atau menemukan pekerjaan. Ketika mereka melakukan hal tersebut, umumnya mereka diklasifikasikan sebagai **"pekerja migran"**. Migrasi perburuhan mencakup berbagai jenis pekerja migran, mulai dari pekerja kontrak yang kurang terampil sampai migran yang semi-terampil dan migran yang sangat terampil.

Dalam konteks migrasi perburuhan, umumnya negara-negara tempat migran-migran tersebut berasal disebut sebagai **"negara pengirim"** dan negara-negara yang mereka tuju disebut sebagai **"negara tujuan"** atau **"negara tuan rumah"**.

Siapa yang dimaksud dengan "Pekerja Migran"?

Pekerja migran bukan produk dari abad ke-dua puluh. Perempuan dan laki-laki telah meninggalkan tanah air mereka untuk mencari kerja di tempat lain sejak konsep bayaran sebagai ganti atas pekerjaan diperkenalkan. Sekarang ini, perbedaannya adalah bahwa terdapat lebih banyak pekerja migran dibandingkan dengan periode yang mana pun sepanjang sejarah manusia. Tidak ada benua, atau kawasan di dunia ini, yang tidak memiliki kontingen pekerja migran.

International Labour Organisation (ILO) mendefinisikan “**pekerja migran**” sebagai seseorang yang bermigrasi, atau telah bermigrasi, dari sebuah negara ke negara lain, *dengan gambaran untuk dipekerjakan oleh orang lain selain dirinya sendiri*, termasuk siapa pun yang diterima secara reguler, sebagai seorang migran, untuk pekerjaan².

Konvensi ILO ditulis pada tahun 1949 dan Konvensi tersebut tidak mencakup beberapa kategori pekerja dari definisi pekerja migran yang mencerminkan tren migrasi pada saat itu. Kategori-kategori pekerja yang tidak termasuk dalam Konvensi ILO adalah:³

- ♦ pekerja-pekerja perbatasan;
- ♦ artis-artis dan anggota-anggota profesi liberal yang masuk ke sebuah negara hanya selama waktu yang singkat;
- ♦ pelaut;
- ♦ orang-orang yang mempekerjakan diri sendiri (berwirausaha);
- ♦ orang-orang yang datang khusus dengan tujuan pelatihan atau pendidikan;
- ♦ orang-orang dalam bisnis atau penugasan khusus, untuk organisasi mereka, di negara lain, untuk sebuah periode waktu yang terbatas atau tertentu, dan yang diharuskan untuk meninggalkan negara tersebut setelah pekerjaan atau penugasan mereka selesai; dan
- ♦ pekerja-pekerja yang tinggal di sebuah negara secara ilegal.

Sebagian besar kategori-kategori ini sekarang telah dimasukkan kedalam Konvensi Persatuan Bangsa-Bangsa tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota-Anggota Keluarga Mereka, 2000, yang mencerminkan pemahaman terkini tentang tren migrasi baik dari sudut pandang negara pengirim maupun negara tujuan. Kategori-kategori pekerja yang tercakup adalah:⁴

- ♦ pekerja-pekerja perbatasan, yang tinggal di Negara tetangga, dimana mereka pulang setiap harinya atau setidaknya sekali seminggu;
- ♦ pekerja musiman;
- ♦ pelaut yang bekerja di kapal yang terdaftar di sebuah Negara yang bukan negara asal mereka;
- ♦ pekerja-pekerja di instalasi lepas laut yang berada dibawah yurisdiksi sebuah Negara yang bukan negara asal mereka;
- ♦ pekerja yang banyak bepergian;
- ♦ migran yang dipekerjakan untuk sebuah proyek tertentu; dan
- ♦ pekerja yang mempekerjakan dirinya sendiri (berwirausaha).

Tren dalam Migrasi Perburuhan

Selama 45 tahun terakhir, jumlah orang yang hidup diluar negara kelahiran mereka telah mencapai lebih dari dua kali lipat, dari perkiraan 75 juta di tahun 1960 sampai hampir 191 juta di tahun 2005⁵. Di seluruh dunia, satu orang dari setiap 35 orang adalah seorang migran. Tren meningkatnya migrasi dan migran internasional ini dapat diharapkan untuk terus berlanjut dalam dekade-dekade berikutnya. Meskipun demikian, perlu diingat bahwa selama periode yang sama, populasi dunia juga tumbuh dua kali lipat dan proporsi migran dalam total populasi tetap berjumlah sekitar 3 persen.⁶

2 ILO, *Migration for Employment Convention (Revised)*, 1949 [No. 97], artikel 11 (1).

3 ILO, di atas n 2, artikel 11 (2).

4 UN, *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families*, 2000, Article 2 (2).

5 UN, *Trends in Total Migrant Stock: The 2005 Revision*, CD-ROM Documentation, UN Doc. POP/DB/MIG/rev.2005/Doc (February 2006), Department of Economic and Social Affairs, Population Division, New York/Geneva.

6 IOM, “Compendium of Labour Migration Policies and Practices in Major Asian Labour Sending Countries”, in *Labour Migration in Asia – Trends, Challenges and Policy Responses in Countries of Origin*, IOM, Geneva, 2003.

Perkiraan jumlah pekerja migra adalah sekitar lebih dari 86 juta⁷, dan, meskipun telah terjadi peningkatan, pekerja migran mewakili tidak lebih dari 4,2 persen jumlah angkatan kerja negara-negara industrial di tahun 1998.⁸ Sementara mayoritas migran internasional berasal dari negara-negara berkembang, hal ini bukan hanya merupakan fenomena “Utara-Selatan” atau “Timur-Barat”. Hampir setengah dari seluruh migran yang dilaporkan pindah dari satu negara berkembang ke negara berkembang yang lain,⁹ dengan arus intra-regional yang juga menunjukkan peningkatan yang signifikan, contohnya migrasi perburuhan di dalam blok Uni Eropa, atau di dalam kawasan Asia, atau di dalam kawasan Pasifik, atau sepanjang negara-negara pesisir di Pasifik. Lampiran 1 memberikan beberapa fakta dan gambaran situasi migrasi internasional sampai pada tahun 2005, dengan data yang sama yang disorot oleh Sekretaris Jenderal Persatuan Bangsa-Bangsa, Bapak Kofi Annan, dalam laporannya kepada Sidang Umum Persatuan Bangsa-Bangsa pada bulan Juni 2006.¹⁰

Kekuatan Pendorong

“Kekuatan pendorong” migrasi perburuhan internasional disulut oleh tiga faktor umum yang juga merupakan faktor penentu kunci:¹¹

- ♦ “tarikan” perubahan demografi dan kebutuhan-kebutuhan pasar kerja di negara-negara yang berpenghasilan tinggi;
- ♦ “dorongan” perbedaan upah dan tekanan-tekanan krisis di negara-negara yang belum berkembang; dan/atau
- ♦ berdirinya jejaring antar-negara berdasarkan keluarga, budaya dan sejarah.

Dari sudut pandang migran, migrasi sering menjadi strategi mata pencaharian, karena kebanyakan migrasi dilakukan untuk keperluan ekonomi. Migrasi merupakan hasil keputusan yang dibuat oleh individu-individu dan keluarga-keluarga yang mencari solusi terbaik, dengan kesempatan-kesempatan dan keterbatasan-keterbatasan yang mereka miliki.

Jenis-Jenis Arus Migrasi

Proporsi migrasi perburuhan yang besar merupakan migrasi perburuhan tanpa ijin. Hal ini merupakan fitur negatif dari fenomena tersebut, dan langkah-langkah untuk mencegah atau mengurangi migrasi perburuhan ireguler tidak didiskusikan secara mendetil di Buku Pedoman ini.¹²

Pasar kerja membutuhkan pekerja baik yang terampil maupun yang kurang terampil. Sementara negara-negara tujuan sekarang berlomba-lomba untuk mendapatkan pekerja-pekerja yang sangat terampil, banyak masyarakat-masyarakat tuan rumah yang menjadi semakin ragu-ragu dalam menerima pekerja-pekerja yang kurang terampil.

Meskipun demikian, sering terjadi kekurangan tenaga kerja yang akut di sektor-sektor pekerjaan yang membutuhkan tenaga kurang terampil di beberapa negara, karena pekerjaan-pekerjaan ini adalah pekerjaan-pekerjaan yang enggan diambil oleh warga negara-warga negara di negara yang bersangkutan, dan dengan demikian, pemerintah merancang program-program pekerja sementara untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja di sektor-sektor ini, contohnya: skema ijin kerja; bentuk-bentuk migrasi perburuhan sementara – seperti skema-skema migrasi perburuhan musiman, skema-skema sementara untuk sektor-sektor pekerjaan tertentu, skema-skema pekerja *trainee* (peserta latih), pekerjaan rumah tangga, pekerja kontrak, dan pengasuh.¹³

7 ILO, *Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy*, Report VI, International Labour Conference, 92nd Session, ILO, Geneva, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/pr-22.pdf>, 2003.

8 ILO, di atas n 7.

9 ILO, di atas n 7, p. 15.

10 UN, *Globalisation and Inter-dependence: International Migration and Development*, Report of the UN Secretary-General, Sixtieth Session of the UN General Assembly, Agenda Item No. 54 (c), June 2006.

11 OSCE, IOM, and ILO, *Handbook on Migration*, Geneva, 2006. pdf., p. 18

12 Refer to the Bibliography section at the end of the Handbook for further references.

13 OSCE, IOM, ILO, di atas n 11, pp. 113 – 131.

Feminisasi Migrasi Perburuhan

Seperti diindikasikan dalam Tabel 1 dibawah ini, hampir setengah dari 191 juta migran di dunia sekarang ini adalah perempuan.¹⁴ Sementara sebelumnya perempuan selalu bermigrasi sebagai istri dan anggota keluarga, sekarang mereka semakin banyak yang bermigrasi sendiri.

Perempuan migran mengambil pekerjaan-pekerjaan terampil dan pekerjaan-pekerjaan kurang terampil di negara-negara tujuan, meskipun dalam kedua kasus tersebut, pekerjaan-pekerjaan ini cenderung merupakan pekerjaan-pekerjaan yang spesifik jender atau pekerjaan-pekerjaan di sektor-sektor dimana perempuan mendominasi. Sebagai migran yang terampil, perempuan sering kali bekerja dalam profesi-profesi di bidang kesejahteraan dan sosial – sebagai guru, pekerja sosial dan perawat. Sebagai migran-migran yang kurang terampil, mereka umumnya dipekerjakan sebagai pekerja rumah tangga atau pengasuh, sebagai “penghibur”, dalam industri fabrikasi garmen dan, sebagian kecil bahkan bekerja di bidang pertanian.¹⁵

Tabel 1: Arus Migrasi Perburuhan Perempuan Internasional
Persentase Perempuan Migran dalam Jumlah Keseluruhan Migran Internasional, berdasarkan wilayah-wilayah utama, 1960 – 2000

Major Area	1960	1970	1980	1990	2000
Dunia	46,6	47,2	47,4	47,9	48,8
Kawasan-Kawasan yang Lebih Berkembang	47,9	48,2	49,4	50,8	50,9
Kawasan-Kawasan yang Kurang Berkembang	45,7	46,3	45,5	44,7	45,7
Eropa	48,5	48,0	48,5	51,7	52,4
Amerika Utara	49,8	51,1	52,6	51,0	51,0
Oseania	44,4	46,5	47,9	49,1	50,5
Afrika Utara	49,5	47,7	45,8	44,9	42,8
Sub-Sahara Afrika	40,6	42,1	43,8	46,0	47,2
Asia Selatan	46,3	46,9	45,9	44,4	44,4
Asia Timur & Asia Tenggara	46,1	47,6	47,0	48,5	50,1
Asia Barat	45,2	46,6	47,2	47,9	48,3
Karibia	45,3	46,1	46,5	47,7	48,9
Amerika Latin	44,7	46,9	48,4	50,2	50,5

Sumber: OSCE, IOM, ILO, Handbook on Migration, Jenewa, 2006, hal. 19.

Sebuah kasus yang disorot disini adalah pekerja migran Indonesia. Di Indonesia, diperkirakan bahwa setidaknya 72% pekerja migran Indonesia adalah perempuan, dengan 92% dari 72% tersebut yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga di negara-negara seperti Malaysia, Singapura, Brunei Darussalam, Hong Kong, Taiwan, Korea Selatan, Yordania, Arab Saudi, Kuwait, Emirat Arab, dan Qatar.

Dari negara-negara dalam daftar, hanya Hong Kong yang memberikan kerangka hukum untuk perlindungan hak-hak pekerja rumah tangga, seperti jam kerja, upah standar, cuti, dan kondisi-kondisi pekerjaan lainnya.¹⁶ Meskipun demikian, dua tujuan utama pekerja migran Indonesia adalah Malaysia (40%) dan Arab Saudi (37%), dimana mereka bekerja sebagai pekerja rumah tangga, tetapi perlindungan hukum, akses keadilan, dan promosi hak-hak pekerja migran sangat sedikit, apabila tidak ada sama sekali.

Porsi yang sangat lebih kecil dari migran-migran ini terdiri dari kaum laki-laki, bekerja di bidang konstruksi, industri perkebunan dan kehutanan di Timur Tengah, Malaysia, Singapura, dan Asia Timur. Kondisi kerja mereka tidak lebih baik dari kondisi pekerja rumah tangga migran.

¹⁴ UN, di atas n 5, p. 3

¹⁵ Piper, N., Satterthwaite, M., 2006 “Migrant Women” in R. Perruchoud and R. Cholewinski (eds.), *International Migration Law: Developing Paradigms and Key Challenges*, Asser Press, forthcoming, quoted in the OSCE, IOM, ILO Handbook on Migration, pdf, Geneva, 2006.

¹⁶ Sita Aripurnami, di atas n 1, p.4

Tabel 2: Data Berdasarkan Jenis Kelamin tentang Pekerja Migran Indonesia

Periode	Perempuan	Laki-Laki	Total
1969 - 1974	—	—	5.624
1974 – 1979	3.817	12.235	16.052
1979 – 1984	55.000	41.410	96.410
1984 – 1989	198.735	93.527	292.262
1989 – 1994	442.310	209.962	652.272
1994 – 1997*	503.980	310.372	814.352
1999 – 2002	972.198	383.496	1.355.694

*Data tahun 1998 tidak tersedia

Sumber: "Bilateral and Regional Agreement on the Placement and Protection of Indonesian Migrant Workers", hal.1, 2003, dalam S. Aripurnami, Report on the Mapping of Migrant Labour Issues, ILO Jakarta, 2004, hal.4.

Di sejumlah negara-negara Eropa (terutama di Perancis, Italia dan Spanyol), di Negara-Negara Teluk, dan di beberapa negara di Timur Tengah (contohnya Yordania dan Lebanon), sektor jasa rumah tangga tetap merupakan kategori pekerjaan yang paling penting bagi perempuan migran.¹⁷

Karena semakin banyak perempuan yang memasuki pasar kerja, permintaan atas jasa rumah tangga dan pekerjaan pengasuh juga meningkat, khususnya di negara-negara maju. Selain itu, populasi yang usianya semakin lanjut di negara-negara maju telah mengarah pada tingkat ketergantungan yang lebih tinggi, meningkatkan permintaan atas jasa pengasuh dan perawat. Perempuan dianggap paling cocok untuk pekerjaan-pekerjaan tersebut karena praktek pembagian kerja yang dominan berdasarkan peran jender. Mayoritas yang besar dari kaum perempuan bekerja sebagai pembantu rumah tangga, penghibur, perawat, dan pekerja pabrik, karena pekerja-pekerja yang berasal dari negara yang bersangkutan tidak menginginkan pekerjaan-pekerjaan tersebut. Hal ini berkontribusi pada pertumbuhan feminisasi migrasi perburuhan internasional.¹⁸

Pada saat yang bersamaan, karena sektor-sektor yang dipisahkan berdasarkan jender dimana banyak perempuan migran cenderung bekerja (seperti jasa rumah tangga) dan karena pada kenyataannya mereka lebih rentan terhadap diskriminasi berdasarkan jender dibandingkan dengan rekan laki-laki mereka, perempuan migran menjadi korban trafiking dan praktek-praktek eksploitasi yang lain. Sehubungan dengan hal ini, mereka sering mengalami diskriminasi 'ganda' – sebagai perempuan dan sebagai migran. Pekerja rumah tangga migran sangat rentan pada khususnya karena mereka bekerja di rumah-rumah pribadi dimana otoritas pemerintahan tidak dapat melakukan inspeksi yang memadai. Masalah-masalah yang mereka hadapi mencakup pelecehan seksual, perkosaan, upah yang tidak dibayar atau dibayar tetapi jumlahnya kurang, kekerasan verbal/fisik, dan lain-lain.¹⁹

Sementara kekerasan dan eksploitasi ini tentunya tersebar luas, migrasi perempuan juga dapat membawa sejumlah keuntungan bagi mereka sendiri dan keluarga mereka, dan juga terhadap pembangunan negara-negara asal mereka. Oleh karena itu, perempuan migran semakin menjadi aktor yang penting dalam transformasi ekonomi yang terjadi di dalam masyarakat-masyarakat di tempat mereka berasal. Dengan demikian, penting agar para peserta dalam pengembangan kebijakan dan pembuat kebijakan menjadi lebih menyadari peran penting yang dimainkan oleh kaum perempuan dalam migrasi perburuhan dan dalam isu-isu yang ditimbulkan oleh migrasi tersebut – mereka memerlukan perhatian khusus karena jenis pekerjaan yang biasanya mereka lakukan (pekerjaan rumah tangga, fabrikasi yang upahnya rendah, perawat, dll) biasanya juga merupakan pekerjaan-pekerjaan dimana eksploitasi sering terjadi. Mereka juga harus memastikan bahwa aspek-aspek jender migrasi perburuhan diarusutamakan kedalam kebijakan-kebijakan yang terkait, yang dikembangkan baik di negara asal maupun di negara tujuan.²⁰

17 OSCE, IOM, ILO, di atas n 11, pp. 113 – 131.

18 ILO, di atas n 7, p. 10

19 OSCE, IOM, ILO, di atas n 17

20 OSCE, IOM, ILO, di atas n 17

Dampak Migrasi Perburuhan

Seperti ditampilkan dalam Tabel 3 dibawah, migrasi perburuhan dapat memiliki akibat yang berbeda bagi negara-negara pengirim dan negara-negara tujuan, tergantung pada volume, komposisi dan karakteristik arus-arus migrasi, serta keterampilan, usia dan jenis kelamin migran, serta situasi kerja yang ada di negara tujuan.

Migrasi perburuhan dapat menguntungkan negara-negara di kedua ujung jalur migrasi. Banyak negara-negara maju yang menghadapi kekurangan keterampilan di banyak bidang, misalnya di bidang Teknologi Informasi dan di sektor-sektor kesehatan. Hal ini memungkinkan negara-negara berkembang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini melalui pendidikan dan pelatihan keterampilan yang ditargetkan. Migrasi migran-migran semi-terampil dan migran-migran tidak terampil juga mampu menutupi kesenjangan di bidang pertanian dan di sektor-sektor jasa yang lain di negara-negara maju. Keputusan untuk merekrut pekerja migran biasanya dilakukan sebagai tanggapan terhadap kurang memadainya atau kurangnya keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan, atau ketidakmungkinan untuk memobilisir keterampilan-keterampilan tersebut secara cukup cepat untuk memenuhi permintaan perburuhan tenaga kerja yang mendesak.

Imigrasi juga telah digambarkan sebagai hal yang dapat mengurangi tekanan populasi yang menua dan berkontribusi untuk menjaga angkatan kerja di tingkat-tingkat yang memadai di negara-negara maju, dan untuk mengurangi tekanan pengangguran yang tinggi di banyak negara-negara berkembang.

Lebih penting lagi, migrasi perburuhan dipandang sebagai sebuah kontribusi untuk membantu pembangunan, khususnya melalui remitan yang dikirim pulang oleh para pekerja migran, transfer pengetahuan, dan penciptaan jejaring bisnis dan perdagangan. Banyak migran yang memperoleh keterampilan-keterampilan baru di negara tuan rumah, baik melalui pendidikan tinggi dan pelatihan yang tidak tersedia di rumah, atau pengalaman kerja yang berguna. Keterampilan-keterampilan tersebut mungkin relevan dengan kebutuhan-kebutuhan pembangunan negara-negara asal mereka.

Tabel 3: Potensi Kelebihan & Kekurangan dari Emigrasi & Imigrasi

Yang terpengaruh	EMIGRASI (di negara-negara pengirim)		IMIGRASI (di negara-negara tujuan)	
	Potensi Kelebihan	Potensi Kekurangan	Potensi Kelebihan	Potensi Kekurangan
Untuk pekerja migran dan individu	Pekerjaan Pendapatan yang lebih besar Pelatihan dan/atau Pendidikan Pengalaman-pengalaman budaya baru Bertemu orang-orang baru	Ketidakberlanjutan; Hilangnya senioritas Kondisi kerja atau kondisi hidup yang buruk Status pekerjaan yang lebih rendah; Hilangnya keterampilan Rasisme dan/atau diskriminasi Pemisahan dari keluarga; Dampak terbalik pada anak-anak Kehilangan	Tersedia layanan-layanan, membebaskan perempuan untuk memasuki angkatan kerja Barang dan jasa yang lebih murah Kehidupan budaya yang lebih kaya Belajar tentang negara-negara lain Tenaga kerja yang lebih murah dan fleksibel	Kompetisi untuk pekerjaan; Marginalisasi mereka yang kurang terampil Upah lokal yang lebih rendah Sekolah-sekolah penuh Bahasa dan kebiasaan yang asing
Untuk perusahaan	Keterampilan migran yang kembali Bisnis yang menggiatkan bagi industri rekrutmen Bisnis tambahan bagi perusahaan komunikasi dan perjalanan	angkatan kerja terampil Kekurangan tenaga kerja yang membuat upah menjadi tinggi Kehilangan orang-orang yang lebih muda	Keragaman angkatan kerja Pasar dan skala perekonomian yang lebih besar Menyegarkan populasi Angkatan kerja yang lebih besar; inflasi yang lebih rendah PDB (GDP) lebih tinggi; modal masuk dari investor migran	Angkatan kerja yang kurang stabil Ketergantungan pada tenaga kerja asing untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu Friksi sosial Penundaan dalam meningkatkan teknologi Ketidaksetaraan pendapatan meningkat Biaya program-program integrasi
Untuk negara	Berkurangnya tekanan populasi Pengangguran lebih rendah Remitan mata uang asing Pengetahuan dan keterampilan mereka yang kembali	Menghadapi mereka yang kembali Hilangnya potensi output, dan pendapatan pajak		

Yang terpengaruh	EMIGRASI (di negara-negara pengirim)		IMIGRASI (di negara-negara tujuan)	
	Potensi Kelebihan	Potensi Kekurangan	Potensi Kelebihan	Potensi Kekurangan
		Hilangnya orang-orang yang pintar dan hilangnya pekerja-pekerja yang lebih baik Gangguan sosial dan budaya emigrasi Ketidaksetaraan yang meningkat	Perolehan orang-orang yang pintar Populasi yang lebih beragam dan lincah Pendapatan pajak dari pekerja-pekerja yang lebih muda	Lebih banyak stratifikasi sosial; wilayah kumuh tempat imigran tinggal Biaya layanan sosial dan tunjangan kesejahteraan meningkat

Sumber: ILO, Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy, Report VI, International Labour Conference, 92nd Session, 2004, hal. 18

Migrasi Perburuhan Ireguler

Ireguleritas migrasi dapat timbul di beragam titik dalam siklus migrasi – rekrutmen, keberangkatan, transit (persinggahan), masuk dan pulang. Hal-hal tersebut dapat dilakukan *terhadap migran*, misalnya trafiking. Selain itu, ireguleritas juga dapat dilakukan *oleh migran*, misalnya penyelundupan, atau tinggal lebih lama dari batas waktu yang diberikan dalam visa.

Migrasi ireguler tidak hanya terjadi di negara-negara maju. Di banyak bagian di Asia, Afrika dan Amerika Latin terdapat perbatasan yang panjang dan mudah ditembus – orang-orang biasanya menyeberang tanpa harus melewati pos-pos imigrasi, misalnya antara perbatasan Indonesia dan Malaysia, dan antara perbatasan Myanmar dan Thailand. Sebagian besar arus migrasi seperti itu mungkin dianggap informal, karena otoritas mengetahui keberadaannya, tetapi mentolerir hal tersebut – baik karena mereka tidak memiliki kapasitas untuk mengawasi perbatasan dengan baik, atau karena mereka menyadari bahwa imigran berguna bagi kelompok-kelompok kepentingan dan komunitas-komunitas tertentu.²¹

Berdasarkan sebuah survei ILO, Asia memiliki beberapa juta migran ireguler, dengan jumlah terbesar kemungkinan terdiri dari orang-orang Nepal dan Bangladesh di India, orang-orang Afghanistan di Pakistan dan Republik Islam Iran, orang-orang Indonesia dan Filipina di Malaysia, dan orang-orang Burma di Thailand.²²

Arus migrasi ireguler tampak dari fakta bahwa permintaan atas pekerja migran reguler tidak terpenuhi oleh penawaran yang ada, yang mengakibatkan migran berfungsi sebagai penengah antara permintaan politik dan realitas ekonomi. Migran ireguler sering membayar untuk jasa penyelundup apabila mereka harus bepergian dengan jarak yang jauh – penyelundup mungkin menyembunyikan mereka di dalam truk-truk atau kontainer kapal, memasukkan mereka dengan dokumen-dokumen palsu, atau menyuap petugas imigrasi.²³

Bahaya dan resiko bagi para migran, khususnya di tahap rekrutmen dan pra-keberangkatan dalam migrasi, terutama bagi mereka yang tidak memiliki akses terhadap informasi yang dapat diandalkan dan tepat waktu, mencakup:²⁴

21 OSCE, IOM, ILO, di atas n 17.

22 OSCE, IOM, ILO, di atas n 17.

23 Taran, P., and Moreno-Fontes G. C., 2002, *Getting at the Roots: Stopping Exploitation of Migrant Workers by Organised Crime*, Geneva, ILO, International Migration Programme, Paper 1E, in ILO, *Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy*, Report VI, International Labour Conference, 92nd Session, 2004, p. 12

24 ILO, *Preventing Discrimination, Exploitation, and Abuse of Women Migrant Workers: And Information Guide*, Booklet 3 – Recruitment & Journey for Employment Abroad, ILO Gender Promotion Programme, Geneva, 2003, p. 17.

- ♦ Rekrutmen ilegal;
- ♦ Biaya yang berlebihan;
- ♦ Kerja paksa;
- ♦ Jerat hutang;
- ♦ Pekerjaan karena lilitan hutang;
- ♦ Pemalsuan dokumen;
- ♦ Penipuan sehubungan dengan sifat dan kondisi pekerjaan, termasuk penggantian kontrak dan perdagangan pengantin perempuan yang dipesan melalui surat;
- ♦ Eksploitasi dan kekerasan pada saat menanti pekerjaan atau untuk dipekerjakan diluar negeri;
- ♦ Kurangnya persiapan untuk pekerjaan diluar negeri, termasuk kurangnya pelatihan pra-keberangkatan;
- ♦ Rekrutmen paksa/dengan kekerasan, termasuk penculikan atau dijual ke perekrut ilegal atau pelaku trafiking;
- ♦ Perjalanan yang berbahaya ke negara tujuan.

Tahap dimana kebanyakan masalah dimulai bagi korban yang tidak tahu adalah tahap rekrutmen. **Rekrutmen** adalah keterlibatan seseorang di sebuah teritori atas nama seorang majikan di negara lain – sebuah proses mempekerjakan untuk sebuah pekerjaan tertentu, atau sebuah janji oleh perekrut untuk menemukan pekerjaan, bagi seorang calon pekerja migran. Rekrutmen mencakup keterlibatan langsung oleh seorang majikan atau perwakilannya, serta pengoperasian yang dilakukan oleh pihak-pihak penengah, termasuk lembaga rekrutmen publik dan swasta. Cara-cara dan jalur-jalur rekrutmen termasuk:²⁵

- ♦ Melalui pengaturan yang diregulasi/dikelola oleh pemerintah;
- ♦ Melalui lembaga/agen rekrutmen swasta;
- ♦ Melalui jejaring informal/saudara/keluarga;
- ♦ Langsung oleh majikan.

Meskipun demikian, rekrutmen ilegal memang terjadi. **Rekrutmen ilegal** mengacu pada berbagai bentuk pencarian, pengadaan, menjanjikan, mengontrak atau mengangkut pekerja untuk pekerjaan diluar negeri oleh lembaga/agen yang tidak memiliki ijin atau secara langsung oleh majikan, yang tidak sesuai dengan undang-undang dan peraturan nasional.

Migran-migran yang direkrut secara ilegal rentan pada resiko dan bahaya eksploitasi atau dijadikan korban (viktimsasi) oleh organisasi-organisasi, lembaga-lembaga, perekrut bawah tanah dan/atau oleh majikan yang berniat jahat. Rekrutmen ilegal dikaitkan dengan berbagai bentuk *masuk, tinggal atau bekerja tanpa ijin di negara tujuan*.

Masuk Tanpa Ijin

Trafiking dan **penyelundupan** orang melintasi batas-batas negara merupakan contoh metode “masuk tanpa ijin/ilegal,” karena mereka memasuki negara tersebut tanpa visa atau ijin masuk apa pun atau tanpa visa atau ijin masuk yang tepat, baik dalam bentuk visa turis, visa pelajar, visa bisnis, dll.

Apakah yang dimaksud dengan **trafiking**? Trafiking adalah bentuk rekrutmen ilegal, karena trafiking adalah rekrutmen, transportasi, pemindahan, penyimpanan atau penerimaan orang dengan cara:²⁶

- ♦ Ancaman atau penggunaan paksaan atau bentuk-bentuk kekerasan yang lain;
- ♦ Penculikan, pemalsuan, atau penipuan;
- ♦ Penyalahgunaan kekuasaan;
- ♦ Penyalahgunaan posisi rentan seseorang; atau
- ♦ Pemberian, atau penerimaan, bayaran atau keuntungan untuk mendapatkan persetujuan seseorang yang memiliki kendali terhadap orang lain, dengan tujuan eksploitasi.

²⁵ ILO, above n 24, p.9 – 14.

²⁶ UN, Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, 2000, Article 3.

Ketika ditrafik, pada esensinya manusia diperlakukan sebagai komoditas. Dalam kebanyakan kasus, orang-orang atau kelompok-kelompok yang sama sering terlibat baik dalam penyelundupan maupun trafiking. Di sebagian besar negara, trafiking dan penyelundupan manusia adalah kejahatan. Migran yang ditrafik adalah korban, dan mereka seharusnya tidak dituntut.²⁷ Trafiking pada manusia adalah *pelanggaran terhadap individu*, dimana orang yang ditrafik itu sendiri merupakan korban kejahatan tersebut.

“Penyelundupan” migran, di sisi lain, merupakan upaya untuk memasukkan orang secara ilegal ke sebuah Negara dimana orang tersebut bukan warga negara atau penduduk tetap, dalam rangka memperoleh, baik secara langsung maupun tidak langsung, keuntungan finansial atau keuntungan materi lainnya. Penyelundup memberikan layanan kepada para pelanggan yang bersedia, bertindak sebagai agen-perjalanan ekstra-legal.²⁸

Diselundupkan tidak sama dengan ditrafik. **Penyelundupan** dapat dilakukan tanpa paksaan sama sekali. Orang yang diselundupkan, karena ingin mencapai negara tujuan dimana jalur-jalur migrasi legal telah ditutup, dapat mengadakan sebuah *kontrak kesepakatan bersama* dalam rangka melakukan migrasi bawah tanah dan ilegal. Pada prinsipnya, penyelundupan pada manusia terdiri dari penyeberangan batas negara secara ilegal dan oleh karena itu merupakan *pelanggaran hak-hak Negara*.

Tinggal Tanpa Ijin

“Tinggal tanpa ijin” adalah ketika seorang individu telah masuk ke suatu negara secara ilegal dan tidak memiliki visa masuk yang relevan, atau ketika seorang individu telah masuk ke suatu negara secara legal tetapi tinggal di negara tersebut melampaui durasi yang legal (tinggal lebih lama dari seharusnya), misalnya memasuki sebuah negara secara legal dengan visa turis 3 bulan dan kemudian tinggal selama lebih dari 3 bulan.

Kerja Tanpa Ijin

“Kerja tanpa ijin” dapat ditemukan ketika seorang individu telah masuk secara legal atau ilegal, tanpa visa/ijin kerja, tetapi memperoleh pendapatan karena mereka menemukan pekerjaan di suatu tempat di negara tujuan.

Situasi masuk, tinggal, atau kerja tanpa ijin selalu bersifat ireguler (ilegal dan tidak terdokumentasi), yang mengarah ke insiden-insiden **kerja paksa** atau **jerat** (yaitu pekerjaan karena lilitan hutang, atau jerat hutang).

Apakah yang dimaksud dengan **kerja paksa**? Kerja paksa mengacu pada seluruh pekerjaan atau jasa yang diperoleh dari seseorang dibawah *ancaman berbagai hukuman*, dan jasa tersebut *tidak ditawarkan sendiri secara sukarela oleh orang yang memberikannya*.²⁹ “Ancaman hukuman” dapat mengambil banyak bentuk. Bentuk yang paling ekstrim melibatkan hukuman atau pembatasan fisik, atau bahkan ancaman kematian terhadap korban atau kerabat korban, dengan bentuk-bentuk yang lebih halus yang terkadang bersifat psikologis. Beberapa contoh kerja paksa adalah:³⁰

- ♦ ancaman penyerahan ke polisi atau otoritas imigrasi dimana status pekerjaan korban bersifat ireguler, yaitu tidak terdokumentasi;
- ♦ penyerahan ke pemuka-pemuka desa, dalam kasus gadis-gadis yang dipaksa dalam perdagangan seks komersil di kota-kota;
- ♦ hukuman ekonomi yang terkait dengan hutang dalam rangka mengadakan pekerjaan karena lilitan hutang;
- ♦ tidak dibayarkannya upah atau ancaman hilangnya upah, dibarengi dengan ancaman pemberhentian apabila seorang pekerja menolak untuk bekerja lembur diluar ketentuan kontrak mereka atau hukum nasional; atau
- ♦ ancaman penyitaan dokumen-dokumen identitas dalam rangka mengadakan kerja paksa.

27 ILO, di atas n 11, hal. 12.

28 ILO, di atas n 27.

29 ILO, Konvensi tentang Kerja Paksa, 1930 (No. 29), Pasal 2 (1). Kerja paksa tidak akan pernah digunakan untuk tujuan pembangunan ekonomi, atau sebagai perangkat pendidikan politik, diskriminasi, disiplin ketenagakerjaan, atau hukuman karena ikut serta dalam pemogokkan kerja, sebagaimana instruksi Konvensi ILO tentang Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105), Pasal 1.

30 ILO, Aliansi Global Menghapuskan Kerja Paksa: Laporan Global di bawah Tindakan Lanjut Deklarasi ILO tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja, Jenewa, 2005, hal. 5.

Oleh karena itu, kerja paksa mewakili pelanggaran hak asasi manusia yang berat dan pembatasan terhadap kebebasan manusia – hal ini tidak dapat disamakan hanya dengan upah yang rendah atau buruknya kondisi kerja; hal ini pun tidak mencakup situasi yang hanya merupakan kebutuhan ekonomi semata, yaitu ketika seorang pekerja merasa tidak mampu meninggalkan pekerjaan karena tidak adanya alternatif pekerjaan maupun anggapan akan hal tersebut.

Apakah yang dimaksud dengan jerat? **Jerat** umumnya dipahami sebagai sebuah sistem kerja paksa, dimana individu-individu atau keluarga-keluarga dibuat menyerahkan hak-hak dasar mereka untuk menepati kewajiban finansial.³¹

“Jerat hutang” adalah status atau kondisi yang timbul dari sebuah janji oleh peminjam mengenai jasa pribadi, atau jasa orang yang berada dibawah kendalinya, sebagai jaminan atas hutang apabila nilai jasa tersebut, setelah dinilai secara masuk akal, tidak sepadan dengan pencairan hutang, atau lama dan sifat jasa-jasa tersebut, tidak terbatas maupun tidak jelas.³²

Seorang **“pekerja jerat hutang”** adalah seorang pekerja yang menyediakan jasanya dibawah kondisi jerat hutang yang timbul dari pertimbangan-pertimbangan ekonomi, terutama hutang melalui pinjaman atau uang muka. Ketika hutang merupakan akar dari jerat tersebut, implikasinya adalah bahwa pekerja (atau ahli waris atau orang-orang yang bergantung padanya) terikat pada seorang pemberi pinjaman tertentu untuk sebuah periode tertentu atau tidak tertentu, sampai hutangnya terbayar.³³ Untuk menggambarkan, seorang kakek mungkin berhutang pada mantan majikannya. Majikan tersebut membuatnya bekerja di sebuah penggilingan padi atau pabrik batu bata untuk membayar hutang tersebut. Anaknya terus bekerja untuk membayar hutang tersebut segera begitu ia cukup tua, dan cucunya berakhir dengan situasi yang sama. Apabila ada yang meninggalkan penggilingan tersebut, mereka dicari dan dipukuli.³⁴ Hal ini telah menjadi pengalaman beberapa pekerja migran.

Tidak semua “jerat hutang” merupakan kerja paksa. Harus dibedakan bahwa “jerat hutang” mungkin durasi kewajibannya singkat, sementara “kerja karena lilitan hutang” merupakan turunan dari praktek-praktek tradisional dan bentuk-bentuk perbudakan di bidang pertanian, misalnya.³⁵

Mengapa Orang terus Mencari dan Menggunakan Jalur-Jalur Migrasi Ireguler meskipun terdapat banyak Bahaya dan Resiko?

Beberapa alasan yang jelas yang dinyatakan bagi penggunaan jalur-jalur migrasi ireguler secara terus-menerus adalah sebagai berikut:³⁶

- ♦ Mereka yang ingin menjadi migran memiliki akses yang terbatas terhadap informasi yang akurat dan dapat diandalkan;
- ♦ Mereka kekurangan waktu untuk mencari jalur-jalur legal;
- ♦ Sangat terbatas, rumit, memakan waktu atau prosedur migrasi legal sangat mahal.
- ♦ Kebijakan-kebijakan migrasi yang terbatas, mengakibatkan pekerja-pekerja migran dan calon-calon pekerja migran mencari jalur-jalur rekrutmen ilegal, membuat mereka lebih rentan terhadap jebakan pelaku trafficking;
- ♦ Mereka kekurangan sumber daya finansial untuk membayar biaya rekrutmen legal;
- ♦ Sifat pekerjaan tersebut terkadang memaksa calon-calon migran untuk bergantung pada perekrut dan agen-agen palsu;
- ♦ Rekruter ilegal, yang tidak jujur juga mungkin aktif mencari perempuan karena mereka lebih lugu dibandingkan dengan laki-laki.

31 ILO, di atas n 30.

32 PBB, Konvensi Tambahan tentang Penghapusan Perbudakan, Perdagangan Budak, dan Institusi dan Praktik Terkait Perbudakan, 1965, Pasal 1 (a).

33. OECD, Perjanjian Kerja Bilateral: Evaluasi dan Prospek – Laporan untuk Seminar Bersama oleh OECD dan Kantor Imigrasi, Integrasi dan Emigrasi Federal Swiss, Montreux, 19-20 Juni, 2003, hal. 5.

34 P. Parameswaran, *RI Woman's Mutilation Highlights Asia's Human Trafficking Woes*, The Jakarta Post, Rabu, 7 Juli 2006.

35 ILO, di atas n 30, hal. 5.

36 ILO, di atas n 25, hal. 18.

Kerentanan Pekerja Migran di Negara-Negara Tujuan

Pengalaman bekerja dan hidup di negara asing dapat menjadi pengalaman yang membebaskan dan memberdayakan, dan banyak pekerja migran – dan keluarga serta masyarakat mereka – yang memperoleh keuntungan secara keseluruhan dari pengalaman tersebut. Meskipun demikian, pekerjaan di luar negeri juga dapat mengandung resiko dan bahaya. Di negara tujuan, pekerja migran itu rentan selama mereka berada diluar yurisdiksi dan perlindungan hukum negara mereka sendiri, dan mereka tidak berhak atas serangkaian perlindungan dan tunjangan yang diberikan oleh negara tujuan.³⁷

Pengangguran yang semakin meningkat, kesulitan ekonomi dan ancaman teroris telah meningkatkan xenophobia (fobia terhadap orang asing) dan rasisme, yang kadang-kadang mengakibatkan sikap yang semakin keras terhadap migran pada umumnya. Pekerja migran perempuan cenderung memiliki resiko yang lebih besar terhadap diskriminasi, eksploitasi, kekerasan, dan kerja paksa dibandingkan dengan pekerja migran – karena pasar kerja di negara tujuan mereproduksi pembagian jender di bidang perburuhan dan ketidaksetaraan di negara asal mereka.³⁸

Di negara-negara tujuan, pekerja migran sering berada dalam situasi diskriminasi, peminggiran, atau kerentanan dua kali lipat, tiga kali lipat, atau bahkan empat kali lipat – karena mereka orang asing dibandingkan dengan warga negara, perempuan dibandingkan dengan laki-laki (bagi pekerja migran perempuan), memiliki karakteristik-karakteristik seperti bahasa, budaya, suku, atau agama yang berbeda dari warga negara dan lebih penting lagi, karena jenis pekerjaan yang biasanya mereka lakukan. Tabel 4, di bawah ini, mengidentifikasi mengapa kerentanan pekerja migran timbul di negara-negara tujuan.

Tabel 4: Kerentanan Pekerja Migran di Negara-Negara Tujuan

Alasan-Alasan Khusus untuk Kerentanan Pekerja Migran di Negara Tujuan
• Kelangsungan stereotip jender dan segregasi pekerjaan di pasar kerja internasional; • Kurangnya perlindungan perburuhan dan sosial; • Kebijakan imigrasi yang diskriminatif; • Buta hukum dan takut akan otoritas; • Hubungan pekerjaan yang berketergantungan; • Terkadang, lingkungan kerja yang individual dan terisolasi; • Kurangnya organisasi dan keterwakilan; • <i>Xenophobia</i> dan <i>stigmatisasi</i>.

Sumber: ILO, *Preventing Discrimination, Exploitation, and Abuse of Women Migrant Workers: And Information Guide, Booklet 4 – Working & Living Abroad*, ILO Gender Promotion Programme, Geneva, 2003, hal. 10.

37 ILO, *Mencegah Diskriminasi, Eksploitasi, dan Kekerasan terhadap Pekerja Perempuan Migran: Dan Panduan Informasi*, Buku Saku 2– Pengambilan Keputusan dan Persiapan Bekerja di Luar Negeri, Program Promosi Gender ILO, Jenewa, 2003, , hal. 15 – 23.

38 ILO, di atas n 37.

Sebagai akibat dari kerentanan-kerentanan ini, diskriminasi, eksploitasi dan kekerasan terhadap pekerja-pekerja migran termanifestasi sendiri melalui pelanggaran-pelanggaran yang terkait dengan pekerjaan, dimana contoh-contohnya disebutkan di Tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5: Jenis-Jenis Diskriminasi yang Dihadapi oleh Pekerja Migran di Negara Tujuan

Jenis-Jenis Diskriminasi, Eksploitasi dan Kekerasan yang mungkin Dihadapi oleh Pekerja Migran di Negara Tujuan	
<i>Pelanggaran</i>	<i>Wujud Pelanggaran</i>
Pelanggaran kontrak kerja, atau tidak adanya kontrak	– Penggantian kontrak – Tidak dikeluarkannya kontrak kerja – Mempekerjakan untuk pekerjaan yang tidak ada – Mengakhiri kontrak secara sepihak
Kondisi kerja dan kondisi hidup yang buruk	– Upah yang sangat rendah, sering kali dibawah tingkat upah minimum negara tersebut – Bayaran yang tidak setara dengan pekerjaan dengan nilai yang sama – antara perempuan dan laki-laki; antara warga negara dan migran; dan antara pekerja migran dari negara asal yang berbeda-beda. CONTOH: Di Singapura, struktur upah untuk pekerja rumah tangga asing berjenjang-jenjang, dengan pekerja Filipina yang menerima upah yang lebih besar dibandingkan dengan pekerja Indonesia atau India. Di Hong Kong juga sama, pekerja Indonesia menerima upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja Filipina atau Thailand. Di Malaysia, pekerja rumah tangga Filipina memperoleh minimum RM\$450 per bulan sementara pekerja rumah tangga Indonesia memperoleh rata-rata RM\$350 dengan alasan bahwa pekerja Filipina umumnya memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi dan mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris.³⁹ – Penahanan upah. – Jam kerja yang panjang atau beban kerja, yaitu bekerja lebih dari 12 jam. – Melakukan banyak pekerjaan. – Tidak ada hari libur atau hari istirahat. – Makanan yang tidak cukup.
Kebebasan bergerak yang terbatas	– Di negara-negara tujuan di seluruh dunia, (mal)praktek dimana majikan menahan passport atau dokumen-dokumen perjalanan pekerja migran merupakan hal yang sangat umum. Tanpa dokumen-dokumen resmi mereka, pekerja migran terikat secara efektif kepada majikannya. – Bagi perempuan pekerja migran dalam pekerjaan rumah tangga atau industri hiburan, banyak majikan yang membatasi dan mengontrol dengan ketat pergerakan mereka. CONTOH: Di Malaysia dan Singapura, pemerintah mengenakan pajak untuk mempekerjakan pekerja migran dan selain itu mengenakan obligasi sekuritas kepada pegawai untuk “berfungsi sebagai penjera sehingga pekerja migran tidak kabur dari kontrak kerja mereka”. Di Singapura, obligasinya adalah sebesar

39 ILO, Mencegah Diskriminasi, Eksploitasi, dan Kekerasan terhadap Pekerja Perempuan Migran: Dan Panduan Informasi, Buku Saku 4 – Pengambilan Keputusan dan Persiapan Bekerja di Luar Negeri, Program Promosi Gender ILO, Jenewa, 2003, hal. 21

Jenis-Jenis Diskriminasi, Eksploitasi dan Kekerasan yang mungkin Dihadapi oleh Pekerja Migran di Negara Tujuan

<i>Pelanggaran</i>	<i>Wujud Pelanggaran</i>
	Singapore \$5,000; di Malaysia RM\$500. Dengan menggunakan alasan menjaga dan melindungi pekerja migran dari godaan untuk kabur, majikan membuat mereka terkurung di rumah, membatasi kebebasan bergerak dan mobilitas mereka, dan tidak memberikan hari libur kepada mereka untuk meminimalisir kesempatan mereka untuk berkomunikasi dengan orang lain. ⁴⁰
Pelecehan dan kekerasan	– Kasus-kasus perlakuan yang buruk dan kekerasan yang sering kali dapat mengancam nyawa pekerja migran telah dilaporkan secara sistematis – tak terhitung laporan pemukulan dan bentuk-bentuk kekerasan fisik dan penyiksaan lain yang dilakukan oleh majikan kepada pekerja migran mereka – sebagian juga sangat serius sehingga menjadi tajuk utama berita-berita setempat dan otoritas negara tujuan ditekan untuk melakukan tindakan legal.⁴¹ – Pekerja migran, tanpa memandang sifat pekerjaannya, sangat rentan terhadap pelecehan, penyiksaan dan kekerasan, tidak hanya di tempat kerja tetapi juga di jalan dan di tempat-tempat publik dan oleh otoritas lokal selama mereka berada dalam tahanan – sebagai akibat dari status migran, jender, kelas, dan ras mereka. Berbagai bentuk pelecehan, penyiksaan dan kekerasan mencakup: • Kekerasan verbal; • Kekerasan psikologis; • Kekerasan fisik; • Pelecehan seksual dan • Kekerasan seksual dan perkosaan.
Resiko kesehatan dan keselamatan dan kurangnya perlindungan sosial	– Kesehatan fisik pekerja migran sering menderita karena kondisi tempat kerja dan sifat pekerjaan yang informal dan tidak dilindungi. Banyak juga yang menderita stres emosional dan psikologis terkait dengan pemisahan dari rumah dan keluarga dan pengisolasian di daerah yang asing. – Perempuan pekerja migran berada dalam kelompok beresiko tinggi untuk Infeksi Menular Seksual (IMS), kehamilan yang tidak diinginkan, dan HIV/AIDS – karena mereka kurang informasi, memiliki akses yang terbatas untuk mendapatkan layanan konseling dan perawatan kesehatan dan rentan terhadap kekerasan seksual dan perkosaan. – Pekerja di industri hiburan, termasuk prostitusi, rentan pada khususnya, terutama karena mereka tidak dapat bernegosiasi mengenai penggunaan kondom. Tetapi, ironisnya adalah bahwa sering kali perempuan pekerja migran itulah yang disalahkan baik sebagai penyebab maupun sebagai kontributor penyakit-penyakit menular, IMS dan HIV/AIDS, anak yang tidak diinginkan dan aborsi, selain dari penyakit-penyakit sosial, termasuk kecanduan alkohol.

40 ILO, di atas n 39, hal. 26 dan 27. Lihat juga I. Josiah, S.F. Lee dan J. Kee, "Melindungi Pekerja Rumah Asing di Malaysia: Hukum, Kebijakan, Implikasi, dan Intervensi," Makalah disiapkan oleh Organisasi Bantuan Perempuan untuk Program Pertemuan Konsultasi tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga terhadap Ancaman Kerja Paksa dan Perdagangan, Hongkong SAR, 16-19 Februari 2003, hal. 11.

41 ILO, di atas n 39, hal. 27.

Jenis-Jenis Diskriminasi, Eksploitasi dan Kekerasan yang mungkin Dihadapi oleh Pekerja Migran di Negara Tujuan	
Pelanggaran	Wujud Pelanggaran
	Kurangnya perlindungan sosial memperparah status kesehatan pekerja migran yang buruk; mereka tidak memiliki akses perawatan kesehatan yang terjangkau dan mudah tersedia di negara tujuan. CONTOH: Di Malaysia, pekerja migran membayar dua kali lipat lebih besar untuk perawatan medis di rumah sakit-rumah sakit publik dan biasanya mereka tidak menerima kualitas pelayanan yang sama dengan yang diterima oleh warga negara.⁴²
Kerja paksa dan jerat hutang	Banyak pekerja migran, terutama mereka yang ditrafik dan mereka yang memiliki status migrasi ireguler, menjadi subyek kerja paksa pada suatu derajat tertentu. CONTOH: Kondisi kerja dan kondisi hidup perempuan pekerja migran dalam jasa rumah tangga dan prostitusi dalam banyak kasus mencerminkan situasi kerja paksa. "Bentuk perbudakan moderen" ini sangat tersebar luas. Di Asia Timur dan Tenggara dan di Timur Tengah, jumlah perempuan pekerja migran yang "kabur" dari majikan mereka dan mengungsi atau mengajukan keluhan ke kedutaan-kedutaan mereka atau ke organisasi-organisasi dukungan sosial sangat tinggi⁴³- begitu tingginya sehingga di negara-negara seperti Malaysia dan Singapura, pemerintah telah menerapkan obligasi sekuritas pada majikan. Seperti dikatakan oleh seorang pengacara hak-hak asasi manusia di Lebanon, "kabur menghidupkan kembali era perbudakan, Anda meninggalkan pekerjaan Anda, tetapi Anda kabur hanya ketika Anda diperbudak."⁴⁴

Sumber: ILO, Mencegah Diskriminasi, Eksploitasi, dan Kekerasan terhadap Pekerja Perempuan Migran: Dan Panduan Informasi, Buku Saku 4 – Pengambilan Keputusan dan Persiapan Bekerja di Luar Negeri, Program Promosi Gender ILO, Jenewa, 2003, hal. 39.

Bagaimana kerentanan-kerentanan ini dapat dicegah sehingga tidak mengambil wujud praktek-praktek yang diskriminatif di negara-negara tujuan? Untuk mencegah diskriminasi, eksploitasi dan kekerasan, calon pekerja migran harus diberikan informasi yang benar dan tepat waktu mengenai berbagai aspek kehidupan dan pekerjaan di luar negeri. Hal ini mencakup, setidaknya dan diantara hal-hal lain, kondisi kerja yang ada, hukum perburuhan, imigrasi, pidana dan perjanjian di calon negara tujuan, dan kemana mereka harus pergi apabila terjadi permasalahan dan/atau dalam keadaan darurat.

Kebutuhan akan Informasi yang Akurat

Untuk mengurangi kerentanan pekerja migran di negara-negara tujuan, dan untuk mencegah migrasi ireguler, eksploitasi dan kekerasan terhadap pekerja migran, baik di negara pengirim maupun di negara tujuan, informasi yang akurat, cukup, tepat dan mudah diakses merupakan langkah kritis yang pertama dalam mencegah eksploitasi dan kekerasan terhadap pekerja migran. Perempuan, serta laki-laki, menggunakan informasi apa pun yang tersedia bagi mereka untuk memutuskan ketepatan, biaya, dan manfaat migrasi bagi diri mereka sendiri atau keluarga mereka. Informasi juga kritis untuk mencegah trafiking – karena trafiking melibatkan informasi yang salah, penipuan dan ketidakpedulian. Lampiran 2 merangkum apa yang dapat terjadi dalam migrasi reguler dan ireguler.

42 ILO, di atas n 39, hal. 28 dan 29. Lihat juga S. Verghis dan I. Fernandez (eds.) Pertemuan Regional tentang Program-program Pra-keberangkatan, Setelah Kedatangan, dan Reintegrasi untuk Para Pekerja Migran, 11-13 September 2000, Pulau Genting, Malaysia (Kuala Lumpur, CARAM Asia), hal. 105.

43 Ibid, hal. 29 dan 30.

44 ILO, di atas n 39, hal. 30. Lihat juga R. Haddad, "A Modern-Day 'Slave Trade': Sri Lankan Workers in Lebanon", *Middle East Report* 211 – Summer 1999. Website: http://www.merip.org/mer211/211_haddad.html

Kebutuhan informasi itu beragam, tergantung tahap proses migrasi. Beberapa jenis informasi lebih kritis di tahap pengambilan keputusan sebelum komitmen untuk bermigrasi benar-benar dilakukan. Informasi lain lebih relevan bagi para pekerja migran yang telah mengambil keputusan.

Tabel 6, dibawah memberikan sebuah rangkuman tentang jenis-jenis informasi yang perlu diketahui oleh calon pekerja migran ketika mereka hendak memutuskan untuk menjadi pekerja migran dan/atau ketika mereka akan meninggalkan negara asal mereka. Serikat pekerja, agen rekrutmen, LSM, komunitas dan pemerintah negara pengirim memainkan peran yang penting dalam *memberikan informasi dan bantuan yang tepat kepada calon migran*. Banyak masalah yang dapat dihindari ketika terdapat persiapan pra-keberangkatan yang memadai dan/atau pelatihan orientasi, karena calon pekerja migran harus diberikan informasi setidaknya mengenai apa yang akan terjadi di negara asing, dan tempat kerja, dan ketentuan dan kondisi kontrak kerja.

Tabel 6: Jenis-Jenis Informasi yang Dibutuhkan oleh Calon Migran

<i>Informasi</i>	<i>Contoh</i>
Informasi tentang kesempatan kerja di dalam negeri dan di luar negeri, termasuk kualifikasi, keterampilan dan pelatihan yang diperlukan;	– Informasi tentang kesempatan pekerjaan di dalam negeri dan diluar negeri dapat diperoleh dari Kantor-Kantor Departemen Tenaga Kerja. – Perempuan dan keluarga mereka harus menyadari bahwa sebagian besar pekerjaan yang tersedia untuk mereka adalah pekerjaan-pekerjaan yang “feminim” yang terkait dengan peran-peran tradisional mereka – dalam pekerjaan domestik, hiburan, pabrik-pabrik padat karya, seperti garmen dan tekstil, jasa seperti perawat dan pengasuh dan kadang-kadang di bidang pertanian – kategori pekerjaan yang rendah bayarannya, berstatus rendah, dimana eksploitasi dan kekerasan lebih umum.
Informasi tentang proses migrasi, termasuk informasi tentang rekrutmen, dan pekerjaan diluar negeri, serta sifat perpindahan yang terdokumentasi atau tidak;	– Informasi dapat diperoleh dari Kantor-Kantor Departemen Tenaga Kerja, Serikat-Serikat Pekerja dan LSM-LSM yang disebutkan di bagian akhir manual ini. – Informasi ini harus memasukkan penjelasan tentang:- • untung ruginya migrasi perburuhan reguler (atau terdaftar) dan ireguler (tidak terdaftar). • ireguleritas yang dapat terjadi dalam proses migrasi, karena jalur-jalur ireguler membuat mereka lebih rentan terhadap pelaku trafiking dan menempatkan mereka pada resiko yang lebih besar untuk dilecehkan dan dieksploitasi. • fakta bahwa rekrutmen ilegal sangat terkait dengan berbagai bentuk cara masuk, tinggal, atau bekerja tanpa ijin di negara penerima.
Informasi tentang biaya dan keuntungan migrasi;	– Ada banyak biaya-biaya tersembunyi yang terkait dengan migrasi perburuhan. Misalnya, kondisi kerja, kerentanan dan resiko yang mereka hadapi selama bekerja dan hidup di negara lain, dan dampak migrasi pada keluarga yang ditinggalkan.
Informasi tentang bahaya-bahaya besar dalam proses migrasi, termasuk kerentanan khusus perempuan migran;	– Terlalu banyak pekerja migran yang memulai petualangan mereka untuk bekerja di luar negeri tanpa informasi yang memadai tentang hal-hal buruk yang dapat terjadi. – Sangat penting bagi mereka untuk dikonfrontasi dengan gambaran yang lebih realistis mengenai apa yang sebenarnya dapat terjadi dengan bekerja dan hidup di negara asing.

Informasi	Contoh
Informasi tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja migran;	– Pekerja migran membutuhkan informasi yang tepat tentang: • ketentuan hukum dan langkah-langkah sesuai dengan peraturan untuk masuk, tinggal dan bekerja di negara tujuan, serta hukum pidana dasar. Ketidaktahuan tentang hukum membuat pekerja migran terpapar pada eksploitasi dan kekerasan. • bagaimana menjalankan hak-hak mereka, mengartikulasi pelanggaran-pelanggaran tentang hak-hak ini, dan menuntut penyelesaiannya melalui prosedur pengaduan yang tepat. • perjanjian bilateral atau multilateral yang ada yang mengatur tentang kriteria untuk masuk dan diterima di suatu negara, ketentuan dan kondisi kerja, serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja migran dan majikan-majikan mereka. Informasi ini dapat diperoleh dari Kantor-Kantor Departemen Tenaga Kerja, dan Departemen Luar Negeri.
Informasi tentang prosedur/perijinan yang diperlukan;	– Sifat prosedur dan perijinan yang harus dijalani oleh pekerja migran berbeda dari suatu negara ke negara lain. – Pekerja migran membutuhkan informasi yang tepat tentang persyaratan dan prosedur yang harus diikuti agar pekerja migran boleh masuk, tinggal dan bekerja di negara tujuan. Contohnya: • Peraturan yang mengatur tentang lembaga/agen rekrutmen; • Passport dan dokumen-dokumen perjalanan; • Persyaratan visa dan ijin kerja; • Keterangan medis; • Pelatihan pra-keberangkatan wajib, termasuk pelatihan keterampilan; • Kontrak kerja.
Informasi tentang kondisi kerja dan kondisi hidup di calon negara tujuan.	– Informasi yang akurat dan realistis tentang negara tujuan harus disediakan untuk calon pekerja migran. – Kontrak kerja harus ditulis dalam bahasa migran, sespesifik dan selengkap mungkin, dan harus sangat jelas dijelaskan kepada mereka, terutama kepada perempuan pekerja migran.
Informasi tentang hukum perburuhan dan hukum pidana dasar di calon negara tujuan.	– Informasi tentang hukum perburuhan di negara-negara tujuan terkait dengan hak kebebasan berserikat, kompensasi pekerja, jam kerja, cuti, dll. – Informasi tentang kegiatan-kegiatan yang dipandang sebagai “tindak kejahatan” di negara-negara tujuan, termasuk sanksi yang terkait.

Sumber: Diadaptasi dari ILO, *Preventing Discrimination, Exploitation, and Abuse of Women Migrant Workers: And Information Guide, Booklet 2 – Decision Making and Preparing for Employment Abroad*, ILO Gender Promotion Programme, Geneva, 2003, hal. 17. Lihat juga Unlad Kabayan, Migrant Services Foundation Inc. 2001, *Planning Your Re-entry, Filipino Migrant Workers Orientation Course*. (MS-AI), hal.14

Sehubungan dengan hal ini, penting untuk disadari dan dipahami oleh para pekerja migran, hak-hak mereka dibawah hukum nasional negara mereka dan negara tujuan migrasi mereka atau negara dimana mereka hendak bekerja. Penting juga bahwa mereka mengetahui dan memahami hak-hak dan kebebasan-kebebasan yang telah diwajibkan menjadi kewajiban pemerintah negara tujuan terhadap orang-orang didalam yurisdiksi negara mereka, dan hal ini mencakup pekerja migran. Oleh karena itu, hal ini berarti bahwa informasi yang sederhana dan akurat tentang hidup dan bekerja diluar negeri harus disediakan secara tepat waktu, dan dapat diakses oleh semua orang, khususnya mereka yang mencari pekerjaan di dalam atau diluar negeri.

Dalam konteks yang terakhir inilah Bab berikutnya dalam Buku Panduan ini terfokus, yaitu:

- hak-hak pekerja migran dibawah instrumen-instrumen hak-hak asasi manusia internasional, dan kewajiban-kewajiban Negara; dan
- fitur-fitur utama mekanisme-mekanisme pengawasan dan pengaduan internasional yang dapat diakses oleh advokat hak-hak pekerja migran, sebagai cara terakhir untuk memastikan implementasi kewajiban Negara sehubungan dengan promosi dan perlindungan atas hak-hak pekerja migran dan anggota-anggota keluarga mereka.

Pengantar

Standar-standar internasional dan regional yang terkait dengan pekerja migran tidak banyak membedakan pekerja migran sementara dengan pekerja migran lainnya dalam hal akses terhadap hak-hak pekerjaan dan sosial mereka yang penting. Perbedaan tersebut juga tidak ditemukan dalam legislasi nasional.⁴⁵ Sering kali, masalahnya terletak pada tidak adanya ketentuan yang eksplisit dalam hukum nasional yang terkait dengan perlindungan pekerja migran, dan tidak dimasukkannya kategori-kategori rentan dari legislasi perburuhan nasional – seperti pekerja rumah tangga dan pekerja pertanian.⁴⁶ Meskipun demikian, bab ini hanya akan terfokus pada standar-standar internasional yang dapat diterapkan baik untuk pekerja migran sementara maupun pekerja-pekerja migran yang lain.

Untuk memahami apa saja hak-hak pekerja migran, penting untuk memahami apa hak-hak asasi manusia terlebih dahulu.

Apakah yang dimaksud dengan Hak-Hak Asasi Manusia?

Hak-hak asasi manusia mengacu pada hak-hak yang diperoleh seseorang karena ia adalah manusia, tanpa memandang ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, opini politik atau opini-opini lain, asal negara atau latar belakang sosial, ekonomi, kelahiran, budaya atau status-status lainnya. Hak-hak ini disediakan secara *resmi* oleh Negara melalui **hukum hak-hak asasi manusia**, yang melindungi individu dan kelompok terhadap tindakan-tindakan yang mengganggu kebebasan dasar dan martabat manusia. Oleh karena itu, pemerintah bertanggung jawab untuk melindungi hak-hak ini. Meskipun demikian, dengan hak-hak ini terdapat pula tanggung jawab – seseorang tidak dapat meminta haknya sementara ia melanggar hak-hak orang lain. Lebih penting lagi, beberapa hak memiliki pengecualian.

Bagaimana Hak-Hak Asasi Manusia itu Berkembang?

Seiring dengan evolusi hubungan internasional antara negara-negara bangsa sepanjang dekade, jelas bahwa terdapat beberapa nilai-nilai dasar yang ditaati oleh semua bangsa didalam wilayah teritorial mereka. Hal-hal ini mencakup permasalahan keadilan, kesetaraan, dan tidak dilakukannya pelanggaran kepada orang-orang. Tanpa disengaja, hal-hal ini kemudian diperluas kedalam situasi hubungan internasional dan berevolusi sebagai praktek kebiasaan atau hukum internasional – hal ini tidak pernah ditulis pada waktu itu. Kekejaman-kekejaman yang dialami oleh kelompok-kelompok orang selama Perang Dunia II mengakibatkan resolusi global untuk mengkodifikasi praktek-praktek kebiasaan internasional ini, untuk membuat Negara-Negara bertanggung jawab atas tindakan-tindakan dan/atau tidak dilakukannya tindakan-tindakan oleh mereka. Masalah keadilan, kesetaraan dan tidak dilakukannya pelanggaran terhadap orang ini dipahami sebagai prinsip-prinsip dasar untuk kelangsungan umat manusia secara damai, tanpa memandang perbedaan-perbedaan apapun, yaitu **hak-hak asasi manusia**. Setelah dikodifikasi, prinsip-prinsip ini dikenal sebagai **hukum hak-hak asasi manusia**.

⁴⁵ OSCE, IOM, ILO, di atas n 11, hal. 129.

⁴⁶ OSCE, IOM, ILO, di atas hal. 45.

Harus diingat bahwa kodifikasi hak-hak asasi manusia didasarkan baik pada kelompok (yaitu pengungsi; perempuan; anak-anak; penduduk asli; pekerja migran; pelaut; dll) ataupun subyek (contohnya penyiksaan; migrasi; kerja paksa; pekerja anak; trafiking; administrasi perburuhan; inspeksi perburuhan; penyelundupan; lingkungan; korupsi; dan lain-lain).

Dimana Hukum Hak-Hak Asasi Manusia dapat Ditemukan?

Karena pemerintah bertanggung jawab untuk melindungi hak-hak individu dan kelompok secara formal terhadap tindakan atau ketiadaan tindakannya, hukum hak-hak asasi manusia dapat ditemukan secara domestik di dalam Konstitusi dan peraturan perundang-undangan nasional. Hukum Hak-Hak Asasi Manusia juga dapat ditemukan di tingkat regional dan internasional dalam berbagai perjanjian hak-hak asasi manusia, dan dalam hukum kebiasaan internasional.

Sebuah **“perjanjian”** (sering disebut dengan **“konvensi”** atau **“kovenan”**) adalah sebuah perjanjian formal antara negara-negara. Setelah diratifikasi, perjanjian tersebut menciptakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak yang mengikat secara legal antara negara-negara yang merupakan pihak perjanjian tersebut.

Kadang-kadang, sebuah perjanjian mungkin menciptakan hak-hak yang menguntungkan individu-individu, sementara perjanjian tersebut menciptakan kewajiban-kewajiban yang harus dipatuhi oleh negara. Perjanjian-perjanjian hak-hak asasi manusia masuk kedalam kategori ini – negara setuju untuk menjamin hak-hak asasi manusia tertentu untuk seluruh individu-individu didalam yurisdiksi mereka, dan untuk mematuhi kewajiban-kewajiban yang terkait.

Negara-negara seharusnya mengadopsi peraturan perundang-undangan dan kebijakan-kebijakan nasional untuk mengimplementasikan standar-standar hak-hak asasi manusia yang dapat diberlakukan. Negara yang tidak mematuhi standar-standar yang telah ditetapkan dipertanggungjawabkan melalui mekanisme-mekanisme pengawasan internasional (yaitu pengawasan/monitoring/pelaporan/keterwakilan/pengaduan). Beberapa perjanjian hak-hak asasi manusia memberikan jalan bagi individu-individu yang hak-haknya dilanggar untuk mencari penyelesaian, perjanjian-perjanjian yang lain belum memberikan kesempatan tersebut, hingga saat ini.

Perjanjian-perjanjian/konvensi-konvensi/kovenan-kovenan hak-hak asasi manusia berfungsi untuk mendefinisikan konsep-konsep, sebagai standar-standar yang ditetapkan bagi tindakan pemerintah, yaitu mewajibkan Negara untuk bertindak dalam cara tertentu, dan melarang Negara untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan tertentu. Ratifikasi perjanjian berarti bahwa negara anggota terikat secara legal dengan kewajiban ganda:

- Menerapkan ketentuan-ketentuan Perjanjian/Konvensi/Kovenan; dan
- Menerima tindakan pengawasan internasional.

Negara dapat memilih Perjanjian/Konvensi/Kovenan mana yang mereka ratifikasi. Untuk perjanjian yang mereka ratifikasi, mereka wajib melapor secara rutin mengenai kepatuhan mereka.

Apakah yang dimaksud dengan Hak-Hak Pekerja Migran?

Hak-hak pekerja migran adalah hak-hak yang diberikan kepada pekerja migran berdasarkan kenyataan bahwa mereka adalah manusia. Hak-hak ini disediakan oleh Negara-Negara pengirim dan negara-negara tujuan. Oleh karena itu, pemerintah-pemerintah ini bertanggung jawab untuk memberikan, dan melindungi, hak-hak ini.

Terdapat sejumlah instrumen hak-hak asasi manusia internasional yang terkait dengan pekerja migran dan anggota-anggota keluarga mereka yang telah dipromosikan untuk diadopsi dan diimplementasikan. Untuk keperluan Buku ini, bagian-bagian berikut ini umumnya terfokus pada instrumen-instrumen yang relevan dari International Labour Organization (ILO) dan Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) yang telah diberlakukan untuk melindungi pekerja-pekerja migran secara khusus – dan pada umumnya – termasuk perlindungan terhadap diskriminasi, eksploitasi dan kekerasan, dan perlindungan hak-hak anggota-anggota keluarga mereka.

International Labour Organisation (ILO)

ILO didirikan pada tahun 1919 sebagai tanggapan terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh negara-negara industrial. Gagasan tentang peraturan perburuhan internasional muncul sebagai akibat pencerminan etis dan ekonomis dari kehilangan manusia dalam Revolusi Industri. Pembukaan Konstitusi ILO tahun 1919 membuka dengan penegasan bahwa perdamaian universal yang bertahan lama dapat dicapai hanya apabila hal tersebut didasarkan pada keadilan sosial. Hal ini semakin diperjelas dalam Deklarasi Philadelphia, 1944, yang mencakup prinsip-prinsip berikut ini:

- Pekerja bukan komoditas.
- Kebebasan berekspresi dan berserikat merupakan hal yang penting bagi kemajuan yang berkelanjutan.
- Kemiskinan dimana-mana merupakan bahaya untuk kemakmuran dimana-mana.
- Semua manusia, tanpa memandang ras, kepercayaan, atau jenis kelamin, memiliki hak untuk memperoleh kesejahteraan material dan pembangunan spiritual mereka, dalam kondisi kebebasan dan martabat, keamanan ekonomi dan kesempatan yang setara.

Lebih benar dari sebelum-sebelumnya dalam dunia yang semakin global, prinsip-prinsip ini masih masih menjadi dasar ideologis bagi ILO.

Kewajiban ILO untuk melindungi pekerja migran telah terpengaruh secara tradisional melalui elaborasi dan pengawasan standar-standar perburuhan internasional. Harus diingat bahwa kecuali dinyatakan sebaliknya bagi kategori-kategori pekerja tertentu, *seluruh Konvensi dan Rekomendasi ILO diterapkan secara umum, dan berlaku bagi semua pekerja, baik warga negara maupun bukan warga negara*. Hal ini berarti bahwa Konvensi-Konvensi dan Rekomendasi-Rekomendasi ILO berlaku bagi semua pekerja migran, baik yang bersifat sementara atau permanen, dan bahkan apabila mereka berada dalam situasi ireguler.

Deklarasi ILO dan Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Dasar dalam Pekerjaan

Standar-standar perburuhan inti (kadang-kadang disebut sebagai "Konvensi-Konvensi dasar ILO" atau "Konvensi-Konvensi hak-hak asasi manusia ILO") yang disoroti dalam Deklarasi Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Dasar dalam Pekerjaan dan Tindak Lanjutnya, 1998, adalah:

- Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No.29);
- Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No.105);
- Konvensi Usia Minimum, 1973 (No.138);
- Konvensi Bentuk-Bentuk Pekerja Anak Terburuk, 1999 (No.182);
- Konvensi Remunerasi yang Setara, 1951 (No. 100);
- Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No.111);
- Konvensi Kebebasan Berserikat, 1948 (No.87);
- Konvensi Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No.98).

Tinjauan tentang Konvensi-Konvensi Hak-Hak Asasi Manusia ILO⁴⁷

Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No. 29)

- Konvensi ini bertujuan untuk segera menekan seluruh bentuk kerja paksa atau kerja wajib;
- Konvensi ini mendefinisikan kerja paksa atau kerja wajib sebagai "seluruh pekerjaan atau layanan yang diperoleh dari siapa pun juga dibawah ancaman hukuman dan untuk pekerjaan atau layanan tersebut orang yang dimaksud tidak menawarkan dirinya secara sukarela"; dan
- Konvensi ini menuntut pemberian sanksi-sanksi pidana yang memadai dan ditegakkan secara tegas untuk tindakan kerja paksa atau kerja wajib yang ilegal.

47 Apendiks 4 merupakan ringkasan tabulasi dari Konvensi-konvensi Pokok dan Konvensi Hak Asasi Manusia.

Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105)

Konvensi ini melarang penggunaan berbagai bentuk berbagai bentuk kerja paksa sebagai cara untuk:

- kekerasan atau pendidikan politik, atau hukuman atas pandangan-pandangan ideologis atau politik;
- mobilisasi angkatan kerja untuk keperluan pembangunan ekonomi;
- disiplin perburuhan;
- hukuman atas partisipasi dalam pemogokan; atau
- diskriminasi ras, sosial, nasional, atau agama.

Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138)

- Konvensi tersebut menuntut penghapusan pekerja anak melalui pelarangan pemberian kesempatan kerja atau pekerjaan kepada anak-anak dibawah usia minimum yang ditetapkan secara nasional.
- Konvensi ini menetapkan sejumlah usia minimum tergantung dari jenis pekerjaan:
 - usia minimum tidak boleh kurang dari 15 tahun atau kurang dari usia pemenuhan wajib sekolah;
 - usia minimum yang lebih tinggi, yaitu 18 tahun harus ditetapkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang berbahaya; dan
 - untuk pekerjaan yang ringan, usia minimum 13 tahun dipromosikan.

Konvensi Bentuk-Bentuk Pekerja Anak Terburuk, 1999 (No. 182)

- Konvensi ini mengkonfirmasi bahwa trafiking pada anak-anak merupakan sebuah praktek yang serupa dengan perbudakan dan dengan demikian hal tersebut merupakan bentuk pekerja anak terburuk;
- Konvensi ini menuntut langkah-langkah yang bersifat langsung dan efektif untuk mengamankan pelarangan dan penghapusan trafiking pada anak-anak gadis dan anak-anak laki-laki berusia kurang dari 18 tahun;
- Konvensi ini menargetkan trafiking pada anak-anak yang mengacu pada eksploitasi anak-anak gadis dan anak-anak laki-laki, termasuk dalam kegiatan-kegiatan yang terlarang seperti perdagangan narkoba dan prostitusi;
- Konvensi ini memberikan panduan untuk dapat secara efektif menghapus trafiking pada anak-anak dan untuk melindungi anak-anak yang sudah menjadi korban para pelaku trafiking atau beresiko terhadap hal tersebut;
- Konvensi ini meminta Negara-Negara Anggota untuk menyusun mekanisme-mekanisme untuk memonitor trafiking pada anak-anak dan untuk menyusun sebuah program aksi untuk menghapuskan trafiking pada anak-anak sebagai sebuah prioritas;
- Konvensi ini menuntut langkah-langkah yang efektif dan terikat waktu untuk pencegahan, pemberian dukungan untuk pemindahan korban-korban trafiking pada anak-anak dan rehabilitasinya, memastikan akses pendidikan dasar atau pelatihan kejuruan bagi semua anak yang diselamatkan dari situasi-situasi trafiking; mengidentifikasi anak-anak yang memiliki resiko khusus dan mempertimbangkan situasi khusus anak-anak gadis; dan
- Konvensi tersebut menuntut kerja sama dan bantuan internasional diantara Negara-Negara yang meratifikasinya untuk memberantas trafiking pada anak-anak.

Konvensi Remunerasi yang Setara, 1951 (No. 100)

- Konvensi tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja perempuan dan laki-laki menerima remunerasi yang setara untuk pekerjaan yang nilainya setara, menetapkan tingkat remunerasi tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin; dan
- Konvensi ini bertujuan untuk memastikan remunerasi yang setara di sektor publik dan mempromosikan remunerasi yang setara di sektor swasta.

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

- Konvensi ini mendefinisikan diskriminasi sebagai "berbagai pemisahan, perbedaan atau pilihan yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, opini politik, latar belakang kebangsaan atau sosial, yang berdampak pada peniadaan atau perusakan kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
- Konvensi ini meminta agar ketentuan kebijakan nasional dirancang untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan sehubungan dengan pekerjaan dan jabatan dengan tujuan untuk menghapus diskriminasi;
- Cakupan Konvensi tersebut meliputi akses pendidikan kejuruan, akses terhadap pekerjaan dan jabatan tertentu, dan ketentuan-ketentuan dan kondisi-kondisi pekerjaan; dan
- Konvensi ini menyatakan bahwa perlindungan terhadap kekerasan atau eksploitasi berbasis gender dalam lingkup pekerjaan dapat menjadi sebuah kebijakan nasional untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan.

Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak-Hak untuk Berorganisasi, 1948 (No. 87)

- Konvensi ini menjamin hak-hak pengusaha dan pekerja untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi-organisasi, dan untuk melaksanakan hak-hak mereka untuk berorganisasi secara bebas; dan
- Konvensi ini melindungi organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja terhadap intervensi atau pembatasan yang dilakukan oleh otoritas publik.

Konvensi Hak-Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98)

- Konvensi ini melindungi pekerja yang menjalankan hak mereka untuk berorganisasi;
- Konvensi ini menegakkan prinsip non-intervensi antara organisasi pekerja dan pengusaha; dan
- Konvensi ini mempromosikan perundingan bersama secara sukarela.

Konvensi Pekerja Migran ILO

ILO juga telah mengembangkan sebuah badan hukum internasional yang komprehensif yang menangani perlindungan pekerja migran, termasuk mereka yang menjadi korban trafiking untuk menjalani kerja paksa. Standar-standar utama yang khusus mengacu pada pekerja migran, atau mengandung ketentuan-ketentuan yang melindungi hak-hak mereka meliputi hal-hal yang berikut ini:

- Konvensi Migrasi untuk Pekerjaan (Revisi), 1949 (No. 97);
- Konvensi Pekerja Migran (Ketentuan-Ketentuan Tambahan), 1975 (No. 143);
- Konvensi Kesetaraan Perlakuan (Jaminan Sosial), 1962 (No.118);
- Konvensi Pemeliharaan Hak-Hak Jaminan Sosial, 1982 (No.157);
- Konvensi Agen-Agen Ketenagakerjaan Swasta, 1997 (No.181).

Tinjauan Konvensi-Konvensi Khusus ILO yang Menanggapi Situasi-Situasi Pekerja Migran⁴⁸

Konvensi Migrasi untuk Pekerjaan (Revisi), 1949 (No. 97)

- Konvensi ini bertujuan untuk: (1) mengatur kondisi-kondisi dimana migrasi perburuhan terjadi; dan (2) memberikan perlindungan khusus untuk kategori pekerja yang sangat rentan sementara mereka dipekerjakan di negara-negara lain diluar dari negara mereka sendiri.
- Tidak terdapat perbedaan antara migran yang permanen atau sementara.
- Meskipun demikian, ketentuan-ketentuan tertentu dalam Konvensi No. 97 hanya terkait dengan pekerja-

48 Appendix 5 is a tabulated summary of the ILO Migrant Workers' Conventions.

pekerja migran dan keluarga-keluarga mereka yang telah diterima secara permanen, misalnya ketentuan yang melindungi pekerja-pekerja ini terhadap pemulangan hanya berdasarkan ketidakmampuan untuk bekerja.

- Konvensi ini meliputi mereka yang diterima secara reguler sebagai migran untuk pekerjaan.
- Konvensi ini mencakup langkah-langkah untuk mengatur kondisi-kondisi dimana terjadi migrasi untuk pekerjaan, seperti: (1) langkah-langkah perlindungan umum yang terkait dengan pemberian layanan-layanan gratis untuk membantu migran; (2) ketentuan informasi; (3) langkah-langkah untuk menanggapi propaganda yang menyesatkan, perjalanan dan kedatangan migran, transfer pendapatan mereka; dan (4) langkah-langkah yang terkait dengan pemulangan migran-migran permanen.
- Konvensi ini menyediakan langkah-langkah yang bertujuan untuk memastikan kesetaraan perlakuan antara pekerja migran yang reguler dan warga negara sehubungan dengan jaminan sosial, kondisi pekerjaan dan kondisi hidup, pajak pekerjaan dan akses keadilan.
- Konvensi ini menuntut implementasi kebijakan *kesetaraan perlakuan* antara warga negara dan pekerja migran reguler.
- Kategori-kategori migran yang tidak termasuk dalam cakupan Konvensi ini adalah: (1) pelaut, (2) pekerja di garis perbatasan (3) anggota profesi liberal atau artis yang masuk untuk jangka waktu yang pendek; dan (4) mereka yang mempekerjakan diri sendiri – mereka tidak tercakup dalam Konvensi ini.

Konvensi Pekerja Migran (Ketentuan-Ketentuan Tambahan), 1975 (No. 143)

- Konvensi ini bertujuan untuk: (1) mengatur kondisi-kondisi dimana migrasi perburuhan terjadi; dan (2) memberikan perlindungan khusus untuk kategori pekerja yang sangat rentan sementara mereka dipekerjakan di negara lain diluar dari negara mereka sendiri.
- Tidak terdapat perbedaan antara migran permanen atau migran sementara.
- Konvensi ini merupakan upaya pertama yang dilakukan oleh komunitas internasional untuk menangani masalah-masalah yang timbul dari migrasi ireguler dan pekerjaan ilegal bagi para migran.
- Konvensi ini mencakup ketentuan-ketentuan untuk standar-standar perlindungan minimum **baik untuk pekerja migran reguler maupun ireguler**.
- Tanpa menantang hak Negara untuk mengatur arus migrasi, Konvensi ini menetapkan kewajiban umum bagi negara untuk: (1) menghormati hak-hak asasi manusia dasar bagi semua pekerja migran⁴⁹; (2) menyediakan langkah-langkah perlindungan khusus untuk pekerja migran yang telah kehilangan pekerjaan⁵⁰ mereka dan bagi mereka yang berada dalam situasi-situasi ireguler.⁵¹
- Tanpa menantang hak Negara, Konvensi tersebut menegaskan: (1) untuk mengatur arus migrasi; dan (2) hak pekerja-pekerja migran untuk dilindungi, baik apabila mereka memasuki negara tersebut secara reguler atau tidak, dengan atau tanpa dokumen-dokumen resmi.
- Konvensi tersebut juga menekankan pentingnya berkonsultasi pada perwakilan-perwakilan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja sehubungan dengan hukum, peraturan dan langkah-langkah lain yang diberikan, dan dirancang untuk mencegah dan menghapuskan migrasi dalam kondisi-kondisi yang diwarnai dengan penyelewengan.
- Konvensi ini menuntut pemberlakuan ketentuan *kesetaraan kesempatan* sehubungan dengan akses migran terhadap pekerjaan, hak-hak serikat pekerja, hak-hak budaya dan kebebasan-kebebasan individual dan kelompok.
- Meskipun demikian, Konvensi ini juga mengizinkan pembatasan yang terbatas pada *kesetaraan kesempatan dalam akses pekerjaan*. Kebijakan nasional yang diharuskan dalam Konvensi ini tidak hanya harus mempromosikan tetapi juga harus menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan bagi para pekerja migran dan anggota-anggota keluarga mereka yang berada di wilayah teritorial negara dimana mereka bekerja secara legal.⁵²
- Kategori-kategori migran **yang dikecualikan** dari cakupan Konvensi ini adalah: (1) pelaut, (2) pekerja-pekerja di wilayah perbatasan (3) anggota-anggota profesi liberal dan artis-artis yang masuk untuk jangka waktu yang pendek; dan (4) mereka yang mempekerjakan diri sendiri.

49 ILO, Konvensi Pekerja Migran (Ketentuan-ketentuan Tambahan), 1975 [No. 143], Pasal 1.

50 ILO, di atas n 49, Pasal 8.

51 ILO, di atas n 49, Pasal 9.

52 ILO, di atas n 49, Pasal 14.

- Konvensi tersebut juga mengecualikan peserta latih dan mereka yang ditugaskan untuk tugas khusus. Meskipun demikian, pengecualian-pengecualian ini hanya berlaku di Bagian II, yang menangani *kesetaraan kesempatan bagi migran perempuan dan laki-laki reguler dengan warga negara*. Hal ini berarti bahwa semua pekerja migran, tanpa membedakan siapapun, memiliki hak atas perlindungan minimum sehubungan dengan hak-hak asasi manusia dasar dan hak-hak khusus yang timbul dari pekerjaan yang terdahulu.

Konvensi Kesetaraan Kesempatan (Jaminan Sosial), 1962 (No. 118)

- Konvensi tersebut mengandung ketentuan-ketentuan yang terkait dengan kesembilan cabang jaminan sosial: (1) perawatan medis, tunjangan sakit, tunjangan cacat, (5) tunjangan usia tua, (6) tunjangan mereka yang selamat, (7) tunjangan kecelakaan kerja, (8) tunjangan pengangguran, dan (9) tunjangan keluarga.
- Meskipun demikian, sebuah Negara yang meratifikasi Konvensi ini dapat membatasi penerapannya terhadap cabang-cabang tertentu.
- Untuk setiap cabang (diatas) yang diterimanya, Negara anggota bersedia untuk memberikan, didalam wilayah teritorial mereka, *kepada warga negara-warga negara dari Negara lain yang telah meratifikasi Konvensi ini, kesetaraan perlakuan dalam hal jaminan sosial dengan warga negara-warga negaranya sendiri*.
- Kesetaraan perlakuan harus diberikan kepada pengungsi dan orang-orang yang tidak memiliki warga negara.
- Selain itu, dimana dibawah peraturan perundang-undangan nasional hak-hak atas tunjangan merupakan subyek persyaratan penduduk, seperti kondisi yang pada prinsipnya tidak dapat diberlakukan hanya pada non-warga negara.
- Sebuah Negara anggota Konvensi ini harus memastikan *ketentuan-ketentuan tunjangan diluar negeri*, dalam sebuah cabang tertentu, untuk warga negaranya sendiri dan warga negara-warga negara dari Negara-Negara lain yang telah menerima kewajiban-kewajiban dalam Konvensi ini untuk cabang yang sama, tanpa memandang tempat tinggal penerima tunjangan tersebut.⁵³ Prinsip ini harus berlaku tanpa kondisi timbal balik apapun, bagi pengungsi dan orang-orang yang tidak memiliki kewarganegaraan.

Konvensi Pemeliharaan Hak-Hak Jaminan Sosial, 1982 (No. 157)

- Konvensi ini mengandung ketentuan-ketentuan yang terkait dengan kesembilan cabang jaminan sosial tersebut: (1) perawatan medis, (2) tunjangan sakit, (3) tunjangan kehamilan, (4) tunjangan cacat, (5) tunjangan usia kerja, (6) tunjangan untuk mereka yang selamat, (7) tunjangan kecelakaan kerja, (8) tunjangan pengangguran; dan (9) tunjangan keluarga.
- Sebuah Negara yang meratifikasi Konvensi ini (Convention No. 157) tidak dapat membatasi pemberlakuannya terhadap salah satu cabang-cabang ini, seperti dalam Konvensi No. 118.
- Negara anggota Konvensi ini harus memastikan *penyediaan tunjangan-tunjangan dari semua cabang jaminan sosial tersebut*, untuk warga negaranya sendiri dan warga negara dari Negara-Negara lain yang telah menerima kewajiban-kewajiban dalam Konvensi tersebut, untuk cabang apapun dalam jaminan sosial dimana Negara yang bersangkutan telah memberlakukan hukumnya, tanpa memandang tempat tinggal penerima tunjangan.⁵⁴ Prinsip ini harus berlaku tanpa persyaratan timbal balik apapun, bagi pengungsi dan orang-orang yang tidak berkewarganegaraan.

Konvensi Agen-Agen Ketenagakerjaan Swasta, 1997 (No. 181)

- Mengingat perkembangan peran agen-agen ketenagakerjaan swasta dalam rekrutmen dan penempatan pekerja-pekerja migran, dan mengingat kebutuhan untuk melindungi pekerja migran terhadap praktek-praktek pemalsuan dan penyalahgunaan, Konvensi ini menawarkan panduan untuk merancang sebuah kerangka hukum *untuk menanggapi praktek-praktek rekrutmen ilegal dan trafiking pada manusia, terutama perempuan dan anak-anak gadis*.

⁵³ Pelindungan hak-hak tentang perizinan bagi para pekerja migran untuk menerima tunjangan dari negara, meski mereka berhenti bekerja di daerah tersebut. Prinsip ini sangat penting untuk perlindungan sosial para pekerja migran dan ditujukan untuk memastikan perlakuan yang sama bagi mereka dan tidak sekedar kesetaraan di bidang hukum.

⁵⁴ di atas n 53.

- Tujuan Konvensi ini adalah untuk memperbolehkan pengoperasian agen-agen ketenagakerjaan swasta, sementara melindungi pekerja dengan menggunakan layanan-layanan mereka untuk melawan penyalahgunaan, dan memastikan bahwa pekerja-pekerja ini berhak atas hak-hak dasar yang disediakan dibawah standar-standar perburuhan inti, serta ketentuan-ketentuan yang terkait dengan rekrutmen dan penempatan dalam Konvensi No. 97 dan No. 143.
- Untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam akses pekerjaan dan jabatan, Konvensi ini menetapkan bahwa Negara-Negara anggota harus memastikan bahwa agen-agen ketenagakerjaan swasta memperlakukan pekerja tanpa diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, opini politik, latar belakang kewarganegaraan, latar belakang sosial atau bentuk-bentuk diskriminasi lain yang tercakup dalam hukum dan praktek di tingkat nasional.⁵⁵
- Dengan pengecualian-kecualian tertentu, agen-agen ketenagakerjaan swasta tidak boleh, secara langsung ataupun tidak langsung, mengenakan biaya atau iuran apapun, secara keseluruhan ataupun sebagian, kepada pekerja.⁵⁶
- Negara-negara yang meratifikasi diharuskan untuk mengadopsi langkah-langkah untuk memberikan perlindungan yang memadai untuk mencegah penyelewengan terhadap pekerja migran yang direkrut atau ditempatkan dalam wilayah teritorialnya oleh agen-agen ketenagakerjaan swasta. Langkah-langkah ini harus mencakup hukum atau regulasi yang memberikan hukuman, termasuk pelarangan agen-agen ketenagakerjaan swasta yang terlibat dalam praktek-praktek dan penyelewengan dalam bentuk pemalsuan.⁵⁷
- Negara-Negara Anggota yang bersangkutan harus mempertimbangkan perjanjian-perjanjian bilateral untuk mencegah praktek-praktek penyelewengan dan pemalsuan dalam rekrutmen, penempatan dan pekerjaan.⁵⁸

Mekanisme Pengawasan ILO

Apapun solusi ideal yang mungkin ditemukan di masa depan, ILO telah berupaya dari luar untuk menetapkan metode-metode penegakan yang mungkin dapat dijalankan dan akan dapat diterima oleh Negara-Negara Anggotanya. Oleh karena itu, sebuah sistem *pengawasan berdasarkan persetujuan* telah berevolusi secara bertahap, dan dikenal sebagai **Pengawasan Reguler**.⁵⁹

Dua pendekatan tambahan telah dilakukan:

1. Pemerintah-Pemerintah harus melapor kepada ILO:
 - (a) Berdasarkan langkah-langkah yang dilakukan untuk menyerahkan standar-standar yang baru diadopsi kepada otoritas yang kompeten, yaitu lembaga-lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengadopsi hukum dan kebijakan, contohnya Parlemen, kementerian-kementerian pemerintah, dll;⁶⁰
 - (b) Mengenai posisi hukum dan praktek nasional mereka sehubungan dengan Konvensi-Konvensi yang belum diratifikasi. Kadang-kadang hal ini disebut sebagai "Prosedur Pasal 19";⁶¹ dan
 - (c) Mengenai langkah-langkah yang dilakukan untuk memberi dampak pada Konvensi-Konvensi yang diratifikasi. Kadang-kadang hal ini disebut sebagai "Prosedur Pasal 22".⁶²
2. Laporan-laporan pemerintah-pemerintah ini harus diperiksa secara berhati-hati dan dievaluasi mengenai keefektifannya. Sejak tahun 1927, tugas ini telah dilaksanakan, pertama-tama, oleh *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (CEACR), dan kemudian oleh Komite Konferensi tripartit khusus dalam sidang tahunan *International Labour Conference* (ILC), dimana mereka memeriksa laporan CEACR.

⁵⁵ ILO, Konvensi Agen Tenaga Kerja Swasta, 1997 [No. 181], Pasal 5.

⁵⁶ ILO, di atas n 55, Pasal 7.

⁵⁷ ILO, di atas n 55, Pasal 8.1.

⁵⁸ ILO, di atas n 55, Pasal 8.2.

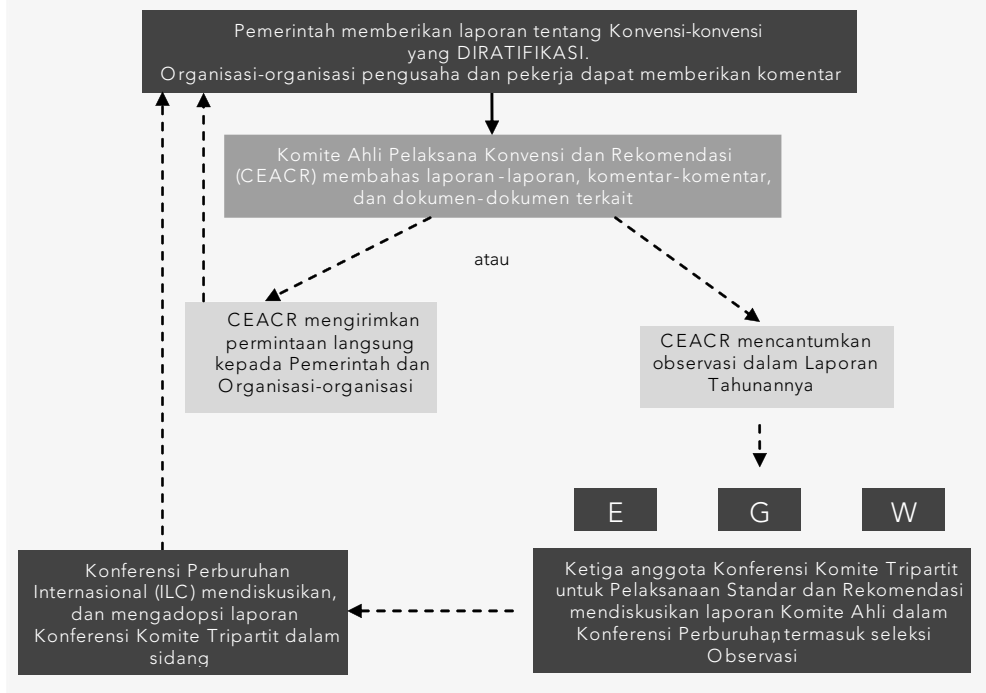
⁵⁹ Lampiran 3 merupakan ringkasan naratif dari Prosedur Pengawasan Reguler ILO.

⁶⁰ Konstitusi ILO, Pasal 19.

⁶¹ ILO, di atas n 60.

⁶² Ibid, Pasal 22.

Kotak 1: Diagram Arus Prosedur Pengawasan Reguler ILO



Sumber: ILO, "Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations" dalam Applying and Promoting ILS, www.ilo.org/public/english/standards/norm/applying/committee.htm

Selain itu, terdapat dua prosedur lain yang tersedia untuk memeriksa tuduhan khusus mengenai pengamatan yang tidak efektif terhadap Konvensi-Konvensi yang diratifikasi dalam sebuah kasus tertentu. Kedua prosedur ini disebut sebagai **Prosedur Khusus**, yaitu

1. **Prosedur Keterwakilan**, dan **Prosedur Pengaduan**; dan
2. **Prosedur Khusus tentang Kebebasan Berserikat**
 - a. **Komisi Konsiliasi Pencari Fakta tentang Kebebasan Berserikat**; dan
 - b. **Komite Badan Pengurus Kebebasan Berserikat**.

Sekarang, mari kita lihat Prosedur-Prosedur Khusus ILO.

Tinjauan tentang Prosedur Keterwakilan

Siapa yang dapat mengakses prosedur-prosedur ini?

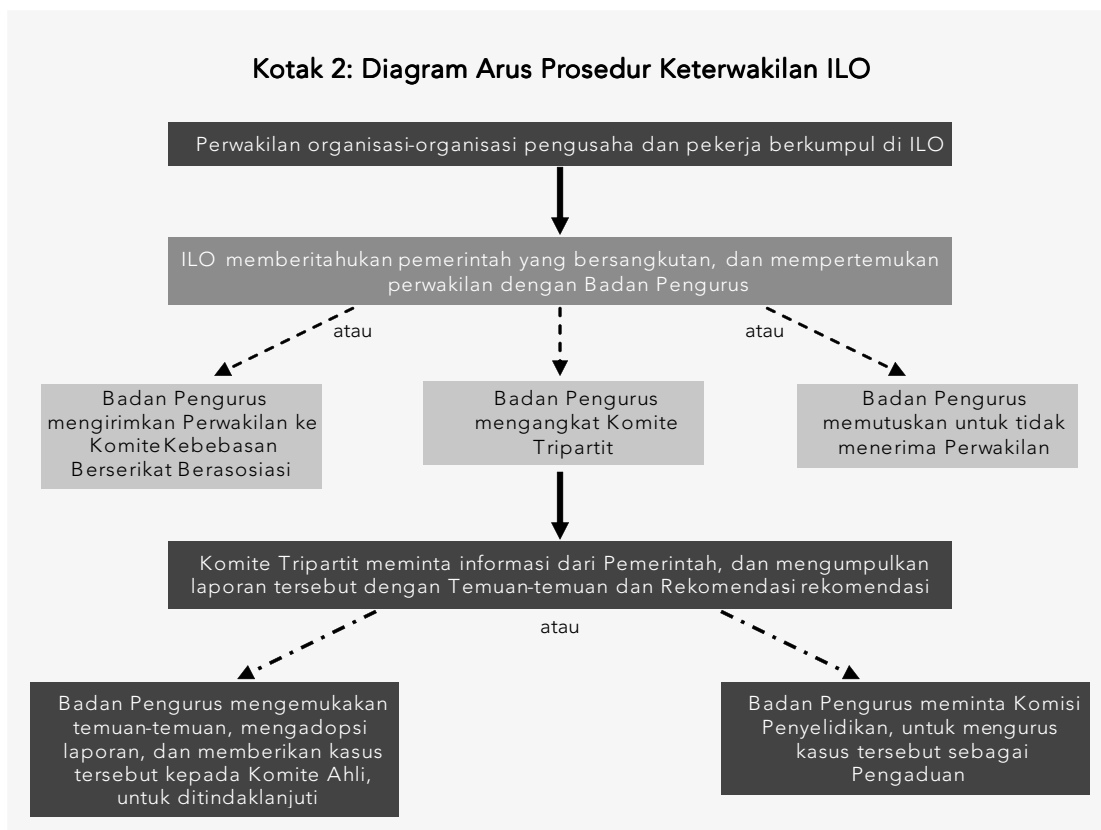
- Semua organisasi pengusaha atau organisasi pekerja nasional atau internasional boleh menyerahkan keterwakilan ke ILO

Persyaratan Penerimaan

Kondisi-kondisi penerimaan keterwakilan tersebut adalah bahwa keterwakilan tersebut harus:

- dikomunikasikan ke ILO;
- datang dari sebuah organisasi pekerja atau pengusaha;
- membuat referensi khusus ke Pasal 24 Konstitusi ILO;
- mempertimbangkan Anggota ILO yang **telah** meratifikasi Konvensi yang bersangkutan; dan
- mengindikasikan sampai sejauh mana Anggota ini tidak memastikan penerapan Konvensi secara efektif didalam yurisdiksinya.

Bagaimana Prosedur Keterwakilan Berjalan



Sumber: ILO, "The Representations Procedure" dalam Applying and Promoting ILS, www.ilo.org/public/english/standards/norm/applying/representation.htm

Pemulihan

- Keputusan Badan Pengurus menjadi temuan yang diterbitkan mengenai kepatuhan sebuah pemerintah, atau ketidakpatuhan pemerintah dalam menjalankan kewajiban-kewajiban yang terdapat dalam Konvensi-Konvensi yang telah diratifikasinya.

Tinjauan tentang Prosedur Pengaduan

Siapa yang dapat mengakses Prosedur tersebut?

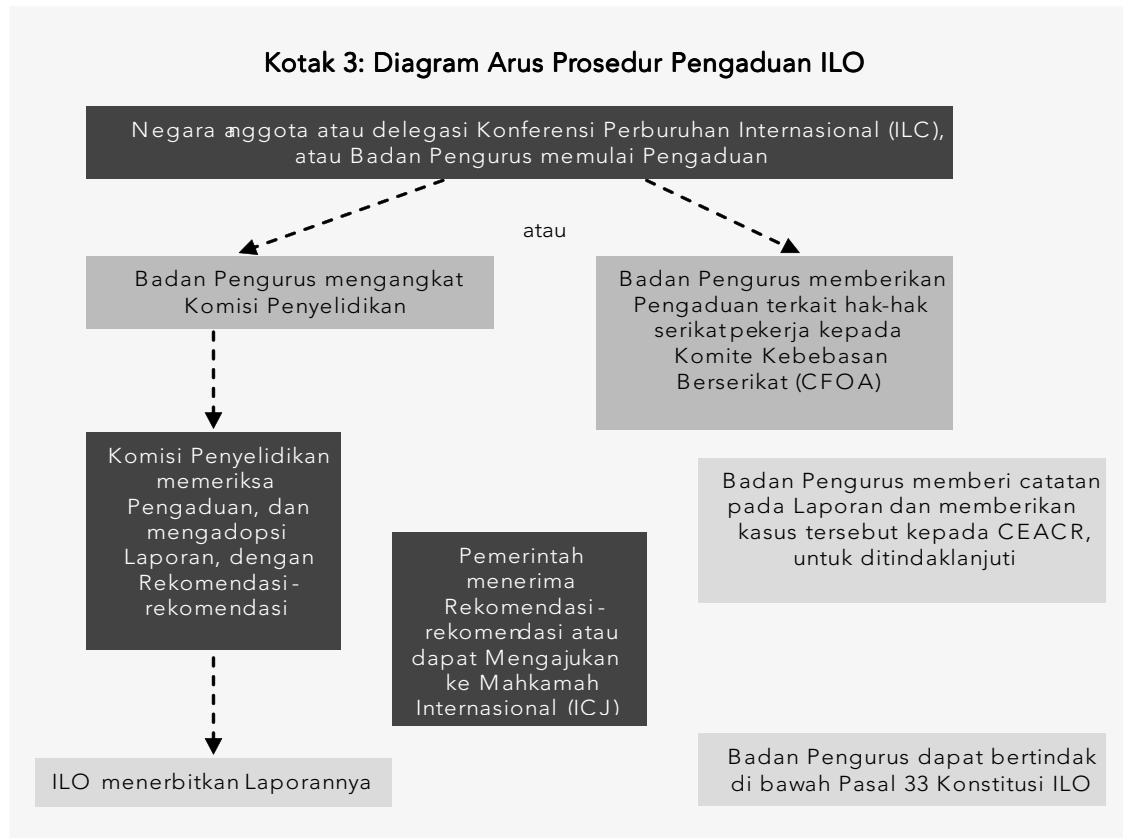
- Semua Negara Anggota dapat mengajukan pengaduan ke ILO, terhadap Negara Anggota lain yang, menurut pendapatnya, tidak memuaskan dalam memastikan pengamatan Konvensi yang efektif. Konvensi yang bersangkutan harus telah **diratifikasi oleh kedua negara**.
- Selain itu, Badan Pengurus dapat mengadopsi prosedur yang sama, baik berdasarkan mosinya sendiri, atau dengan menerima pengaduan dari delegasi International Labour Conference (ILC) – pemerintah, pengusaha, atau pekerja.

Persyaratan Penerimaan

Kondisi-kondisi penerimaan adalah bahwa pengaduan tersebut harus:

- dikomunikasikan kepada ILO (apabila pengaduannya berasal dari sebuah Negara Anggota terhadap Negara Anggota yang lain, organisasi pekerja atau organisasi pengusaha – lihat diatas tentang "Siapa yang dapat Mengakses Prosedur") atau kepada ILC (apabila mosinya diprakarsai oleh Badan Pengurus);
- datang dari sebuah organisasi pekerja atau organisasi pengusaha;
- membuat acuan khusus ke Pasal 19 (5), (6), dan (7) dalam Konstitusi ILO;
- Konvensi yang bersangkutan harus **sudah diratifikasi oleh kedua Negara Anggota**; dan
- mengindikasikan sampai sejauh mana Anggota ini belum memastikan penerapan Konvensi secara efektif didalam yurisdiksinya

Bagaimana Prosedur Pengaduan tersebut Berjalan



Sumber: ILO, "The Complaints Procedure" dalam Applying and Promoting ILS, www.ilo.org/public/english/standards/norm/applying/complaint.htm

Pemulihan

- Keputusan Badan Pengurus menyatakan apakah sebuah Negara Anggota mematuhi atau tidak mematuhi suatu Konvensi. Rekomendasi-rekomendasi Badan Pengurus mencakup saran-saran tentang cara melaksanakan kepatuhan tersebut.
- Apabila pemerintah tidak mengimplementasikan rekomendasi-rekomendasi tersebut, "Badan Pengurus dapat merekomendasikan ke International Labour Conference bahwa tindakan seperti itu dapat dianggap bijak dan pantas untuk memastikan kepatuhannya."

Tinjauan Komisi Konsiliasi Pencari Fakta Kebebasan Berserikat

Siapa yang dapat mengakses Prosedur tersebut?

- Hanya pengaduan-pengaduan dari pemerintah, atau organisasi pekerja atau pengusaha yang dapat diterima.

Persyaratan Penerimaan

Kondisi-kondisi penerimaan adalah bahwa pengaduan tersebut harus

- dikomunikasikan ke ILO;
- datang dari organisasi pengusaha atau pekerja;
- membuat acuan khusus ke Pasal 24 dari Konstitusi ILO;
- menyangkut Anggota ILO yang **telah, atau belum, meratifikasi Konvensi** tentang Kebebasan Berserikat (No. 87); dan
- mengindikasikan sejauh mana Anggota ini belum memastikan penerapan Konvensi yang efektif didalam yurisdiksinya.

Bagaimana Prosedur tersebut Berjalan

- Pada prinsipnya, tidak ada kasus yang dapat diserahkan kepada Komisi untuk diinvestigasi **kecuali pemerintah yang bersangkutan telah menyetujuinya**.
- Pengecualian terhadap aturan ini hanya dapat dibuat apabila pemerintah telah meratifikasi Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi ILO (No. 87).
- Apabila inilah kasusnya, Komisi dapat ditunjuk sebagai **"Komisi Penyelidikan"**, seperti dinyatakan dibawah Pasal 26 Konstitusi ILO.
- *United Nations Economic and Social Council* (UN ECOSOC) dan ILO memiliki sebuah kesepakatan mengenai tuduhan yang diterima oleh PBB berkaitan dengan pelanggaran hak-hak serikat pekerja.
- Apabila pengaduan terhadap Negara-Negara Anggota ILO diterima oleh PBB, pengaduan-pengaduan tersebut diteruskan oleh UN ECOSOC ke ILO, dan Badan Pengurus kemudian mempertimbangkan permasalahan rujukan mereka ke Komisi Pencari Fakta dan Konsiliasi.
- Apabila PBB atau ILO menerima sebuah pengaduan mengenai sebuah negara yang merupakan anggota PBB tetapi bukan anggota ILO, UN ECOSOC yang akan memutuskan tindakan apa yang akan dilakukan – baik dengan memperoleh persetujuan pemerintah yang terkait agar masalah tersebut dirujuk ke Komisi Pencari Fakta dan Konsiliasi tentang Kebebasan Berserikat atau tindakan lain.

Peran Advokat Hak-Hak Asasi Manusia Pekerja Migran

- Komisi Penyelidikan (diatas) memiliki hak untuk meminta informasi dari LSM, organisasi pekerja dan pengusaha dan pemerintah dengan tujuan investigasi pengaduan. LSM-LSM dapat berkolaborasi dengan serikat-serikat pekerja dan organisasi-organisasi pengusaha dalam hal ini.

Tinjauan Badan Pengurus Committee on Freedom of Association (CFOA)

Siapa yang dapat mengakses Prosedur tersebut?

- Semua organisasi pekerja, atau organisasi pengusaha, nasional atau internasional, atau semua Anggota pemerintah dapat menyerahkan tuduhan mereka tentang pelanggaran-pelanggaran hak-hak serikat pekerja ke ILO – **tanpa memandang apakah pemerintah yang bersangkutan telah meratifikasi Konvensi ILO tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, 1948 (No. 87).**

Persyaratan Penerimaan

Kondisi-kondisi penerimaan adalah bahwa pengaduan tersebut harus:

- diserahkan hanya ketika seluruh cara-cara penanganan di tingkat nasional telah diupayakan
- be communicated to the ILO;
- datang dari sebuah organisasi pekerja atau organisasi pengusaha;
- memberikan acuan khusus ke Pasal 24 Konstitusi ILO;
- berkaitan dengan Anggota ILO yang **telah, atau belum**, meratifikasi Konvensi; dan
- mengindikasikan sejauh mana Anggota ini belum memastikan penerapan Konvensi secara efektif didalam yurisdiksinya.

Bagaimana Prosedur ini Berjalan



Sumber: ILO, "The Committee on Freedom of Association" dalam Applying and Promoting ILS, www.ilo.org/public/english/standards/norm/applying/freedom.htm

- Prosedur ini melengkapi Prosedur Pengawasan Reguler dan Prosedur Keterwakilan, dan Pengaduan. Pengaduan tersebut harus diserahkan dalam bentuk tertulis, ditandatangani dan didukung oleh bukti-bukti mengenai pelanggaran khusus atas hak kebebasan berserikat.

Pemulihan

- Apabila ditetapkan bahwa telah terjadi pelanggaran hak-hak serikat pekerja, Badan Pengurus dapat merekomendasikan bahwa pemerintah yang terkait memulihkan situasi tersebut dan melaporkannya kembali ke ILO dalam sebuah periode waktu tertentu.
- Ketika pemerintah yang terkait tidak mau bekerja sama, dapat dikeluarkan sebuah publisitas yang luas – tentang pengaduan tersebut, keputusan Badan Pengurus, dan sikap pemerintah yang tidak mau bekerja sama.
- Publisitas yang luas dapat dilakukan – mengenai pengaduan, keputusan Badan Pengurus, dan sikap pemerintah yang tidak mau bekerja sama.

Dalam kasus tertentu yang mendesak dan serius, Direktur Jenderal ILO, dengan persetujuan Komite, dapat meminta pemerintah untuk memperbolehkan perwakilannya untuk melaksanakan penyelidikan ditempat – dengan tujuan menyusun laporan dimana Komite tersebut dapat mendasari kesimpulan-kesimpulan dan rekomendasi-rekomendasinya. Prosedur **"hubungan langsung"** ini sangat mirip dengan prosedur-prosedur Komisi Pencari Fakta dan telah sukses digunakan dalam beberapa kasus.⁶⁴

⁶⁴ Referensi: www.ilo.org/public/english/standards/norm/applying/freedom.htm

Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB)

Pembentukan PBB selanjutnya pada tahun 1945, setelah Perang Dunia ke-2, merupakan titik kritis dalam evolusi kesadaran akan kemanusiaan. Trauma terhadap kedua perang dunia dan meluasnya penyiksaan terhadap berbagai kelompok manusia telah menjadi motivasi para pemerintah negara untuk menuntut dan membentuk standar perlakuan terhadap manusia oleh pemerintahan mereka sendiri. Deklarasi Universal tentang Hak-Hak Asasi Manusia (UDHR) adalah upaya dunia internasional pertama untuk mengkodifikasi maupun menuliskan standar dimaksud.

Kotak 5: Hak-Hak Asasi Manusia yang Terdapat dalam UDHR

Hak-Hak yang Terdapat dalam Deklarasi (UDHR)
Hak atas KesetaraanKebebasan dari diskriminasiHak untuk kehidupan, kebebasan, dan rasa amanKebebasan dari perbudakan, penyiksaan, atau perlakuan yang merendahkan derajatPengakuan sebagai manusia pribadi di depan hukum, hak atas peradilan yang adil dan proses peradilan yang terbuka oleh pengadilan yang independen dan tidak memihakKebebasan berekspresi dan berpartisipasi dalam kegiatan politik

Sumber: Diadaptasi dari UN OHCHR, "Fact Sheet No. 2 (Rev 1), The International Bill of Rights" in Publications, www.ohchr.org/english/about/publications/docs/fs2.htm

Sistem Hak-Hak Asasi Manusia Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB)

Komisi PBB mengenai Hak-Hak Asasi Manusia (UNHCR) didirikan untuk mengawasi dan mengimplementasikan sistem HAM dalam PBB. Untuk menterjemahkan prinsip-prinsip UDHR menjadi kewajiban HAM yang mengikat secara hukum, UNHCR menyusun instrumen HAM yang pertama. Instrumen tersebut selanjutnya menjadi dua konvensi: satu mengenai Hak-hak Sipil dan Politik, dan yang satu lagi mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya. Pemberdaan ini merupakan hasil kompromi antara negara-negara yang berpaham ekonomi "orientasi-pasar atau kapitalis: (yang cenderung menekankan hak-hak sipil dan politik) serta negara-negara dengan ekonomi "terencana atau sosialis" (yang cenderung untuk menekankan hak-hak ekonomi dan sosial). Kedua dokumen tersebut kemudian terkenal sebagai Perjanjian Internasional mengenai Hak-Hak Sipil dan Politik 1976 (ICCPR) dan Perjanjian Internasional mengenai Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Kebudayaan 1976 (ICESCR). Bersama-sama dengan UDHR, ketiga instrumen ini kemudian secara kolektif terkenal dengan nama Undang-Undang Internasional tentang Hak Asasi Manusia.

Bahkan saat perjanjian internasional tengah dalam proses penyusunan, PBB telah memulai penggunaan perjanjian untuk menjamin HAM di bidang-bidang spesifik seperti Konvensi Genosida tahun 1948. Pada tahun 1970-an dan 1980-an, berbagai perjanjian yang menjamin HAM dari kelompok masyarakat tertentu juga mulai terbentuk seperti Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita 1979 (CEDAW) dan Konvensi mengenai Hak-Hak Anak 1989 (CRC).

Perjanjian Internasional Utama mengenai HAM

Terdapat tujuh perjanjian internasional pokok mengenai HAM. Beberapa perjanjian tersebut dilengkapi oleh Protokol Opsional yang terkait dengan perhatian yang spesifik.

Kotak 6: Perjanjian HAM PBB yang Utama dan Protokol Opsional-nya

Singkatan	Perjanjian/ Konvensi	Diadopsi	Badan Perjanjian/ Komite
PERJANJIAN-PERJANJIAN			
ICERD	Konvensi Internasional mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial	21 Des1965	CERD
ICCPR	Perjanjian Internasional mengenai Hak-hak Sipil dan Politik	16 Des 1966	HRC
ICESCR	Perjanjian Internasional mengenai Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya	16 Des 1966	CESCR
CEDAW	Perjanjian mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan	18 Des 1979	CEDAW
CAT	Konvensi menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Hukuman yang tidak Manusiawi atau Merendahkan derajat	10 Des 1984	CAT
CRC	Konvensi mengenai Hak-hak Anak	20 Nov 1989	CRC
ICRMW	Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan terhadap Hak-Hak semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka (1980)	18 Dec 1990	CMW
Protokol-protokol Opsional			
ICCPR- OP1	Protokol Opsional untuk Perjanjian Internasional mengenai Hak-hak Sipil dan Politik	16 Des 1966	HRC
ICCPR-OP2	Protokol Opsional ke-2 untuk Perjanjian Internasional mengenai Hak-hak Sipil dan Politik, mengacu pada Penghapusan Hukuman Mati	15 Des 1989	HRC
OP-CEDAW	Protokol Opsional untuk Perjanjian mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan	10 Des 1999	CEDAW
OP-CRC-AC	Protokol Opsional untuk Konvensi mengenai Hak-hak Anak mengenai Keterlibatan Anak-Anak dalam Konflik Bersenjata	25 Mei 2000	CRC

Singkatan	Perjanjian/ Konvensi	Diadopsi	Badan Perjanjian/ Komite
OP-CRC-SC	Protokol Opsional untuk Konvensi mengenai Hak-hak Anak mengenai Hak-hak Anak dalam Perdagangan Anak-Anak, Pelacuran Anak-Anak, serta Pornografi Anak-Anak	25 Mei 2000	CRC
OP-CAT	Protokol Opsional untuk Perjanjian menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Hukuman yang tidak Manusiawi atau Merendahkan derajat	18 Des 2002	CAT

Sumber: UN OHCHR, "The Core International Human Rights Instruments and their Monitoring Bodies" dalam International Law, www.ohchr.org/english/law/index.htm

Tinjauan mengenai Hak-Hak yang tercakup dalam Perjanjian HAM PBB⁶⁵

Perjanjian Internasional Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial, 1965 (ICERD)

Hak-hak yang tercakup dalam ICERD yang mungkin relevan bagi para pekerja migran termasuk:

- Penghapusan diskriminasi- persamaan antara laki-laki dan wanita
- Kebebasan bergerak
- Hak kewarganegaraan ;
- Hak untuk memperoleh perlakuan yang adil dalam hukum
- Hak untu bebas berekspresi, memiliki keyakinan dan agama
- Hak untuk bebas berpendapat dan berekspresi
- Hak untuk berkumpul secara damai dan memiliki asosiasi
- Hak terhadap keselamatan individu dan perlindungan oleh Negara dari kekejaman atau tindakan yang menimbulkan luka fisik
- Hak untuk membentuk atau bergabung dengan serikat kerja
- Hak untuk memperoleh jaminan sosial dan pelayanan masyarakat
- Hak terhadap kesehatan masyarakat, pelayanan medis, jaminan sosial, dan pelayanan masyarakat;
- Hak memperoleh pendidikan dan pelatihan
- Hak untuk dapat berpartisipasi dalam kegiatan kebudayaan; dan
- Hak untuk memperoleh akses terhadap berbagai tempat atau pelayanan yang ditujukan untuk masyarakat umum (contoh transportasi, hotel, restoran, kafe, teater, dan taman)

Kovenan Internasional Mengenai Hak-Hak Sipil dan Politik 1966 (ICCPR)

Hak-hak yang tercakup dalam ICCPR yang mungkin relevan untuk para pekerja migran termasuk:

- Penghapusan diskriminasi- persamaan antara laki-laki dan wanita untuk menerapkan hak-hak sipil dan politik;
- Hak untuk hidup
- Bebas dari penyiksaan, perlakuan yang kejam, tidak manusiawi, dan merendahkan;
- Bebas dari perbudakan dan kerja paksa;

⁶⁵ Lampiran 7 merupakan ringkasan yang ditabulasi dari Konvensi-konvensi Hak-hak Asasi Manusia PBB.

- Hak kebebasan dan keselamatan individu; bebas dari penahanan atau pemenjaraan sewenang-wenang;
- Bebas bergerak
- Hak anak-anak untuk memperoleh perlindungan-untuk memperoleh akta kelahiran, nama, dan kewarganegaraan
- Hak atas peradilan yang adil (untuk pekerja migran yang legal)
- Hak untuk perlakuan yang sama dalam hukum; hak terhadap peradilan yang adil dan proses peradilan yang terbuka; hak untuk proses hukum yang cepat; dan hak atas pengakuan sebagai manusia pribadi
- Hak untuk privasi, hak kebebasan berpikir, memiliki keyakinan dan agama, serta hak untuk berpendapat
- Hak untuk berkumpul secara damai:
- Hak untuk memiliki asosiasi (atau hak-hak serikat pekerja); dan
- Perlindungan terhadap keluarga; perlindungan terhadap anak-anak bila terjadi perpecahan dalam rumah tangga

Kovenan Internasional Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, 1966, ICESCR

Hak-hak yang tercakup dalam ICESCR yang mungkin relevan untuk para pekerja migran mencakup:

- Penghapusan diskriminasi- perlakuan yang sama terhadap laki-laki dan perempuan untuk dapat menerapkan hak-hak ekonomi, sosial dan budaya;
- Hak untuk bekerja, termasuk persyaratan kerja yang adil dan menguntungkan, kebebasan untuk memiliki asosiasi, dan hak memperoleh jaminan sosial (termasuk asuransi sosial);
- Perlindungan dan bantuan terhadap keluarga;
- Perlindungan untuk cuti hamil, melalui cuti yang ditanggung perusahaan serta manfaat jaminan sosial;
- Hak untuk memperoleh standar kehidupan yang layak bagi pekerja maupun keluarga pekerja;
- Hak untuk memperoleh standar tertinggi kesehatan fisik dan mental yang dapat diperoleh;
- Hak untuk memperoleh pendidikan
- Hak untuk berpartisipasi dalam kehidupan budaya
- Hak untuk dapat menikmati keuntungan dari kemajuan teknologi dan aplikasinya; dan
- Hak untuk memperoleh keuntungan dari perlindungan kepentingan moral dan material yang ditimbulkan oleh karya ilmu pengetahuan, seni, maupun sastra yang diciptakan oleh pekerja terkait.

Perjanjian Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, 1979 (CEDAW)

Hak-hak tercakup dalam CEDAW yang mungkin relevan untuk para pekerja migran termasuk:

- Penghapusan bentuk diskriminasi berdasarkan gender: persamaan antara laki-laki dan perempuan;
- Kebebasan bergerak;
- Hak untuk memperoleh perlakuan sama di depan hukum, termasuk kapasitas hukum;
- Hak untuk berpartisipasi dalam LSM dan asosiasi yang menaruh perhatian terhadap kehidupan politik dan masyarakat negara;
- Hak untuk bekerja
- Hak untuk memperoleh kesempatan kerja yang sama dengan laki-laki, termasuk penerapan persyaratan yang sama dalam proses pemilihan pekerja
- Hak bebas memilih profesi dan pekerjaan;
- Hak memperoleh promosi, keselamatan pekerjaan, dan semua keuntungan serta persyaratan dalam pelayanan
- Hak memperoleh pelatihan keahlian dan pelatihan ulang, termasuk kesempatan untuk magang, pelatihan keahlian tingkat lanjutan dan pelatihan berkala;
- Hak memperoleh penghasilan yang sama, termasuk tunjangan;
- Hak untuk memperoleh perlakuan yang adil terkait dengan nilai-nilai keadilan dalam pekerjaan;
- Hak memperoleh perlakuan yang adil dalam evaluasi kualitas pekerjaan;

- Hak jaminan sosial- dalam pensiun, pengangguran, sakit, cacat, usia senja, dan ketidakmampuan lainnya dalam bekerja
- Hak atas cuti yang ditanggung
- Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, termasuk melindungi fungsi-fungsi reproduksi;
- Melarang pemecatan karena yang bersangkutan hamil atau sedang cuti hamil
- Memberikan cuti hamil yang ditanggung oleh perusahaan atau tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan, senioritas atau tunjangan sosial lainnya;
- Memberikan perlindungan terhadap perempuan selama masa kehamilan dalam pekerjaan yang terbukti berbahaya untuk yang bersangkutan.

Perjanjian menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Hukuman yang tidak Manusiawi atau Merendahkan Martabat 1984 (CAT)

- Perjanjian ini menyatakan definisi “penyiksaan” sebagai segala bentuk tindakan yang menyebabkan rasa sakit atau penderitaan yang parah; baik secara fisik maupun mental, yang secara sengaja diterapkan terhadap seseorang dengan tujuan memperoleh informasi pihak ketiga dari yang bersangkutan, seperti pengakuan, menghukum yang bersangkutan untuk tindakan yang dilakukan atau diduga dilakukan oleh yang bersangkutan atau pihak ketiga, atau mengintimidasi atau melakukan tindakan koersif terhadap yang bersangkutan atau pihak ketiga, atau segala bentuk diskriminasi, ketika rasa sakit atau penderitaan yang ditimbulkan atau disebabkan oleh dengan persetujuan atau pengetahuan pejabat publik atau seseorang yang bertindak dalam kapasitas sebagai seorang pejabat.
- Hal tersebut di atas tidak mencakup rasa sakit atau penderitaan yang disebabkan, baik sengaja maupun tidak sengaja, dari sanksi hukum.⁶⁶

Konvensi Hak-Hak Anak

- Dalam CRC, seorang “anak: berarti semua manusia berusia dibawah 18 tahun, kecuali di bawah undang-undang yang dapat diterapkan terhadap mayoritas anak-anak yang telah diberlakukan sebelumnya
- Anak-anak dari pekerja migran juga memiliki hak-hak dengan “pengutamaan kepentingan anak” sebagai pertimbangan utama
- Anak-anak akan dilindungi dari berbagai bentuk kekejaman fisik dan mental, tindakan melukai, penelantaran, perlakuan sewenang-wenang, eksploitasi dan kekerasan seksual
- Hak-hak Anak yang tercakup dalam konvensi termasuk:
 - Hak Hidup;
 - Hak kewarganegaraan;
 - Hak perlindungan hukum;
 - Hak kebebasan berpikir, keyakinan, dan beragama;
 - Hak kebebasan berekspresi-dengan memperhatikan batasan tertentu;
 - Hak untuk tidak dipisahkan dari orang tua, kecuali jika hal tersebut dilakukan untuk kebaikan mereka;
 - Anak-anak yang orangtuanya bekerja berhak menikmati layanan dan fasilitas penitipan anak;
 - Berhak bebas dari intervensi sewenang-wenang dan di luar kerangka hukum di rumah, atau melakukan korespondensi;
 - Hak memperoleh standar kesehatan tertinggi yang dapat diperoleh.
- Orang tua/Wali yang sah mempunyai tanggung jawab yang sama untuk membesarkan dan memperhatikan perkembangan anak.
- Dalam kasus adopsi, pertimbangan utama adalah kebaikan anak
- Anak-anak tidak boleh diperdagangkan untuk alasan apa pun.

⁶⁶ PBB, Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka, 1990, Pasal 1 (1) dan Pasal 7.

- Anak-anak pengungsi agar dapat menerima perlindungan yang layak dan bantuan kemanusiaan.
- Anak-anak yang cacat agar dapat menikmati kehidupan yang layak.

Perjanjian Internasional mengenai Perlindungan terhadap Hak-Hak semua Pekerja Migran dan Keluarga Mereka, 1990 (ICRMW)

- Perjanjian berlaku terhadap semua pekerja migran dan anggota keluarga mereka, terlepas dari jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama/keyakinan, pendapat politik atau pendapa lainnya, asal kewarganegaraan, etnis, suku, status pernikahan, kelahiran, atau status lainnya.⁶⁷
- Hal ini mencakup semua proses migrasi-dari sebelum keberangkatan, keberangkatan, transit, tinggal, pekerjaan, dan proses kembali ke daerah asal.⁶⁸
- “Pekerja Migran” mengacu kepada individu yang akan, sedang, atau sudah terlibat dalam kegiatan yang akan menimbulkan penghasilan di luar negara yang bukan merupakan kewarganegaraannya.⁶⁹
- Definisi ini lebih luas dari definisi perjanjian ILO mengenai pekerja migran dan mencakup pekerja perbatasan, pekerja musiman, pelaut, pekerja pada instalasi lepas pantai, pekerja yang sering berpindah-pindah, pekerja yang terikat kontrak atau profesi tertentu, atau wiraswasta.⁷⁰
- Definisi ini memberikan perkecualian⁷¹ untuk PNS internasional,⁷² diplomat, pegawai pengembangan kerjasama pembangunan dari Negara pengirim, penanam modal, pengungsi atau orang-orang yang tidak memiliki kewarganegaraan, pelajar atau peserta pelatihan, pelaut atau pekerja di instalasi lepas pantai yang belum memperoleh ijin tinggal dan kerja dari Negara tempat yang bersangkutan bekerja.
- “Anggota Keluarga” mengacu pada orang yang menikah dengan pekerja migran dan memiliki hubungan yang menurut UU yang berlaku dapat menimbulkan efek seperti pernikahan, dan juga anak-anak atau orang yang bergantung pada yang bersangkutan yang diakui sebagai anggota keluarga berdasarkan peraturan yang berlaku atau berdasarkan perjanjian bilateral atau multilateral negara-negara terkait.⁷³
- Hak-hak Asasi Manusia dari SEMUA Pekerja Migran dan anggota keluarga mereka⁷⁴ yang mendapatkan perhatian di bawah perjanjian internasional ini mencakup:
 - Bebas keluar masuk dari negara asal. Hak ini tidak boleh dibatasi kecuali pada kasus-kasus yang:
 - o Ditentukan oleh UU
 - o Dipandang perlu untuk melindungi keselamatan bangsa, keteraturan masyarakat, kesehatan masyarakat atau moral, atau hak dan kebebasan orang lain
 - o Konsisten dengan hak-hak lain yang diakui dalam bagian Konvensi yang masih berlaku.
 - Hak atas kehidupan;
 - Hak untuk tidak menjadi korban penyiksaan atau bentuk-bentuk tindakan atau hukuman yang kejam, tidak manusiawi, dan merendahkan;
 - Bebas dari perbudakan atau memberikan pelayanan, kerja paksa, termasuk kerja dalam tahanan;
 - Bebas berpikir, memiliki keyakinan, dan berpendapat;
 - Hak untuk memiliki pendapat yang bebas dari intervensi, bebas berekspresi termasuk bebas untuk mencari, menerima, dan berbagi informasi;
 - Bebas dari bentuk intervensi sewenang-wenang maupun di luar hukum terhadap privasi yang bersangkutan;
 - Bebas dari perampasan harta yang sewenang-wenang;
 - Hak kebebasan atau keselamatan individu;
 - Hak atas proses hukum yang sesuai dengan UU dalam kasus-kasus terjadinya tindakan kejahatan;

68 PBB, di atas n 67, Pasal 1 (2).

69 PBB, di atas n 67, Pasal 2 (1).

70 PBB, di atas n 67, Pasal 2 (2).

71 PBB, di atas n 67, Pasal 2 (a) – (f).

72 “Pegawai Sipil Internasional” ialah orang-orang yang bekerja untuk PBB dan Program serta Badan Khususnya. Ini tidak termasuk Bank Dunia dan Dana Bantuan Internasional (IMF).

73 PBB, di atas n 67, Pasal 4.

74 PBB, di atas n 67, Bagian III, Pasal 8-34.

- Tidak ada penyitaan atau penghancuran terhadap dokumen identitas, atau dokumen ijin masuk atau ijin tinggal, atau ijin kerja;
- Tidak ada pemecatan secara kolektif. Setiap kasus pemecatan akan dikaji dan diputuskan secara individual, kecuali diputuskan oleh pejabat yang kompeten, sesuai dengan UU;
- Hak untuk meminta perlindungan dan bantuan dari konsuler atau perwakilan diplomatik Negara yang bersangkutan;
- Hak untuk memperoleh pengakuan sebagai individu di depan hukum
- Hak untuk memperoleh perlakuan yang adil sesuai kewarganegaraan terkait dengan penghasilan;
- Bebas berasosiasi atau memiliki hak untuk bergabung dengan serikat pekerja;
- Hak untuk memperoleh jaminan sosial; sesuai dengan kewarganegaraannya jika memenuhi persyaratan;
- Hak untuk memperoleh pelayanan kesehatan;
- Penghormatan atas identitas budaya pekerja migran dan anggota keluarga mereka;
- Hak untuk memindahkan pendapatan atau simpanan mereka, barang-barang milik pribadi, saat berakhirnya ijin tinggal, sesuai dengan undang-undang yang berlaku dalam Negara terkait; dan
- Hak untuk diberitahukan mengenai hak-hak mereka berdasarkan Perjanjian, persyaratan ijin masuk, serta hak-hak dan kewajiban mereka berdasarkan UU dari Negara Penerima.
- Pekerja migran dan anggota keluarga mereka wajib mematuhi UU dan peraturan dari Negara-negara tempat transit, serta negara tempat mereka bekerja, dan wajib menghormati identitas budaya dari penduduk Negara dimaksud.
- Bentuk Hak Asasi Manusia lainnya terkait dengan Pekerja Migran dan anggota Keluarga Mereka yang digariskan dalam Perjanjian ini, yang ***hanya berlaku untuk pekerja yang memiliki SURAT-SURAT LENGKAP atau dalam situasi yang REGULER.***⁷⁵

CATATAN: Hak-hak berikut merupakan tambahan atas hak-hak yang telah disebutkan di atas.

- Hak atas informasi terhadap semua persyaratan yang berlaku saat mereka masuk ke dalam negara, terutama terkait dengan ijin tinggal dan kerja, termasuk persyaratan yang harus dipenuhi di Negara tempat mereka bekerja dan pejabat yang harus mereka beritahu jika ada perubahan terhadap persyaratan dimaksud-baik sebelum keberangkatan maupun ketika mereka memasuki negara tujuan;
- Kebebasan berpindah tempat tidak boleh dibatasi, kecuali jika diperbolehkan oleh UU; dan diperlukan untuk melindungi kepentingan nasional, keteraturan masyarakat, kesehatan masyarakat, atau moral masyarakat, atau hak dan kebebasan lainnya serta konsisten dengan hak-hak lain yang diakui dalam Konvensi;
- Kebebasan untuk berkumpul dan bergabung dengan serikat pekerja;
- Bebas untuk berpartisipasi di bidang kemasyarakatan negara asal dan memilih serta dipilih dalam berbagai pemilihan di Negara terkait, sesuai dengan UU yang berlaku;
- Pembentukan prosedur atau institusi yang dapat dipertimbangkan baik oleh Negara asal, maupun Negara tempat bekerja, mengenai kebutuhan khusus, aspirasi, dan kewajiban dari pekerja migran dan anggota keluarga mereka;
- Hak memperoleh perlakuan yang sama dengan warga negara tempat bekerja terkait dengan:
 - o Akses ke institusi pendidikan dan pelayanan pendidikan sesuai dengan persyaratan masuk dan peraturan lain dari institusi dan pelayanan terkait;
 - o Akses ke pelatihan keahlian dan pelayanan penempatan;
 - o Akses ke pelatihan keahlian dan fasilitas serta institusi pelatihan selanjutnya;
 - o Akses ke perumahan, termasuk skema perumahan sosial, dan perlindungan terhadap eksploitasi dalam harga sewa rumah;
 - o Akses pelayanan sosial dan kesehatan dengan syarat persyaratan untuk dapat berpartisipasi dalam skema terkait dapat dipenuhi;

⁷⁵ PBB, di atas n 67, Bagian VI, Pasal 37-50.

- o Akses untuk kerjasama dan perusahaan yang dikelola sendiri, yang tidak mengubah status migrasi mereka dan sesuai dengan peraturan dan ketentuan dari berbagai badan terkait; dan
 - o Akses ke dan dapat berpartisipasi dalam kehidupan budaya
- Hak perlindungan atas keutuhan keluarga pekerja migran;
- Hak untuk menikmati bebas pajak ekspor dan impor terkait dengan barang-barang milik pribadi dan rumah tangga serta perlengkapan yang diperlukan untuk terlibat dalam kegiatan berpenghasilan yang memungkinkan mereka untuk memasuki negara tempat mereka bekerja, berdasarkan UU yang berlaku dari Negara terkait:
 - Saat berangkat dari negara asal atau negara tempat tinggal;
 - Saat masuk pertama kali di Negara tempat bekerja;
 - Saat pulang dari Negara tempat bekerja; dan
 - Saat pulang ke Negara Asal atau Negara tempat tinggal.
- Hak untuk memindahkan pendapatan atau simpanan mereka;
- Jika terjadi kematian atau perceraian pada pekerja migran, Negara tempat bekerja akan mempertimbangkan untuk memberikan ijin tinggal kepada anggota keluarga yang bersangkutan; Negara tempat bekerja akan mempertimbangkan durasi lamanya mereka telah tinggal di negara dimaksud. Jika ijin tersebut tidak diberikan, mereka akan diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan segala permasalahan di negara tempat mereka bekerja.
- Perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia terkait dengan pekerjaan, termasuk:
 - Hak atas perlakuan yang sama dengan warga negara di tempat bekerja, terkait dengan:
 - o Perlindungan terhadap pemecatan;⁷⁶
 - o Tunjangan pengangguran;
 - o Akses ke skema pekerjaan publik yang ditujukan untuk memberantas pengangguran; dan
 - o Akses ke pekerjaan alternatif saat terjadinya pemberhentian kerja atau pengakhiran kegiatan berpenghasilan mereka sesuai pasal 52 dalam Perjanjian dimaksud.
 - Durasi ijin kerja agar sesuai dengan periode ijin tinggal;
 - Hak untuk tidak dianggap sebagai pekerja migran gelap, atau kehilangan ijin tinggal mereka, hanya karena terjadinya pemberhentian, kecuali juga ijin tinggal diberikan berdasarkan pekerjaan yang memungkinkan yang bersangkutan untuk masuk ke negara tempat bekerja.

Tinjauan terhadap Protokol Opsional PBB

Sebuah **Protokol Opsional** adalah instrumen internasional yang terkait dengan instrumen utama dan meneraplan kewajiban hukum tambahan untuk Negara yang memilih untuk menerimanya. Protokol opsional dapat disusun pada saat yang sama dengan perjanjian pokok atau disusun saat perjanjian utama telah berlaku. Protokol opsional telah diadopsi untuk beberapa alasan berikut:

- untuk memungkinkan Negara Pihak untuk menandatangani berbagai kewajiban tambahan terkait dengan pengawasan internasional atas implementasi perjanjian dimaksud. (ICCPR-OP1, CEDAW-OP, OPCAT);
- untuk memungkinkan Negara untuk mengemban tanggung jawab tambahan yang tidak tercakup dalam perjanjian utama (ICCPR-OP2); dan
- untuk mengatasi permasalahan tertentu secara lebih mendetil (Dua protokol opsional CRC).

Protokol Opsional terhadap Perjanjian Hak-hak Sipil dan Politik 1966 (ICCPR-OP1)

- Protokol Opsional ini menyediakan prosedur yang memungkinkan Komite HAM untuk menerima dan mempertimbangkan pengaduan dari individu yang mengaku sebagai korban dari pelanggaran atas berbagai hak yang tercantum dalam perjanjian

76 PBB, di atas n 67, Pasal 54, 49, dan 51

- Suatu Negara yang menjadi pihak terhadap Perjanjian ini mengakui kompetensi dari Komite untuk menerima dan mempertimbangkan pengaduan dari individu (yang menjadi subyek yurisdiksi) yang mengaku sebagai korban pelanggaran, dari Negara Pihak atau hak-hak berdasarkan Perjanjian.

Protokol Opsional Kedua terhadap Perjanjian Hak-hak Politik dan Sipil, yang mengacu pada penghapusan terhadap Hukuman Mati (ICCPR-OP2)

- Tidak seorangpun yang berada dalam yurisdiksi Negara Pihak pada Protokol Opsional dimaksud dapat dieksekusi.

Protokol Opsional terhadap Perjanjian Penghapusan Segala bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW-OP)

- Protokol Opsional ini mengatur prosedur yang memungkinkan Komite Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) untuk menerima dan mempertimbangkan pengaduan dari individu yang mengaku sebagai korban pelanggaran atas hak-hak yang tercantum dalam Perjanjian.

Protokol Opsional mengenai Hak-hak Anak dan Keterlibatan Anak-anak dalam Konflik Bersenjata

- Negara yang menjadi Pihak atas Protokol Opsional akan memastikan orang-orang yang belum berusia 18 tahun (yaitu anak-anak) tidak wajib untuk direkrut menjadi anggota angkatan bersenjata.

Protokol Opsional terhadap Konvensi Hak-Hak Anak dalam perdagangan Anak-anak, Pelacuran Anak-anak, dan Pornografi Anak

- Negara yang menjadi Pihak atas Protokol Opsional ini akan melarang perdagangan anak-anak, pelacuran anak-anak, dan pornografi anak-anak sebagaimana dijelaskan dalam Protokol ini.
- Berdasarkan Protokol Opsional ini:
 - **Perdagangan anak-anak** berarti semua tindakan atau transaksi dimana seorang anak dipindahkan dari seorang individu atau kelompok ke individu atau kelompok lainnya untuk memperoleh penghasilan, atau pertimbangan lainnya;
 - **Pelacuran anak** berarti menggunakan anak-anak dalam kegiatan seksual untuk memperoleh penghasilan atau berbagai bentuk pertimbangan lainnya;
 - **Pornografi anak** berarti berbagai representasi, oleh media apapun yang menggambarkan seorang anak seolah-olah atau secara nyata terlibat dalam kegiatan seksual, atau berbagai representasi bagian seksual seorang anak yang utamanya digunakan untuk kegiatan seksual.
- Setiap Negara Pihak perjanjian harus memastikan bahwa, setidaknya, tindakan-tindakan dan kegiatan-kegiatan berikut ini tercakup secara penuh dibawah hukum pidananya, baik ketika pelanggaran-pelanggaran tersebut dilakukan di dalam negeri atau lintas negara atau pada seorang individu atau yang terorganisir:
 - Dalam konteks penjualan anak,
 - o menawarkan, mengantar atau menerima, dengan cara apapun, seorang anak dengan tujuan:
 - eksploitasi seksual terhadap anak tersebut;
 - pemindahan organ tubuh anak tersebut demi mendapatkan keuntungan; atau
 - keterlibatan anak-anak dalam kerja paksa;
 - o Mendapatkan persetujuan dengan bujukan yang tidak pantas, sebagai pihak penengah, untuk adopsi seorang anak yang melanggar instrumen-instrumen hukum internasional tentang adopsi;
 - Menawarkan, menerima, membeli, atau menyediakan anak-anak untuk kegiatan pelacuran anak seperti didefinisikan dalam pasal ke-2;
 - memproduksi, mendistribusikan, menyebarkan, mengimpor, mengekspor, menawarkan, menjual, atau memiliki pornografi anak untuk tujuan tersebut di atas sesuai definisi dalam pasal 2.

- Protokol tersebut selanjutnya mendorong negara-negara Pihak untuk menyusun UU kriminal atau pidana yang mencakup upaya untuk melakukan berbagai tindakan tersebut di atas, termasuk untuk orang-orang yang membantu maupun turut berpartisipasi dalam kegiatan dimaksud.
- Negara-negara Pihak selanjutnya didorong untuk membantu satu sama lain dalam proses investigasi, proses kriminalisasi maupun persidangan terkait dengan tindakan pelanggaran tersebut di atas.
- Negara Pihak juga diminta untuk mengadopsi langkah-langkah yang tepat untuk melindungi hak-hak dan kepentingan anak-anak yang menjadi korban dari tindakan yang dilarang dalam Protokol pada semua tahap proses peradilan.
- Peningkatan kepedulian dan program pendidikan didorong berdasarkan protokol untuk upaya pencegahan.
- Protokol ini dapat digunakan untuk melindungi anak-anak dari pekerja migran atau imigran yang sedang dieksploitasi atau disiksa.

Protokol Opsional terhadap Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Hukuman yang tidak Manusiawi dan Merendahkan Derajat (OPCAT)

- Protokol ini bertujuan untuk membentuk sistem kunjungan berkala oleh badan independen bertaraf nasional atau internasional ke tempat-tempat dimana telah terjadi perampasan kemerdekaan, untuk mencegah terjadinya penyiksaan dan perlakuan atau hukuman yang tidak manusiawi dan merendahkan derajat.

Konvensi dan Protokol PBB Terkait lainnya Mengenai Permasalahan terkait dengan Migrasi

Selain Konvensi dan Protokol HAM, PBB juga telah mengembangkan badan hukum internasional yang komprehensif untuk menangani masalah yang terkait dengan migrasi yang dihadapi oleh para migran, terutama terkait dengan perdagangan dan penyelundupan manusia serta kerja paksa. Standar-standar ini mencakup:

- Protokol Menentang Penyelundupan Pekerja Migran Melalui Darat, Laut, dan Udara melengkapi Konvensi PBB Menentang Kejahatan Lintas Batas, 2000 (belum berlaku);
- Konvensi untuk menekan Perdagangan Manusia serta Eksploitasi terhadap Kegiatan Pelacuran lainnya, 1949;
- Protokol untuk Mencegah, Menekan, dan Menghukum Pelaku Perdagangan Manusia, Khususnya Wanita dan Anak-anak, melengkapi Konvensi PBB Menentang Kejahatan Lintas Batas, 2000 (belum berlaku);
- Konvensi Perbudakan, 1927; dan
- Konvensi Pelengkap terhadap Penghapusan Perbudakan, Perdagangan Budak, dan Institusi serta Kegiatan Serupa dengan Perbudakan, 1957.

Tinjauan atas Konvensi dan Protokol PBB yang menjadi kunci untuk mengatasi Perdagangan, Penyelundupan, dan Kerja Paksa

Protokol Menentang Penyelundupan Pekerja Migran Melalui Darat, Laut, dan Udara melengkapi Konvensi PBB Menentang Kejahatan Lintas Batas, 2000 (belum berlaku)⁷⁷

- Tujuan protokol ini adalah untuk mencegah dan memberantas penyelundupan migran serta mempromosikan kerjasama antar Negara Pihak untuk mencapai tujuan ini, serta di saat bersamaan melindungi hak-hak pekerja migran yang diselundupkan.
- “Penyelundupan Migran” berarti tindakan mendatangkan seseorang ke wilayah Negara Pihak secara gelap, dimana yang bersangkutan bukan merupakan penduduk Negara tersebut, untuk memperoleh keuntungan material baik secara langsung maupun tidak langsung.

⁷⁷ PBB, Protokol memerangi Penyelundupan Penduduk Migran melalui Jalur Darat, Laut, dan Udara, melengkapi Konvensi PBB memerangi Kejahatan Terorganisasir Transnasional, 2000 (Belum diberlakukan), www.ohchr.org/english/law/organizedcrime.htm

- “Masuk secara Gelap” berarti melintasi perbatasan tanpa memenuhi persyaratan yang diterapkan oleh Negara Penerima .
- “Dokumen perjalanan atau identitas palsu: berarti dokumen perjalanan atau identitas apapun yang (1) telah dibuat secara palsu atau diubah sedemikian rupa oleh seseorang yang bukan pejabat resmi. (2) yang telah dikeluarkan atau diperoleh secara tidak sah melalui misrepresentasi, korupsi, pemaksaan, atau dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum; (3) yang digunakan oleh seseorang yang bukan merupakan pemegang yang sah.
- Protokol ini berlaku terhadap pencegahan, investigasi dan proses pidana atas pelanggaran yang diidentifikasi dalam Protokol, dimana pelanggaran bersifat lintas batas dan melibatkan kelompok kriminal.
- Protokol tersebut juga berlaku untuk perlindungan terhadap individu yang menjadi obyek (korban) oleh pelanggaran dimaksud seperti tercantum dalam protokol. Pelanggaran ini termasuk: (1) penyelundupan migran; (2) memproduksi dokumen perjalanan atau identitas yang palsu (3) membeli, menyediakan, atau memiliki dokumen palsu dimaksud (4) memungkinkan seseorang yang bukan warga negara atau penduduk untuk tinggal di Negara terkait tanpa memenuhi persyaratan hukum yang berlaku agar tetap dapat tinggal (5) berupaya untuk menyelundupkan migran; (6) berpartisipasi sebagai pembantu dalam pelanggaran dimaksud; (7) mengatur atau mengarahkan orang lain untuk melakukan pelanggaran dimaksud
- Protokol ini selanjutnya menangani penyelundupan migran melalui laut, pencegahan dan langkah-langkah kerjasama antar Negara-negara Pihak (seperti perjanjian bilateral atau regional); upaya penjagaan perbatasan; pengamanan dan kontrol terhadap dokumen identitas dan perjalanan; upaya pemberian perlindungan dan bantuan yang akan ditanggung untuk migran yang diselundupkan, termasuk memfasilitasi pemulangan mereka ke negara asal mereka.

Konvensi untuk menekan Perdagangan Manusia serta Eksploitasi terhadap Kegiatan Pelacuran lainnya, 1949⁷⁸

- Konvensi ini bertujuan untuk mengatasi masalah perdagangan manusia untuk tujuan pelacuran. Hal ini penting mengingat adanya laporan pribadi dari para pekerja migran bahwa kegiatan tersebut cukup marak terjadi.
- Konvensi ini mendorong negara Pihak untuk menghukum orang-orang yang bertujuan untuk memuaskan pihak lain, dengan membeli, membujuk, atau mengarahkan, seseorang, untuk tujuan prostitusi, tanpa persetujuan yang bersangkutan. Selanjutnya, seseorang yang menyimpan, mengatur, atau diketahui mendanai atau terlibat dalam pendanaan rumah bordil, atau diketahui menyewakan atau mengkontrakkan bangunan untuk tujuan pelacuran lainnya, maka Konvensi dimaksud menyatakan akan menghukum orang dimaksud.
- Pelaku pelanggaran tersebut di atas merupakan bentuk tindak pelanggaran yang dapat diekstradisi menurut Konvensi ini.
- Konvensi ini juga mendorong adanya pertukaran informasi antara negara-negara Pihak mengenai berbagai pelanggaran yang dinyatakan dalam Konvensi ini, sekaligus informasi terkait dengan proses pidana, penangkapan, peradilan, atau tindakan cekat terhadap orang-orang yang bersalah atas pelanggaran dalam bentuk apapun seperti yang dinyatakan dalam Konvensi.
- Negara Pihak juga didorong untuk menerapkan langkah-langkah guna mencegah terjadinya prostitusi dan rehabilitasi serta reintegrasi sosial dari korban pelacuran.
- Konvensi selanjutnya mendorong penguatan upaya-upaya imigrasi, untuk membantu pencegahan perdagangan manusia, tanpa mempedulikan jenis kelamin, untuk tujuan prostitusi.
- Dalam kasus dimana terjadi repatriasi korban perdagangan manusia lintas batas yang berada dalam kondisi miskin, maka harus disediakan pengaturan yang layak untuk perawatan mereka.
- Konvensi ini juga mendorong Negara Pihak untuk mengawasi badan-badan tenaga kerja dalam rangka mencegah orang-orang yang mencari pekerjaan, terutama wanita dan anak-anak, untuk tidak jatuh dalam kegiatan prostitusi.

78 PBB, Konvensi tentang Supresi Perdagangan Manusia dan Eksploitasi Prostitusi, 1949, www.ohchr.org/english/law/trafficpersons.htm

Protokol untuk Mencegah, Menekan, dan Menghukum Pelaku Perdagangan Manusia, Khususnya Wanita dan Anak-anak, melengkapi Konvensi PBB Menentang Kejahatan Lintas Batas, 2000 (belum berlaku)⁷⁹

- Protokol ini memiliki tiga tujuan utama: (1) untuk mencegah dan menentang perdagangan manusia, terutama terhadap wanita dan anak-anak; (2) untuk melindungi dan membantu korban perdagangan manusia, dengan tetap menghormati HAM; dan (3) untuk mempromosikan kerjasama antar Negara-negara Pihak agar dapat mencapai dua tujuan tersebut di atas.
- Protokol ini mendefinisikan “perdagangan manusia” sebagai “rekrutmen, transportasi, menyediakan tempat transfer atau menerima orang, dengan cara ancaman atau penggunaan kekerasan, atau bentuk pemaksaan lainnya, penculikan, pemalsuan, penipuan, dan penyalahgunaan kekuasaan atau posisi lemah, serta memberikan atau menerima bayaran atau keuntungan untuk memperoleh persetujuan dari seseorang yang menguasai individu lainnya, untuk tujuan eksploitasi. Eksploitasi akan melibatkan, setidaknya, eksploitasi prostitusi dari orang lain maupun bentuk eksploitasi seksual lainnya, kerja paksa atau pelayanan paksa, perbudakan atau kegiatan yang mirip dengan perbudakan, pelayanan, atau pemindahan organ tubuh.”
- Berdasarkan protokol ini, persetujuan dari korban perdagangan manusia menjadi tidak berlaku lagi jika salah satu dari cara tersebut di atas digunakan.
- Jika ada rekrutmen, transportasi, pemindahan, atau penerimaan seorang **anak** dengan tujuan eksploitasi berdasarkan Protokol, akan dianggap sebagai “trafficking in persons” bahkan dalam kondisi ketika cara-cara diatas tidak digunakan. Seorang “anak” adalah siapa pun yang berusia di bawah delapan belas (18) tahun
- Protokol ini berlaku untuk pencegahan, penyelidikan dan peradilan pelanggaran kejahatan seperti yang dinyatakan dalam Konvensi PBB Menentang Kejahatan Lintas Batas (UN CTOC) , dimana pelanggaran tersebut di atas bersifat lintas batas dan melibatkan kelompok kejahatan terorganisir, serta perlindungan terhadap korban dari tindakan pelanggaran kejahatan dimaksud. Berdasarkan UN CTOC, pihak yang membantu dalam tindakan kejahatan tersebut, serta orang-orang yang mengatur atau mengarahkan orang lain untuk melakukan tindakan pelanggaran seperti yang dinyatakan dalam UN CTOC juga akan diberlakukan sebagai pelaku kejahatan.
- Protokol ini juga mengatur mengenai bantuan dan perlindungan terhadap korban perdagangan manusia, serta upaya pencegahan dan kerjasama (seperti penelitian, menimbulkan kesadaran masyarakat, kerjasama bilateral dan multilateral, penegakan hukum, pengamanan daerah perbatasan, dan kontrol terhadap dokumen, sebagai contoh).

Konvensi Perbudakan, 1926⁸⁰

- Konvensi ini dirancang pada tahun 1920an. Tujuan dari Konvensi ini ada 2, yaitu: (1) untuk mencegah dan menekan perdagangan perbudakan (2) untuk secara progresif dan secepatnya mendorong penghapusan perbudakan dan segala bentuk perbudakan lainnya.
- Konvensi ini mendefinisikan “perbudakan” sebagai status atau kondisi seseorang yang menjadi obyek dari segala bentuk kekuatan yang terikat dengan pemberlakuan hak-hak kepemilikan.
- “Perdagangan perbudakan” mencakup hal-hal sebagai berikut:
 - Semua tindakan yang tercakup dalam penangkapan, memperoleh, atau pembuangan seseorang dengan tujuan menjadikan yang bersangkutan sebagai budak;
 - Semua kegiatan yang terkait dengan upaya memperoleh seorang budak dengan tujuan menjual atau menukarnya;
 - Semua bentuk pembuangan melalui penjualan atau penukaran budak yang diperoleh dengan tujuan menjual atau menukar; dan secara umum;
 - Semua tindakan perdagangan atau pemindahan para budak.”
 - o Konvensi ini mendorong kerjasama antar Negara Pihak dalam pencegahan dan penghapusan perbudakan

79 PBB, Protokol untuk Pencegahan, Penekanan, dan Hukuman Perdagangan Manusia Khususnya Perempuan dan Anak-anak, melengkapi Konvensi PBB Memerangi Kejahatan Terorganisir Transnasional, 2000 (Belum diberlakukan), www.ohchr.org/english/law/protocol/traffic.htm

80 PBB, Konvensi Perbudakan, 1926; www.ohchr.org/english/law/slavery.htm

- o Negara-negara Pihak didorong untuk mencegah perkembangan kerja paksa atau kerja yang diwajibkan menjadi suatu kondisi yang serupa dengan perbudakan.

Konvensi Pelengkap Mengenai Penghapusan Perbudakan, Perdagangan Perbudakan, dan Institusi serta Bentuk Kegiatan yang Serupa dengan Perbudakan 1956⁸¹

- Konvensi Pelengkap ini harus dibaca bersamaan dengan Konvensi Perbudakan, 1926, karena Konvensi ini memperluas beberapa isu yang ditanggapi disitu. Contohnya, Konvensi ini khusus mengidentifikasi lembaga-lembaga dan praktek-praktek (apakah mereka masih ada, dan apakah mereka tercakup dalam definisi perbudakan dalam Konvensi Perbudakan, 1926) yang dianggap serupa dengan perbudakan dimana Negara Pihak seharusnya melakukan berbagai upaya untuk penghapusan dan meninggalkan perbudakan seutuhnya, seperti:
 - (a) **Jeratan Hutang**, yaitu status atau kondisi yang timbul dari adanya pernyataan dari peminjam uang untuk memberikan pelayanan pribadinya atau pernyataan dari seseorang yang berada di bawah kekuasaannya sebagai jaminan atas hutang, jika nilai dari pelayanan yang diberikan setelah dikaji tidak diterapkan atas upaya likuidasi hutang atau lamanya serta sifat dari pelayanan dimaksud tidak dibatasi atau diberikan definisi yang jelas;
 - (b) **Pengabdian/Pelayanan**, yaitu kondisi atau status seorang penyewa yang berdasarkan UU, tradisi, atau perjanjian terikat untuk hidup dan bekerja pada suatu tempat yang dimiliki oleh orang lain dan mewajibkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas tertentu, dengan memperoleh bayaran atau secara cuma-cuma dan tidak memperoleh kebebasan untuk mengganti statusnya;
 - (c) Berbagai institusi atau praktek dimana:
 - (i) Seorang perempuan; tanpa diberi hak untuk menolak; dijanjikan atau diserahkan dalam perkawinan berdasarkan pembayaran sejumlah uang tertentu atau barang-barang tertentu terhadap orang tuanya, wali, keluarga, atau individu maupun kelompok lain; atau
 - (ii) Suami dari perempuan, keluarga pihak laki-laki, atau klan laki-laki berhak untuk memindahkan perempuan yang dimaksud ke pihak lain setelah dilakukan transaksi pembayaran atau sebaliknya; atau
 - (iii) Seorang perempuan yang setelah kematian suaminya dapat diwariskan ke pihak lain;
 - (d) Berbagai institusi atau kegiatan dimana seorang anak, atau seorang pemuda berusia di bawah 18 tahun, diantarkan oleh kedua atau salah satu orang tua biologisnya atau walinya ke orang lain, baik untuk memperoleh imbalan maupun tidak, dengan tujuan mengeksploitasi anak atau pemuda tersebut atau untuk dipekerjakan.
- Perdagangan budak tetap menjadi pelanggaran dibawah Konvensi Pelengkap.
- Memberikan tanda atau cap bagi seorang budak/ seseorang dalam kapasitas sebagai pembantu semestinya dianggap sebagai tindakan kejahatan dalam UU dari Negara Pihak.
- "Seseorang yang menyandang status pembantu" berarti seseorang yang berada dalam kondisi atau status yang disebabkan oleh institusi atau kegiatan yang disebutkan dalam paragraf (c) dan (d).
- Tujuan dari Konvensi Pelengkap adalah mendorong Negara Pihak untuk mengambil langkah-langkah hukum yang praktis dan diperlukan serta upaya lainnya untuk secara progresif menghapuskan serta meninggalkan segala institusi atau tindakan serupa dengan perbudakan, dimana mereka masih tetap ada, dan tanpa mempertimbangkan apakah mereka tercakup atau tidak dalam definisi perbudakan sesuai dengan Konvensi Perbudakan, tahun 1926.

81 PBB, Pelengkap Konvensi Penghapusan Perbudakan, Perdagangan Budak, dan Institusi dan Praktik Serupa dengan Perbudakan, 1956, www.ohchr.org/english/law/slavetrade.htm

Badan-badan HAM PBB: Mekanisme untuk Perlindungan dan Promosi HAM

Sistem PBB untuk promosi dan perlindungan HAM, termasuk hak-hak pekerja migran, terdiri dari dua jenis badan utama:

- Badan-badan yang terbentuk berdasarkan Piagam PBB dan termasuk Komisi HAM⁸²; dan
- Badan-badan yang terbentuk dibawah **perjanjian atau Konvensi HAM internasional**.

Beberapa dari badan yang memperoleh dukungan kesekretariatan dari Cabang Perjanjian dan Komisi pada Kantor Komisioner Tinggi PBB untuk HAM.

Kotak 7: Piagam PBB, dan Perjanjian dan Badan-Badan PBB

Badan-badan PBB dalam Piagam PBB

- HAM (dulu dikenal dengan Komisi HAM (CHR))
- Sub-Komisi untuk Promosi dan Perlindungan HAM
- Komisi untuk Status Wanita

Badan-badan PBB dalam Traktat PBB

Ada tujuh badan traktat HAM yang memonitor **pelaksanaan traktat internasional utama untuk HAM**:

- Dewan HAM (HRC)
- Komite Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (CESCR)
- Komite Penghapusan Diskriminasi Rasial (CERD)
- Komite Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW)
- Komite Pemberantasan Penganiayaan (CAT)
- Komite Hak Anak (CRC)

Sumber: Diadaptasi dari UN OHCHR, Human Rights Bodies, www.ohchr.org/english/bodies

Mekanisme HAM PBB

Sejumlah mekanisme **konvensional** dan **ekstra-konvensional** telah diberlakukan untuk mengawasi implementasi standar HAM internasional dan menangani pengaduan akan pelanggaran HAM. Tidak seperti mekanisme ILO. Mekanisme PBB ditentukan berdasarkan Perjanjian/Konvensi terkait berdasarkan pelanggaran HAM.

82 Tanggal 15 Maret 2006, Majelis Umum mengadopsi resolusi A/RES/60/251 untuk menetapkan Dewan HAM yang sekarang menggantikan Komisi HAM (CHR).

Kotak 8: Mekanisme Konvensional & Ekstra-Konvensional HAM PBB

A. Mekanisme Konvensional: Badan Pengawas Perjanjian	
Badan Pengawas Perjanjian Komite Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya Komite HAM (HRC) Komite mengenai Penghapusan Tindakan Diskriminasi terhadap Ras (CERD) Komite Menentang Penyiksaan (CAT) Komite Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) Komite mengenai Hak-hak Anak (CRC) Komite mengenai Hak-hak Pekerja Migran dan anggota Keluarga Mereka (CRMW)	Perjanjian yang diawasi Perjanjian Internasional mengenai Hak-Hak Ekonomi Sosial dan Budaya (ICESCR) Perjanjian Internasional Mengenai Hak-hak Sipil dan Politik (ICCPR) Konvensi Internasional mengenai Penghapusan terhadap segala Bentuk Diskriminasi Ras (ICERD) Konvensi PBB menentang Penyiksaan dan Tindakan/Hukuman Kejam, tidak manusiawi, dan merendahkan (CAT) Konvensi PBB mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (UN CEDAW) Konvensi PBB mengenai Hak-hak Anak (UN CRC) Konvensi Internasional mengenai Hak-hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka (ICRMW)
B. Mekanisme Ekstra-Konvensional: Prosedur Khusus	
Tindakan mendesak– berdasarkan Tema atau Negara Country Prosedur Pengaduan 1503	Special Rapporteurs, Special Representatives, Utusan Khusus, Tenaga Ahli Independen, or Kelompok Kerja. Berdasarkan Resolusi PBB No. 1503

Sumber: UN OHCHR, UN Staff College Project "Part 3: Human Rights Mechanisms" dalam *Human Rights: A Basic Handbook for UN Staff*, UN, New York, p. 37

A. Mekanisme Konvensional

Mekanisme Konvensional mengacu kepada **Komite-komite** tenaga ahli independen yang dibentuk untuk mengawasi implementasi perjanjian HAM internasional (kadang-kadang disebut sebagai Konvensi) yang telah diratifikasi oleh negara-negara Pihak. Dengan meratifikasi perjanjian, negara Pihak secara sukarela akan mengizinkan Komite untuk meninjau sistem hukum domestik, prosedur administratif dan praktek yang dilakukan oleh negara bersangkutan. Komite-komite ini seringkali disebut sebagai Badan Pengawas Perjanjian/**Treaty-Monitoring Bodies** (atau Badan Perjanjian/Treaty Bodies). Pengaduan atas pelanggaran HAM berdasarkan perjanjian internasional HAM memberikan keadilan hukum melalui mekanisme quasi-peradilan.⁸³

83 Komisi PBB untuk HAM, "Prosedur untuk Komplain Perorangan di bawah Traktat HAM" dalam Dewan Badan Traktat HAM: Komunikasi Perorangan, www.ohchr.org/english/bodies/petitions/individual.htm

Tinjauan atas Mekanisme Konvensional Secara Umum

Badan-badan Utama

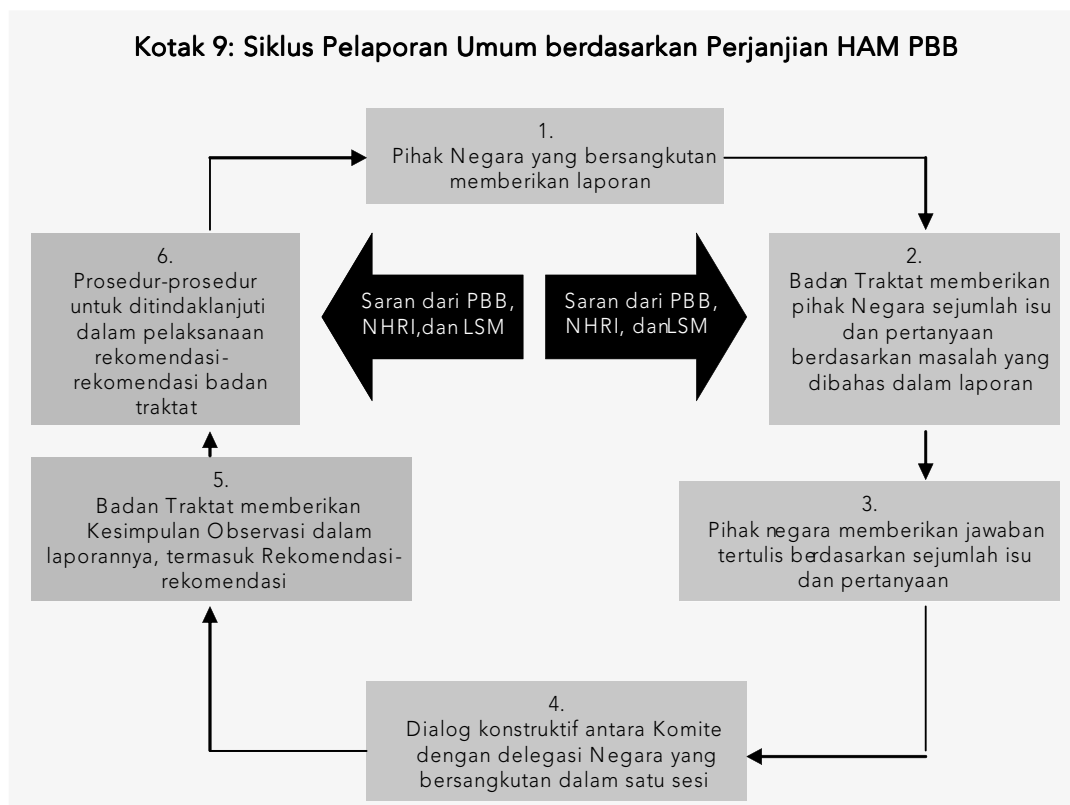
- Komite mengenai Hak-hak Sosial, Ekonomi, dan Budaya (CESCR) – 18 anggota
- Komite HAM (HRC) – 18 anggota
- Komite Penghapusan Diskriminasi Ras (CERD) – 18 anggota
- Komite menentang Penyiksaan (CAT) – 10 anggota
- Komite Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW)-23 anggota
- Komite mengenai Hak-hak Anak (CRC) – 10 anggota
- Komite mengenai Hak-hak Pekerja Migran dan anggota Keluarga Mereka (CRMW) – 18 anggota

Peran dari Badan Pengawas Perjanjian

- Mengawasi implementasi dari perjanjian HAM internasional dengan memeriksa laporan yang diserahkan oleh negara Pihak, dan mempertimbangkan pengaduan pelanggaran HAM

Prosedur Supervisi dan Pengawasan-Cara Kerja

- Prosedur pengawasan dan pelaporan memiliki beberapa fungsi penting. Di antaranya adalah fungsi kajian awal; fungsi pengawasan; fungsi perumusan kebijakan, fungsi penyelidikan publik, fungsi evaluasi, fungsi identifikasi masalah, dan fungsi pertukaran informasi.



Sumber: Diadaptasi dari UN OHCHR, "Consideration of State Parties' Reports" in Human Rights Treaty Bodies: Monitoring the Core International Human Rights Treaties, www.ohchr.org/english/bodies/treaty/index.htm#reports

Prosedur Pengaduan: Cara Kerja⁸⁴

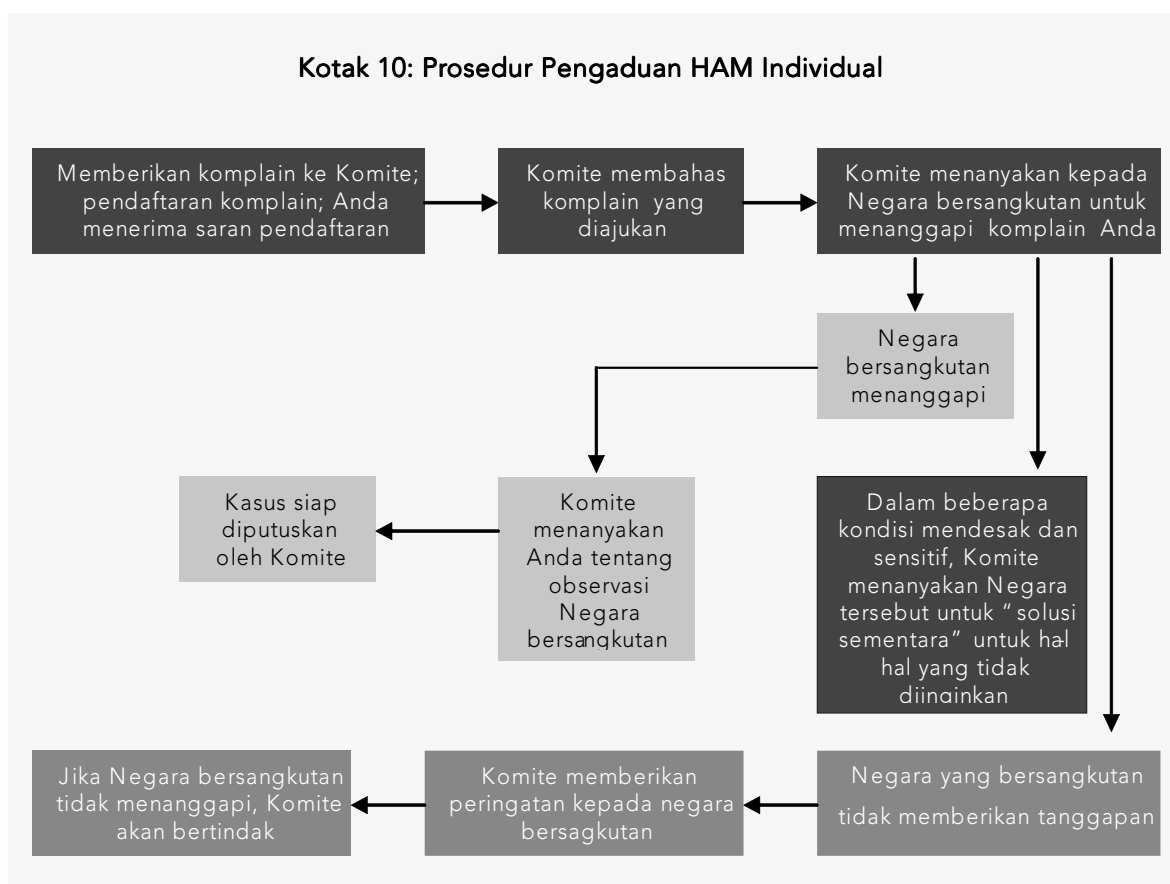
- **Catatan:** Pengaduan pelanggaran HAM secara teknis disebut sebagai **komunikasi**. Setiap badan pengawasan perjanjian memiliki prosedur pengaduan sendiri.

Pengaduan Individual/Komunikasi:

Empat dari badan pengawasan HAM, dalam kondisi tertentu, bisa mempertimbangkan pengaduan individual atau komunikasi

- **HRC** dapat mempertimbangkan komunikasi individual terkait dengan Negara Pihak terhadap Protokol Opsional Pertama mengenai Perjanjian Internasional Hak-hak Sipil dan Politik,
- The **CERD** dapat mempertimbangkan komunikasi individual terkait dengan Negara Pihak yang telah membuat deklarasi yang diperlukan berdasarkan Pasal 14 dalam Konvensi Internasional Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (ICERD),
- The **CEDAW** dapat mempertimbangkan komunikasi individual terkait dengan Negara Pihak mengenai Konvensi Penghapusan terhadap Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), dan
- The **CAT** dapat mempertimbangkan komunikasi individual terkait dengan Negara Pihak yang telah membuat deklarasi yang diperlukan berdasarkan pasal 22 dalam Konvensi menentang Penyiksaan dan Tindakan/Hukuman yang Kejam dan tidak Manusiawi (CAT).
- Konvensi Pekerja Migran juga mencakup peraturan yang memungkinkan komunikasi individual untuk dipertimbangkan oleh CMW. Peraturan ini akan mulai berlaku jika ada 10 negara Pihak telah membuat deklarasi yang diperlukan dibawah pasal 77.

Kotak 10: Prosedur Pengaduan HAM Individual



Sumber: Diadaptasi dari UN OHCHR, "Overview of Individual Complaints Procedure" dalam Human Rights Treaty Bodies: Individual Communications, Procedure for Complaints by Individuals under the Human Rights Treaties, Introduction, www.ohchr.org/english/bodies/petitions/individual.htm

84 www.ohchr.org/english/bodies/petitions/index.htm

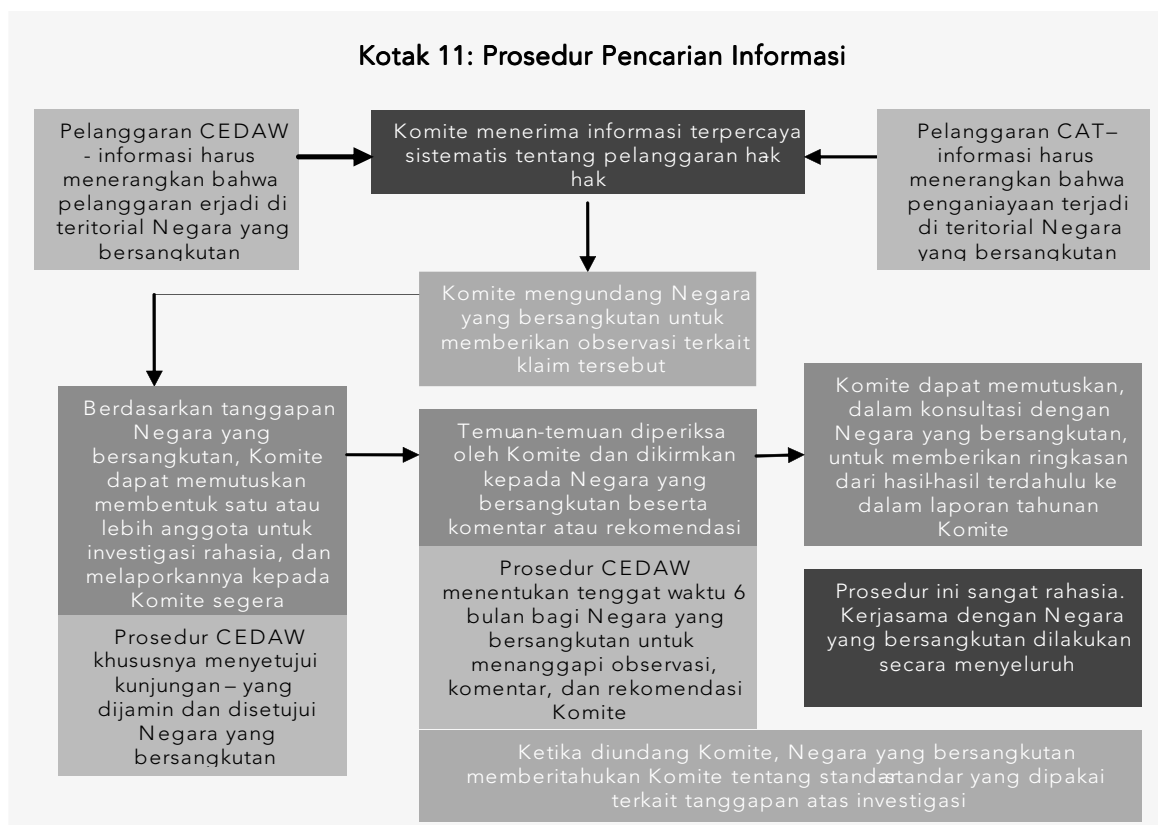
Pengaduan Negara-ke-Negara:

Beberapa perjanjian HAM memiliki pasal yang memungkinkan negara-negara Anggota untuk membuat pengaduan ke badan perjanjian yang relevan tentang kemungkinan terjadinya pelanggaran perjanjian oleh Negara Pihak lainnya. **Prosedur ini tidak pernah digunakan sampai sekarang.**

- Pasal 21 dalam **CAT** dan pasal 74 dalam **CMW** mengatur prosedur mengenai Komite yang relevan untuk mempertimbangkan pengaduan dari Negara Pihak yang mempertimbangkan bahwa Negara Pihak lainnya tidak berbuat apapun terhadap pengaturan dalam Konvensi. Prosedur ini hanya berlaku untuk Negara Pihak yang telah membuat Deklarasi menerima Kompetensi dari Komite terkait dengan hal ini.
- Pasal 13-11 dari **ICERD** dan Pasal 41-42 **ICCPR** menjabarkan prosedur yang lebih detil mengenai resolusi dari perselisihan antar negara Pihak mengenai pemenuhan kewajiban oleh negara Pihak dibawah Konvensi/Perjanjian Internasional terkait melalui pembentukan Komisi Ad-Hoc Penyelesaian. Prosedur ini biasanya berlaku terhadap semua negara pihak ICCPR yang telah membuat deklarasi untuk dalam hal ini menerima kompetensi dari Komite.
- Dalam resolusi mengenai penyelesaian perselisihan antar negara terkait dengan interpretasi maupun penerapan pasal 29 dalam **CEDAW**, pasal 30 dalam **CAT**, dan pasal 92 dalam **CMW**, telah memberikan resolusi terhadap perselisihan antar negara pihak mengenai interpretasi atau aplikasi dari Konvensi yang akan diselesaikan pertama-tama melalui negosiasi, atau, jika upaya tersebut gagal, melalui upaya arbitrase. Salah satu dari Negara terkait juga dapat mengadukan perselisihan tersebut ke Mahkamah Internasional International Court of Justice (ICJ) jika berbagai pihak gagal untuk sepakat mengenai ketentuan arbitrase dalam waktu 6 bulan. Negara-negara anggota dapat memperkecualikan diri mereka dari prosedur ini dengan membuat deklarasi saat ratifikasi atau akses, yang sesuai dengan prinsip repositas, akan dilarang untuk melaporkan kasus melawan Negara Pihak lainnya.

Mencari Informasi

- CAT dan CEDAW dapat, berdasarkan inisiatif sendiri, untuk memulai mencari informasi jika mereka menerima informasi yang dapat dipercaya yang berisi indikasi berdasar mengenai pelanggaran secara sistemik terhadap Konvensi oleh Negara Pihak.



Sumber: UN OHCHR, "Inquiries" in Human Rights Bodies – Complaints Procedures: Complaining about Human Rights Violations, www.ohchr.org/english/bodies/petitions/index.htm

Pengaduan Individual

Individu dapat memulai proses pengaduan, berdasarkan motivasi mereka sendiri atau berdasarkan orang lain yang telah dilanggar hak-haknya, yaitu..:

- Individual yang mengaku bahwa hak-haknya, berdasarkan perjanjian atau konvensi, telah dilanggar oleh Negara Pihak terhadap perjanjian tersebut, sehingga dapat menimbulkan komunikasi terhadap komite relevan, **dengan syarat Negara dimaksud telah mengakui kompetensi dari komite untuk menerima pengaduan tersebut**. Pengaduan juga dapat dilakukan oleh pihak ketiga berdasarkan individual dengan syarat mereka telah memberikan persetujuan tertulis atau dalam kesempatan dimana mereka tidak mampu untuk memberikan persetujuan dimaksud.

Pengaduan Negara-ke-Negara

- Sebuah Negara mengajukan pengaduan terhadap negara lainnya untuk tindakan atau tetap pasif sehingga mengakibatkan pelanggaran HAM.

Mencari Informasi

- Upaya mencari informasi hanya dapat dilakukan dengan memperhatikan hak-hak Negara Pihak yang telah mengakui kompetensi dari Komite yang terkait dengan hal ini. Negara-negara yang menjadi Pihak dalam CAT dapat **memilih keluar**, saat ratifikasi atau aksesi, dengan membuat deklarasi di bawah pasal 28. Hal yang sama juga berlaku pada Negara Pihak **Protokol Opsional CEDAW** yang **dapat memperkecualikan kompetensi dari Komite** dengan membuat deklarasi berdasarkan pasal 10.

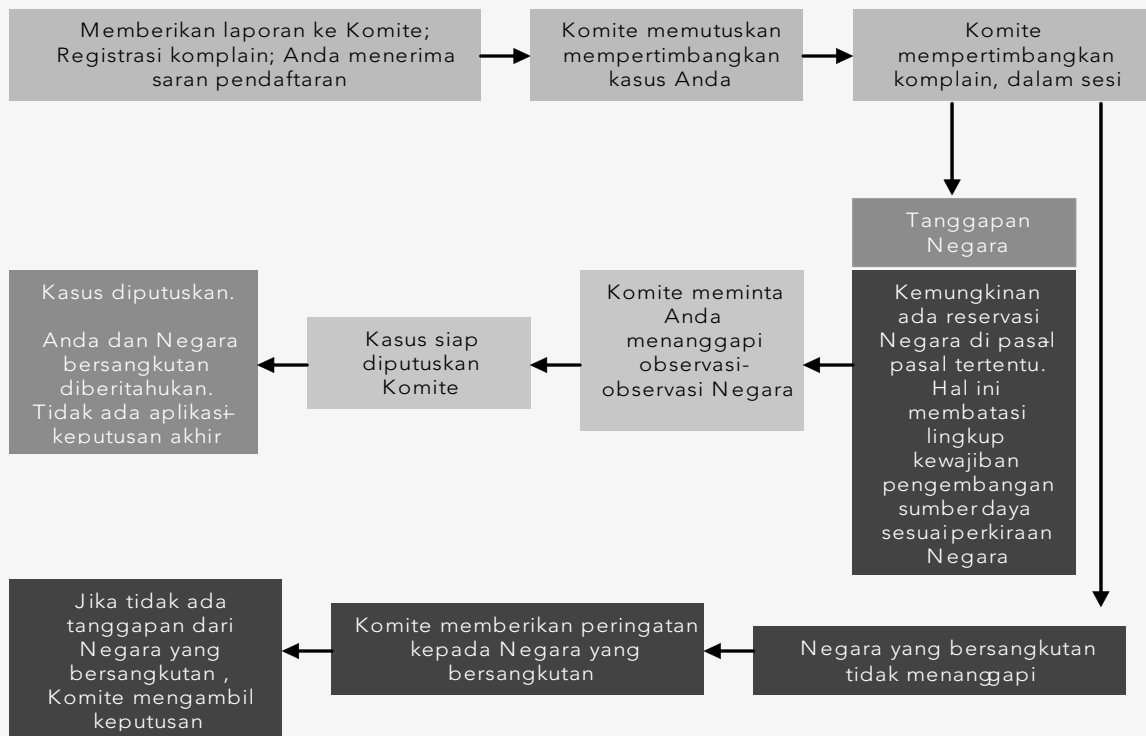
Persyaratan Pengaduan yang dapat diterima

- Kemungkinan **diterimanya** serta **bobot** kasus dimaksud, akan lebih dulu dikaji sebelum Komite dapat mempertimbangkan komunikasi tersebut.



Sumber: UN OHCHR, "The Admissibility of your Case" dalam Human Rights Treaty Bodies – Individual Communications: Procedure for Complaints by Individuals – Introduction, www.ohchr.org/english/bodies/petitions/individual.htm

Kotak 13: Penilaian terhadap Bobot Kasus



Sumber: Diadaptasi dari UN OHCHR, "The Merits of your Case" in Human Rights Treaty Bodies – Individual Communications, Procedure for Complaints by Individuals under the Human Rights Treaties, Introduction, Overview of Individual Complaints Procedures, www.ohchr.org/english/bodies/petitions/individual.htm

Pengaduan Individual:

- Individu tersebut telah mencoba berbagai upaya penyelesaian secara lokal sebelum mengajukan banding ke peradilan tertinggi;
- Komunikasi seharusnya tidak bersifat anonim dan mengandung unsur penyalahgunaan;
- Komunikasi harus mengandung dugaan terjadinya pelanggaran HAM sesuai dengan isi Perjanjian yang diawasi oleh Komite;
- Komunikasi harus berasal dari individu yang tinggal di dalam yurisdiksi Negara yang menjadi Pihak terhadap perjanjian;
- Komunikasi seharusnya tidak berdasarkan dalam penyelidikan yang sedang berlangsung atau yang telah lampau dalam prosedur internasional lain,
- Tuduhan yang dibuat dalam komunikasi semestinya memiliki substansi, yaitu dengan menyediakan bukti-bukti.

Pengaduan Negara-ke-Negara

- Komunikasi semestinya dalam bentuk tertulis dan tidak bersifat anonim atau mengandung unsur penyalahgunaan;
- Komunikasi harus mengandung dugaan terjadinya pelanggaran HAM sesuai dengan isi Perjanjian yang diawasi oleh Komite;
- Komunikasi harus berasal dari Negara dan diarahkan kepada Negara yang menjadi pihak pada Perjanjian;
- Komunikasi seharusnya tidak berdasarkan dalam penyelidikan yang sedang berlangsung atau yang telah lampau dalam prosedur internasional lain,

- Tuduhan yang dibuat dalam komunikasi semestinya memiliki substansi, yaitu dengan menyediakan bukti-bukti.

Peran Advokat Hak-Hak Pekerja Migran

- Pengacara dapat mengajukan **pengaduan individual** kepada HRC, CAT, CERD and CEDAW untuk mewakili korban mereka.

Keuntungan dan Kerugian dari Mekanisme Internasional

- Berdasarkan sifat pertanggungjawaban mereka, badan-badan perjanjian berfungsi sebagai sumber interpretasi tertinggi atas perjanjian/Konvensi HAM yang mereka awasi.
- Selanjutnya, badan perjanjian juga saling berbagi pemahaman dan pengalaman mengenai berbagai aspek dalam penerepan perjanjian melalui formulasi dan adopsi **komentar umum** maupun **rekomendasi umum**. Saat ini, terdapat badan besar mengenai komentar dan rekomendasi umum yang berfungsi sebagai sumber berharga terkait dengan interpretasi perjanjian.

Kita akan melihat setiap badan pengawasan perjanjian serta tugas masing-masing badan tersebut. Informasi lebih lanjut mengenai badan perjanjian dapat ditemukan dalam daftar referensi di akhir buku panduan.

The Human Rights Treaty Bodies

Terdapat tujuh badan **pemantau pelaksanaan perjanjian HAM internasional (*treaty bodies*)** yakni:

- 1 Human Rights Committee (HRC)
- 2 Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR)
- 3 Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD)
- 4 Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW)
- 5 Committee Against Torture (CAT)
- 6 Committee on the Rights of the Child (CRC)
- 7 Committee on Migrant Workers (CMW)

Gambaran umum Komite HAM/*Human Rights Committee (HRC)*⁸⁵

Cakupan

- Kovenan Hak-hak Sipil dan Politik (ICCPR)

Jenis Prosedur yang Tersedia

- Laporan Negara
- Pengaduan perseorangan
- Pengaduan antar-negara

Pengawasan dan Pemantauan – Mekanisme kerja

Laporan negara:

- Tiap-tiap negara pihak wajib menyampaikan kepada Komite secara reguler laporan mengenai pelaksanaan dari hak-hak di dalam Kovenan. Negara harus menyerahkan laporan awal satu tahun setelah mengesahkan Kovenan dan setiap saat diminta oleh Komite (biasanya tiap empat tahun).

85 www.ohchr/english/about/publications/docs/fs16.htm#4

- Komite memeriksa tiap laporan dan menyampaikan keprihatinan dan rekomendasinya kepada Negara pihak dalam dokumen “*concluding observations*”.

Prosedur Pengaduan – Mekanisme Kerja

Pengaduan perseorangan:

Protokol Opsional pertama dari Kovenan memberikan wewenang kepada Komite untuk memeriksa **pengaduan perseorangan** terkait pelanggaran terhadap Kovenan yang dilakukan oleh Negara pihak dari Protokol.

Wewenang tersebut juga mencakup Protokol Opsional Kedua mengenai penghapusan hukuman mati bagi Negara-negara yang telah menerima Protokol.

Pengaduan antar-negara:

Pasal 41 dari Kovenan memberikan wewenang kepada Komite untuk mempertimbangkan pengaduan antar-negara melalui pembentukan suatu *ad hoc Conciliation Commission* atau Komisi Konsiliasi ad hoc, HANYA apabila semua langkah hukum domestik yang tersedia telah ditempuh dan Negara-negara pihak yang terkait mengakui wewenang dari Komite untuk menerima dan mempertimbangkan komunikasi pengaduan oleh suatu Negara pihak mengenai kewajiban terhadap Kovenan yang tidak dilakukan oleh Negara pihak lainnya. Hal ini dilakukan melalui suatu Deklarasi.⁸⁶

Siapa saja yang dapat menggunakan Prosedur Pengaduan?

- Para individu
- Negara-negara yang mengakui wewenang dari Komite (melalui suatu Deklarasi)

Pemulihan

- Komite menerbitkan penafsiran dari ketentuan-ketentuan HAM yang terkandung dalam Kovenan yang disebut **komentar umum** mengenai isu-isu tematis atau metode kerja.

Tinjauan tentang Komite Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (CESCR)⁸⁷

Cakupan

- Kovenan Internasional Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR).

Prosedur yang tersedia

- Laporan negara SAJA

Pengawasan dan Pemantauan – Mekanisme Kerja

Laporan negara:

- Dalam kurun waktu 2 tahun setelah disahkannya Kovenan, Negara pihak pada ICESCR wajib menyampaikan laporan berisi kemajuan yang telah dicapai dan masalah yang dihadapi dalam memenuhi hak-hak yang terkandung di dalam perjanjian.
- Laporan-laporan berikutnya wajib disampaikan setiap 5 tahun atau bila diminta oleh Komite.
- Bantuan Komite kepada Negara pihak dalam proses pelaporan telah dilakukan melalui penerbitan suatu Pedoman Pelaporan setebal 22 halaman yang menjelaskan secara spesifik informasi apa saja yang dibutuhkan oleh Komite dalam memantau efektifitas dari pelaksanaan ketentuan di dalam Kovenan.

⁸⁶ PBB, Konvensi Internasional Hak-hak Sipil dan Politik, 1966, Pasal 4 (1).

⁸⁷ www.ohchr/english/about/publications/docs/fs16.htm#4

Prosedur Pengaduan – Mekanisme Kerja

- Saat ini belum dimungkinkan bagi individu atau kelompok yang merasa hak-hak mereka dalam Kovenan telah dilanggar untuk menyampaikan pengaduan secara formal kepada Komite, i.e. Komite tidak dapat mempertimbangkan pengaduan individual (meskipun saat ini tengah dibahas suatu draft **Protokol Opsional** yang akan memberikan wewenang tersebut kepada Komite; Komisi HAM telah membentuk suatu **Kelompok Kerja** untuk membuat draft tersebut).
- Namun demikian, dimungkinkan bagi Komite lainnya, yang memiliki wewenang untuk mempertimbangkan **Komunikasi Individual**, untuk mempertimbangkan isu-isu yang terkait dengan aspek ekonomi, sosial dan budaya dalam konteks perjanjian yang terkait.

Siapa saja yang dapat menggunakan Prosedur Pengaduan?

- Tidak ada karena tidak tersedia suatu prosedur pengaduan.

Peran Advokasi Hak-hak pekerja Migran

- Komite telah lama menyadari kontribusi penting yang dapat diberikan oleh *civil society* di dalam penyediaan informasi terkait status pelaksanaan Kovenan di dalam Negara pihak. Komite ini merupakan badan pengawas perjanjian pertama yang memberikan kesempatan bagi LSM/organisasi non-pemerintah untuk menyampaikan pernyataan tertulis atau lisan terkait dengan isu pemenuhan atau ketidakpemenuhan dari hak-hak yang terkandung dalam Kovenan di negara-negara tertentu.
- Pada hari pertama dari tiap sidang Komite, On the first day of each session of the Committee, sesi siang dikhususkan bagi LSM internasional dan nasional serta organisasi berbasis masyarakat/*community-based organizations* (CBOs) untuk menyampaikan pandangan mereka mengenai bagaimana Kovenan dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh Negara-negara pihak. Komite akan memberikan kesempatan kepada LSM untuk menyampaikan kesaksian lisan selama informasi tersebut terfokus pada ketentuan-ketentuan di dalam Kovenan dan relevan terhadap masalah-masalah yang dibahas dalam Komite, informasi tersebut juga harus terpercaya dan tidak abusif.
- Dalam beberapa tahun terakhir LSM dan CBO telah memanfaatkan dengan baik prosedur ini dan telah menyediakan Komite dengan bahan-bahan dalam bentuk tulisan, audio dan video mengenai tidak dipenuhinya hak-hak ekonomi, sosial dan budaya di Negara-negara pihak.
- Komite telah mengindikasikan bahwa tujuan dari prosedur LSM adalah untuk mendapatkan informasi sebanyak mungkin, untuk memeriksa ketepatan dan kebenaran dari informasi yang tersedia dan untuk menciptakan proses penerimaan informasi dari LSM yang lebih transparan.
- LSM dan CBO yang ingin menyampaikan informasi baru dan terpercaya kepada Komite dapat menulis surat kepada sekretariat Komite beberapa bulan sebelum dimulainya suatu persidangan yang berisi permintaan untuk melakukan intervensi pada saat prosedur LSM berlangsung. Kelompok yang memiliki bahan-bahan tertulis juga dapat mengirimkannya kepada sekretariat dan menghadiri sidang Komite. LSM yang memiliki status konsultatif dengan PBB atau kelompok lain yang memiliki hubungan dengan LSM tersebut dapat hadir pada sidang Komite. LSM yang memiliki status konsultatif dapat, sesuai dengan resolusi ECOSOC yang relevan, menyampaikan masukan tertulis kepada Komite setiap saat. Sidang Komite biasanya dilaksanakan secara terbuka untuk umum, kecuali pada pertemuan untuk membahas *concluding observations* yang dilakukan secara tertutup.
- Partisipasi aktif LSM di dalam kerja Komite sangat fundamental dalam menjamin penyebaran informasi mengenai Kovenan dan Komitenya pada tingkat-tingkat nasional dan lokal. Dalam berbagai kesempatan, organisasi-organisasi ini telah mendapatkan perhatian dari media di negara masing-masing pada saat diadopsikannya *concluding observations* mengenai negara terkait.

Pemulihan

- Komite menerbitkan penafsiran dari ketentuan-ketentuan HAM yang terkandung dalam Kovenan yang disebut **komentar umum** mengenai isu-isu tematis atau metode kerja.

Keuntungan dan Kerugian

- Tidak adanya prosedur pengaduan sangat membatasi kemampuan dari Komite untuk mengembangkan yurisprudensi atau hukum berdasarkan kasus/*case-law* dan membatasi kemungkinan para korban dari pelanggaran hak dalam Kovenan untuk mendapatkan pemulihan.

Tinjauan mengenai Komite Penghapusan Diskriminasi Rasial (CERD)⁸⁸

Cakupan

- Konvensi Internasional mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (ICERD)

Prosedur yang tersedia

- Laporan negara
- Pengaduan individual
- Pengaduan antar negara
- Prosedur Peringatan Dini/*Early Warning Procedure*

Prosedur Pengawasan dan Pemantauan

Laporan negara:

- Setiap Negara pihak wajib menyampaikan laporan secara reguler kepada Komite mengenai pelaksanaan hak-hak di dalam Konvensi.
- Negara pihak harus menyampaikan laporan awal satu tahun setelah mengesahkan Konvensi dan secara berkala untuk setiap dua tahun.
- Komite memeriksa tiap laporan dan menyampaikan keprihatinan dan rekomendasinya kepada Negara pihak dalam dokumen "*concluding observations*".
- Bantuan Komite kepada Negara pihak dalam proses pelaporan telah dilakukan melalui penerbitan suatu Pedoman Pelaporan setebal 63 halaman yang menjelaskan secara spesifik informasi apa saja yang dibutuhkan oleh Komite dalam memantau efektifitas dari pelaksanaan ketentuan di dalam Konvensi.

Prosedur Pengaduan – Mekanisme Kerja

Pengaduan individual:

- Individu atau kelompok yang merasa telah menjadi korban diskriminasi rasial dapat menyampaikan pengaduan kepada Komite Penghapusan Diskriminasi Rasial terhadap Negara terkait⁸⁹. Ini hanya dapat dilakukan bila Negara tersebut merupakan pihak pada Konvensi dan telah membuat **deklarasi** bahwa Negara tersebut mengakui wewenang dari CERD untuk menerima pengaduan semacam itu.
- Komite secara rahasia menyampaikan kepada negara terkait bahwa telah terjadi pengaduan namun tidak – tanpa izin yang bersangkutan – mengungkapkan identitas dari individu atau kelompok yang melakukan pengaduan.
- Ketika Negara menyampaikan penjelasan mengenai pengaduan tersebut dan mengusulkan upaya pemulihan, Komite lalu membahas permasalahan tersebut dan membuat usulan dan rekomendasi yang kemudian disampaikan kepada individu atau kelompok dan Negara pihak terkait.
- CATATAN: Konvensi juga menyebutkan bahwa negara-negara yang telah membuat deklarasi dimaksud dapat membentuk atau menunjuk suatu badan nasional yang berwenang untuk menerima petisi dari individu atau kelompok yang merasa telah menjadi korban pelanggaran hak-haknya dan yang telah menempuh semua jalur hukum yang tersedia (Prosedur ini harus dipublikasikan dan korban diskriminasi

88 www.ohchr.org/english/about/publications/docs/fs16.htm#4; www.ohchr.org/english/bodies/cerd/index.htm; www.ohchr.org/english/about/publications/docs/fs12.htm; www.ohchr.org/english/bodies/cerd/early-warning.htm#about; www.ohchr.org/english/bodies/cerd/procedure.htm

89 PBB, Konvensi Internasional Penghapusan Bentuk-bentuk Diskriminasi Rasial, 1965, Pasal 14.

rasial harus dibantu agar dapat menggunakan prosedur ini. Aturan untuk membuat pengaduan harus sederhana dan pengaduan harus ditangani dengan segera. Bantuan hukum harus tersedia bagi korban yang kurang mampu dalam peradilan perdata atau pidana dan korban harus memiliki hak untuk menuntut ganti rugi.). Bilamana pihak yang mengajukan petisi tidak puas terhadap hasil badan nasional tersebut maka barulah ia dapat mengajukan masalah ini kepada Komite.

Pengaduan antar-negara

- Pasal-pasal 11, 12, dan 13 Konvensi memberikan wewenang kepada Komite untuk mempertimbangkan Pengaduan Antar-Negara melalui pembentukan suatu *ad hoc Conciliation Commission* atau Komisi Konsiliasi ad hoc, HANYA apabila semua langkah hukum domestik yang tersedia telah ditempuh dan Negara-negara pihak yang terkait mengakui wewenang dari Komite untuk menerima dan mempertimbangkan komunikasi pengaduan oleh suatu Negara pihak mengenai kewajiban terhadap Konvensi yang tidak dilakukan oleh Negara pihak lainnya. Hal ini dilakukan melalui suatu Deklarasi.⁹⁰

Siapa saja yang dapat menggunakan Prosedur Pengaduan?

- Individu
- Negara yang mengakui wewenang Komite (melalui suatu Deklarasi)

Peran Advokat Pekerja Migran

- LSM diberi kesempatan untuk menyampaikan pernyataan tertulis atau lisan terkait dengan isu pemenuhan atau tidak dipenuhinya hak-hak yang terkandung dalam Konvensi di negara-negara tertentu.
- Komite telah mengindikasikan bahwa tujuan dari prosedur LSM adalah untuk mendapatkan informasi sebanyak mungkin, untuk memeriksa ketepatan dan kebenaran dari informasi yang tersedia dan untuk menciptakan proses penerimaan informasi dari LSM yang lebih transparan.
- Partisipasi aktif LSM di dalam kerja Komite sangat fundamental dalam menjamin penyebaran informasi mengenai Kovenan dan Komitenya pada tingkat-tingkat nasional dan lokal. Dalam berbagai kesempatan, organisasi-organisasi ini telah mendapatkan perhatian dari media di negara masing-masing pada saat diadopsikannya *concluding observations* mengenai negara terkait.

Pemulihan

- Komite menerbitkan penafsiran dari ketentuan-ketentuan HAM yang terkandung dalam Konvensi yang disebut **general recommendations (atau general comments)** mengenai isu-isu tematis dan menyelenggarakan **dikusi tematis**

Keuntungan dan Kerugian

- Komite menghadapi dua macam kendala dalam menjalankan tugas dan mandatnya. Pertama adalah kegagalan dari Negara pihak dalam menyampaikan laporan berkala mereka atau keterlambatan di dalam pelaporan. Alasan yang banyak dikemukakan adalah kurangnya staff nasional yang memiliki kemampuan di dalam pembuatan laporan HAM dan beban kerja pelaporan untuk perjanjian HAM lainnya.
- Komite berpandangan bahwa laporan yang dibuat Negara pihak adalah elemen kunci di dalam tugas pemantauannya. Fakta menunjukkan bahwa diskriminasi rasial masih ada dan dapat meluap kapan saja sehingga membutuhkan pemantauan yang tepat dan terus-menerus.
- Masalah kedua menyangkut keuangan. Pada saat pembentukan CERD telah diputuskan bahwa tanggung jawab untuk segala pengeluaran anggota Komite jatuh kepada Negara pihak dan bukan PBB. Hal ini pada mulanya dimaksudkan untuk menjaga ketidakberpihakan dari para ahli. Meskipun jumlah yang diminta dari Negara pihak kecil, banyak Negara telat di dalam melakukan pembayaran mereka. Selisih anggaran akhirnya dapat dipenuhi pada akhir tahun 1985 melalui anggaran PBB, namun sejak itu PBB belum dapat membantu karena kesulitan keuangan sehingga CERD dalam beberapa kesempatan terpaksa memperpendek atau membatalkan jadwal sidangnya, yang biasanya 2–3 minggu setiap tahun.

90 PBB, di atas n 89, Pasal 14 (1).

Tinjauan tentang Komite Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW)⁹¹

Cakupan

Konvensi Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW)

Prosedur yang tersedia

- Laporan negara
- Pengaduan individual
- Pengaduan antar-negara

Pengawasan & Pemantauan – Cara Kerja

Laporan negara:

- Konvensi mewajibkan Negara pihak untuk menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal PBB suatu laporan mengenai langkah-langkah legislatif, yudisial, administratif dan langkah-langkah lainnya yang telah dilakukan untuk melaksanakan Konvensi satu tahun setelah mulai berlakunya dan setelah itu untuk setiap empat tahunnya atau kapan pun bila diminta oleh CEDAW. Laporan-laporan ini dapat menjelaskan faktor-faktor dan kesulitan-kesulitan dalam pelaksanaan Konvensi dan diteruskan kepada CEDAW untuk dipertimbangkan.
- Komite telah mengadopsi suatu **Pedoman** untuk membantu negara-negara menyiapkan laporan mereka. Menurut pedoman ini, laporan awal harus berisi gambaran rinci dan komprehensif mengenai kedudukan perempuan di negara terkait pada saat laporan itu disampaikan; laporan awal dimaksudkan untuk menjadi patokan atau *benchmark* di dalam menilai kemajuan oleh negara tersebut di masa yang akan datang. Laporan kedua dan selanjutnya diharapkan untuk dapat memperbaharui laporan terdahulu, dengan mencantumkan perkembangan secara mendetil selama empat tahun terakhir, mencatat pola-pola terbaru (*key trends*) dan mengidentifikasi hambatan-hambatan di dalam pelaksanaan Konvensi.
- Laporan awal dipertimbangkan oleh Komite dengan kehadiran wakil dari negara yang sedang dibahas laporannya, wakil ini dapat menyampaikan presentasi tambahan. Anggota Komite bebas untuk bertanya mengenai klarifikasi atau penjabaran mengenai isu-isu terkait dengan laporan, presentasi atau tujuan CEDAW. Biasanya perwakilan negara akan kembali pada hari berikutnya untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan; jawaban atau bahan-bahan tambahan biasanya dalam bentuk tertulis.
- Sejak tahun 1990, laporan kedua dan laporan berkala berikutnya dikaji oleh kelompok kerja yang terdiri dari lima anggota Komite. Kelompok ini merumuskan pertanyaan-pertanyaan yang akan menjadi pedoman bagi Komite di dalam memeriksa masing-masing laporan. Pertanyaan-pertanyaan ini terlebih dahulu disampaikan kepada wakil negara. Wakil ini akan bertemu dengan Komite untuk menanggapi pertanyaan-pertanyaan tersebut dan pertanyaan lain yang dapat disampaikan oleh anggota.
- Setelah mempertimbangkan setiap laporan Negara pihak, Komite CEDAW akan merumuskan **concluding comments** yang memilah faktor-faktor dan kesulitan-kesulitan apa saja yang dihadapi Negara pihak dalam melaksanakan Konvensi, aspek positif, faktor keprihatinan dari Komite serta usulan dan rekomendasi yang dapat dilakukan Negara pihak untuk meningkatkan upaya pelaksanaan Konvensi.

Prosedur Pengaduan – Mekanisme Kerja

Pengaduan Individual:

- Pasal 2 Konvensi menetapkan prosedur yang memungkinkan seseorang atau sekelompok orang yang merasa telah menjadi korban diskriminasi untuk menyampaikan pengaduan kepada Komite CEDAW terhadap Negara pihak terkait. Ini dimungkinkan apabila Negara juga menjadi pihak pada Protokol Opsional dan membuat deklarasi yang mengakui wewenang dari Komite CEDAW untuk menangani pengaduan semacam itu.⁹²

91 www.ohchr.org/english/about/publications/docs/fs16.htm#4; www.ohchr.org/english/bodies/cerd/index.htm; www.ohchr.org/english/about/publications/docs/fs12.htm; www.ohchr.org/english/bodies/cerd/early-warning.htm#about; www.ohchr.org/english/bodies/cerd/procedure.htm

92 PBB, Protokol Pilihan untuk Konvensi Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, 1979, Pasal 1, 2. Prosedur lengkap dapat dilihat di www.ohchr.org/english/law/cedaw-one.htm

Pengaduan Antar Negara:

- Pasal 29 CEDAW mengatur prosedur bilamana terjadi sengketa antar Negara pihak terkait masalah penafsiran atau penerapan dari Konvensi – pertama harus diupayakan melalui negosiasi atau bila itu gagal melalui arbitrase. Salah satu Negara pihak terkait dapat mengajukan sengketa ini ke Mahkamah Internasional apabila dalam waktu enam bulan pihak yang bersengketa belum dapat merumuskan ketentuan arbitrase. Negara pihak dapat mengecualikan diri mereka dari prosedur ini melalui suatu deklarasi yang dibuat pada saat ratifikasi atau aksesi, dan dalam hal ini berdasarkan asas resiprositas tidak dapat mengajukan kasus terhadap Negara pihak lainnya.

Siapa saja yang dapat menggunakan Prosedur Pengaduan?

- Individu atau kelompok yang mewakili korban
- Negara yang mengakui wewenang Komite (melalui Deklarasi)

Peran Advokat Pekerja Migran

- LSM diberi kesempatan untuk menyampaikan pernyataan tertulis (disebut Laporan Alternatif) dan lisan terkait isu-isu pemenuhan hak-hak dalam Konvensi di negara-negara tertentu.

Pemulihan

- Komite menerbitkan penafsiran dari ketentuan-ketentuan HAM yang terkandung dalam Konvensi yang disebut **general recommendations (atau general comments)** mengenai isu-isu tematis dan menyelenggarakan **dikusi tematis**.

Keuntungan dan Kerugian

Keuntungan:

- Definisi “diskriminasi” lebih luas dalam Konvensi ini dibandingkan dengan perjanjian HAM internasional lainnya.
- Laporan alternatif telah memperbaiki efektifitas dari kerja Komite.

Kerugian:

- Tidak ada mekanisme bagi pengaduan individual.
- Penegakan yang lemah – tidak dapat memaksa Negara dalam hal kewajiban pelaporan.
- Reservasi yang dibuat oleh Negara membatasi manfaat dari Konvensi.

Tinjauan tentang Komite menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Hukuman yang tidak Manusiawi atau Merendahkan Martabat (CAT)⁹³

Cakupan

- Konvensi menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Hukuman yang tidak Manusiawi atau Merendahkan Martabat (CAT)

Jenis Prosedur yang tersedia

- Laporan negara
- Pengaduan individual
- Pengaduan antar-negara
- Penyelidikan/Angket

⁹³ www.ohchr.org/english/about/publications/docs/fs16.htm#4; www.ohchr.org/english/bodies/cerd/index.htm; www.ohchr.org/english/about/publications/docs/fs12.htm; www.ohchr.org/english/bodies/cerd/early-warning.htm#about; www.ohchr.org/english/bodies/cerd/procedure.htm

Pengawasan & Pemantauan – Cara Kerja

Laporan negara:

- Setiap Negara pihak wajib menyampaikan laporan secara reguler kepada Komite mengenai pelaksanaan hak-hak di dalam Konvensi. Negara pihak harus menyampaikan laporan awal satu tahun setelah mengesahkan Konvensi dan secara berkala untuk setiap empat tahun. Komite memeriksa tiap laporan dan menyampaikan keprihatinan dan rekomendasinya kepada Negara pihak dalam dokumen “general comments”.⁹⁴
- Komite telah mengadopsi suatu **Panduan** guna membantu Negara pihak menyusun laporan.

Complaint Procedures – How they Work

Pengaduan Individual:

- Konvensi menentang Penyiksaan memberikan hak kepada individu, dalam keadaan tertentu, untuk menyampaikan kepada Komite menentang Penyiksaan pengaduan atas pelanggaran terhadap ketentuan Konvensi yang dilakukan oleh Negara pihak. Namun demikian, Komite hanya dapat menerima dan memeriksa suatu pengaduan apabila wewenang tersebut diakui oleh Negara pihak terkait.⁹⁵
- Pengaduan individual selalu diperiksa dalam pertemuan Komite yang tertutup. Komunikasi dapat disampaikan oleh individu yang mengaku telah menjadi korban pelanggaran dari Konvensi yang dilakukan oleh Negara pihak yang telah mengakui wewenang Komite berdasarkan Pasal 22 dan tunduk pada yurisdiksi Komite. Bila korban tidak berada dalam posisi untuk menyampaikan suatu komunikasi, keluarga atau wakilnya dapat bertindak untuk kepentingan dirinya.

Pengaduan antar Negara:

- Pasal 21 dari Konvensi menjelaskan prosedur Komite dalam mempertimbangkan pengaduan dari suatu Negara pihak yang menganggap bahwa negara pihak lainnya tidak melaksanakan ketentuan di dalam Konvensi. Prosedur ini hanya dapat ditempuh apabila Negara pihak terkait telah membuat deklarasi yang mengakui wewenang dari Komite untuk melakukan hal tersebut.⁹⁶

Pencarian Informasi

- Apabila Komite menerima informasi terpercaya bahwa penyiksaan terjadi secara sistematis di dalam wilayah Negara pihak, Komite dapat mengundang Negara pihak tersebut untuk bekerjasama di dalam memeriksa informasi tersebut dan untuk menyerahkan tanggapan atas informasi yang diterima.
- Komite dapat menunjuk salah seorang atau lebih anggotanya untuk mengadakan suatu angket rahasia dan untuk melaporkannya kepada Komite sesegera mungkin. Kerjasama dengan Negara pihak terkait dibutuhkan. Komite dapat meminta kepada Negara pihak agar kunjungan ke wilayah negara tersebut menjadi bagian dari kegiatan angket.
- Temuan-temuan akan diteruskan kepada negara pihak terkait, termasuk segala komentar atau usulan yang dirasa tepat bagi penanganan situasi.
- Pertemuan Komite bersifat rahasia dan kerjasama dari Negara pihak diminta pada setiap tahapannya. Setelah pertemuan pembahasannya selesai, Komite dapat, setelah berkonsultasi dengan Negara pihak, memuat ringkasan dari hasil-hasil pertemuan tersebut di dalam laporan tahunnya sesuai dengan Pasal 24.⁹⁷

Siapa saja yang dapat menggunakan Prosedur Pengaduan?

- Individu atau kelompok yang mewakili korban.
- Negara yang mengakui wewenang dari Komite (melalui Deklarasi).

94 PBB, Konvensi memerangi Penganiayaan dan Berbagai Bentuk Penyiksaan atau Hukuman yang Kejam, Tidak Manusiawi, 1965, Pasal 19.

95 PBB, di atas n 94, Pasal 22. www.ohchr.org/english/bodies/petitions/index.htm

96 PBB, di atas n 94, Pasal 21. www.ohchr.org/english/law/cat.htm

97 PBB, di atas n 94, Pasal 20; www.ohchr.org/english/law/cat.htm

Pemulihan

- Komite di dalam laporan tahunannya memuat ringkasan dari komunikasi yang telah diperiksa, penjelasan serta pernyataan dari Negara pihak terkait serta pandangan Komite.

Tinjauan tentang Komite Hak Anak (CRC)⁹⁸

Cakupan

- Konvensi Hak Anak (CRC)
- Protokol Opsional mengenai keterlibatan anak dalam konflik bersenjata
- Protokol Opsional mengenai penjualan anak, prostitusi anak dan pornografi anak

Jenis Prosedur yang tersedia

- Laporan Negara SAJA

Pengawasan & Pemantauan – Cara Kerja

Laporan Negara:

- Setiap Negara pihak wajib menyampaikan laporan secara reguler kepada Komite mengenai pelaksanaan hak-hak di dalam Konvensi. Negara pihak harus menyampaikan laporan awal dua tahun setelah mengesahkan Konvensi dan secara berkala untuk setiap lima tahun. Komite memeriksa tiap laporan dan menyampaikan keprihatinan dan rekomendasinya kepada Negara pihak dalam dokumen "*concluding observations*".⁹⁹
- Komite mengkaji laporan-laporan tambahan yang harus disampaikan oleh Negara pihak pada Protokol-protokol Opsionalnya.
- Komite telah mengadopsi suatu **Panduan** guna membantu Negara pihak menyusun laporan.

Prosedur Pengaduan – Mekanisme Kerja

- Konvensi Hak Anak tidak mengenal adanya suatu prosedur pengaduan sehingga Komite tidak memiliki wewenang untuk memeriksa pengaduan. Namun demikian isu hak-hak anak dapat diangkat pada pertemuan Komite lainnya yang memiliki wewenang memeriksa pengaduan individual selama perjanjian yang dibahas terkait dengan permasalahan anak, e.g. HRC, CESCR, CERD, CEDAW, CAT atau CRMW.
- Komite dapat meminta informasi kepada Negara pihak terkait pelaksanaan Konvensi terutama bila terdapat indikasi adanya masalah yang serius.

Pemulihan

Komite menerbitkan penafsiran dari ketentuan-ketentuan HAM yang terkandung dalam Konvensi yang disebut **general recommendations (atau general comments)** mengenai isu-isu tematis dan menyelenggarakan **diskusi umum/general discussion**.

Peran Advokat Hak-Hak Pekerja Migran

- Komite meluangkan salah satu atau lebih dari sesinya untuk mengadakan **Diskusi Umum** mengenai salah satu Pasal dari Konvensi, atau pada isu spesifik, seperti anak perempuan, eksploitasi anak atau anak dalam media. Perwakilan dari organisasi internasional maupun LSM berpartisipasi di dalam diskusi tersebut, yang diumumkan di dalam laporan sesi setelah sesi Diskusi Umum.
- Semua pihak yang berkepentingan, termasuk LSM, memiliki kesempatan untuk membuat pernyataan tertulis.

⁹⁷ UN, above n 94, Article 20; www.ohchr.org/english/law/cat.htm

⁹⁸ www.ohchr.org/english/law/crc.htm#part1

⁹⁹ UN, *Convention on the Rights of the Child*, 1989, Article 44; www.ohchr.org/english/about/publications/docs/fs10.htm

Keuntungan dan Kerugian

Keuntungan:

- Hak-hak dari anak pekerja migran dapat dibahas oleh Komite pada saat memeriksa laporan Negara.

Kerugian:

- Tidak ada mekanisme pengaduan individual atau antar-Negara.
- Penegakan hukum yang lemah – Komite tidak dapat memaksa Negara dalam hal kewajiban pelaporan.
- Reservasi yang dibuat oleh Negara membatasi manfaat dari Konvensi.

Tinjauan tentang Komite Hak-Hak Pekerja Migran (CRMW)¹⁰⁰

Cakupan

- Konvensi Internasional mengenai Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka (ICRMW)

Jenis Prosedur yang tersedia

- Laporan negara
- Pengaduan individual
- Pengaduan antar-negara

Pengawasan & Pemantauan – Cara Kerja

Laporan Negara:

- Setiap Negara pihak wajib menyampaikan laporan secara reguler kepada Komite mengenai pelaksanaan hak-hak di dalam Konvensi. Negara pihak harus menyampaikan laporan awal satu tahun setelah mengesahkan Konvensi dan secara berkala untuk setiap lima tahun. Komite memeriksa tiap laporan dan menyampaikan keprihatinan dan rekomendasinya kepada Negara pihak dalam dokumen “*concluding observations*”.¹⁰¹
- Komite telah mengadopsi suatu **Panduan** guna membantu Negara pihak menyusun laporan.

Prosedur Pengaduan – Mekanisme Kerja

Pengaduan Individual:

- Komite, dalam keadaan tertentu, dapat memeriksa pengaduan atau komunikasi dari individu yang mengaku bahwa hak-hak dalam Konvensi telah dilanggar (menurut ketentuan Pasal 77 Konvensi prosedur ini dapat diterapkan bila sudah diterima oleh 10 Negara pihak).
- Individu yang mengaku bahwa haknya telah dilanggar oleh Negara pihak dari Konvensi dapat menyampaikan komunikasi kepada Komite **selama negara pihak terkait mengakui wewenang Komite untuk memeriksa pengaduan seperti itu**. Pengaduan juga dapat disampaikan oleh pihak ketiga yang mewakili para individu yang telah memberikan persetujuan tertulis atau mereka yang tidak mampu memberikan persetujuan seperti itu.

Pengaduan antar-Negara:

- Pasal 74 dari Konvensi menjelaskan prosedur Komite dalam mempertimbangkan pengaduan dari suatu Negara pihak yang menganggap bahwa negara pihak lainnya tidak melaksanakan ketentuan di dalam Konvensi. Prosedur ini hanya dapat ditempuh apabila Negara pihak terkait telah membuat deklarasi yang mengakui wewenang dari Komite untuk melakukan hal tersebut
- Pasal 92 mengatur prosedur bilamana terjadi sengketa antar Negara pihak terkait masalah penafsiran atau penerapan dari Konvensi – pertama harus diupayakan melalui negosiasi atau bila itu gagal melalui

¹⁰⁰ www.ohchr.org/english/law/crc.htm#part1

¹⁰¹ PBB, Konvensi Internasional tentang Hak-hak Para Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka, 1990, pasal 73, www.ohchr.org/english/law/cmw.htm

arbitrase. Salah satu Negara pihak terkait dapat mengajukan sengketa ini ke Mahkamah Internasional apabila dalam waktu enam bulan pihak yang bersengketa belum dapat merumuskan ketentuan arbitrase. Negara pihak dapat mengecualikan diri mereka dari prosedur ini melalui suatu deklarasi yang dibuat pada saat ratifikasi atau aksesi, dan dalam hal ini berdasarkan asas resiprositas tidak dapat mengajukan kasus terhadap Negara pihak lainnya.

Siapa saja yang dapat menggunakan Prosedur Pengaduan?

- Individu
- Negara yang mengakui wewenang dari Komite

Pemulihan

Komite menerbitkan penafsiran dari ketentuan-ketentuan HAM yang terkandung dalam Konvensi yang disebut **general comments** mengenai isu-isu tematis.

Peran Advokat Hak-Hak Pekerja Migran

- Perwakilan dari organisasi internasional dan LSM berpartisipasi dalam diskusi Komite yang diumumkan dalam laporan sesi setelah sesi Diskusi Umum.
- Semua pihak yang berkepentingan, termasuk LSM, memiliki kesempatan untuk membuat pernyataan tertulis.

Keuntungan & Kerugian

Keuntungan:

- Cakupan pekerja migran di dalam Konvensi ini lebih luas daripada konvensi-konvensi ILO.
- Konvensi melindungi tidak hanya pekerja migran tetapi juga anggota keluarganya.

Kerugian:

- Tidak ada peluang bagi pengaduan individual.
- Penegakan hukum yang lemah – Komite tidak dapat memaksa Negara dalam hal kewajiban pelaporan.
- Reservasi yang dibuat oleh Negara membatasi manfaat dari Konvensi.

B. Mekanisme Ekstra-Konvensional

Sebaliknya, **mekanisme ekstra-konvensional/non-konvensional** merujuk pada mekanisme yang dibentuk oleh mandat yang tidak dibentuk dari perjanjian tetapi oleh Resolusi badan-badan PBB seperti Komisi Hak Asasi Manusia atau Majelis Umum.

Mekanisme non-konvensional didirikan oleh badan-badan ahli, seperti Sub-Komisi Pemajuan dan Perlindungan HAM (yang sebelumnya disebut Sub-Komisi Pencegahan Diskriminasi dan Perlindungan Minoritas).

Mekanisme non-konvensional biasanya berbentuk ahli independen atau suatu kelompok kerja. Terdapat tiga mekanisme yakni **Special Procedures/Prosedur Khusus (i.e. tindakan darurat oleh mandat tematis atau negara)**, **Prosedur 1503**, dan **Prosedur Komisi Status Perempuan (Commission on the Status of Women)**.

Prosedur Khusus

Prosedur Khusus adalah sebutan bagi mekanisme yang dibentuk oleh Komisi HAM untuk menangani situasi spesifik negara atau isu-isu tematis. Prosedur khusus merupakan cara bagi Komisi untuk secara terus-menerus menangani isu-isu HAM sepanjang tahun.

Prosedur 1503

Prosedur Komisi HAM yang disebut Prosedur 1503 dibentuk melalui Resolusi Dewan Ekonomi dan Sosial dan umumnya menangani situasi-sitansi di negara, bukan pengaduan individu. Pada tahun 2000 resolusi ini diamandemen oleh Dewan Ekonomi dan Sosial (untuk menjadikannya lebih efisien, untuk memfasilitasi dialog dengan pemerintah-pemerintah terkait dan untuk menciptakan peluang perdebatan yang lebih bermakna pada tahap-tahap akhir dari suatu aduan di forum Komisi HAM), prosedur 1503 ini dijelaskan lebih lanjut pada bagian selanjutnya.

Prosedur Komisi Status Perempuan

Prosedur 1503 dirancang untuk mengungkapkan pelanggaran-pelanggaran HAM berat yang terjadi di negara-negara tertentu, sedangkan prosedur pengaduan rahasia di bawah Komisi Status Perempuan dirancang untuk mengidentifikasi gejala-gejala dan pola-pola global terkait hak-hak perempuan. Prosedur ini dibentuk berdasarkan serangkaian resolusi Dewan Ekonomi dan Sosial di mana Komisi diberi wewenang untuk memeriksa pengaduan rahasia dan non-rahasia mengenai status perempuan. Sebagaimana dengan prosedur 1503, tujuan utama dari prosedur ini bukan untuk memberikan pemulihan langsung kepada korban pelanggaran HAM.

Tinjauan tentang Prosedur Khusus¹⁰²

Cakupan

- Prosedur Khusus menangani situasi negara khusus atau isu-isu tematis.¹⁰³

Komposisi

- Prosedur Khusus dapat berupa seorang individu (disebut "Pelapor Khusus" (*Special Rapporteur*), "Perwakilan Khusus Sekjen PBB" (*Special Representative of the Secretary-General*), "Perwakilan Sekjen PBB" (*Representative of the Secretary-General*), dan "Perwakilan Komisi HAM" (*Representative of the Commission on Human Rights*) atau "Pakar Independen" (*Independent Expert*) atau berupa Kelompok Kerja (*Working Group*) yang biasanya memiliki atas 5 (lima) orang anggota.

Mandat

- Prosedur Khusus dapat berupa seorang individu (disebut "Pelapor Khusus" (*Special Rapporteur*), "Perwakilan Khusus Sekjen PBB" (*Special Representative of the Secretary-General*), "Perwakilan Sekjen PBB" (*Representative of the Secretary-General*), dan "Perwakilan Komisi HAM" (*Representative of the Commission on Human Rights*) atau "Pakar Independen" (*Independent Expert*) atau berupa Kelompok Kerja (*Working Group*) yang biasanya memiliki atas 5 (lima) orang anggota.
- Dalam melaksanakan mandat mereka, Pelapor Khusus dan para pemangku mandat yang lain melakukan **kunjungan ke negara** (kadang kala dirujuk sebagai misi pencari fakta) dan melaporkannya ke Komisi HAM (*Commission on Human Rights*). Misi-misi ini dilakukan atas permohonan prosedur khusus terkait atau atas undangan dari negara terkait. Banyak negara telah mengirimkan undangan tetap (*standing invitations*) pada seluruh prosedur khusus tematis Komisi.
- Aktivitas yang dapat dilakukan, bersama dengan jangkauan dan jangka waktu mandat dari masing-masing prosedur khusus, ditetapkan dengan resolusi-resolusi Komisi HAM mengenai mandat tertentu. Semua prosedur khusus berkewajiban untuk melaporkan aktivitas mereka pada sidang tahunan Komisi HAM yang berlangsung pada bulan Maret-April tiap tahunnya.
- Mandat prosedur khusus ditetapkan dan ditentukan oleh resolusi yang menjadi dasar pembentukannya. Para pemangku mandat prosedur khusus melaksanakan tanggung jawabnya dalam kapasitas pribadi mereka, dan tidak menerima gaji atau pun bayaran finansial lainnya untuk kerja mereka. Independensi status pemangku mandat merupakan hal yang sangat penting agar mereka dapat memenuhi fungsi mereka secara tidak memihak.

¹⁰² www.ohchr.org/english/bodies/chr/special/complaints.htm

¹⁰³ Daftar lengkap dan terbaru negara, dan tema, mandat dapat diakses di www.ohchr.org/english/bodies/chr/special/index.htm

Kepentingan Advokasi Hak-hak Pekerja Migran

- Tujuan prosedur khusus adalah untuk membuat HAM internasional menjadi lebih operatif.
- Tiap-tiap prosedur khusus memiliki mandatnya sendiri, yang dalam kasus-kasus tertentu berkembang sejalan dengan situasi dan kebutuhan yang ada.
- Meskipun prinsip-prinsip dan kriteria dasar adalah sama untuk semua prosedur khusus, kompleksitas dan kekhususan tiap-tiap mandat kadang-kadang membutuhkan pengaturan-pengaturan khusus.

Complaint Procedures – How they Work

- **Tidak terdapat prosedur pengaduan yang formal kepada prosedur khusus** meskipun aktivitas mereka adalah berdasarkan pada informasi yang mereka terima dari berbagai sumber (misalnya, korban, keluarga korban, LSM lokal atau internasional, dll) mengenai tuduhan pelanggaran HAM.
- Informasi semacam ini dapat disampaikan dalam berbagai bentuk (misalnya, surat, faks, kawat dan e-mail) dan mengenai kasus-kasus individu atau pun rincian situasi dimana terdapat dugaan pelanggaran HAM.
- Rincian-rincian lain terkait dugaan pelanggaran HAM dapat saja diminta oleh mandat-mandat tematis terkait (misalnya tempat penahanan di masa lalu dan kini dari si korban; surat-surat kesehatan apa pun mengenai si korban; identifikasi saksi pelanggaran HAM; tindakan perbaikan lokal yang telah diambil, dll).
- Untuk memfasilitasi pemeriksaan atas pelanggaran-pelanggaran HAM yang dilaporkan, daftar pertanyaan terkait beberapa mandat tersedia bagi orang-orang yang hendak melaporkan kasus-kasus dugaan pelanggaran HAM. Namun demikian, perlu diingat bahwa komunikasi-komunikasi tetap dipertimbangkan meskipun tidak disampaikan dalam bentuk suatu daftar pertanyaan (*questionnaire*).
- Untuk mendapatkan informasi yang lebih terperinci mengenai prosedur pengaduan individual bagi tiap-tiap prosedur khusus, silahkan mencari keterangan dari daftar mandat tematis (*thematic mandates*) atau mandat negara (*country mandates*).¹⁰⁴

Syarat Penerimaan Pengaduan

Agar suatu pengaduan dapat ditindaklanjuti, sejumlah syarat yang harus dipenuhi adalah sbb:

- Identifikasi korban;
- Identifikasi aparat pemerintah yang bertanggung jawab atas pelanggaran HAM;
- Identifikasi orang atau organisasi yang menyampaikan komunikasi;
- Tanggal dan tempat terjadinya peristiwa; dan
- Gambaran terperinci mengenai peristiwa dimana diduga telah terjadi pelanggaran HAM.

Agar dapat diterima, suatu komunikasi harus:

- Tidak tanpa nama (*not be anonymous*);
- Tidak mengandung bahasa yang menyerang;
- Tidak dilatari motivasi politik; dan
- Menggambarkan fakta-fakta peristiwa, disertai dengan rincian-rincian yang relevan, secara jelas dan ringkas

Peran Advokat Hak-Hak Pekerja Migran

- Organisasi non pemerintah internasional, regional dan nasional memainkan peran yang sangat berharga bagi sistem prosedur khusus. Organisasi non pemerintah di bidang HAM telah berada di garis depan dalam advokasi bagi pembentukan mandat-mandat khusus. Mereka memberikan analisa dan informasi yang esensial mengenai situasi HAM di banyak negara dan mengenai berbagai isu tematis. Informasi semacam itu kemudian diverifikasi oleh para pakar dan seringkali disampaikan kepada Pemerintah untuk mendapatkan pandangan mereka. Organisasi non pemerintah menyosialisasikan kerja para pakar tersebut kepada pendukung lokal mereka.

¹⁰⁴ di atas n 103.

- Kontribusi yang diberikan oleh organisasi non pemerintah dalam pemajuan sistem prosedur khusus telah diakui oleh para Pemerintah, pakar, dan Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB).
- Pembentukan mandat mengenai pembela HAM pada tahun 2000 merupakan pengakuan tidak hanya terhadap kontribusi organisasi non pemerintah, namun juga terhadap fakta bahwa banyak pembela HAM yang diganggu dan diintimidasi ketika melakukan kerja mereka dan membutuhkan perlindungan.
- Serikat Pekerja dapat berhubungan dengan organisasi non pemerintah untuk menjamin pemajuan dan perlindungan hak-hak pekerja migran.

Pemulihan

- Interpretasi terhadap ketentuan-ketentuan (*specific treaty provisions*) dapat ditemukan pada **pandangan (views)** dari Pelapor Khusus/ Perwakilan/ Pakar Independen mengenai pengaduan, dan pada **concluding observations** atau *concluding comments* yang mereka adopsi berdasarkan temuan-temuan mereka.
- Tindak lanjut terhadap *concluding observations* atau *concluding comments* diperiksa dalam laporan-laporan yang akan datang.

Keuntungan & Kerugian

- Karena tanggung jawab yang mereka miliki, Pelapor Khusus/ Perwakilan/ Pakar Independen memberikan kontribusi sebagai sumber interpretasi yang otoritatif atas perjanjian/ Konvensi HAM yang dipantau oleh badan-badan pemantau pelaksanaan perjanjian.

Tinjauan tentang Prosedur 1503¹⁰⁵

Apa yang Dimaksud dengan Prosedur 1503

- Setiap tahun, PBB menerima ribuan komunikasi mengenai dugaan pelanggaran HAM sehingga ECOSOC kemudian mengadopsi suatu prosedur untuk menangani komunikasi-komunikasi semacam itu. Prosedur 1503 merupakan suatu mekanisme pengaduan ekstra-konvensional yang dirancang untuk mengungkap keberadaan pelanggaran berat dan sistematis atas HAM dan kebebasan dasar. Pengaduan-pengaduan semacam itu ditangani oleh Komisi HAM (*Commission on Human Rights*) (sekarang disebut Dewan HAM/ *Human Rights Council*) – suatu badan politis yang terdiri atas perwakilan Negara.
- Prosedur 1503 merupakan mekanisme pengaduan HAM tertua dalam sistem PBB, disebut sebagai Prosedur 1503 sesuai dengan Resolusi No. 1503 tanggal 27 Mei 1970 yang menjadi dasar pembentukannya. Resolusi 2000/3 tanggal 16 Juni 2000 mereformasi prosedur tersebut.

Mandat

- Biasanya lebih menangani situasi-situasi di negara daripada pengaduan individual.
- Komisi memiliki mandat untuk memeriksa pola-pola yang konsisten pada pelanggaran HAM dan kebebasan dasar yang terjadi di negara mana pun di dunia.
- Individu atau kelompok manapun yang mengklaim telah menjadi korban dari pelanggaran HAM dapat menyampaikan pengaduan, juga orang atau kelompok lain yang memiliki pengetahuan langsung dan dapat dipercaya mengenai telah terjadinya pelanggaran HAM.
- Apabila suatu organisasi non pemerintah menyampaikan pengaduan, organisasi tersebut harus bertindak berdasarkan niat baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip HAM yang berlaku. Organisasi tersebut juga harus memiliki bukti langsung (*direct evidence*) mengenai situasi yang digambarkannya.

Kepentingan Advokat Hak-Hak Pekerja Migran

- Kelompok Kerja Komunikasi (*Working Group on Communications*), bertemu secara tahunan, segera setelah sesi Sub-Komisi, untuk memeriksa komunikasi (pengaduan) yang diterima dari individu dan kelompok mengenai dugaan pelanggaran HAM dan respon pemerintah yang ada.

¹⁰⁵ www.ohchr.org/english/bodies/petitions/1503.htm#1503

- Fakta bahwa suatu komunikasi telah disampaikan kepada Negara dan dinyatakan oleh pengadu tidak mempengaruhi penilaian mengenai kedapatditerimaan (*admissability*) atau kepatutan (*merits*) dari komunikasi tersebut. Apabila Kelompok Kerja menemukan bukti-bukti kuat mengenai terjadinya pelanggaran berat HAM, masalah kemudian dirujuk kepada Kelompok Kerja Situasi (*Working Group on Situations*).
- Kelompok Kerja Situasi (*Working Group on Situations*) terdiri atas, sebelumnya, 5 (lima) anggota yang dicalonkan oleh kelompok-kelompok regional, dengan perhatian diberikan terhadap rotasi keanggotaan. Kelompok Kerja Situasi bertemu setidaknya 1 (satu) bulan sebelum Komisi, untuk memeriksa situasi-situasi khusus yang diteruskan kepadanya oleh Kelompok Kerja Komunikasi dan memutuskan apakah situasi-situasi tersebut dirujuk kepada Komisi atau tidak.
- Oleh karena itu, tergantung pada Komisi untuk mengambil keputusan mengenai masing-masing situasi.
- Semua langkah awal dalam proses ini bersifat rahasia hingga suatu situasi dirujuk kepada ECOSOC. Namun sejak tahun 1978 Ketua Komisi HAM telah mengumumkan nama-nama negara yang tengah diperiksa. Selanjutnya, apabila suatu pola penyalahgunaan wewenang di suatu negara tertentu tetap tidak dapat diatasi pada tahap-tahap awal proses, dapat dijadikan perhatian masyarakat internasional melalui ECOSOC -salah satu organ utama Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB).

Prosedur 1503 – Cara Kerja

Kotak 14: Prosedur 1503 Komisi HAM



Sumber: Diadaptasi dari UN OHCHR, "The 1503 Procedure of the Commission on Human Rights" dalam Fact Sheet No. 7, Revision 1, Complaints Procedure, Part 2: Complaints to the Commission on Human Rights and the Commission on the Status of Women, www.ohchr.org/english/about/publications/docs/fs7.htm#1503

Persyaratan agar Pengaduan dapat Diterima (Admissibility & Receivability Requirements of Complaints)

- Komunikasi tidak dapat diterima apabila bertentangan dengan prinsip-prinsip Piagam PBB dan tampaknya memiliki motivasi politis.
- Suatu komunikasi hanya dapat diterima apabila, dalam pertimbangan, terdapat dasar kuat untuk memercayainya -juga dengan mempertimbangkan jawaban yang diterima dari Pemerintah terkait-bahwa terdapat **suatu pola yang konsisten mengenai telah terjadinya pelanggaran berat HAM dan kebebasan dasar yang terbukti kebenarannya**.

- Komunikasi-komunikasi dapat disampaikan oleh individu atau kelompok yang mengklaim diri sebagai korban pelanggaran HAM yang memiliki pengetahuan yang langsung dan dapat dipercaya.
- Apabila suatu organisasi non pemerintah (NGO) menyampaikan suatu pengaduan, organisasi tersebut harus bertidak berdasarkan niat baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip-prinsip HAM yang diakui. Organisasi non pemerintah tersebut juga harus memiliki bukti langsung yang terpercaya mengenai situasi yang digambarkannya.
- Komunikasi yang disampaikan secara anonim tidak dapat diterima, juga komunikasi yang didasarkan hanya pada laporan media massa.
- Setiap komunikasi harus menggambarkan fakta, tujuan petisi dan hak-hak yang telah dilanggar.
- Sesuai dengan aturan, komunikasi-komunikasi yang mengandung bahasa yang menyerang atau ungkapan yang menghina Negara yang diadukan tidak akan dipertimbangkan.
- Ganti rugi domestik harus digunakan sebelum suatu komunikasi dipertimbangkan- kecuali dapat ditunjukkan dengan meyakinkan bahwa solusi di tingkat nasional akan tidak efektif atau bahwa solusi-solusi tersebut membutuhkan waktu yang terlalu lama.
- Penyampaian pengaduan yang tumpang tindih dengan prosedur-prosedur lain dalam sistem PBB dan duplikasi pengaduan-pengaduan yang telah dipertimbangkan oleh prosedur-prosedur tersebut harus dihindari.

Peran Advokat Hak-Hak Pekerja Migran

- Advokat dapat memprakarsai pengaduan-pengaduan individu sesuai dengan Prosedur 1503.

Pemulihan

- Meskipun langkah-langkah awal dalam proses bersifat rahasia, sejak tahun 1978 nama-nama negara-negara yang tengah diperiksa tidak dirahasiakan. Hal ini untuk menjamin bahwa suatu pola penyalahgunaan wewenang di suatu negara tertentu, apabila tidak dapat diatasi pada tahap-tahap awal proses, dapat dibawa ke perhatian masyarakat dunia.

Keuntungan & Kerugian

Keuntungan:

- Keuntungan dari prosedur 1503 adalah bahwa anda dapat menyampaikan suatu pengaduan mengenai negara mana pun tanpa perlu mengecek apakah negara tersebut telah meratifikasi suatu perjanjian tertentu atau membatasi kewajibannya sesuai instrumen.
- Apabila anda telah menyampaikan suatu pengaduan, anda tidak perlu merespon kembali hingga tahap tertentu dengan informasi lebih jauh -pengaduan awal telah mencukupi.
- Dengan prosedur 1503, dimungkinkan bagi pengaduan anda untuk mencapai tingkat tertinggi perlengkapan HAM PBB, Komisi HAM. Akibatnya akan terdapat tekanan bagi negara untuk mengganti peraturan, kebijakan atau praktek-praktek yang melanggar HAM yang telah dijamin secara internasional.

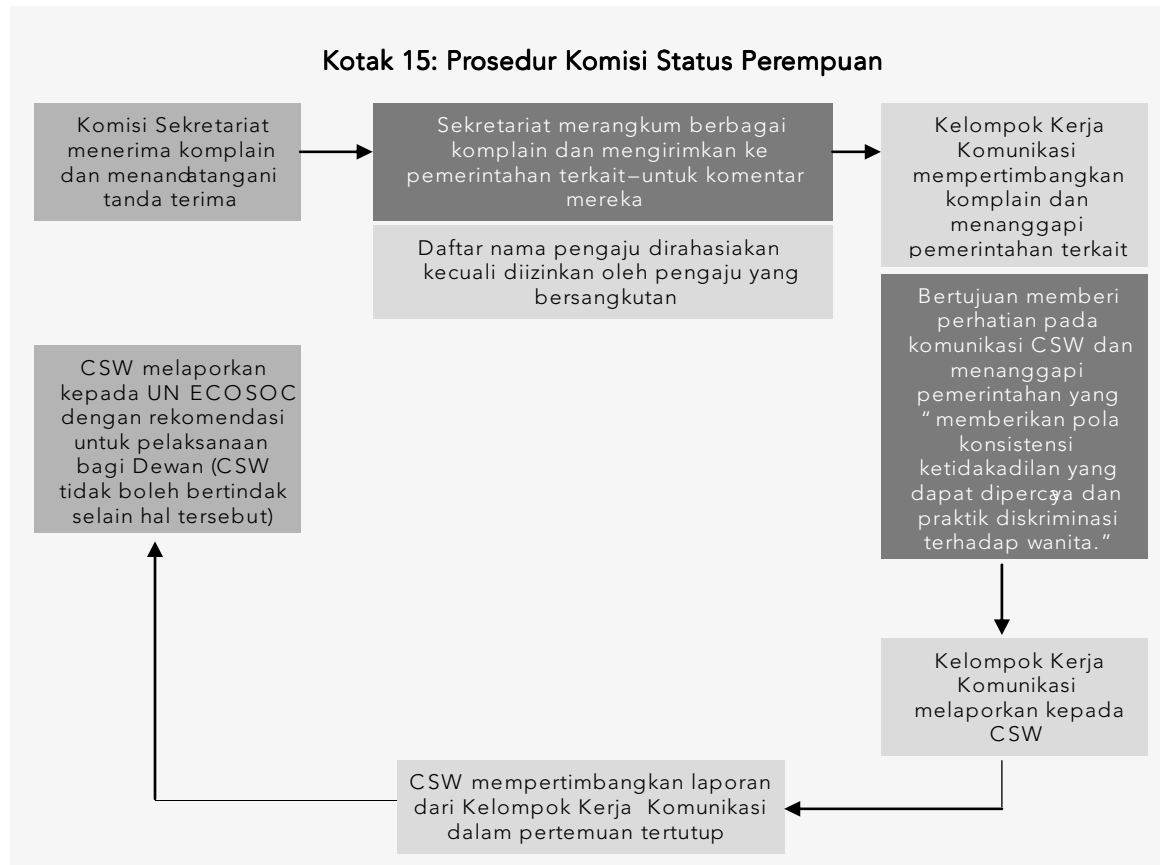
Kerugian:

- Anda bisa saja tidak diinformasikan mengenai keputusan-keputusan yang diambil pada berbagai tahap proses serta alasan-alasannya.
- Anda juga bisa tidak diinformasikan mengenai respon Pemerintah terkait terhadap pengaduan anda.
- Anda juga harus menyadari bahwa prosedur tersebut dapat berlarut-larut dan, tidak seperti pengaduan-pengaduan di bawah perjanjian-perjanjian HAM, tidak terdapat ketentuan mengenai tindakan perlindungan segera.

Tinjauan tentang Prosedur Komisi Status Perempuan

Apa

- Prosedur pengaduan rahasia Komisi Status Perempuan dirancang untuk mengidentifikasi tren-tren dan pola-pola global mengenai hak-hak perempuan.



Sumber: Diadaptasi dari UN OHCHR, "The Procedure of the Commission on the Status of Women" dalam Fact Sheet No. 7, Revision 1, Complaints Procedure, Part 2: Complaints to the Commission on Human Rights and the Commission on the Status of Women, www.ohchr.org/english/about/publications/docs/fs7.htm#women

Prosedur Pengaduan – Bagaimana Bekerjanya

Keuntungan & Kerugian

- Komisi Status Perempuan hanya dapat membuat rekomendasi tindakan oleh ECOSOC dan tidak dapat melakukan tindakan yang lain.

Perbandingan antara Konvensi-konvensi dan Mekanisme-mekanisme Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB)

Apabila anggota PBB belum meratifikasi atau mengaksesi Konvensi-konvensi HAM PBB, mereka tidak dapat dimintai pertanggungjawaban secara langsung bagi tindakan atau ketiadaan tindakan mereka, walau terdapat beberapa prosedur yang dapat memeriksa tuduhan pelanggaran berat HAM.¹⁰⁶

Konvensi-konvensi PBB juga dapat diratifikasi dengan **reservasi**, yakni Negara Anggota setuju untuk terikat hanya oleh pasal-pasal tertentu dari suatu Konvensi. Pada pasal-pasal dimana Negara Anggota telah

¹⁰⁶ Mengacu pada "Prosedur 1503".

menempatkan reservasi, negara tersebut tidak terikat untuk mengimplementasikan pasal-pasal tersebut di negaranya namun UN harus melaporkan langkah-langkah yang telah diambilnya menuju pencabutan reservasi tersebut.

Di pihak lain, konvensi-konvensi ILO tidak dapat diratifikasi dengan adanya reservasi -Negara Anggota harus setuju untuk terikat oleh seluruh pasal dan meratifikasi Konvensi atau menunda ratifikasi hingga siap untuk terikat pada pengimplementasian seluruh pasal Konvensi.

Mekanisme-mekanisme pengawasan ILO tidak secara langsung membolehkan akses organisasi non pemerintah ke prosedur-prosedur ILO, dan individu-individu tidak menerima kompensasi apapun untuk pelanggaran-pelanggaran yang mereka alami. Sebagai tambahan, keputusan-keputusan ILO telah dikritik sebagai tidak memiliki mekanisme penegakan (*enforcement mechanism*) yang kuat terlepas dari upaya promosi dialog sosial antara tiga pihak (yaitu pemerintah, pengusaha, dan organisasi pekerja). Meski demikian, mekanisme-mekanisme ILO cukup komprehensif untuk mendorong pemerintah untuk bekerjasama dengan ILO, dan mengimplementasikan keputusan-keputusannya.

Selain Konvensi-konvensi HAM internasional, beberapa organisasi pemerintah dan non pemerintah telah mengembangkan instrumen-instrumen internasional lain yang tidak mengikat yang memberikan prinsip-prinsip dan standar-standar sukarela bagi pelaksanaan usaha yang bertanggung jawab (*responsible business conduct*) di berbagai bidang, antara lain:

- Ketenagakerjaan dan hubungan industrial,
- HAM,
- lingkungan,
- pengungkapan informasi,
- memerangi penyuapan,
- kepentingan konsumen,
- ilmu pengetahuan dan teknologi,
- persaingan, and
- pajak.

Organisasi-organisasi pemerintah dan non pemerintah semacam itu misalnya:

- **OECD Group**, yang telah mengembangkan **OECD Guidelines**;
- **Global Union Federations (GUFs)**, yang telah mengembangkan seperangkat **International Framework Agreements (IFAs)** yang mencerminkan suatu dialog yang tengah berlangsung dengan sejumlah perusahaan multinasional di sektor-sektor atau industri mereka.
- ILO, yang konstituen tripartitnya telah mengembangkan **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (Tripartite Declaration)**; dan
- Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB), yang negara anggotanya telah mengembangkan **Global Compact (GC)**.

Kita akan membahas masing-masing organisasi dan instrumen yang telah mereka kembangkan yang telah memberikan kontribusi terhadap pemajuan dan perlindungan hak pekerja migran dan anggota keluarganya.

Organisasi Kerjasama dan Pembangunan Ekonomi (OECD)

OECD Group memiliki 30 negara anggota¹⁰⁷ yang memiliki komitmen terhadap pemerintahan yang demokratis dan perekonomian pasar. Terdapat hubungan yang aktif dengan sekitar 70 negara lainnya, organisasi non pemerintah dan masyarakat madani. Singkatnya, **OECD Group** memiliki jangkauan global. Terkenal akan penerbitan dan statistiknya, kerja OECD Group mencakup isu-isu ekonomi dan sosial -dari makro ekonomi hingga ke perdagangan, pendidikan, pembangunan, serta sains dan inovasi.

¹⁰⁷ Mengacu pada Lampiran 8 untuk daftar negara anggota OECD.

OECD memainkan peran yang penting dalam mendorong pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam aktivitas layanan publik dan perusahaan. OECD membantu pemerintah menjamin kecepattanggapan bidang-bidang ekonomi utama dengan pemantauan sektoral. Dengan menguraikan isu-isu yang muncul dan mengidentifikasi kebijakan yang tepat, OECD membantu pembuat kebijakan untuk mengadopsi orientasi yang strategis. OECD juga terkenal akan survei dan tinjauan negaranya.

OECD menghasilkan instrumen-instrumen, keputusan-keputusan dan rekomendasi-rekomendasi yang disepakati secara internasional untuk mempromosikan aturan main dalam wilayah-wilayah dimana persetujuan multilateral dibutuhkan oleh negara individu untuk maju dalam perekonomian global. Berbagi manfaat pertumbuhan juga merupakan hal yang penting sebagaimana terlihat dalam aktivitasnya di kekuatan-kekuatan ekonomi yang sedang menonjol (*emerging economies*), pembangunan yang berkelanjutan, perekonomian teritorial, dan bantuan.

Dialog, konsensus, *peer review*, dan tekanan adalah inti dari OECD. Badan utamanya -Dewan (*Council*)- terdiri dari perwakilan negara anggota. Dewan memberikan panduan bagi pelaksanaan kerja Komite-komite OECD dan memutuskan anggaran tahunan.

Panduan OECD bagi Perusahaan-Perusahaan Multinasional¹⁰⁸

Panduan OECD (*OECD Guidelines*) merupakan rekomendasi-rekomendasi bagi pemerintah, ditujukan pada perusahaan-perusahaan multinasional yang beroperasi di atau dari wilayah mereka. Seluruh 30 negara anggota OECD taat pada Panduan tersebut, sebagaimana juga 9 negara non-anggota (Argentina, Brasil, Chili, Estonia, Israel, Latvia, Lithuania, Rumania dan Slovenia). Beberapa negara saat ini tengah berada dalam proses mematuhi Panduan tersebut. Untuk melakukan hal itu, pemerintah harus memenuhi tanggung jawab mereka mengenai, misalnya, pembentukan *National Contact Point* (NCP) yang berfungsi dan efektif, dan harus bekerjasama secara konstruktif dengan serikat pekerja.

Walau tidak memiliki kekuatan mengikat secara hukum, panduan tersebut tidak bersifat opsional bagi perusahaan. Perusahaan tidak dapat memilih-milih ketentuan yang akan mereka patuhi, atau memberikan interpretasi sendiri terhadap ketentuan-ketentuan dalam panduan tersebut. Aplikasi mereka tidak tergantung pada persetujuan perusahaan. Mereka hanyalah seperangkat aturan yang komprehensif dan telah disepakati bersama oleh para pemerintah, di mana negara sepakat untuk membantu menyelesaikan masalah yang muncul dalam perusahaan-perusahaan. Aturan-aturan tersebut mencerminkan pandangan bersama mengenai apa yang diyakini oleh pemerintah sebagai perilaku usaha yang baik (*good corporate behaviour*), dan perusahaan diharapkan untuk terikat pada isinya dalam operasi bisnis mereka di berbagai belahan dunia.

Yang lebih penting lagi, Panduan OECD didukung dengan suatu prosedur implementasi, dimana tanggung jawab utama atas penegakannya terletak di tangan pemerintah. Inilah perbedaan fundamental antara Panduan OECD dan, misalnya, *code of conducts* sepihak perusahaan. Dengan demikian, Panduan OECD adalah lebih dari sekedar praktek hubungan masyarakat.

Panduan OECD merupakan bagian dari paket yang lebih luas dari Deklarasi OECD mengenai Investasi Internasional dan Perusahaan Multinasional (*OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises*) mengenai ketentuan-ketentuan yang terkait dengan investasi yang juga mencakup Perlakuan Nasional (*National Treatment*) atas perusahaan yang dimiliki oleh asing, tindakan-tindakan untuk menghindari atau meminimalisasi pengenaan Persyaratan yang Bertentangan (*Conflicting Requirements*) terhadap perusahaan-perusahaan tersebut, dan transparansi terkait dengan ketentuan mengenai Insentif dan Disinsentif yang resmi.

108 www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf

Tinjauan tentang National Contact Point (NCPs)¹⁰⁹

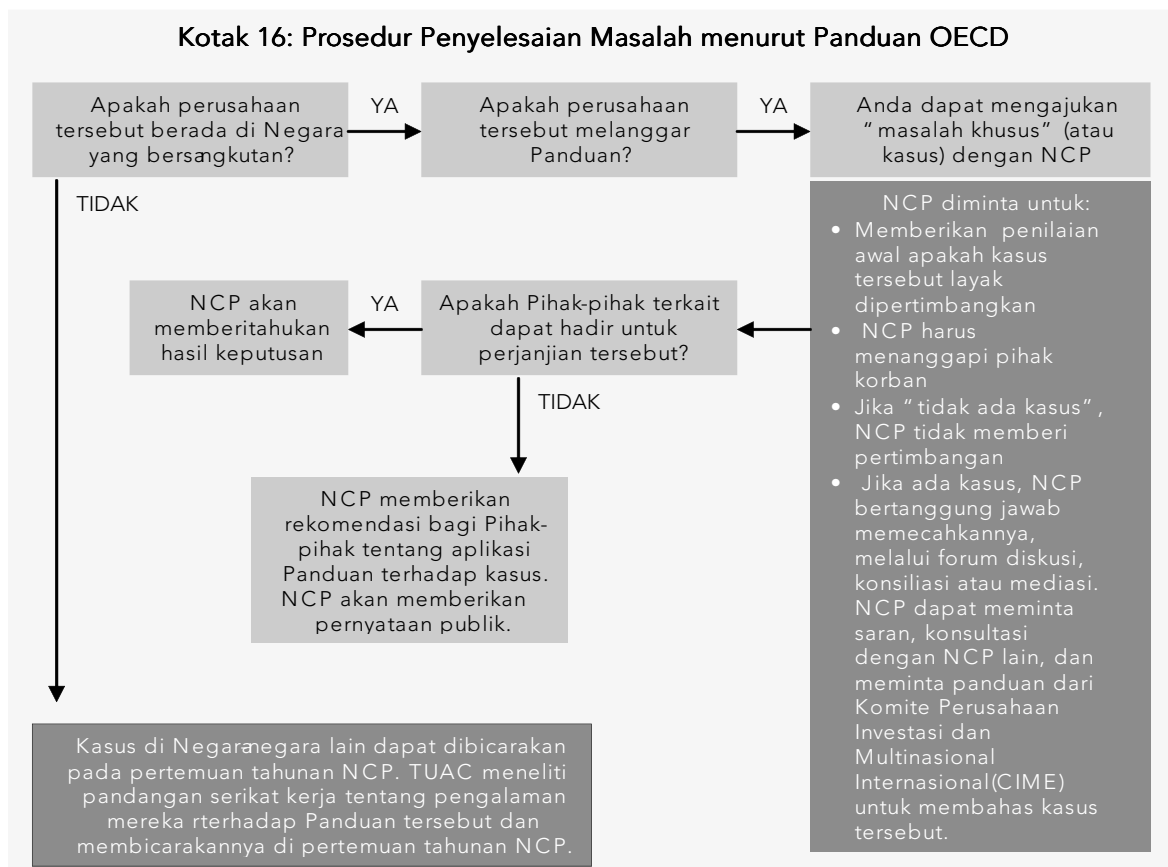
Cakupan

- Deklarasi OECD mengenai Investasi Internasional dan Perusahaan Multinasional (*OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises*), yang mencakup Panduan OECD bagi Perusahaan Multinasional (*OECD Guidelines for Multinational Companies*)

Prosedur Implementasi Panduan OECD

- Pemerintah membentuk suatu *National Contact Point* – dapat berupa sebuah badan pemerintah yang sederhana atau multi-badan, atau tripartit.
- Peran NCP adalah untuk:
 - Melakukan tindakan promosi, misalnya menerjemahkan Panduan, meningkatkan kesadaran publik akan Pedoman tersebut, dan memberikan informasi ke dalam dan ke luar pada para investor (termasuk yang berpotensi) mengenai Panduan;
 - Menangani pertanyaan-pertanyaan (*enquiries*);
 - Memberikan kontribusi bagi pemecahan masalah yang muncul; dan
 - Memelihara hubungan baik dengan perwakilan pekerja, pengusaha dan pihak-pihak terkait lainnya (misalnya organisasi non pemerintah dan CSOs)

Kasus-kasus yang Dilaporkan – Bagaimana Mereka Diproses



Sumber: Diadaptasi dari A User's Guide for Trade Unionists on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, www.tuac.org/publicat/guidelines-EN.pdf, p. 6

¹⁰⁹ Petunjuk bagi Anggota Serikat Kerja menurut Panduan Organisasi Kerjasama dan Pembangunan Ekonomi untuk Perusahaan Multinasional, hal. 5, www.tuac.org/publicat/guidelines-EN.pdf

Siapa yang dapat Mengakses NCPs?

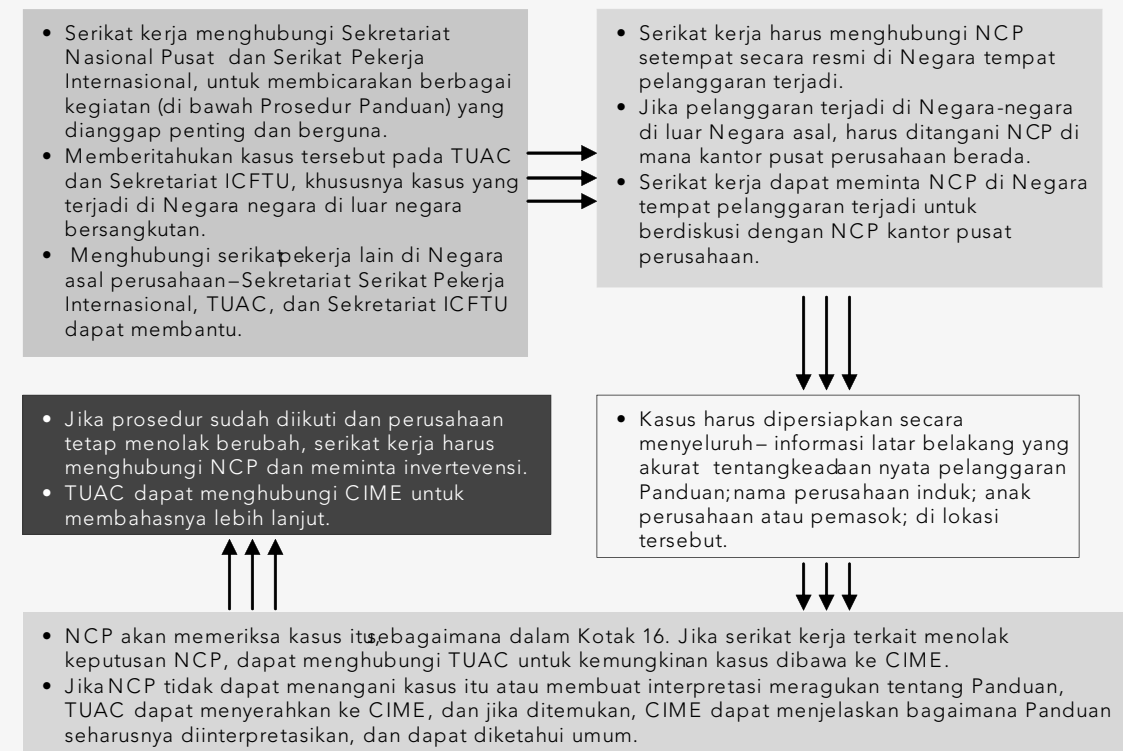
- Pekerja (melalui organisasi pekerja) dan bisnis-bisnis.

Peran Advokasi Hak-hak Pekerja Migran

- Serikat pekerja dapat bekerja sama dengan organisasi non pemerintah (dan sebaliknya) untuk mendapatkan perhatian NCPs atas kasus-kasus eksploitasi dan penyalahgunaan pekerja migran.
- Prosesnya berlangsung sebagai berikut:

Pemulihan

Kotak 17: Prosedur yang Disarankan bagi Serikat-Serikat dimana Panduan OECD Dilanggar



Sumber: Adaptasi dari A User's Guide for Trade Unionists on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, www.tuac.org/publicat/guidelines-EN.pdf, pp. 6 – 7.

- NCPs dapat mempublikasikan hasil pembahasan yang telah difasilitasinya antar pihak. Hal ini dapat mempengaruhi perilaku perusahaan.

Keuntungan dan Kerugian

- Informasi bisnis dan individu yang sensitif tidak dapat dibocorkan apabila akan menyebabkan kerugian di salah satu atau semua pihak. Hasil dari pembahasan-pembahasan semacam itu akan tetap dirahasiakan.
- Namun, pihak-pihak yang terlibat bebas untuk memberikan komentar secara terbuka mengenai kasus yang dibahas, walau mereka tidak dapat mengungkapkan informasi maupun pandangan-pandangan pihak lain sepanjang proses pembahasan, kecuali jika pihak lain tersebut menyetujui pengungkapan tersebut.

Federasi Serikat Global

Serikat Pekerja juga telah mengembangkan seperangkat kesepakatan internasional mengenai untuk menjamin agar hak-hak manusia dan kerja pekerja dapat terlindungi terlepas dari dimana perusahaan multinasional beroperasi.

“Global Unions” terdiri dari:

- International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU), yang mewakili sebagian besar pusat organisasi dagang. Beberapa organisasi individual terkait dengan ICFTU melalui pusat organisasi nasionalnya;
- 10 Global Union Federations (GUFs) – perwakilan internasional dari organisasi yang mengatur sektor industri spesifik atau kelompok pekerja (EI, ICEM, IFJ, ITGLWF, PSI, ITF, BWI, IMF, IUF, & UNI); dan
- Trade Union Advisory Committee untuk OECD (TUAC).

Organisasi individual biasanya akan menjadi bagian dari pusat organisasi nasional di negaranya, yang kemudian akan menggabungkan diri dengan badan dunia seperti ICFTU. Organisasi individual yang sama biasanya akan berafiliasi dengan GUF yang terkait dengan industri dimana dia adalah anggota.

International Framework Agreements (IFAs)

Melalui inisiatif-inisiatif dan tekanan dari PBB, OECD, pemerintah dan lainnya, banyak perusahaan multinasional telah masuk ke dalam proses Tanggung Jawab Sosial Perusahaan/Corporate Social Responsibility (CSR) berdasarkan pembangunan berkelanjutan, termasuk tiga pilar kewajiban sosial, perlindungan lingkungan hidup dan kemampuan ekonomi.

Namun demikian, sebagian besar perusahaan multinasional bekerja tanpa menghargai standar-standar tersebut. Diketahui juga bahwa pemerintah di negara-negara berkembang tidak menekan perusahaan multinasional asing untuk menghargai hak-hak buruh karena alasan untuk menarik PMA.

Akan tetapi, ada banyak contoh dimana Perusahaan Multinasional telah mencapai produksi yang tinggi dan mempunyai usaha yang baik dengan menghargai standar buruh dan memotivasi serta melatih pegawai. Selama ini, federasi serikat buruh global (GUF) telah mendirikan sebuah dialog sosial berkelanjutan dengan sejumlah usaha multinasional di berbagai sektor. Diskusi-diskusi tersebut telah menuju ke sebuah pengertian dan perjanjian yang formal dan non-formal.

Perjanjian Kerangka Kerja Internasional (International Framework Agreement/IFA) adalah perjanjian yang dinegosiasikan antara perusahaan multinasional dan federasi serikat buruh global mengenai kegiatan internasional dari perusahaan. Tujuan utama dari sebuah perjanjian sistem adalah untuk menciptakan sebuah hubungan formal yang berkelanjutan antara perusahaan multinasional dan federasi serikat buruh global yang dapat menyelesaikan masalah dan bekerja untuk kepentingan kedua pihak. Dalam beberapa kasus mereka berisi keluhan dan/atau sistem pengawasan serta mencakup penyedia barang serta sub-kontraktor.

Beberapa pihak menganggap perjanjian kerangka kerja dapat dinegosiasi kode etik pekerjaan dengan sistem pengaduan, tetapi hal ini tidak berguna untuk melihat perjanjian-perjanjian tersebut, karena mereka merupakan suatu hal yang berbeda dengan Kode Etik Pekerjaan. Perjanjian sistem berisi pengakuan formal dari kerjasama sosial pada level global. Mereka menyediakan kerangka global untuk melindungi hak-hak organisasi buruh dan mendorong dialog sosial dan musyawarah. Mereka, dengan demikian, melengkapi – dan bukan pengganti – perjanjian di tingkat lokal atau nasional. Kebanyakan dari IFA juga mencakup mekanisme evaluasi, yang membuat sistem ini praktis, dokumen hidup yang dapat mengevaluasi kinerja perusahaan dan dapat di amandemen atau ditingkatkan dengan melihat pengalaman. Hal tersebut membedakan IFA dengan Kode Etik Pekerjaan dari Perusahaan.

IFA menetapkan standar terbaik dari hak-hak organisasi buruh, kesehatan dan praktek-praktek keselamatan dan lingkungan hidup, serta keadilan bagi prinsip kerja diseluruh operasi perusahaan global. Mereka menciptakan sebuah rangkaian prinsip di semua operasi dari perusahaan multinasional, tanpa membedakan apakah standar tersebut terdapat pada setiap peraturan nasional.

IFA tersebut tidak menggantikan musyawarah (collective bargaining) pada sebuah tempat kerja tertentu, tetapi menjamin bahwa standar yang tinggi dikonsistensikan dengan praktek-praktek HAM, hak-hak organisasi buruh, kesehatan, keamanan dan lingkungan hidup dimana perusahaan tersebut beroperasi. Organisasi perdagangan lokal berafiliasi dengan Serikat Buruh Global dapat mengikuti isu-isu hak-hak pekerja migrant dalam dialog mereka dengan perusahaan multinasional dimana mereka diketahui telah mempekerjakan pekerja migrant.

Beberapa GUF yang telah menyelesaikan IFA bersama dengan MNC adalah:

- 1 **ICEM – International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers’ Union ICEM – International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers’ Union.**¹¹⁰ ICEM mempunyai Perjanjian Global dengan Rhodia (kimia, Perancis), Electricite de France (energi, Perancis), Lukoil (minyak, Rusia), Svenska Cellulosa Aktiebolaget – SCA – (kimia, Swedia), Elgin National Industries – ENI – (pertambangan, USA), AngloGold (pertambangan, USA), Norske Skog (kertas, Norwegia), Endesa (energi, Spanyol), Freudenberg (kimia, Jerman), Statoil (minyak, norwegia) and Lafarge (konstruksi semen, Perancis).
- 2 **BWI – Building and Wood Workers International.**¹¹¹ BWI telah menandatangani beberapa IFA mengenai hak pekerja dengan beberapa perusahaan multinasional raksasa, antara lain: IKEA (furnitur, Swedia), Faber-Castell (pensil, Jerman), Hochtief (konstruksi, Jerman), Skanska (konstruksi, Swedia), Ballast Nedam (konstruksi, Belanda) , Stabilo (peralatan menulis dan kosmetik, Jerman) , Impregilo (konstruksi, Italia), Veidekke (konstruksi, Norwegia), Lafarge (konstruksi, Perancis) and Royal BAM Groep (konstruksi, Belanda).
- 3 **IMF – International Metal Workers Federation.**¹¹² IMF mempunyai IFA dengan Merloni Elettrodomestici (peralatan dapur, Italia), Volkswagen (mobil, Jerman), Daimlerchrysler (mobil, Jerman), Leoni (kabel, Jerman), GEA (energi, Jerman), SKF (metal bearings and seals, Swedia), Rheinmetal (automotive, Jerman), Bosch (appliances and tools, Jerman), Prym (electrical and metal, Jerman), and Renault (mobil, USA), BMW (mobil, Jerman), Rochling (automotive parts, plastics, electronics, Jerman), PSA Peugeot Citroen (mobil, Jerman) and EADS (aeronautics, Jerman).
- 4 **IUF – International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers’ Association.**¹¹³ Mempunyai IFA dengan Accor (hotel, Perancis), Danone (makanan, Perancis), Chiquita (makanan, USA), Fonterra (makanan, Selandia Baru), and Club Mediterranee (hotel, Perancis).
- 5 **UNI – Union Network International.**¹¹⁴ UNI mempunyai IFAs dengan Telefonica (telekomunikasi, Spanyol), Carrefour (supermarkets, Perancis), OTE (telekomunikasi, Greece), ISS (property, Denmark), H&M (clothing, Swedia), Euradius (percetakan, Belanda), Falck (jasa servis, Denmark), Metro, Nampak (pengepakan, Afrika Selatan), Portugal Telecom (telekomunikasi, Portugal), Securitas (jasa servis keamanan, Swedia), and UPU (jasa servis pos, Swiss).

110 www.icem.org

111 www.bwint.org

112 www.imfmetal.org/main/index.cfm

113 www.iuf.org

114 www.union-network.org/UNIsite/In_Depth/Multinationals/GFAs.html

Deklarasi Tripartit ILO tentang Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial (Deklarasi Tripartit)

Kehadiran perusahaan multinasional di perekonomian dunia dan khususnya kegiatan mereka pada tahun 1960-an, telah memprovokasi diskusi yang dalam yang menghasilkan usaha-usaha untuk membentuk sebuah instrumen internasional untuk meregulasi tindak tanduk mereka serta mendefinisikan syarat/ketentuan mengenai hubungan mereka dengan negara-negara penerima. Semenjak isu-isu kebijakan sosial dan yang terkait dengan perburuhan yang terkait dengan kegiatan perusahaan multinasional semakin meningkat, ILO akhirnya ikut serta dalam usaha pencarian aturan internasional sesuai dengan bidang kerjanya. Hasil dari pencarian tersebut adalah Deklarasi Tripartit, satu-satunya instrumen dengan orientasi pembangunan pada area kewajiban sosial korporasi yang berdasarkan prinsip-prinsip dan standar universal serta didukung oleh perusahaan, pekerja dan pemerintah.

Tinjauan tentang Deklarasi Tripartit

Apakah itu?

- Berisi aturan universal mengenai kewajiban sosial korporasi;
- Keseimbangan antara peran dan kewajiban dari pemerintah, perusahaan multinasional, perusahaan dan pekerja, dan mengedepankan kerjasama; dan
- Mengaplikasikan secara adil di semua negara-negara dan wilayah operasi.

Tujuan dari Deklarasi Tripartit

- Berusaha untuk menumbuhkan kontribusi positif dari perusahaan multinasional dalam hal perkembangan ekonomi dan sosial; serta
- Meminimalisir dan menyelesaikan kesulitan yang timbul dari kegiatan mereka.

Cakupan

- Deklarasi Tripartit meliputi isu-isu kebijakan secara umum, kepegawaian, pelatihan, kondisi kerja dan kehidupan, dan hubungan industrial.
- Deklarasi juga memberikan seperangkat Rekomendasi, sebagai berikut:

Kotak 18: Rekomendasi-Rekomendasi dibawah Deklarasi Tripartit ILO:

Deklarasi Tiga Pihak ILO: Rekomendasi tentang Kebijakan Umum

Mematuhi aturan nasional;

Menghormati standar internasional – Prinsip-prinsip HAM PBB dan prinsip-prinsip fundamental & hak pada pekerjaan ILO; serta

Mendukung prioritas pembangunan

Deklarasi Tiga Pihak ILO: Rekomendasi tentang Kepegawaian

Mempromosikan kepegawaian yang lengkap dan produktif di perusahaan multinasional;

Menjunjung keadilan kesempatan dan perlakuan kepegawaian; dan

Meningkatkan keamanan kepegawaian disaat pembentukan dan perubahan pada operasional perusahaan multinasional.

Deklarasi Tiga Pihak ILO: Rekomendasi tentang pelatihan Keahlian

Membentuk kebijakan nasional untuk pelatihan dan bimbingan kepegawaian;

Memastikan bahwa pelatihan telah memenuhi kebutuhan perusahaan multinasional, dan kebutuhan pasar buruh negara penerima; serta Menjunjung peningkatan keahlian untuk meningkatkan kesempatan kerja.

Deklarasi Tiga Pihak ILO: Rekomendasi tentang Kondisi Kerja dan Kehidupan

Memberikan upah, keuntungan dan kondisi kerja yang setara dengan pekerja yang lain;

Memenuhi kebutuhan dasar, dengan standar yang baik, kepada pekerja;

Membantu untuk menghapuskan buruh anak; dan

Memastikan diterapkannya standar tertinggi pada keamanan dan kesehatan di lingkungan kerja

Deklarasi Tiga Pihak ILO: Rekomendasi tentang Hubungan Industrial

Menghargai kebebasan untuk berkumpul, dan berorganisasi;

Mengakui dan memfasilitasi collective bargaining/negosiasi bersama

Memberikan mekanisme konsultasi;

Memberikan tata cara untuk memeriksa keluhan pribadi atau bersama, dan memberikan kesempatan bagi penyelesaian secara kekeluargaan, dalam mencegah dan mengakhiri pertikaian.

Sumber: Diadaptasi dari "Tripartite Declaration", ILO Power Point Presentation, www.ilo.org/public/englis/employment/multi/download/present.pdf

Peran Advokat Hak-Hak Pekerja Migran

- Serikat Pekerja dan LSM dapat bekerjasama untuk mengangkat situasi pekerja migran dan anggota keluarganya ke wacana dan badan pengawas nasional, sektoral dan regional, terutama dimana perusahaan multinasional, atau badan subsidernya dan penyedia barang, mempekerjakan pekerja migran.

Keuntungan dan Kerugian

- Oleh karena Deklarasi Tripartit adalah dokumen yang tidak mengikat, perusahaan multinasional tidak dapat diminta pertanggungjawaban secara langsung, meskipun negara tempat mereka beroperasi, atau dimana mereka bermarkas besar, dapat ditanyai oleh ILO mengenai implementasi dan aplikasi dari konvensi ILO yang telah diratifikasi di negara-negara tersebut dalam hubungannya terhadap rekomendasi yang terdapat pada Deklarasi Tripartit.
- Survei Tripartit, pada penggunaan Deklarasi Tripartit, juga dilaksanakan. Terdapat kemungkinan pada setiap survey untuk menangkap informasi mengenai tipe pekerja yang dipekerjakan perusahaan, antara lain apakah mereka pekerja lokal atau imigran. Hal ini dapat mengindikasikan tingkat penyerapan pekerja migran pada perusahaan multinasional di seluruh dunia, yang pada akhirnya membantu serikat pekerja dan LSM untuk memetakan dan memonitor tempat kerja dan pengalaman kerja dari pekerja migran yang dipekerjakan oleh perusahaan.

Global Compact PBB

Global Compact merupakan inisiatif yang membawa perusahaan-perusahaan bersama dengan badan PBB, pekerja dan masyarakat sosial untuk mendukung prinsip-prinsip universal sosial dan lingkungan hidup. Melalui kekuatan dari tindakan bersama, *Global Compact* berusaha untuk mempromosikan tanggung jawab kewarganegaraan perusahaan agar usaha dapat menjadi bagian dari solusi dari tantangan globalisasi. Dengan demikian, sektro swasta – bekerjasama dengan aktor-aktor sosial – dapat membantu untuk mewujudkan visi dari Sekjen PBB: perekonomian global yang lebih berkesinambungan dan komprehensif.

Global Compact merupakan inisiatif yang secara murni bersifat sukarela dengan dua tujuan:

- Mengarusutamakan sepuluh prinsip-prinsip kegiatan bisnis di seluruh dunia
- Mengkataliskan tindakan yang mendukung tujuan PBB

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, *Global Compact* memberikat fasilitasi dan keterlibatan melalui beberapa mekanisme: Dialog Kebijakan, Pembelajaran; Jaringan Negara/Regional; dan Proyek-Proyek.

Global Compact BUKAN merupakan instrumen yang mengatur – ia tidak “mengawasi”, menegakkan atau mengukur perilaku atau tindakan dari perusahaan-perusahaan. Akan tetapi, *Global Compact* mengandalkan pertanggungjawaban publik dan masyarakat sosial untuk menginisiatifkan dan berbagi tindakan substantif dalam mengejar prinsip-prinsip dimana *Global Compact* berbasis.

Global Compact merupakan sebuah jaringan. Pada intinya adalah Kantor *Global Compact* dan enam badan PBB, yaitu:

- *Office of the High Commissioner for Human Rights (UN OHCHR)*;
- *United Nations Environment Programme (UNEP)*;
- *International Labour Organisation (ILO)*;
- *United Nations Development Programmes (UNDP)*;
- *United Nations Industrial Development Organisation (UNIDO)*; dan
- *United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC)*.

Global Compact mencakup semua aktor sosial yang relevan:

- Pemerintah, yang mendefinisikan prinsip-prinsip dimana inisiatif itu berbasis;
- Perusahaan-perusahaan, dimana tindakan-tindakan tersebut mendapat pengaruh;
- Pekerja, ditangan merekalah dimana proses produksi global terjadi;
- LSM, mewakili komunitas pemegang kepentingan; dan
- PBB, satu-satunya forum politik global, penyelenggara otoritas dan fasilitator.

Tinjauan tentang Global Compact PBB

Apakah itu?

- Merupakan sebuah inisiatif yang membawa perusahaan-perusahaan bersama dengan badan-badan PBB, pekerja dan masyarakat sosial untuk mendukung prinsip-prinsip lingkungan hidup dan sosial yang universal.

Cakupan

- *Global Compact* bekerja untuk mengedepankan 10 prinsip di bidang HAM, perburuhan, lingkungan hidup dan anti korupsi. Hal tersebut diambil dari:
 - Deklarasi Universal HAM
 - Deklarasi Prinsip-Prinsip Fundamental dan Hak dalam Bekerja dari ILO;
 - Deklarasi Rio mengenai Lingkungan Hidup dan Pembangunan; dan
 - Konvensi PBB mengenai Anti Korupsi

Global Compact meminta perusahaan-perusahaan untuk mengambil, mendukung dan melaksanakan, di wilayah pengaruh mereka, seperangkat nilai-nilai inti atau prinsip-prinsip HAM, standar buruh, lingkungan hidup, dan anti korupsi, yang terdapat dibawah ini.

Kotak 19: 10 Prinsip Global Compact PBB

Hak Asasi Manusia

Prinsip 1: Bisnis hendaknya mendukung dan memberi perlindungan dari HAM internasional; dan

Prinsip 2: memastikan mereka tidak terlibat dengan pelanggaran HAM.

Standar Buruh

Prinsip 3: Bisnis hendaknya menjunjung tinggi kebebasan berkumpul dan berserikat dan pengakuan effectif dari hak Perundingan Bersama;

Prinsip 4: eliminasi dari segala bentuk kerja paksa;

Prinsip 5: penghapusan pekerja anak; dan

Prinsip 6: eliminasi dari diskriminasi pada penghormatan pekerjaan.

Lingkungan Hidup

Prinsip 7: Bisnis hendaknya mendukung tindakan pencegahan untuk menangani tantangan lingkungan hidup;

Prinsip 8: mengambil inisiatif untuk mempromosikan tanggung jawab lingkungan yang lebih baik; dan

Prinsip 9: mendukung pembangunan dan penerapan dari teknologi ramah lingkungan

Anti Korupsi

Prinsip 10: bisnis hendaknya mendukung dan melaksanakan gerakan anti korupsi, termasuk pemerasan dan penyuapan.

Sumber: Diadaptasi dari *About the Global Compact: The Ten Principles*, www.unglobalcompact.org

Sistem Pemantauan (atau “Kerangka Kepengurusan”) – Cara Kerja

- Untuk mengikuti karakter dasar dari Global Compact yang sukarela dan berjangkauan, **kerangka kepengurusannya** bersifat sederhana, tidak birokratis dan didesain untuk mempromosikan keikutsertaan, kepemilikan, dari inisiatif oleh peserta dan pemegang kepentingan itu sendiri.
- Fungsi sistem organisasi dibagi menurut enam bagian, masing-masing mempunyai tugas tersendiri didalam kerangka yang multisentrik:
 - Pertemuan Tingkat Tinggi Global Compact
 - Jejaringan lokal
 - Forum Jejaring Lokal Tahunan
 - Badan Global Compact
 - Kantor Global Compact
 - Tim Antar-Badan
- Peran setiap entitas dalam kerangka kerja pemerintah adalah sebagai berikut:

Kotak 20: Struktur Kepengurusan Global Compact

Badan Global Compact

Perannya adalah untuk menyediakan saran kebijakan dan strategis yang berkelanjutan kepada inisiatif secara keseluruhan dan membuat rekomendasi kepada Kantor Global Compact, peserta dan pemegang kepentingan lainnya. Komposisi: bisnis, masyarakat, pekerja dan PBB – dengan perbedaan

Pertemuan Tingkat Tinggi Global Compact

Tujuan: untuk meningkatkan komitmen dari pemimpin-pemimpin anggota dari bisnis, buruh, dan masyarakat terhadap Global Compact dan prinsip-prinsipnya; membangun dan mengukur momentum pada sektor bisnis; dan untuk menjalin tindakan kolektif.

Kantor Global Compact

Kantor Global Compact PBB (GCO) adalah badan PBB yang secara formal dipercayakan untuk mendukung dan manajemen secara keseluruhan dari inisiatif Global Compact. Tanggung jawab: advokasi; isu kepemimpinan; menjalin jejaring, pembangunan; menjaga infrastruktur komunikasi GC dan implementasi dari langkah-langkah pencegahan

GCO mewakili dirinya sendiri dan anggota-anggota lain dari Badan Antar-Agensi di Majelis.

Jejaringan lokal

Peran mereka adalah untuk memfasilitasi kemajuan dari perusahaan-perusahaan (lokal dan cabang perusahaan multinasional) yang terlibat di dalam Compact. Dengan menghargai implementasi dari 10 prinsip, sementara juga menciptakan kesempatan bagi keterlibatan banyak pemegang kepentingan dan keterlibatan masyarakat. Saat ini terdapat lebih dari 50 jejaring lokal di seluruh dunia. Jejaring lokal berdiri sendiri.

Standar Buruh

Prinsip 3: Bisnis hendaknya menjunjung tinggi kebebasan berkumpul dan berserikat dan pengakuan efektif dari hak Perundingan Bersama;

Prinsip 4: eliminasi dari segala bentuk kerja paksa;

Prinsip 5: penghapusan pekerja anak; dan

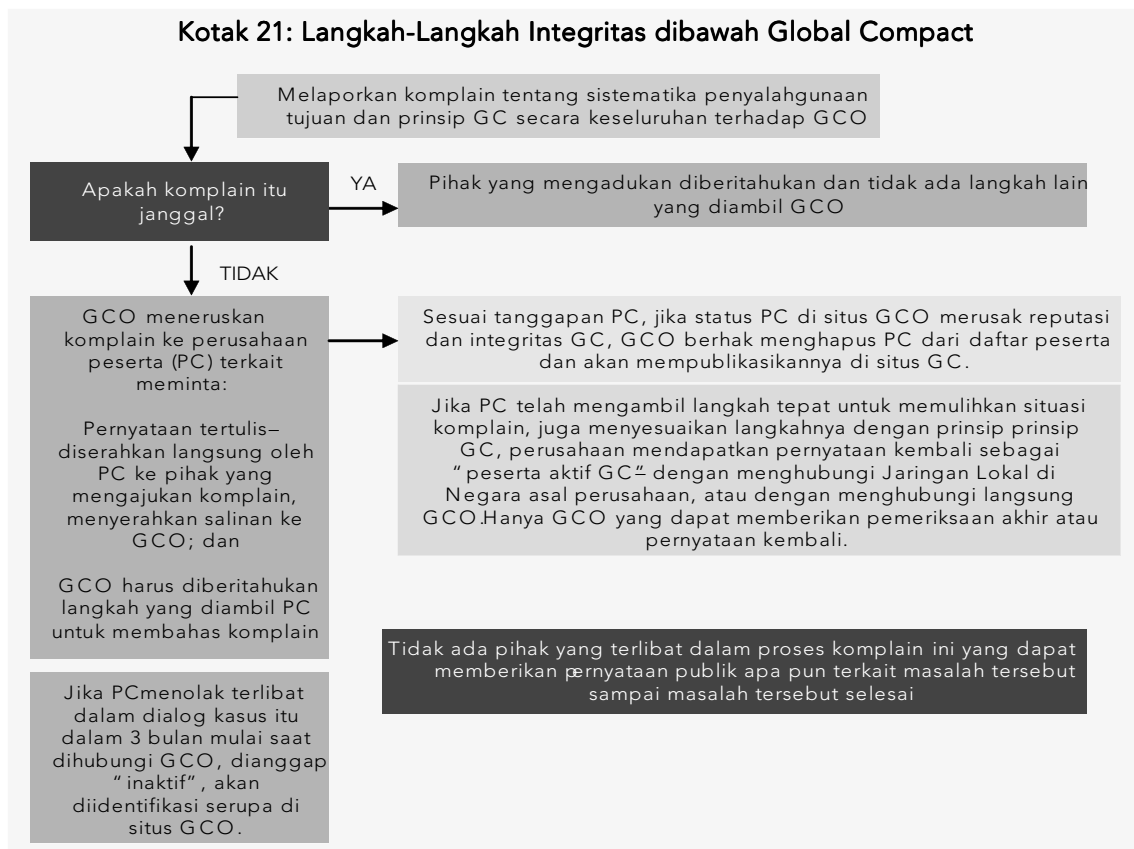
Prinsip 6: eliminasi dari diskriminasi pada penghormatan pekerjaan.

Forum Jejaring Lokal Tahunan

Forum ini adalah forum utama bagi Jejaring Lokal dari seluruh dunia untuk bertemu dan berbagi pengalaman, praktek terbaik dan mengadopsi rekomendasi guna meningkatkan efektifitas Jejaring Lokal

Sumber: Diadaptasi dari *About the Global Compact: Global Compact Governance*, www.unglobalcompact.org

Langkah-Langkah Integritas (serupa dengan Prosedur Pengaduan) – Cara Kerja



Sumber: Adaptasi dari About the Global Compact: Global Compact Governance, www.unglobalcompact.org

Peran Advokat Hak-Hak Pekerja Migran

- Dengan menggunakan 10 prinsip Global Compact, serikat buruh dan organisasi masyarakat dapat bekerjasama untuk memastikan bahwa pekerja migran yang dipekerjakan di perusahaan-perusahaan di seluruh dunia, tidak dieksploitasi dan tidak mengalami siksaan.

Keuntungan dan Kerugian

- Oleh karena Global Compact adalah inisiatif yang bersifat sukarela dan bukannya instrumen regulasi, penegakannya kadang kala lemah.
- Namun demikian, serikat buruh dan masyarakat dapat mempergunakan Sistem Organisasi (antara lain: Pertemuan Tingkat Tinggi Global Compact, Jejaringan lokal, Forum Jejaring Lokal Tahunan, dll) untuk memastikan dimana perusahaan-perusahaan mempekerjakan pekerja migran, Hak asasi manusia dan hak buruh mereka diberikan dan dilindungi.

Bab Dua dan Bab Tiga memperkenalkan beberapa mekanisme yang dapat dipergunakan untuk menanggapi dan/atau menuntut perhatian terhadap pelanggaran hak-hak pekerja migran. Bab ini menyediakan sebuah ulasan singkat tentang advokasi hak-hak pekerja migran, menempatkan kegunaan mekanisme-mekanisme hak-hak asasi manusia dan hak-hak pekerja internasional dalam konteks strategi advokasi, dan menyoroti komponen-komponen dan karakteristik-karakteristik kunci dari advokasi yang efektif.

Apakah yang dimaksud dengan Advokasi?

- Advokasi adalah sebuah proses politik yang dirancang untuk mempengaruhi keputusan-keputusan kebijakan di tingkat nasional dan internasional.
- Advokasi merupakan prakarsa dari warga dan ditujukan untuk merubah keyakinan dan sikap yang umum, berakhir pada kebijakan, pelaksanaan, atau bahkan hak-hak yang dapat didefinisikan.
- Advokasi terdiri dari aksi-aksi yang dirancang untuk menarik perhatian komunitas atau negara pada sebuah isu dan untuk mengarahkan pembuat kebijakan pada suatu solusi, serta aktifitas-aktifitas politik dan hukum yang mempengaruhi bentuk dan praktek hukum atau kebijakan publik.

Advokasi yang sukses sering kali menghasilkan pengakuan dan penghormatan yang lebih besar terhadap hak-hak warga negara. Mereka yang terlibat dalam prakarsa-prakarsa advokasi hak-hak pekerja migran disebut sebagai **advokat hak-hak pekerja migran**.

Prakarsa-prakarsa advokasi memerlukan pengorganisasian, pemikiran yang strategis, informasi, komunikasi, penjangkauan, dan mobilisasi. Untuk memperoleh solusi kebijakan sehubungan dengan pekerja-pekerja migran, para advokat perlu:

- Mengidentifikasi isu-isu, kekhawatiran-kekhawatiran, atau permasalahan hak-hak pekerja migran yang jelas dimana aksi warga dapat berperan dalam pemecahannya;
- Menginvestigasi sifat dan cakupan dari permasalahan atau kekhawatiran tersebut;
- Menentukan posisi yang jelas dan hasil yang diinginkan, contohnya: mengartikulasikan perolehan dari hak-hak yang diinginkan, dan menawarkan kebijakan atau proposal perundang-undangan, dan lain sebagainya;
- Mengartikulasikan strategi – sasaran, tujuan, dan tindakan-tindakan yang harus diambil;
- Membangun aliansi untuk mendukung proposisi tersebut;
- Mendidik konstituen, aliansi, dan publik mengenai isu-isu tersebut; dan
- Lobi untuk perubahan yang diperlukan, atau melitigasi kasus-kasus sebagai contoh untuk mengklarifikasi isi dari hak-hak tersebut atau untuk memperoleh putusan hakim yang diinginkan.

Apa yang dimaksud dengan Advokasi Hak-Hak Pekerja Migran?

Advokasi hak-hak asasi manusia menggunakan pendekatan dasar yang sama seperti diatas namun terfokus pada hak-hak asasi manusia dan menggunakan sistem hak-hak asasi manusia tersebut sebagai panduan. Oleh karena itu, advokasi hak-hak asasi manusia menggunakan jaminan yang Konstitusional dan norma-norma, standar-standar dan mekanisme-mekanisme internasional untuk:

- membuat pemerintah bertanggung jawab atas tindakan-tindakan mereka;
- memperluas inti hak-hak yang terjamin; dan
- membuat sistem hak-hak asasi manusia itu sendiri menjadi lebih tanggap dan efektif.

Dalam konteks yang sama, advokasi hak-hak pekerja migran bertujuan untuk memastikan penghormatan dan perlindungan untuk hak-hak pekerja migran, dan khususnya untuk:

- menegaskan definisi dan pengertian hak-hak asasi manusia untuk meliputi kekerasan terhadap pekerja migran yang belum diakui secara umum sebagai pelanggaran hak-hak asasi manusia;
- memperluas cakupan tanggung jawab Negara untuk perlindungan hak-hak pekerja migran baik dalam ruang lingkup publik dan perorangan; dan
- meningkatkan efektifitas sistem hak-hak asasi manusia baik di tingkat nasional maupun internasional dalam menegakkan hak-hak pekerja migran, dan membuat pelaku kekerasan bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukannya.

Di dalam kerangka kerja promosi dan perlindungan hak-hak pekerja migran, prakarsa-prakarsa advokasi sangat bervariasi karena selalu berpijak pada situasi, masalah, kesempatan, dan keterbatasan tertentu. Meskipun demikian, prakarsa-prakarsa advokasi tersebut cenderung terfokus pada beberapa sasaran kunci di dalam sistem hak-hak asasi manusia – di tingkat nasional, regional, dan internasional, khususnya pada:

- hukum-hukum dan kebijakan-kebijakan yang menentukan bagaimana hak-hak pekerja migran diinterpretasikan;
- lembaga-lembaga nasional, regional, dan internasional yang dituntut untuk menegakkan hak-hak ini; dan
- sikap dan perilaku pejabat dan warga biasa (termasuk pekerja migran) terhadap hak-hak pekerja migran.

Sebagai contoh, satu prakarsa advokasi mungkin bertujuan untuk memastikan agar pemerintah dan badan-badan hak-hak asasi manusia nasional lebih serius dalam memandang hak-hak pekerja migran, sementara prakarsa yang lain mungkin berupaya untuk membuat pelanggaran-pelanggaran tersebut diperhatikan oleh badan-badan monitoring, pemerintah dan/atau organisasi-organisasi hak-hak asasi manusia yang memiliki pengaruh politik dan kredibilitas untuk mengurus atau memulihkan kerugian korban. Tetap saja, prakarsa yang lain mungkin bertujuan ditujukan untuk memperoleh keputusan atau tindakan tertentu, sehubungan dengan kasus tertentu. Namun prakarsa yang lain mungkin bertujuan hendak membuat hukum nasional menjadi sesuai dengan standar hak-hak asasi manusia internasional dimana negara yang bersangkutan merupakan Negara Anggotanya.

Tiap-tiap prakarsa tersebut, baik dengan cara apapun, berkontribusi untuk memperluas cakupan hak-hak, membuat negara bertanggung jawab atas pelanggaran-pelanggaran dan/atau tidak adanya tindakan, dan memastikan bahwa pelaku kekerasan dan kesewenang-wenangan dihukum dan pemulihan disediakan.

Peran Advokat

Seperti digarisbawahi dalam Laporan ILO tentang Pekerja Migran,¹¹⁵ migrasi, bahkan untuk jangka waktu yang sementara, mewakili salah satu tantangan kebijakan yang paling kompleks bagi pemerintah, dimana mereka menemukan diri mereka sendiri menjaga keseimbangan sekelompok permasalahan dan kepentingan yang berbeda-beda – seperti ekonomi (kebutuhan buruh), sosial (pendidikan, kesehatan, kesejahteraan sosial), dan politik (pengembangan internasional). Intinya, hal-hal ini adalah kekhawatiran dengan ide-ide akan perbedaan dan kesetaraan, contohnya, migrasi didorong oleh perbedaan antar negara atau kawasan, namun perlindungan terhadap para migran menuntut perlakuan yang sama bagi semua pegawai, apapun kewarganegaraan mereka.

Peningkatan mobilitas orang-orang melewati perbatasan (untuk alasan pariwisata, kerja, usaha, atau suaka), dan peningkatan ukuran populasi yang tidak lazim memberikan peringatan untuk tindakan yang efektif dari seluruh perhatian pemangku kepentingan dalam:

- Perlindungan akan hak-hak pekerja migran;
- Pencegahan akan penyalahgunaan terhadap mereka, kekerasan, dan diskriminasi; dan
- Promosi atas skema yang kooperatif untuk mengatur migrasi.

Apa saja yang dapat dilakukan oleh hak-hak pekerja migran? Ditampilkan dibawah dalam Tabel 7 adalah rekomendasi-rekomendasi¹¹⁶ yang disarankan dimana dari pemangku kepentingan kunci sampai dengan diskusi migrasi buruh dapat lakukan.

Tabel 7: Peran Pemangku Kepentingan Kunci dalam Perdebatan Migrasi Perburuhan

Serikat Pekerja¹¹⁷

- Memobilisasi dan mengatur para pekerja migran;
- Menjadi perwakilan dari para pekerja migran bagi petugas;
- Memainkan peranan advokasi, sesuai dengan NGO, menggarisbawahi permasalahan daripada korban dari pekerjaan ilegal, perburuhan paksa, dan trafiking buruh;
- Menyediakan pelayanan secara langsung bagi pekerja migran, seperti bernegosiasi untuk kontrak pekerjaan standar, menyediakan program-program sebelum keberangkatan, pelayanan rujukan dan bantuan hukum, mengidentifikasi agensi/pengusaha yang tidak jujur, dan lain sebagainya; dan
- Membagi informasi mengenai pekerjaan dan penempatan pekerja migran antara negara-negara pengirim dan penerima.

LSM¹¹⁸

- Memastikan informasi yang siap, mudah didapat dan realistis mengenai rekrutmen dan pekerjaan di luar negeri;
- Bekerja sama dengan serikat-serikat pekerja dan kelompok-kelompok masyarakat sipil untuk membawa ketertiban dan disiplin bagi proses rekrutmen;
- Bertindak sebagai “pengawas” di tingkat akar rumput terhadap pelaku rekrutmen ilegal dan para penyelundup;
- Melaksanakan kampanye-kampanye dan advokasi melawan rekrutmen ilegal;
- Menjalankan rangkaian pelatihan khusus dan program-program sebelum keberangkatan;
- Menyediakan pelayanan khusus yang mendorong migrasi legal, termasuk bantuan untuk memproses aplikasi untuk pekerjaan atau dokumen perjalanan, bantuan hukum, dan lain sebagainya.

115 ILO, di atas n 7, hal. 109.

116 ILO, di atas n 39, Buku Saku Presentasi Power Point 4, hal. 37-74.

117 ILO, di atas n 116, Lembaran No. 17.I

118 ILO, di atas n 116, Lembaran No. 18.

Tabel 7: Peran Pemangku Kepentingan Kunci dalam Perdebatan Migrasi Perburuhan

Pekerja Migran itu sendiri¹¹⁹

- Pastikan bahwa Anda telah dipekerjakan secara legal, dan bermigrasi sebagai pekerja migran yang terdokumentasi;
- Dapatkan semua informasi yang dapat Anda dapatkan tentang agen rekrutmen, pengusaha, serta negara tujuan, dan lain sebagainya;
- Pastikan Anda memiliki kontrak kerja yang sah: dalam bentuk tulisan dalam bahasa yang Anda mengerti, periksa isi dari kontrak tersebut secara seksama, pastikan kontrak yang bersangkutan ditandatangani oleh Anda dan juga pengusaha yang mempekerjakan Anda.
- Pastikan bahwa Anda memiliki semua dokumen perjalanan yang diperlukan dan Anda mengetahui jumlah biaya keseluruhan yang harus Anda bayar; dan
- Ketahuilah, bahwa pernikahan hanya legal apabila kedua belah pihak setuju: Anda tidak dapat dipaksa untuk menikahi seseorang.

Pemerintah-Pemerintah Negara Tujuan¹²⁰

- Memiliki perjanjian perburuhan secara bilateral atau multilateral dengan negara pengirim;
- Memastikan bahwa kebijakan-kebijakan imigrasi sensitif gender;
- Menyediakan perlindungan perburuhan yang mencukupi bagi pekerja migran;
- Menganggap suatu legislasi yang spesifik untuk melindungi pekerja migran;
- Mengatur dan mengawasi aktivitas-aktivitas dari agen ketenagakerjaan.
- Menyediakan pemeriksaan yang mencukupi terhadap para pengusaha;
- Melindungi kesehatan dan keselamatan kerja, dan meningkatkan keamanan sosial bagi, para pekerja migran;
- Meningkatkan pertolongan dan fasilitas-fasilitas dan pelayanan bantuan bagi pekerja migran dan keluarga mereka masing-masing;
- Memperbolehkan kebebasan berasosiasi dan memfasilitasi organisasi dan representasi daripada pekerja migran; dan
- Mengambil tindakan untuk mempromosikan kesetaraan gender dan mengakhiri fobia terhadap orang asing dan rasialisme.

Pemerintah-Pemerintah Negara Asal¹²¹

- Mendirikan dan memonitor perjanjian perburuhan secara bilateral atau multilateral;
- Menetapkan standar minimum untuk rekrutmen warga negara;
- Menetapkan langkah-langkah keadaan darurat – namun pastikan langkah-langkah tersebut tidak sengaja mengarah pada perburuhan paksa dan trafiking;
- Menyediakan pelayanan rekrutmen publik;
- Mengembangkan peraturan nasional yang mencakupi rekrutmen pribadi;
- Memberi izin, mengawasi, dan mengatur rekrutmen pribadi;
- Menyediakan informasi bagi para migran dan keluarga mereka;
- Menyediakan pelayanan bantuan bagi pekerja migran dan keluarga mereka; dan
- Melakukan konsultasi dengan pihak luar negeri untuk menyediakan pelayanan yang spesifik yang menanggapi kebutuhan dan kepentingan pekerja migran, contohnya: nasihat hukum dan konsultasi, mengadakan acara-acara sosial, dan lain sebagainya.¹²²

119 ILO, di atas n 116, Lembaran No. 19.

120 ILO, di atas n 27, hal. 27-44.

121 ILO, di atas n 120, Lembaran No. 11.

122 Lampiran 5 mengacu pada Konvensi Wina dalam Hubungan Diplomatik dan Konsulat, 1961, 1963, bersumber dari ILO, Departemen Luar Negeri Indonesia, 2006, Manual Pelatihan untuk Perlindungan Para Pekerja Migran di Luar Negeri: Melindungi HAM, Manual Pelatihan untuk Para Peserta, Kantor ILO Jakarta, Jakarta.

Organisasi-Organisasi Pengusaha¹²³

- Terlibat dalam dialog dengan yang berwenang, sehingga memiliki pendapat dalam perjanjian kerja secara bilateral/multilateral;
- Terlibat dalam konsultasi tripartit untuk mengkaji tuntutan bagi pekerja migran;
- Memonitor penerapan dari perjanjian kerja;
- Menyediakan informasi mengenai negara-negara penerima;
- Mendukung dan menggalakan program-program pelatihan untuk mempersiapkan pekerja migran untuk pekerjaan luar negeri; dan
- Organisasi-organisasi pengusaha di negara-negara penerima dapat membantu untuk mendanai pelatihan kejuruan untuk industri-industri yang spesifik di negara asal.

Agen-Agen Ketenagakerjaan Publik¹²⁴

- Meningkatkan kualitas, dan biaya pelayanan yang lebih rendah;
- Mempersiapkan staf agar mereka dapat menyediakan informasi jender-sensitif dan konsultasi pada kesempatan kerja baik di rumah maupun di luar negeri;
- Memastikan bahwa staf peka terhadap kerentanan yang khusus dari perempuan pekerja migran;
- Menghubungkan rekrutmen dengan pelayanan bantuan lainnya, seperti pelatihan sebelum keberangkatan;
- Memastikan agensi pekerjaan publik bebas dari korupsi; dan
- Mempromosikan hubungan kerja sama yang erat dengan agensi-ageni swasta.

Pemerintah negara pengirim dapat mendorong aktivitas-aktivitas agen rekrutmen secara sah selagi melindungi pekerja migran daripada perlakuan sewenang-wenang melalui:

- Memperlakukan perijinan bagi agen-agen rekrutmen swasta;
- Pengharusan kinerja finansial yang terjamin dari agen-agen;
- Menentukan batasan biaya rekrutmen yang dapat dikenakan oleh agen-agen;
- Menyediakan untuk inspeksi kerja; dan
- Menyediakan insentif untuk kinerja yang baik.

Agen-Agen Rekrutmen Swasta¹²⁶

Mempraktekkan peraturan pribadi melalui pengadopsian panduan pelaksanaan yang meliputi:

- Standar minimum bagi tingkat profesionalitas pelayanan;
- Pemberitahuan secara jelas dan penuh mengenai semua biaya dan persyaratan bisnis kepada para klien;
- Informasi dari pengusaha mengenai perincian yang berhubungan dengan pekerjaan, kondisi kerja, dan lain sebagainya;
- Tidak dengan sengaja merekrut untuk pekerjaan yang melibatkan resiko atau bahaya yang tidak semestinya;
- Menyediakan informasi bagi pekerja migran dalam bahasa yang mereka mengerti;
- Tidak menawarkan gaji rendah dari para pekerja migran;
- Menjaga daftar dari seluruh migran yang direkrut dan penempatannya.

Sumber: Adaptasi dari sumber-sumber yang disebutkan dalam tabel.

¹²³ ILO, di atas n 120, Lembaran No. 13.

¹²⁴ ILO, di atas n 120, Lembaran No. 14.

¹²⁵ ILO, di atas n 120, Lembaran No. 15.

¹²⁶ Ibid, Lembaran No. 16.

Kerangka Kerja Multilateral ILO Mengenai Migrasi Perburuhan

Kerangka Kerja Multilateral ILO mengenai Migrasi Perburuh yang tidak mengikat, yang baru-baru ini diadopsi, menyediakan garis pedoman yang sangat berguna yang dapat membantu Negara Anggota dan konstituen tripartit mereka dalam mengembangkan kebijakan dan kerangka kerja legislatif yang sesuai, serta meningkatkan tindakan unilateral, bilateral, dan multilateral di tingkat dasar. Hal yang paling penting daripada Kerangka Kerja yang bersangkutan, dikembangkan dalam konsultasi tripartit antara tahun 2004 dan 2006 sebagai tindak lanjut terhadap Laporan ILO tahun 2004 "Kearah Perjanjian Adil bagi Pekerja Migran", digarisbawahi dalam Tabel 8 dibawah ini.

**Tabel 8: Tinjauan tentang Kerangka Kerja Multilateral ILO
tentang Migrasi Perburuhan, 2006**

No.	Bidang Kerangka Kerja	Ringkasan Panduan
I.	Pekerjaan yang Layak	• Mengembangkan dan menerapkan kebijakan-kebijakan ekonomi dan sosial yang menciptakan pekerjaan yang produktif dan layak bagi seluruh pekerja; • Mendukung penerapan dari Agenda Kerja Global di tingkat nasional.
II.	Cara-cara kerja sama internasional tentang migrasi perburuhan	• Mengembangkan kerja sama internasional untuk mempromosikan migrasi yang teratur bagi kepentingan pekerjaan. • Terlibat dalam pertukaran informasi, intra-pemerintahan dan dialog tripartit di tingkat-tingkat regional, internasional, dan multilateral, dan perjanjian-perjanjian multilateral
III.	Basis Pengetahuan Global	• Pengumpulan dan analisis data dari pembagian migrasi buruh berdasarkan jender, dan penerapannya dalam kebijakan migrasi buruh. • Promosi dan bantuan bagi penelitian atas migrasi buruh, dan penyebarannya. • Mengumpulkan dan pertukaran profil praktek dengan migrasi buruh yang baik secara berkelanjutan.
IV.	Manajemen Migrasi Perburuhan yang Efektif	• Merumuskan dan menerapkan kebijakan-kebijakan yang rasional, konsisten, dan transparan untuk mengatur migrasi buruh secara efektif yang menguntungkan bagi pihak perempuan dan laki-laki di negara-negara pengirim dan tujuan. Kebijakan-kebijakan ini dipandu oleh standar-standar hak asasi manusia internasional dan perburuhan, dan akan menjadi jender-sensitif. • Memperluas kesempatan untuk migrasi perburuhan tetap, turut memperhitungkan kebutuhan pasar perburuhan, isu-isu jender, dan kecenderungan demografis. • Promosi dan penerapan atas dialog sosial sebagai mekanisme penting bagi pengembangan kebijakan-kebijakan migrasi perburuhan, termasuk berbagai konsultasi dengan kelompok masyarakat dan asosiasi-asosiasi migran.

No.	Bidang Kerangka Kerja	Ringkasan Panduan
V.	Perlindungan pekerja migran	- Memastikan bahwa hukum-hukum nasional dan praktek yang mempromosikan dan melindungi hak asasi manusia berlaku bagi SEMUA pekerja migran, menggunakan hak asasi manusia internasional dan standar-standar hak buruh sebagai pedoman. - Menyediakan informasi bagi pekerja migran mengenai hak-hak asasi manusia dan perburuhan mereka, dan membantu mereka dengan membela hak-hak mereka. - Menyediakan mekanisme penyelenggaraan yang efektif untuk perlindungan hak-hak pekerja migran, dan menyediakan pelatihan sehubungan dengan hak asasi manusia bagi seluruh pejabat baik pemerintahan maupun bukan pemerintahan yang terlibat dalam migrasi.
VI.	Pencegahan dan perlindungan terhadap praktek-praktek migrasi yang sewenang-wenang	Memformulasikan dan menerapkan tindakan-tindakan (hukum dan/atau kebijakan) untuk mencegah dan menghapus kondisi-kondisi migrasi yang bersifat sewenang-wenang, termasuk migrasi perburuhan ireguler, trafiking pada pekerja, dan praktek-praktek lain yang sewenang-wenang.
VII.	Proses migrasi	- Mempromosikan proses migrasi perburuhan yang adil dan teratur baik di negara pengirim maupun negara tujuan, untuk memandu pekerja migran perempuan dan laki-laki melalui semua tahapan dari proses migrasi, terutama perencanaan dan persiapan bagi migrasi buruh, transit, kedatangan dan penerimaan, pengembalian dan pengumpulan kembali. - Menyederhanakan prosedur-prosedur administratif. - Mempromosikan partisipasi dari organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja (dan kelompok-kelompok masyarakat) dalam penyebaran informasi yang benar bagi pekerja migran. - Mendirikan pelayanan konsuler yang efektif di negara-negara tujuan terdiri dari petugas-petugas perempuan dan laki-laki untuk membantu pekerja migran baik perempuan maupun laki-laki. - Memastikan bahwa pelayanan rekrutmen dan penempatan beroperasi sesuai dengan hukum. - Menerapkan hukum dan kebijakan-kebijakan yang berisikan mekanisme penegakkan dan hukuman yang efektif untuk mencegah praktek-praktek yang tidak etis.
VII.	Integrasi dan inklusi sosial	- Mempromosikan integrasi dan inklusi pekerja migran dan keluarga mereka masing-masing dalam hal ekonomi, sosial, dan budaya di negara-negara tujuan. - Penentuan bahasa dan kursus orientasi budaya. - Mempromosikan pendidikan publik dan meningkatkan kesadaran mengenai kontribusi yang diberikan oleh para pekerja migran bagi negara dimana mereka dipekerjakan, bertujuan untuk memfasilitasi proses integrasi mereka ke dalam masyarakat setempat.

No.	Bidang Kerangka Kerja	Ringkasan Panduan
		• Memastikan bahwa anak-anak dari pekerja migran yang dilahirkan di negara tujuan memiliki hak atas pendaftaran kelahiran dan untuk kewarganegaraan. • Memfasilitasi integrasi anak-anak pekerja migran kedalam sistem edukasi nasional di negara-negara tujuan.
VIII.	Migrasi dan Pembangunan	• Pengakuan dan optimalisasi kontribusi migrasi perburuhan terhadap pekerjaan, pertumbuhan dan perkembangan ekonomi baik bagi negara pengirim maupun negara tujuan. • Mengintegrasikan dan memasyarakatkan migrasi perburuhan dalam pekerjaan, pasar kerja, dan pengembangan kebijakan-kebijakan ekonomi makro dan mikro. • Menyediakan insentif untuk mempromosikan investasi yang efektif dari biaya yang dikeluarkan. • Mengadopsi langkah-langkah untuk mencegah kehilangan pekerja dengan kemampuan yang etis, termasuk membuat pedoman-pedoman bagi rekrutmen yang etis. • Mempromosikan keterkaitan dengan komunitas-komunitas trans-nasional dan para inisiatif bisnis.

Sumber: Diadaptasi dari *ILO Multilateral Framework on Labour Migration*, 2006.

LAMPIRAN 1: *Fact Sheet* PBB tentang Migrasi Internasional

Migrasi Internasional dan Pembangunan

FACTSHEET¹²⁷

Fakta-Fakta & Angka-Angka Migrasi Internasional

- › Di tingkat global, migran-migran internasional berjumlah 191 juta pada tahun 2005.
- › Lebih kurang satu per tiga dari mereka berada di negara berkembang dan berasal dari negara berkembang lainnya, dimana sepertiga lainnya berada di negara maju dan berasal dari negara berkembang. Berarti, migran “Selatan ke Selatan” sama banyaknya dengan migran “Selatan ke Utara”.
- › Pada tahun 2005, Eropa menjadi tuan rumah dari 34 persen dari seluruh migran, Amerika Utara, 23 persen, dan Asia, 28 persen, dan 3 persen lainnya di Oceania.
- › Hampir enam dari sepuluh migran internasional (yang berjumlah 112 juta) berdomisili di negara-negara yang dipilih sebagai “pendapatan tinggi”. Namun negara-negara berpendapatan tinggi ini termasuk diantaranya 22 negara-negara berkembang seperti, Bahrain, Brunei, Kuwait, Qatar, Republik Korea, Arab Saudi, Singapura, dan Uni Emirat Arab.
- › Hampir separuh dari seluruh migran diseluruh dunia adalah perempuan. Di negara-negara maju mereka lebih banyak dibandingkan dengan migran laki-laki.
- › Di 72 negara, jumlah migran menurun antara tahun 1990 dan 2005. Tujuh belas negara terhitung mengalami kenaikan sebanyak 75 persen dalam persediaan migran selama periode waktu tersebut – Amerika Serikat bertambah 15 persen migran, dengan Jerman dan Spanyol masing-masing menambahkan lebih dari 4 juta migran.
- › Antara tahun 1990 dan 2005, sekurangnya 35 program telah dilaksanakan baik di negara-negara maju maupun negara-negara berkembang untuk menjadikan status para migran yang berada dalam situasi ireguler disesuaikan dengan peraturan-peraturan nasional. Secara keseluruhan, program-program ini telah mengesahkan status dari sedikitnya 5,3 juta migran.

Migrasi terampil

- › Pada tahun 2000, terdapat kira-kira 20 juta migran dengan pendidikan tingkat tinggi dan berusia 25 tahun keatas hidup di negara-negara OECD, meningkat dari 12 juta pada tahun 1990.
- › Orang-orang dengan pendidikan tingkat tinggi terhitung mendekati separuh dari jumlah peningkatan migran berusia diatas 25 tahun di negara-negara OECD di tahun 1990-an.
- › Hampir 6 dari 10 migran yang berpendidikan tinggi yang tinggal di negara-negara OECD pada tahun 2000 berasal dari negara-negara berkembang.
- › Antara 33 dan 55 persen dari orang-orang berpendidikan tinggi asal Angola, Burundi, Ghana, Kenya, Mauritius, Mozambik, Sierra Leone, Uganda, dan Republik Tanzania tinggal di negara-negara OECD. Proporsi tersebut bahkan lebih tinggi lagi, kira-kira 60 persen, untuk Guyana, Haiti, Fiji, Jamaika, serta Trinidad dan Tobago.

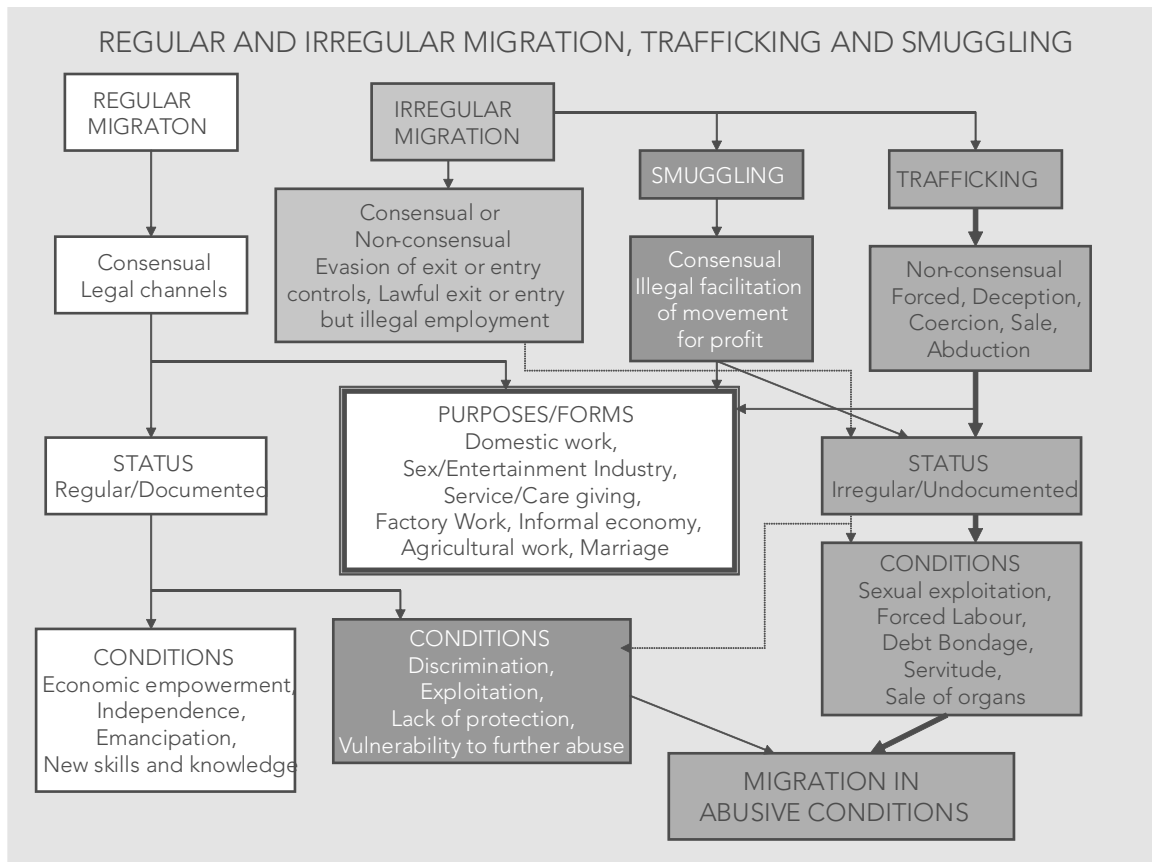
Pengiriman Uang

- › Uang yang dikirim ke tempat asal oleh para migran di seluruh dunia meningkat dari US \$102 milyar di tahun 1995 sampai perkiraan US\$232 milyar di tahun 2005.
- › Bagian dari pengiriman uang global yang mengalir ke negara-negara berkembang juga telah meningkat dari 57 persen di tahun 1995 (US\$58 milyar) menjadi 72 persen di tahun 2005 (US\$167 milyar).
- › 20 negara teratas terhitung untuk 66 persen dari pengiriman uang dunia pada tahun 2004. hanya delapan diantaranya yang merupakan negara-negara maju. Sepertiga dari pengiriman uang global mengalir ke hanya empat negara: berdasarkan jumlah uang yang diterima, negara-negara tersebut adalah, India, Cina, Meksiko, dan Perancis.
- › Pengiriman uang merupakan bagian yang besar dari produk domestik bruto (Gross Domestic Product – GDP) hanya dari dua penerima utama: Filipina, dan Serbia dan Montenegro. Sebagian besar dari 20 negara dimana pengiriman uang terhitung sedikitnya sepersepuluh dari GDP adalah perkembangan ekonomi kecil.

Sumber: *UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division*

Untuk informasi lebih lanjut, silahkan kunjungi www.unmigration.org atau hubungi Ms. Hania Zlotnik, Director, United Nations Population Division, Tel: (212) 963-3179, e-mail: zlotnik@un.org.

LAMPIRAN 2: Migrasi Reguler & Ireguler, Trafiking dan Penyelundupan



Sumber: ILO, 2003, *An Information Guide, Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers*, PowerPoint on Booklet 1.

LAMPIRAN 3: Rangkuman Prosedur Pengawasan ILO

Untuk Konvensi-Konvensi yang telah diratifikasi:

LANGKAH 1

Pada umumnya, laporan terinci pertama diminta 12 bulan setelah Konvensi dilaksanakan di negara yang bersangkutan. Laporan terinci kedua diminta dua tahun setelahnya (atau satu tahun, apabila itu adalah tahun ketika laporan berkala, dalam peristiwa apapun, diharapkan dari semua negara yang terikat oleh Konvensi yang bersangkutan).

LANGKAH 2

Laporan-laporan pemerintah ini diperiksa terlebih dahulu oleh **Committee of Experts on the Application of Conventions dan Recommendations (CEACR)**.

Laporan-laporan berkala yang *terperinci* secara otomatis diminta setiap dua tahun pada saat 10 Konvensi prioritas:

- › Kebebasan berserikat: No. 87 dan 98;
- › Penghapusan kerja paksa: No. 29 dan 105;
- › Kesetaraan kesempatan dan perlakuan: No. 100 dan 111;
- › Kebijakan ketenagakerjaan: No. 122;
- › Inspeksi perburuhan: No. 81 dan 129; dan
- › Konsultasi Tripartit: No. 144.

Laporan-laporan yang disederhanakan diminta setiap 5 tahun pada saat Konvensi yang lain.

Laporan *terperinci* walau bagaimanapun akan diminta dimana:

- › CEACR telah melakukan pengawasan, atau permintaan langsung, meminta tanggapan; atau
- › CEACR menganggap bahwa laporan terperinci sebaiknya dikomunikasikan karena kemungkinan perubahan dalam hukum, atau praktek, di Negara anggota yang mungkin mempengaruhi pelaksanaan Konvensi yang bersangkutan.¹²⁸

Laporan-laporan terperinci tidak berkala mengenai pelaksanaan Konvensi yang telah diratifikasi diperlukan:

- › ketika CEACR, atau Komite Konferensi, meminta:
- › ketika CEACR diminta untuk mempertimbangkan proses tindak lanjut yang dilembagakan dibawah Pasal 24 atau 26 Konstitusi ILO, atau dihadapan *Committee on Freedom of Association (CFOA)*;
- › ketika komentar-komentar telah diterima dari organisasi-organisasi pengusaha atau pekerja nasional maupun internasional, dan CEACR beranggapan bahwa laporan terperinci diperlukan untuk menerangkan komentar tanggapan dari pihak pemerintah, atau pihak pemerintah belum memberi tanggapan ketika tidak ada laporan yang tersedia, atau tidak ada tanggapan diberikan, terhadap komentar-komentar yang dibuat oleh badan-badan pengawas.

ILO meminta laporan-laporan atas pelaksanaan Konvensi-konvensi yang telah diratifikasi dengan cara mengirimkan surat kepada pemerintah setiap bulan Februari. Salinan daripada permintaan laporan juga dikirimkan kepada organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja nasional. Terlampir bersama dengan surat tersebut adalah format laporan.¹²⁹

¹²⁸ No reports are requested on Conventions which no longer correspond to present-day needs – namely Conventions Nos. 15, 20, 21, 28, 34 – 40, 43, 48 – 50, 60, 64, 65, 67, 86, and 104).

¹²⁹ As the Report Formats are too long to annex to the Handbook, it can be found on www.ilo.org/ilolex/english/reportforms/reportformsE.htm

LANGKAH 3

Laporan CEACR diserahkan ke setiap sidang tahunan Konferensi Perburuhan Internasional. Disini, laporan tersebut diperiksa dan dibahas oleh **Tripartite Conference Committee on the Application of Conventions dan Recommendations (Conference Committee)** yang ditunjuk secara khusus – sebuah diskusi umum mengenai ratifikasi, pelaksanaan, dan kepatuhan Negara-Negara Anggota secara umum, lalu pemeriksaan atas kasus-kasus ketidakpatuhan individual. Sehubungan dengan kasus semacam itu, pemerintah yang tidak patuh dapat diundang untuk memberikan pernyataan kepada Tripartite Conference Committee mengenai aplikasi dari Konvensi dan Rekomendasi di negara yang bersangkutan. Tujuan dari hal ini bukan untuk membagi kesalahan namun untuk memperoleh hasil – hal tersebut turut membantu dalam memelihara pergerakan kearah kepatuhan terhadap standar yang lebih baik.

Diskusi-diskusi mengenai kasus-kasus individual dirangkum sebagai tambahan bagi laporan yang diserahkan oleh Komite Konferensi kepada International Labour Conference (ILC), untuk pertimbangan dan diskusi mereka.

Untuk Konvensi-konvensi yang Tidak Diratifikasi:

Tidak ada pola yang ditetapkan untuk mengkaji Konvensi-konvensi yang tidak diratifikasi. Beberapa konvensi dipilih cukup sering; yang lain lebih jarang. Pilihan tersebut tergantung pada kepentingan dari persoalan yang bersangkutan pada saat ini, dan sejauh mana kenyataannya telah berubah semenjak pengkajian sebelumnya.¹³⁰ Telah menjadi kebijakan yang konsisten dari Badan Pengurus ILO untuk memilih Konvensi-konvensi ILO khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia dengan interval yang sering.

Selain itu, pemerintah yang belum meratifikasi Konvensi fundamental ILO apapun menyerahkan laporan khusus mengenai mereka sendiri dalam siklus 4 tahunan.

¹³⁰ ILO, *International Labour Standards*, 1998, p. 78.

Lampiran 4: Sekilas tentang Konvensi-Konvensi Inti/HAM ILO

Sekilas: Fitur Penting ILO Core/Human Rights Conventions

Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998

- Although non-legally binding, ALL member States of the ILO are bound to uphold its principles by virtue of being members.
- Semua Negara anggota, bahkan jika mereka belum meratifikasi Konvensi-konvensi yang dipersoalkan, memiliki kewajiban yang muncul karena keanggotaan mereka dalam Organisasi yang bersangkutan, untuk menghormati, mempromosikan, dan mewujudkan prinsip-prinsip tentang hak-hak dasar yang terdapat dalam Konvensi-konvensi inti tersebut.
- Konvensi-Konvensi inti (disebutkan dibawah) berlaku bagi semua pekerja, warga negara atau non-warga negara, baik mereka migran berstatus reguler atau ireguler.¹³¹

Konvensi Kerja Paksa, 1930 (C. 29)

Diratifikasi Indonesia pada tanggal 12 Juni 1950

- Bertujuan untuk segera menekan segala bentuk perburuhan paksa atau wajib;
- Mendefinisikan perburuhan paksa atau wajib sebagai "segala pekerjaan atau pelayanan yang diperoleh dari siapapun dibawah ancaman akan hukuman apapun dan dimana orang yang dimaksud belum menawarkan dirinya secara sukarela"
- Memerlukan sangsi hukuman yang mencukupi dan ditegakkan dengan ketat untuk mendapatkan buruh paksa atau wajib secara ilegal.

Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (C. 105)

Diratifikasi Indonesia pada tanggal 7 Juni 1999

- Melarang penggunaan buruh paksa dalam bentuk apapun sebagai sarana untuk:
 1. pemaksaan politik atau pendidikan politik, atau hukuman atas pandangan politik atau ideologis;
 2. mobilisasi tenaga kerja untuk tujuan pengembangan ekonomi;
 3. disiplin perburuhan;
 4. hukuman atas partisipasi dalam pemogokan kerja; atau
 5. diskriminasi ras, sosial, nasional, atau keagamaan.

Konvensi Usia Minimum, 1973 (C. 138)

Diratifikasi Indonesia pada tanggal 7 Juni 1999

- Menuntut penghapusan buruh anak melalui larangan kerja bagi anak-anak dibawah usia minimum tetap yang ditetapkan oleh tiap-tiap negara
- Menetapkan usia-usia minimum yang tergantung pada jenis pekerjaan: (1) usia minimum seharusnya tidak kurang dari 15 tahun atau kurang dari usia untuk menyelesaikan wajib sekolah; (2) usia minimum yang lebih tinggi yaitu 18 tahun semestinya ditetapkan untuk pekerjaan yang berbahaya; (3) untuk pekerjaan ringan, usia minimum 13 tahun dipromosikan.

¹³¹ The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations has also referred to the situation of migrant workers in supervising the application of the core conventions.

Konvensi Bentuk-Bentuk Terburuk Pekerja Anak, 1999 (C. 182)

Diratifikasi Indonesia pada tanggal 28 Maret 2000

- Mengkonfirmasi bahwa trafiking pada anak-anak merupakan praktek yang serupa dengan perbudakan dan oleh sebab itu merupakan bentuk terburuk dari perburuan anak;
- Memerlukan tindakan-tindakan yang segera dan efektif untuk mengamankan larangan dan penghapusan trafiking pada anak-anak perempuan dan laki-laki dibawah usia 18 tahun;
- Menargetkan trafiking pada anak-anak yang mengarah pada eksploitasi anak-anak perempuan dan laki-laki, termasuk dalam aktivitas-aktivitas diluar hukum seperti perdagangan obat-obatan terlarang dan prostitusi;
- Menyediakan panduan untuk menghapuskan trafiking pada anak-anak dan untuk melindungi anak-anak yang telah menjadi korban trafiking atau mereka yang beresiko untuk menjadi korban;
- Meminta Negara Anggota untuk mendirikan mekanisme untuk mengawasi trafiking pada anak-anak dan untuk merancang program aksi untuk penghapusan trafiking pada anak-anak sebagai prioritas;
- Memerlukan tindakan-tindakan yang efektif dan terikat waktu untuk pencegahan, untuk menyediakan bantuan bagi pemindahan korban trafiking anak-anak dan rehabilitasi mereka, untuk memastikan akses terhadap pendidikan dasar atau pelatihan kejuruan bagi seluruh anak-anak yang dipindahkan dari situasi trafiking; untuk mengidentifikasi anak-anak yang menghadapi resiko khusus dan untuk memperhitungkan situasi khusus yang dihadapi oleh anak-anak perempuan;
- Memerlukan kerja sama dan bantuan internasional diantara Negara-negara yang meratifikasi untuk melawan trafiking pada anak-anak.

Konvensi Remunerasi yang Setara, 1951 (C. 100)

Diratifikasi Indonesia pada tanggal 11 Agustus 1958

- Bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja laki-laki dan perempuan menerima remunerasi yang setara untuk pekerjaan yang setara, menetapkan tingkat remunerasi tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin;
- Bertujuan untuk memastikan remunerasi yang setara dalam sektor publik dan mempromosikan remunerasi yang setara di sektor swasta.

Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan & Jabatan (C. 111)

Diratifikasi Indonesia pada tanggal 7 Juni, 1999

- Mendefinisikan diskriminasi sebagai "segala perbedaan, pengecualian, atau preferensi yang dibuat berdasarkan ras, warna, jenis kelamin, agama, pendapat politik, ekstraksi nasional atau asal usul sosial, yang berdampak mengganggu dan melemahkan kesetaraan akan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
- Membutuhkan ketentuan dari kebijakan nasional yang dirancang untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan dengan sudut pandang untuk mengeliminasi segala diskriminasi;
- Jangkauan daripada Konvensi mencakup akses untuk pelatihan kejuruan, akses untuk pekerjaan dan untuk jabatan-jabatan tertentu, dan persyaratan dan kondisi-kondisi pekerjaan;
- Perlindungan terhadap kekerasan berdasarkan jenis kelamin atau eksploitasi di lingkungan kerja dapat mjb bagian dari kebijakan nasional untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan.

Kebebasan Berserikat & Perlindungan atas Hak untuk Berorganisasi, 1948 (C. 87)

Diratifikasi Indonesia pada tanggal 9 Juni, 1998

- Melindungi para pekerja yang menggunakan hak mereka untuk berorganisasi;
- Menegakkan prinsip lepas tangan antar organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha;
- Mempromosikan perundingan bersama secara sukarela.

Konvensi Hak untuk Berorganisasi & Perundingan Bersama (C. 98)

Diratifikasi Indonesia pada tanggal 15 Juli, 1957

- Melindungi para pekerja yang menggunakan hak mereka untuk berorganisasi;
- Menegakkan prinsip lepas tangan antar organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha;
- Mempromosikan perundingan bersama secara sukarela.

Apakah terdapat mekanisme pengawasan atau pemantauan?

- Dibawah Deklarasi yang bersangkutan, terdapat penerbitan Laporan Global
- Bagi Konvensi-konvensi dasar yang tidak diratifikasi, terdapat tindak lanjut tahunan
- Bagi Konvensi-konvensi Dasar yang diratifikasi, laporan Tetap, oleh pemerintah, diminta setiap 2 tahun dari tahun ratifikasi. Hal ini memungkinkan pengawasan terhadap pelaksanaan Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-Rekomendasi yang terkait.
- Organisasi-organisasi Pengusaha dan Pekerja memberikan kontribusi mereka dengan memberikan komentar terhadap laporan yang bersangkutan sebelum dikirimkan ke Kantor Perburuhan Internasional, Jenewa.

Dapatkan masyarakat sipil mengakses dan mengomentai laporan-laporan pemerintah?

Ya, melalui Organisasi Pengusaha nasional, dan Organisasi Pekerja nasional. Ini berarti harus terdapat hubungan dan kerjasama antara LSM dan Organisasi-organisasi Pengusaha dan Pekerja.

Apakah terdapat mekanisme pengaduan?

Dibawah Deklarasi yang bersangkutan, tidak ada mekanisme pengaduan. Namun, ada "Prosedur Khusus," seperti PROSEDUR PERWAKILAN, dan PROSEDUR PENGADUAN.

Kapan Prosedur Khusus ILO dapat digunakan?

- PROSEDUR KETERWAKILAN dapat diakses kapan saja melalui Organisasi-organisasi Pengusaha dan Pekerja baik nasional maupun internasional bila Konvensi telah diratifikasi oleh Negara yang dipersoalkan.
- PROSEDUR PENGADUAN hanya dapat diakses oleh Negara Anggota, Badan Pengurus, atau delegasi Konferensi Buruh Internasional (contoh: delegasi pemerintah, pengusaha, atau pekerja), apabila pihak pengadu dan pembela dari Negara Anggota yang bersangkutan telah meratifikasi Konvensi yang efektifitas pelaksanaannya dipersoalkan oleh Negara Anggota yang mengajukan pengaduan.
- Pengecualiannya adalah pengaduan terhadap kebebasan berserikat (atau hak untuk membentuk organisasi pekerja): PERWAKILAN atau PENGADUAN dapat diajukan kepada ILO tanpa menghiraukan apakah Negara yang dipersoalkan telah meratifikasi ILO Freedom of Association dan Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) atau belum.

Apakah masyarakat sipil dapat mengakses Prosedur Khusus ILO?

- Tidak, kelompok masyarakat sipil tidak dapat memiliki akses langsung untuk prosedur manapun.
- Akses untuk PROSEDUR PERWAKILAN hanya mungkin dilakukan melalui Organisasi-organisasi Pengusaha atau Pekerja baik nasional maupun internasional.

Lampiran 5: Konvensi-Konvensi Kunci ILO yang Relevan dengan Pekerja Migran

Konvensi ILO	Fitur Penting
Konvensi Migrasi untuk Pekerjaan (Revisi), 1949 (C. 97) Belum diratifikasi Indonesia	- Bertujuan untuk: - mengatur kondisi-kondisi dimana terjadi migrasi perburuhan; dan - menyediakan perlindungan khusus untuk kategori pekerja yang sangat rentan ketika dipekerjakan di negara-negara selain negara mereka sendiri. - Tidak ada perbedaan antara migran permanen ataupun sementara. - Namun bagaimanapun, beberapa ketentuan tertentu dalam Konvensi No.97 hanya menyangkut pekerja-pekerja migran dan keluarga mereka yang telah diterima secara permanen, contohnya ketentuan-ketentuan yang melindungi pekerja-pekerja terhadap pemulangan berdasarkan ketidakmampuan mereka untuk bekerja. - Mencakup mereka yang diterima secara reguler sebagai migran untuk pekerjaan - Konvensi ini mencakup tindakan-tindakan untuk mengatur kondisi-kondisi dimana migrasi untuk pekerjaan seharusnya terjadi, seperti: - perlindungan umum sehubungan dengan pemeliharaan akan pelayanan-pelayanan gratis untuk membantu para migran; - pemberian informasi; - langkah-langkah untuk melawan propaganda yang menyesatkan, perjalanan dan kedatangan migran, transfer pendapatan mereka; dan - tindakan-tindakan sehubungan dengan pemulangan migran permanen. - Konvensi ini menyediakan langkah-langkah yang ditargetkan untuk memastikan kesetaraan perlakuan antara pekerja migran reguler dan pekerja nasional sehubungan dengan jaminan sosial, kondisi-kondisi kerja dan hidup, pajak-pajak tenaga kerja dan akses terhadap keadilan. - Menuntut pelaksanaan kebijakan kesetaraan perlakuan antara pekerja migran reguler dan pekerja warga negara - Kategori-kategori migran yang tidak termasuk dalam cakupan Konvensi-konvensi ini adalah: - pelaut; - pekerja-pekerja di wilayah perbatasan; - anggota profesi liberal dan seniman dengan ijin masuk jangka pendek; dan - mereka yang mempekerjakan diri sendiri – mereka tidak dilindungi oleh Konvensi yang bersangkutan.

Konvensi ILO	Fitur Penting
Konvensi Pekerja Migran (Ketentuan Pelengkap), 1975 (No. 143) Belum diratifikasi Indonesia	- Bertujuan untuk: - mengatur kondisi-kondisi dimana migrasi buruh terjadi; dan - menyediakan perlindungan khusus untuk kategori pekerja yang rentan ketika dipekerjakan di negara-negara selain dari negara mereka sendiri. - Tidak ada perbedaan antara migran permanen ataupun sementara. - Merupakan upaya pertama yang dilakukan oleh komunitas internasional untuk menghadapi masalah yang disebabkan oleh migrasi ireguler dan pekerjaan ilegal para migran. - Memasukkan ketentuan untuk patokan minimum perlindungan baik bagi pekerja-pekerja reguler dan iregular. - Tanpa melawan hak dari Negara untuk mengatur arus migrasi, menetapkan kewajiban umum untuk: (1) menghormati hak asasi manusia dasar dari pekerja-pekerja migran;¹³² (2) disediakan bagi tindakan-tindakan protektif tertentu bagi pekerja-pekerja migran yang telah kehilangan pekerjaan¹³³ mereka dan bagi mereka yang berada dalam situasi ireguler.¹³⁴ - Tanpa melawan hak dari Negara, Konvensi ini menegaskan untuk: - mengatur arus migrasi; - hak pekerja migran untuk dilindungi, baik mereka memasuki negara yang bersangkutan secara reguler atau tidak, dengan atau tanpa dokumen-dokumen yang resmi. - Konvensi ini juga menegaskan pentingnya organisasi-organisasi konsultasi perwakilan daripada pengusaha dan pekerja sehubungan dengan hukum, peraturan, dan tindakan-tindakan lain yang disediakan untuk, dan dirancang untuk mencegah dan menghentikan migrasi dalam kondisi-kondisi yang berat. - Menuntut ketentuan kesetaraan kesempatan sehubungan dengan akses bagi migran untuk pekerjaan, hak-hak serikat kerja, hak-hak budaya, dan kebebasan individu dan bersama. - Walau bagaimanapun, mengizinkan pelarangan yang terbatas terhadap kesetaraan kesempatan dalam akses untuk pekerjaan namun juga menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan bagi pekerja-pekerja migran dan anggota keluarga mereka yang secara hukum berada di dalam kawasan dari negara tempat mereka bekerja.¹³⁵ - Kategori-kategori migran yang tidak termasuk dalam cakupan Konvensi-konvensi ini adalah: (1) pelaut; (2) pekerja-pekerja di wilayah perbatasan; (3) anggota profesi liberal dan seniman dengan ijin masuk jangka pendek; dan (4) mereka yang mempekerjakan diri sendiri – mereka tidak dilindungi oleh Konvensi yang bersangkutan. - Selain itu, Konvensi No. 143 juga tidak memasukkan mereka yang masih dalam pelatihan dan tugas-tugas wajib yang spesifik. Namun, pengecualian dalam Konvensi No. 143 ini hanya berlaku untuk Bagian II, yang berurusan dengan kesetaraan kesempatan bagi pekerja migran perempuan dan laki-laki reguler dengan pekerja-pekerja nasional. Ini berarti bahwa seluruh pekerja migran, tanpa kecuali, memiliki hak untuk perlindungan minimum sehubungan dengan hak asasi manusia dasar mereka dan hak-hak tertentu yang berasal dari pekerjaan sebelumnya.

132 Article 1, ILO C. 143

133 Article 8 ILO C. 143

134 Article 9, ILO C. 143

135 Article 14, ILO C. 143

Konvensi ILO	Fitur Penting
Konvensi Kesetaraan Perlakuan (Jaminan Sosial), 1962 (No. 118) Belum diratifikasi Indonesia	• Memuat ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan kesembilan cabang dari jaminan sosial: (1) perawatan medis, (2) tunjangan sakit, (5) tunjangan kehamilan (4) tunjangan cacat (5) tunjangan usia tua (6) tunjangan bagi mereka yang selamat, (7) tunjangan kecelakaan kerja, (8) tunjangan pengangguran; dan (9) tunjangan keluarga. • Namun suatu Negara yang meratifikasi Konvensi ini boleh membatasi pengaplikasian Konvensi ini bagi cabang-cabang tertentu saja. • Untuk tiap-tiap cabang (diatas) yang diterima, Negara anggota yang menjalankan Konvensi ini harus mengakui kesetaraan perlakuan dalam hal jaminan sosial bagi warga dari negara lain yang juga telah meratifikasi Konvensi yang bersangkutan sama dengan warga negara sendiri, selama dalam batasan teritorialnya. • Kesetaraan perlakuan harus dikabulkan bagi pengungsi dan orang-orang yang tidak memiliki kewarganegaraan. • Sebagai tambahan, dimana dibawah hukum nasional, kelayakan untuk tunjangan merupakan subjek bagi persyaratan residensial, kondisi semacam itu pada prinsipnya tidak dapat dikenakan hanya kepada mereka yang bukan merupakan warga dari negara yang bersangkutan. • Negara anggota dari Konvensi ini harus memastikan ketentuan dari keuntungan di luar negeri, dalam cabang yang spesifik, bagi warga negaranya sendiri dan warga dari negara anggota yang telah menerima kewajiban daripada Konvensi untuk cabang yang sama, tanpa menghiraukan tempat kediaman dari penerima tunjangan.¹³⁶ Prinsip ini seharusnya diterapkan tanpa kondisi timbal balik, bagi pengungsi dan orang-orang tanpa kewarganegaraan.
Konvensi Pemeliharaan Hak-Hak Jaminan Sosial, 1982 (No. 157) Belum diratifikasi Indonesia	• Memuat ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan kesembilan cabang dari jaminan sosial: (1) perawatan medis, (2) tunjangan sakit, (5) tunjangan kehamilan (4) tunjangan kecelakaan (5) tunjangan usia tua (6) tunjangan bagi mereka yang selamat, (7) tunjangan kecelakaan pekerjaan, (8) tunjangan pengangguran; dan (9) tunjangan keluarga. • Sebuah Negara yang meratifikasi Konvensi ini (Konvensi No. 157) tidak dapat membatasi pelaksanaannya terhadap salah satu cabang tertentu, seperti dalam Konvensi No.1118. • Negara anggota dari Konvensi (Konvensi No. 157) ini harus memastikan ketentuan dari keuntungan di luar negeri, dalam seluruh cabang jaminan sosial, bagi warga negaranya sendiri dan warga dari negara anggota yang telah menerima kewajiban daripada Konvensi ini (Konvensi No. 157) untuk cabang yang sama, tanpa menghiraukan tempat kediaman dari penerima tunjangan.¹³⁷ Prinsip ini seharusnya diterapkan tanpa kondisi timbal balik, bagi pengungsi dan orang-orang tanpa kewarganegaraan.

¹³⁶ The *maintenance of acquired rights* permits migrant workers to receive benefits which are due to them from a State, even when they cease to be resident on its territory. This principle, which is essential for the social protection of migrant workers, is intended to ensure them real equality of treatment and not just legal equality.

¹³⁷ Ibid.

Konvensi ILO	Fitur Penting
Konvensi Agen Ketenagakerjaan Swasta, 1997 (C. 181) Belum diratifikasi Indonesia	• Mempertimbangkan peranan agensi-agensi pekerjaan swasta yang berkembang dalam rekrutmen dan penempatan pekerja-pekerja migran, dan mengingat kembali akan kebutuhan untuk melindungi pekerja migran terhadap pemalsuan dan praktek-praktek dengan kekerasan, Konvensi ini (Konvensi No. 181) menawarkan panduan untuk merancang kerangka kerja hukum untuk menanggapi praktek-praktek rekrutmen ilegal dan trafiking manusia, terutama perempuan dan anak-anak gadis. • Tujuan dari konvensi ini adalah untuk memperbolehkan operasi dari agensi-agensi pekerjaan swasta, dalam waktu yang bersamaan melindungi para pekerja yang mempergunakan pelayanan mereka terhadap kekerasan, dan memastikan bahwa pekerja-pekerja berhak atas hak-hak dasar mereka disediakan dibawah standar-standar perburuhan inti, juga ketentuan-ketentuan sehubungan dengan rekrutmen dan penempatan dalam Konvensi-konvensi No. 97 dan No. 143. • Untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam akses untuk pekerjaan dan jabatan, konvensi ini menetapkan bahwa negara-negara anggota seharusnya memastikan agensi-agensi pekerjaan swasta memperlakukan para pekerja tanpa diskriminasi berdasarkan, ras, warna, jenis kelamin, agama, pendapat politik, ekstraksi nasional atau asal usul sosial, atau dalam bentuk diskriminasi lainnya yang tercakup dalam hukum dan praktek-praktek nasional.¹³⁸ • Dengan pengecualian-kecualian tertentu, agen-agen pekerjaan swasta seharusnya tidak mengenakan secara langsung atau tidak langsung, secara penuh atau sebagian, biaya apapun terhadap para pekerja.¹³⁹ • Negara-negara yang meratifikasi diharuskan untuk mengadopsi perlindungan yang cukup dan mencegah kekerasan terhadap pekerja migran yang direkrut atau ditempatkan dalam wilayah negara yang bersangkutan oleh agen-agen pekerjaan swasta. Tindakan-tindakan ini semestinya memasukkan hukum-hukum atau peraturan-peraturan yang memberikan sarana bagi hukuman-hukuman, termasuk larangan bagi agensi-agensi pekerjaan swasta yang turut serta dalam praktek-praktek pemalsuan dan kekerasan.¹⁴⁰ • Negara-negara anggota yang terlibat selayaknya mempertimbangkan perjanjian bilateral untuk mencegah praktek-praktek kekerasan dan pemalsuan dalam rekrutmen, penempatan, dan pekerjaan.¹⁴¹

Apakah terdapat mekanisme pengawasan atau pemantauan?

- Tidak ada pola yang tetap untuk mengkaji Konvensi-konvensi yang belum diratifikasi, karena Indonesia belum meratifikasi Konvensi-konvensi ILO yang tertera diatas. Beberapa Konvensi dipilih cukup sering; dan yang lain lebih jarang. Pilihan tersebut tergantung pada kepentingan dari persoalan yang bersangkutan pada saat ini, dan sejauh mana kenyataannya telah berubah semenjak pengkajian sebelumnya.

¹³⁸ Article 5, ILO C. 181

¹³⁹ Article 7, ILO C. 181

¹⁴⁰ Article 8.1, ILO C. 181

¹⁴¹ Article 8.2, ILO C. 181

Apakah masyarakat sipil dapat memiliki akses dan mengomentari laporan pemerintah?

- Ya, namun melalui perwakilan-perwakilan dari Organisasi Pengusaha nasional, dan Organisasi Pekerja nasional sekiranya suatu laporan diminta. Ini berarti harus terdapatnya hubungan dan kerjasama antara LSM dan Organisasi-organisasi Pengusaha dan Pekerja.

Apakah terdapat mekanisme pengaduan?

- Ya, namun melalui perwakilan-perwakilan dari Organisasi Pengusaha nasional, dan Organisasi Pekerja nasional sekiranya suatu laporan diminta. Ini berarti harus terdapatnya hubungan dan kerjasama antara LSM dan Organisasi-organisasi Pengusaha dan Pekerja

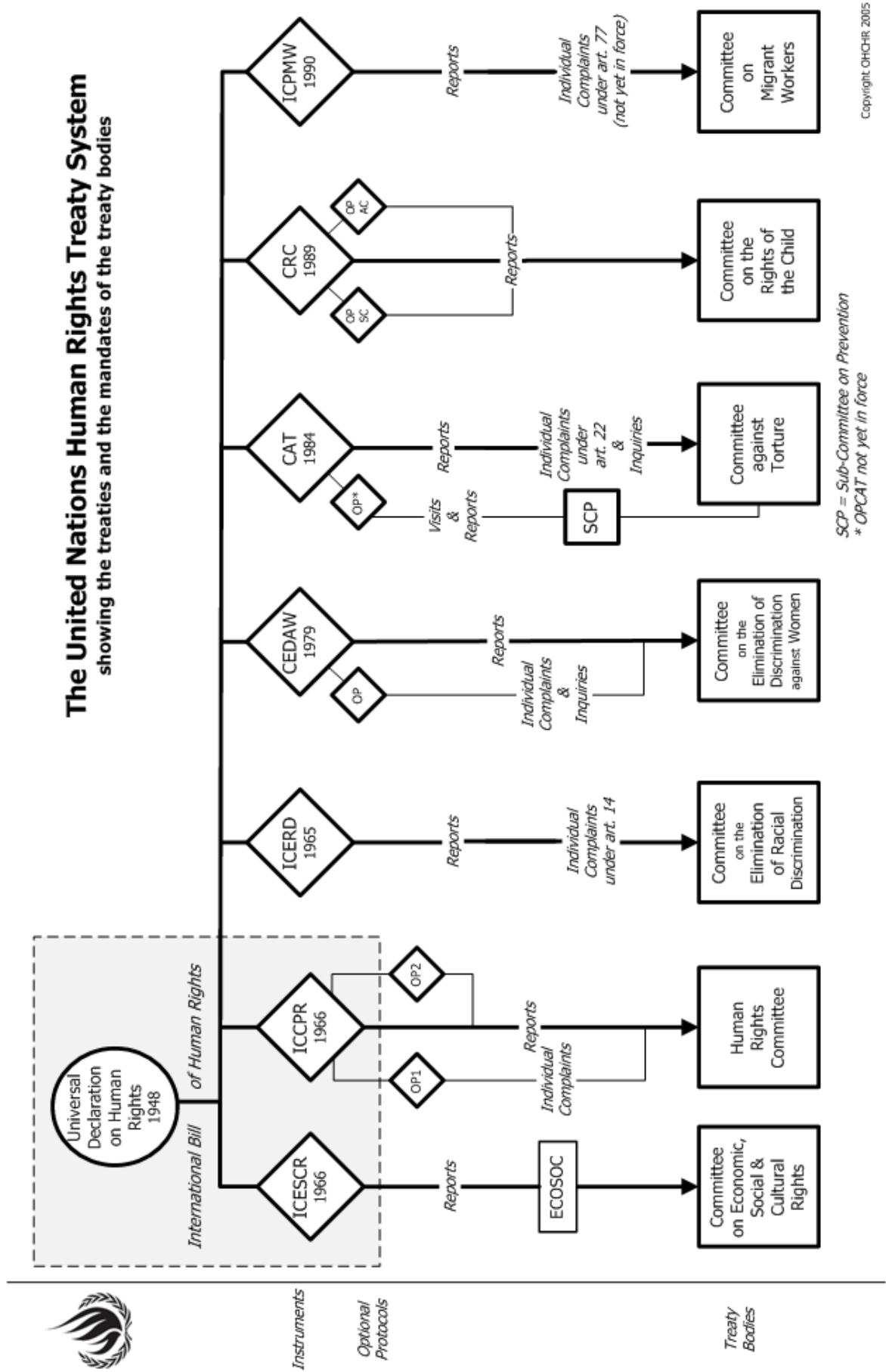
Kapan prosedur khusus ILO dapat digunakan?

- As Indonesia has not ratified any of these ILO Conventions, no complaints against the Indonesia Government that are based on these Conventions can be entertained by the ILO.

Apakah masyarakat sipil dapat mengakses Prosedur Khusus ILO?

- Seandainya masyarakat sipil/LSM ingin mengakses mekanisme pengaduan ILO, mereka harus melakukannya melalui Organisasi Pengusaha atau Organisasi Pekerja. Meskipun demikian, karena Indonesia belum meratifikasi Konvensi-Konvensi ILO ini, ILO tidak dapat menanggapi pengaduan dari Indonesia yang didasarkan pada Konvensi-Konvensi ini.

LAMPIRAN 6: Sistem Perjanjian HAM PBB



142 Article 1 (1), and Article 7, ICRMW
143 Article 1 (2), ICRMW
144 Article 2 (1), ICRMW

Perjanjian/ Konvensi PBB	ICRMW, 1990 Disetujui Indonesia tanggal 22 September 2004	CRC, 1989 Diratifikasi Indonesia tgl 5 September 1990	CAT, 1984 Diratifikasi Indonesia tgl 28 Oktober 1998	CEDAW, 1979 Diratifikasi Indonesia tgl 13 September 1984	ICESCR, 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICCPR. 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICERD, 1965 Disetujui Indonesia tanggal 25 Juni 1999
	seseorang yang akan, sedang, atau telah terlibat dalam aktivitas remunerasi di Negara dimana mereka bukan merupakan warga negara dari Negara yang bersangkutan.¹⁴⁴ Hal ini melebihi definisi akan pekerja migran daripada Konvensi-konvensi ILO dan mencakupi para pekerja di wilayah perbatasan, pekerja musiman, pelaut, pekerja instalasi lepas pantai, pekerja perjalan, pekerja berdasarkan proyek/pekerjaan yang spesifik, dan pekerja wiraswasta.¹⁴⁵ Konvensi ini mengeluarkan¹⁴⁶ pekerja sipil internasional,¹⁴⁷ diplomat, personil pengembangan	eksploitasi, kekerasan seksual Hak untuk hidup; Hak untuk memiliki warga negara; Hak untuk mendapat perlindungan akan hukum; Hak untuk kebebasan berpikir, hati nurani, dan agama; Hak untuk kebebasan berekspresi – subjek bagi larangan-larangan tertentu; Non-separasi dari orang tua, kecuali jika itu adalah untuk kepentingan terbaik dari anak-anak yang bersangkutan; Orang tua / pengasuh berdasarkan hukum memiliki tanggung jawab serupa untuk	memaksa orang yang bersangkutan atau pihak ketiga tersebut, atau untuk segala alasan berdasarkan diskriminasi dalam bentuk apapun, ketika kesakitan atau penderitaan semacam itu disebabkan oleh atau pada saat instigasi daripada atau dengan sepengetahuan atau persetujuan secara diam-diam daripada pejabat publik atau orang lain yang berperan dalam kapasitas sebagai pejabat. Hal ini tidak termasuk kesakitan atau penderitaan yang hanya muncul, melekat dalam, berkaitan dengan sanksi-sanksi hukum.¹⁴⁹	dan pekerjaan; Hak untuk promosi, keamanan kerja, dan seluruh keuntungan dan kondisi pelayanan; Hak untuk menerima pelatihan dan pelatihan kembali kejuruan, termasuk kerja magang, pelatihan kejuruan lanjutan, pelatihan ulang; Hak untuk remunerasi, termasuk tunjangan; Hak untuk kesetaraan perlakuan sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama; Hak untuk kesetaraan perlakuan dalam evaluasi kualitas kerja; Hak untuk jaminan sosial – dalam pensiun, pengangguran, sakit, ketidaksahan, usia tua dan ketidakmampuan untuk bekerja lainnya;	dengan gaji atau tunjangan jaminan sosial; Hak dengan standar hidup yang mencukupi bagi seseorang dan keluarga mereka masing-masing; Hak untuk menikmati kesehatan fisik dan mental yang paling tinggi yang mungkin didapatkan; Hak untuk pendidikan; Hak untuk turut mengambil bagian dalam kehidupan berbudaya; Hak untuk menikmati keuntungan dari kemajuan ilmiah dan pengaplikasiannya; Hak untuk perlindungan dari kepentingan moral dan	kebebasan daripada penahanan semena-mena Kebebasan untuk bergerak; Hak anak-anak atas perlindungan – untuk diregistrasi, memiliki nama dan warga negara; Hak untuk persidangan yang adil (bagi migran legal) Hak untuk kesetaraan di depan hukum; hak untuk pengadilan publik yang adil; hak untuk proses hukum; hak untuk diakui sebagai seseorang Hak atas kerahasiaan; hak untuk kebebasan berpikir, keyakinan dan	terhadap kekerasan dan cedera fisik Hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat kerja Hak untuk jaminan sosial dan pelayanan sosial Hak untuk kesehatan publik, perawatan medis, jaminan sosial dan pelayanan sosial Hak untuk pendidikan dan pelatihan Hak untuk partisipasi setara dalam aktivitas kebudayaan Hak terhadap akses terhadap segala tempat dan pelayanan yang ditujukan untuk penggunaan masyarakat umum (contoh: transportasi, hotel, rumah makan, kafe, teater, dan taman).

¹⁴⁵ Article 2 (2), ICRMW

¹⁴⁶ Article 3 (a) – (f), ICRMW

¹⁴⁷ "International Civil Servants" are people who work for the United Nations and its Programmes and Specialised Agencies. It excludes the World Bank and International Monetary Fund.

¹⁴⁹ Article 1, Convention against Torture and other Cruel, Inhuman and Degrading Treatment or Punishment; www.ohchr.org/english/law/cat.htm

Perjanjian/ Konvensi PBB	ICRMW, 1990 Disetujui Indonesia tanggal 22 September 2004	CRC, 1989 Diratifikasi Indonesia tgl 5 September 1990	CAT, 1984 Diratifikasi Indonesia tgl 28 Oktober 1998	CEDAW, 1979 Diratifikasi Indonesia tgl 13 September 1984	ICESCR, 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICCPR. 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICERD, 1965 Disetujui Indonesia tanggal 25 Juni 1999
	kerja sama dari Negara pengirim, para investor, pengusaha, dan orang-orang tidak memiliki kewarganegaraan, pelajar dan peserta latih, dan pelaut dan para pekerja instalasi lepas pantai yang belum diterima untuk tinggal dan bekerja di Negara tempat bekerja. • "Anggota keluarga" merujuk pada orang-orang yang menikah dengan pekerja migran atau memiliki hubungan dengan mereka yang menurut hukum memiliki dampak yang sama dengan perkawinan., sama dengan anak-anak yang bergantung pada mereka, dan orang-orang lain yang juga bergantung pada mereka yang diakui sebagai anggota keluarga oleh	pengasuhan dan perkembangan dari anak; Dalam kasus-kasus adopsi, kepentingan anak-anak adalah pertimbangan tertinggi; Anak-anak dari orang tua yang bekerja memiliki hak untuk mendapat keuntungan dari pelayanan dan fasilitas; pemeliharaan anak Tidak ada arbiter atau intervensi terhadap kediaman pribadi tidak berdasarkan hukum, koresponden; Hak dari anak-anak untuk standar kesehatan paling tinggi yang mungkin didapatkan; Tidak ada trafficking anak-anak; Anak-anak pengungsi menerima • • • • •		• Hak untuk cuti yang dibayar; • Hak untuk perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kondisi kerja, termasuk penjagaan aman daripada fungsi reproduksi; • Melarang pemecatan dengan dasar kehamilan, atau cuti kehamilan, Memperkenalkan cuti hamil digaji, atau dengan unjangan sosial yang sebanding, tanpa kehilangan pekerjaan yang terlebih dahulu, upah senioritas dan sosial; • Menyediakan perlindungan bagi perempuan selama kehamilan dalam jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka;	material yang dihasilkan dari produksi ilmiah, artistik, atau literatur dimana orang yang bersangkutan adalah penciptanya.	• agama; hak untuk memiliki pendapat • Hak untuk berkelompok secara damai • Kebebasan untuk berasosiasi (atau hak-hak serikat kerja) • Perlindungan bagi keluarga; perlindungan atas anak-anak dalam kasus perceraian.	

Perjanjian/ Konvensi PBB	ICRMW, 1990 Disetujui Indonesia tanggal 22 September 2004	CRC, 1989 Diratifikasi Indonesia tgl 5 September 1990	CAT, 1984 Diratifikasi Indonesia tgl 28 Oktober 1998	CEDAW, 1979 Diratifikasi Indonesia tgl 13 September 1984	ICESCR, 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICCPR. 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICERD, 1965 Disetujui Indonesia tanggal 25 Juni 1999
	hukum yang terterap atau perjanjian bilateral atau multilateral antara Negara- negara yang bersangkutan. ¹⁴⁸	perlindungan yang sesuai dan bantuan humaniter; dan • Anak-anak cacat menikmati kehidupan yang layak.					
Pengawasan Implementasi melalui Pelaporan Pemerintah	Pemerintah harus melaporkan atas langkah-langkah legislatif, yudikatif, administratif, dan tindakan-tindakan lain yang telah mereka lakukan untuk memberi dampak terhadap Konvensi: (a) Dalam 1 tahun setelah dimulainya masa berlaku Konvensi yang bersangkutan bagi Negara Pihak; (b) Setelah itu untuk setiap 5 tahun dan kapan saja Komite meminta. Laporan juga harus mengindikasikan	Pemerintah harus melaporkan langkah- langkah legislatif, yudikatif, administratif, dan langkah-langkah lain yang telah mereka ambil untuk memberi dampak terhadap Konvensi: (a) Dalam 2 tahun setelah dimulainya masa berlaku Konvensi yang bersangkutan bagi Negara Pihak (b) Setelah itu untuk setiap 5 tahun Laporan juga harus mengindikasikan faktor-faktor dan kesulitan-kesulitan,	Pemerintah harus melaporkan langkah- langkah legislatif, yudikatif, administratif, dan langkah-langkah lain yang telah mereka ambil untuk memberi dampak terhadap Konvensi: (a) Dalam 1 tahun setelah dimulainya masa berlaku Konvensi yang bersangkutan bagi Negara Pihak (b) Setelah itu setiap 4 tahun setiap langkah baru diambil, dan laporan lain yang mungkin diminta oleh Komite menentang penyiksaan. ¹⁵¹	Pemerintah harus melaporkan langkah- langkah legislatif, yudikatif, administratif, dan langkah-langkah lain yang telah mereka ambil untuk memberi dampak terhadap Konvensi: (a) Dalam 1 tahun setelah dimulainya masa berlaku Konvensi yang bersangkutan bagi Negara Pihak (b) Setelah itu untuk setiap 4 tahun dan kapan saja Komite Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan meminta.	Pemerintah harus melaporkan langkah- langkah yang telah mereka adopsi dan kemajuan yang dibuat dalam mencapai observasi dari hak-hak yang diakui dibawah Perjanjian dalam 1 tahun setelah dimulainya masa berlaku Perjanjian yang bersangkutan. ¹⁵³ Dimana informasi yang berhubungan telah dilengkapi sebelumnya terhadap PBB atau agensi- agensi yang khusus oleh Negara Pihak terhadap Perjanjian, Negara yang bersangkutan tidak semestinya		

148 Article 4, ICRMW

151 Article 19(1), UNCAT

153 Article 16, ICESCR

Perjanjian/ Konvensi PBB	ICRMW, 1990 Disetujui Indonesia tanggal 22 September 2004	CRC, 1989 Diratifikasi Indonesia tgl 5 September 1990	CAT, 1984 Diratifikasi Indonesia tgl 28 Oktober 1998	CEDAW, 1979 Diratifikasi Indonesia tgl 13 September 1984	ICESCR, 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICCPR. 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICERD, 1965 Disetujui Indonesia tanggal 25 Juni 1999
	faktor-faktor dan kesulitan-kesulitan, bila ada, mempengaruhi pengimplementasian daripada Konvensi, dan seharusnya mengikutsertakan informasi mengenai karakteristik daripada arus migrasi dimana Negara Anggota yang berhubungan terlibat. Komite akan memutuskan garis panduan yang lebih jauh yang dapat diterapkan pada isi daripada laporan-laporan.	bila ada, mempengaruhi pengimplementasian daripada Konvensi. Laporan seharusnya memuat informasi yang cukup untuk menyediakan untuk Komite Hak Anak dengan penegertian penuh dari pengimplementasian dari Konvensi yang bersangkutan di dalam negara tersebut. ¹⁵⁰		Laporan mungkin memberikan indikasi faktor-faktor dan kesulitan-kesulitan yang mempengaruhi tingkat pemenuhan kewajiban dibawah Konvensi yang berlaku. ¹⁵² Masyarakat Sipil dapat "Laporan Tandingan" yang menjadi lampiran yang terpisah dari laporan pemerintah dan berdiri sendiri.	memberikan kembali informasi tersebut, namun referensi yang tepat bagi informasi tersebut sehingga pelengkap pun sudah mencukupi. ¹⁵⁴		
Apakah masyarakat sipil dapat memiliki akses terhadap laporan-laporan pemerintah?							
	Ya – laporan ini harus dibuat "tersedia secara luas bagi publik". ¹⁵⁵	Ya – laporan ini harus dibuat "tersedia secara luas bagi publik". ¹⁵⁶	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya

150 Article 44, UNCRC

152 Article 18, CEDAW

154 Article 17, ICESCR

155 Article 73(4), ICRMW

156 Article 44(6), UNCRC

Perjanjian/ Konvensi PBB	ICRMW, 1990 Disetujui Indonesia tanggal 22 September 2004	CRC, 1989 Diratifikasi Indonesia tgl 5 September 1990	CAT, 1984 Diratifikasi Indonesia tgl 28 Oktober 1998	CEDAW, 1979 Diratifikasi Indonesia tgl 13 September 1984	ICESCR, 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICCPR. 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICERD, 1965 Disetujui Indonesia tanggal 25 Juni 1999
Apakah masyarakat sipil dapat mengkomentari laporan-laporan pemerintah?							
Ya – melalui konsultasi publik dengan pemerintah pada saat pemerintah bersiap-siap untuk menulis laporan.							
Apakah terdapat mekanisme pengaduan?	Ya, ada. Mekanisme pengaduan yang sesuai (PENGADUAN INDIVIDUAL DAN PENGADUAN ANTAR NEGARA) Dapat digunakan apabila negara anda adalah pihak daripada Konvensi yang bersangkutan. Walau bagaimanapun, catat perbedaan dari syarat-syarat yang dibutuhkan dibawah tiap-tiap Konvensi.	TIDAK ADA mekanisme pengaduan yang tersedia bagi perorangan dibawah Konvensi ini. Hanya Negara-negara Pihak saja yang dapat membawa pengaduan terhadap Negara lain yang juga merupakan Pihak daripada Konvensi yang bersangkutan.	Mekanisme pengaduan yang sesuai (PENGADUAN INDIVIDUAL DAN PENGADUAN ANTAR NEGARA) Dapat digunakan apabila negara anda adalah pihak daripada Konvensi yang bersangkutan. Walau bagaimanapun, catat perbedaan dari syarat-syarat yang dibutuhkan dibawah tiap-tiap Konvensi.	Mekanisme pengaduan yang sesuai (PENGADUAN INDIVIDUAL DAN PENGADUAN ANTAR NEGARA) Dapat digunakan apabila negara anda adalah pihak daripada Konvensi yang bersangkutan. Walau bagaimanapun, catat perbedaan dari syarat-syarat yang dibutuhkan dibawah tiap-tiap Konvensi.	TIDAK ADA mekanisme pengaduan yang tersedia dibawah Konvensi ini	Mekanisme pengaduan yang sesuai (PENGADUAN INDIVIDUAL DAN PENGADUAN ANTAR NEGARA) Dapat digunakan apabila negara anda adalah pihak daripada Konvensi yang bersangkutan. Walau bagaimanapun, catat perbedaan dari syarat-syarat yang dibutuhkan dibawah tiap-tiap Konvensi.	Mekanisme pengaduan yang sesuai (PENGADUAN INDIVIDUAL DAN PENGADUAN ANTAR NEGARA) Dapat digunakan apabila negara anda adalah pihak daripada Konvensi yang bersangkutan. Walau bagaimanapun, catat perbedaan dari syarat-syarat yang dibutuhkan dibawah tiap-tiap Konvensi.
Siapa yang dapat menggunakan mekanisme pengaduan individual?	Perorangan: CATATAN, walau bagaimanapun apabila Komite tidak mempertimbangkan komunikasi apapun yang berasal dari perorangan dibawah pasal yang berlaku sekarang ini kecuali hal tersebut telah menegaskan bahwa: menegakkan ¹⁵⁹ perorangan.	Komite tidak dapat mengakui pengaduan, walaupun hak anak mungkin diangkat dihadapan komite-komite lain dengan kemampuan untuk mempertimbangkan aduan-aduan perorangan. ¹⁵⁹	Perorangan: CATATAN, walau bagaimanapun apabila Komite tidak mempertimbangkan komunikasi apapun yang berasal dari perorangan dibawah pasal yang berlaku sekarang ini kecuali hal tersebut telah menegaskan bahwa: (a) Hal yang sama	The Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW) mungkin mempertimbangkan pengaduan perorangan berkaitan dengan Negara Pihak kepada Protokol Operasional Pertama CEDAW. ¹⁶¹	Tidak ada	Komite Hak Asasi Manusia (The Human Rights Committee – HRC) mungkin mempertimbangkan pengaduan perorangan berkaitan dengan Negara Pihak kepada Protokol Operasional Pertama kepada ICCPR. ¹⁶²	Perorangan, NAMUN hanya bila Negara pihak mengakui wewenang daripada Komite untuk menerima dan mempertimbangkan, selama berada di dalam juriidiksinya, komunikasi-komunikasi dari perorangan atau kelompok yang

¹⁵⁹ Sourced from the UN OHCHR website: <http://www.ohchr.org/english/bodies/crc/index/htm>

¹⁶¹ Sourced from the UN OHCHR website: <http://www.ohchr.org/english/bodies/petitions/index.htm#communications>

¹⁶² Ibid

Perjanjian/ Konvensi PBB	ICRMW, 1990 Disetujui Indonesia tanggal 22 September 2004	CRC, 1989 Diratifikasi Indonesia tgl 5 September 1990	CAT, 1984 Diratifikasi Indonesia tgl 28 Oktober 1998	CEDAW, 1979 Diratifikasi Indonesia tgl 13 September 1984	ICESCR, 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICCPR. 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICERD, 1965 Disetujui Indonesia tanggal 25 Juni 1999
	(a) Hal yang sama belum pernah, dan tidak sedang mengalami pemeriksaan dibawah prosedur investigasi atau penyelesaian internasional; (b) Seseorang telah menempuh semua upaya hukum yang tersedia; hal ini seharusnya tidak menjadi aturan dimana dihadapan daripada Komite, pengaplikasian upaya hukum diperpanjang atau kecil kemungkinannya untuk membawa kelegaan yang efektif bagi individu tersebut. ¹⁵⁷ Ketentuan-ketentuan ini akan mulai berlaku ketika 10 Negara Pihak telah membuat deklarasi yang diperlukan dibawah Pasal 77. ¹⁵⁸		belum pernah, dan tidak sedang mengalami pemeriksaan dibawah prosedur investigasi atau penyelesaian internasional; (b) Seseorang telah menempuh semua upaya hukum yang tersedia; hal ini seharusnya tidak menjadi aturan dimana dihadapan daripada Komite, pengaplikasian dari upaya hukum diperpanjang atau kecil kemungkinannya untuk membawa kelegaan yang efektif bagi seseorang yang merupakan korban dari pelanggaran Konvensi. ¹⁶⁰				mengaku sebagai korban dari pelanggaran oleh Negara Pihak atas hak-hak apapun dalam Konvensi ini. Hal ini dilakukan melalui Deklarasi. Negara Pihak manapun yang membuat deklarasi semacam itu dapat membentuk atau mengusulkan suatu badan selama berada di dalam aturan hukum nasional yang memiliki kemampuan untuk menerima dan mempertimbangkan petisi-petisi daripada perorangan dan kelompok selama berada di dalam yuridiksinya, yang mengaku sebagai korban dari pelanggaran hak-hak yang telah diatur dalam Konvensi ini dan mereka yang telah menempuh semua upaya hukum yang tersedia. ¹⁶⁴

157 Article 77 (3), ICRMW

158 Sourced from the UN OHCHR website: <http://www.ohchr.org/english/bodies/petitions/index.htm#communications>

160 Article 22(4), UNCAT

164 Article 14(2), ICERD

Perjanjian/ Konvensi PBB	ICRMW, 1990 Disetujui Indonesia tanggal 22 September 2004	CRC, 1989 Diratifikasi Indonesia tgl 5 September 1990	CAT, 1984 Diratifikasi Indonesia tgl 28 Oktober 1998	CEDAW, 1979 Diratifikasi Indonesia tgl 13 September 1984	ICESCR, 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICCPR. 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICERD, 1965 Disetujui Indonesia tanggal 25 Juni 1999
Daftar daripada petisi-petisi akan disimpan oleh badan yang dibentuk atau diusulkan, dan salinan yang telah disahkan akan diarsipkan secara tahunan, melalui cara-cara yang sesuai, dengan Sekretaris Jendral PBB.¹⁶⁵ Apabila terjadi kegagalan dalam mendapatkan hasil yang memuaskan dari badan yang dibentuk atau diusulkan (diatas), pihak yang mengajukan petisi memiliki hak untuk mengkomunikasikan masalah tersebut kepada Komite sampai dengan 6 bulan kedepan.¹⁶⁶							

¹⁶⁵ Article 14(4), ICERD

¹⁶⁶ Article 14(5), ICERD

Perjanjian/ Konvensi PBB	ICRMW, 1990 Disetujui Indonesia tanggal 22 September 2004	CRC, 1989 Diratifikasi Indonesia tgl 5 September 1990	CAT, 1984 Diratifikasi Indonesia tgl 28 Oktober 1998	CEDAW, 1979 Diratifikasi Indonesia tgl 13 September 1984	ICESCR, 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICCPR, 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICERD, 1965 Disetujui Indonesia tanggal 25 Juni 1999
Siapa yang dapat menggunakan mekanisme pengaduan antar-Negara? CATATAN: Belum pernah digunakan. ¹⁶⁷	Negara pihak yang mengakui wewenang dari Komite Perlindungan terhadap Hak-hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka untuk menerima dan mempertimbangkan komunikasi terhadap dampak yang dinyatakan oleh Negara Pihak bahwa Negara pihak lainnya tidak menunaikan kewajibannya dibawah Konvensi yang berlaku saat ini. Hal ini dilakukan melalui Deklarasi. ¹⁶⁸	Hanya negara.	HANYA Negara-negara pihak yang mengakui wewenang dari Komite Anti Penyiksaan untuk menerima dan mempertimbangkan komunikasi dari atau oleh perwakilan perorangan selama berada dalam yurisdiksinya, mereka yang mengaku sebagai korban dari pelanggaran oleh Negara Pihak atas ketetapan dalam Konvensi ini. Hal ini dilakukan melalui Deklarasi. ¹⁶⁹		Tidak ada.	Komite untuk menerima dan mempertimbangkan komunikasi terhadap dampak yang dinyatakan oleh Negara Pihak bahwa Negara pihak lainnya tidak menunaikan kewajibannya dibawah Konvensi yang berlaku saat ini. Hal ini dilakukan melalui Deklarasi. ¹⁷⁰	HANYA Negara pihak yang menganggap bahwa Negara pihak lainnya tidak memberikan dampak terhadap ketetapan daripada Konvensi – hal ini dapat menarik perhatian dari Komite Penghapusan Diskriminasi Ras, Berlaku untuk SEMUA Negara pihak. ¹⁷¹

167 Sourced from the UN OHCHR website: <http://www.ohchr.org/english/bodies/petitions/index.htm#communications>

168 Article 77(1), ICRMW

169 Article 22(1), UNCAT

170 Article 41(1), ICCPR

171 Article 11(1), ICERD

Perjanjian/ Konvensi PBB	ICRMW, 1990 Disetujui Indonesia tanggal 22 September 2004	CRC, 1989 Diratifikasi Indonesia tgl 5 September 1990	CAT, 1984 Diratifikasi Indonesia tgl 28 Oktober 1998	CEDAW, 1979 Diratifikasi Indonesia tgl 13 September 1984	ICESCR, 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICCPR. 1966 Disetujui Indonesia tanggal 23 Februari 2006	ICERD, 1965 Disetujui Indonesia tanggal 25 Juni 1999
Resolusi Perselisihan Antar-Negara tentang Interpretasi atau Pelaksanaan Konvensi	Diselesaikan dalam percobaan pertama dengan cara negosiasi, atau bila tidak berhasil, melalui cara arbitrase. Salah satu dari Negara yang terlibat dapat melaporkan perselisihan kepada Mahkamah Internasional apabila pihak-pihak gagal untuk menyetujui persyaratan arbitrase dalam kurun waktu 6 bulan. Negara-negara pihak dapat mengeluarkan diri mereka dari prosedur ini dengan membuat deklarasi pada saat ratifikasi atau persetujuan, yang dalam kasus semacam ini, sesuai dengan prinsip timbal balik, mereka dilarang untuk menyampaikan kasus terhadap Negara pihak yang lain. ¹⁷²	Tidak berlaku untuk Konvensi ini	Diselesaikan dalam percobaan pertama dengan cara negosiasi, atau bila tidak berhasil, melalui cara arbitrase. Salah satu dari Negara yang terlibat dapat melaporkan perselisihan kepada Mahkamah Internasional apabila pihak-pihak gagal untuk menyetujui persyaratan arbitrase dalam kurun waktu 6 bulan. Negara-negara pihak dapat mengeluarkan diri mereka dari prosedur ini dengan membuat deklarasi pada saat ratifikasi atau persetujuan, yang dalam kasus semacam ini, sesuai dengan prinsip timbal balik, mereka dilarang untuk menyampaikan kasus terhadap Negara pihak yang lain. ¹⁷³	Diselesaikan dalam percobaan pertama dengan cara negosiasi, atau bila tidak berhasil, melalui cara arbitrase. Salah satu dari Negara yang terlibat dapat melaporkan perselisihan kepada Mahkamah Internasional apabila pihak-pihak gagal untuk menyetujui persyaratan arbitrase dalam kurun waktu 6 bulan. Negara-negara pihak dapat mengeluarkan diri mereka dari prosedur ini dengan membuat deklarasi pada saat ratifikasi atau persetujuan, yang dalam kasus semacam ini, sesuai dengan prinsip timbal balik, mereka dilarang untuk menyampaikan kasus terhadap Negara pihak yang lain. ¹⁷⁴	Tidak berlaku untuk Konvensi ini	Tidak berlaku untuk Konvensi ini	Tidak berlaku untuk Konvensi ini

172 Article 92, ICRMW

173 Article 30, UNCAT

174 Article 29, CEDAW

LAMPIRAN 8: Daftar Negara-Negara Anggota OECD

Dua puluh negara pertama menandatangani Konvensi Organisasi Kerja sama dan Pengembangan Ekonomi pada tanggal 14 Desember 1960. Setelah itu sepuluh negara lagi bergabung menjadi anggota Organisasi yang bersangkutan. negara-negara anggota dari organisasi dan tanggal-tanggal dimana mereka mendepositkan instrumen-instrumen ratifikasi mereka adalah:

AUSTRALIA: 7 Juni 1971
AUSTRIA: 29 September 1961
BELGIA: 13 September 1961
KANADA: 10 April 1961
REPUBLIK CEKO: 21 Desember 1995
DENMARK: 30 Mei 1961
FINLANDIA: 28 January 1969
PERANCIS: 7 Agustus 1961
JERMAN: 27 September 1961
YUNANI: 27 September 1961
HUNGARIA: 7 Mei 1996
ISLANDIA: 5 Juni 1961
IRLANDIA: 17 Agustus 1961
ITALIA: 29 Maret 1962
JEPANG: 28 April 1964
KOREA: 12 Desember 1996
LUXEMBURG: 7 Desember 1961
MEKSIKO: 18 Mei 1994
BELANDA: 13 November 1961
SELANDIA BARU: 29 Mei 1973
NORWEGIA: 4 July 1961
POLANDIA: 22 November 1996
PORTUGAL: 4 Agustus 1961
REPUBLIK SLOVAKIA: 14 Desember 2000
SPANYOL: 3 Agustus 1961
SWEDIA: 28 September 1961
SWISS: 28 September 1961
TURKI: 2 Agustus 1961
INGGRIS: 2 Mei 1961
AMERIKA SERIKAT: 12 April 1961

LAMPIRAN 9: Ringkasan Konvensi Vienna tentang Hubungan Diplomatis dan Konsuler, dan Tanggung Jawab-Tanggung Jawab Pemerintah dibawah Hukum Indonesia

1. Tanggung jawab dibawah Konvensi Vienna mengenai hubungan Diplomatis dan Konsuler

Mandat dari Kantor Pelayanan Asing (Foreign Service Offices – FSO) adalah untuk melindungi warga negara mereka di luar negeri. Hal ini tentu saja diadakan sebagai fungsi sebagai staff konsuler dalam Konvensi-konvensi PBB mengenai Hubungan Diplomatis dan Konsuler pada tahun 1960-an, namun perlindungan terhadap warga negara menjadi lebih penting beberapa tahun belakangan ini dikarenakan jumlah pekerja migran yang sangat besar pergi ke luar negeri secara terus menerus.

Tanggung jawab daripada konsulat didapatkan dalam 2 Konvensi:

- Konvensi Vienna mengenai Hubungan Diplomatis dan Protokol Opsional, 1961.
- Konvensi Vienna mengenai Hubungan Konsuler dan Protokol Opsional, 1963.

Konvensi Vienna mengenai Hubungan Diplomatis dan Protokol Opsional, 1961

Dibawah Pasal 3, salah satu dari 5 fungsi misi diplomatik (contoh: kedutaan) adalah untuk melindungi kepentingan dari warga negara masing-masing di Negara penerima, dalam batasan-batasan yang diijinkan oleh hukum internasional.

Konvensi Vienna mengenai Hubungan Konsuler dan Protokol Pilihan (1963)

Dibawah pasal 3 daripada Konvensi Konsuler, fungsi-fungsi konsuler dijalankan baik oleh misi diplomatik maupun misi konsuler. Pasal 5 daripada Konvensi Vienna berlaku baik bagi misi kedutaan besar maupun konsuler. Pasal 5 daripada Konvensi Vienna menjelaskan fungsi-fungsi konsuler, dimana bantuan terhadap warga negara adalah selalu menjadi prioritas. Staff konsuler harus melindungi, mendampingi, membantu warga negara, terutama melindungi kepentingan minoritas dan memastikan semua warga negara memiliki perwakilan hukum yang sesuai untuk menjaga aman hak-hak dan kepentingan-kepentingan mereka masing-masing.

Pasal 5: FUNGSI-FUNGSI KONSULER

Fungsi-fungsi konsuler terdiri dari:

- (a) **Melindungi kepentingan** Negara pengirim dan **warga negara** mereka di Negara penerima, baik individual maupun badan-badan perusahaan, dalam batasan-batasan yang diijinkan oleh hukum internasional;
- (b) Memperluas perkembangan hubungan perdagangan, ekonomi, budaya dan ilmiah antara Negara pengirim dan Negara penerima dan selain daripada itu juga mempromosikan hubungan yang baik diantara mereka sesuai dengan ketetapan-ketetapan dari Konvensi yang berlaku pada saat ini;
- (c) Memastikan secara legal kondisi dan perkembangan dalam kehidupan komersil, ekonomi, ilmu dan budaya daripada Negara penerima, lalu melaporkannya kepada Pemerintah Negara pengirim dan memberikan informasi kepada orang-orang yang tertarik;

- (d) Mengeluarkan paspor dan dokumen-dokumen perjalanan bagi warga negara dari Negara pengirim, dan visa bagi orang-orang yang berkeinginan untuk melakukan perjalanan ke Negara pengirim;
- (e) Membantu dan menuntun warga negara dari Negara pengirim, baik individu maupun badan korporat
- (f) Bertindak sebagai notari dan pencatat sipil dan hal-hal lain dalam kapasitas yang serupa, dan melakukan fungsi-fungsi tertentu yang bersifat administratif, apabila tidak bertentangan dengan hukum dan peraturan dari Negara penerima;
- (g) **Menjaga aman kepentingan warga negara** dari Negara pengirim, baik individu maupun badan korporat dalam peristiwa pergantian mortis causa di wilayah Negara penerima, sesuai dengan hukum-hukum dan peraturan-peraturan dari Negara penerima;
- (h) Menjaga aman, dalam batasan-batasan yang ditentukan oleh hukum-hukum dan peraturan-peraturan dari Negara penerima, kepentingan daripada minoritas dan orang-orang lain yang tidak memiliki kapasitas penuh yang merupakan warga negara dari Negara pengirim, terutama dimana perwalian atau trusteeship diperlukan bagi orang yang bersangkutan;
- (i) Sebagai subjek dari praktek-praktek dan prosedur-prosedur yang didapat di Negara penerima, mewakili atau **mengatur perwakilan yang sesuai bagi warga negara** daripada Negara pengirim **dihadapan pengadilan atau pihak berkuasa lainnya** untuk mendapatkan tindakan-tindakan sementara **bagi penjagaan hak-hak dan kepentingan-kepentingan dari para warga negara yang bersangkutan**, selama sesuai dengan hukum-hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku di Negara penerima, dimana dikarenakan oleh ketidadaannya hal tersebut atau alasan-alasan lainnya, warga negara yang bersangkutan tidak mampu mempertahankan hak-hak dan kepentingan-kepentingan mereka disaat mereka membutuhkannya;
- (j) Mengirimkan dokumen-dokumen yuridiksi dan extra-yuridiksi atau mengeluarkan surat-surat rogatory atau komisi-komisi untuk mengambil tindakan bagi pengadilan dari Negara pengirim sejalan dengan perjanjian internasional yang berlaku atau apabila perjanjian internasional semacam itu tidak ada, maka disesuaikan dengan tata cara lain yang sesuai dengan hukum dan peraturan di Negara penerima;
- (k) Menjalankan hak-hak supervisi dan pemeriksaan yang telah tersedia dalam hukum dan peraturan daripada Negara pengirim sehubungan dengan kapal laut yang membawa warga negara dari Negara pengirim, dan pesawat yang terdaftar di negara tersebut dan juga para awak kapal yang bersangkutan;
- (l) Memperluas bantuan bagi kapal laut dan pesawat yang disebutkan di sub-paragraf (k) daripada Pasal ini dan bagi awak yang bersangkutan, mengambil pernyataan sehubungan dengan perjalanan kapal, memeriksa dan memberikan cap terhadap surat-surat kapal, dan tanpa prasangka terhadap kekuasaan daripada pihak berwenang Negara penerima, melakukan investigasi mengenai insiden apapun yang terjadi selama di perjalanan, dan menyelesaikan perselisihan macam apapun diantara penguasa, pejabat, dan pelaut, selama dapat diotorisasi oleh hukum dan peraturan di Negara pengirim;
- (m) Melakukan fungsi-fungsi lain yang dipercayakan kepada konsuler yang ditempatkan oleh Negara pengirim yang tidak dilarang oleh hukum-hukum dan peraturan-peraturan dari Negara penerima atau tidak ada rasa keberatan dari Negara penerima atau yang berdasarkan atas perjanjian-perjanjian internasional yang berlaku antara Negara pihak, dan Negara penerima.

2. Tanggung jawab dibawah kebijakan luar negeri Indonesia.

Hukum Nomor 37 daripada tahun 1999 mengenai Hubungan Asing menguraikan fungsi-fungsi spesifik daripada FSO Indonesia dibawah Bab V. Terutama Pasal 18, 19, dan 21 menyatakan bahwa keduataan besar diharuskan untuk menyediakan perasaan aman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga negara Indonesia dan terutama apabila warga negara Indonesia berada didalam bahaya, memberi mereka perlindungan dan bantuan termasuk pengiriman kembali mereka ke Indonesia dengan biaya yang ditanggung oleh Negara.

Undang-undang No 39 tahun 2004 tentang Perlindungan TKI di luar negeri menyatakan tanggung jawab dari Pemerintah Indonesia untuk melindungi TKI di luar negeri selama mereka bekerja dan juga menggunakan usaha-usaha diplomatis untuk menjamin pemenuhan hak-hak dan perlindungan terhadap TKI di luar negeri (Pasal 6 dan 7). Kedutaan-kedutaan besar akan memberikan perlindungan bagi TKI di negara-negara asing sesuai dengan hukum-hukum nasional serta hukum-hukum dan konvensi-konvensi internasional termasuk dengan menyebarkan buruh-buruh terkait dengan cara yang sesuai (Pasal 78). Dan menyediakan pelayanan bagi para TKI (Pasal 79). Pelayanan ini meliputi penyediaan bantuan hukum dan advokasi untuk memastikan hak-hak mereka terlindungi sesuai dengan kontrak kerja mereka dan hukum dari negara tujuan (Pasal 80).

Daftar Pustaka

- Aleinikoff, A., and Vincent, C., (eds.). 2003 *Migration and International Legal Norms*. Cambridge University Press.
- Bhanha, J. 2005 "Trafficking, Smuggling and Human Rights," in *Migration Information Source*, March 1, 2005. www.migrationinformation.org/USfocus/display.cfm?ID=294
- Bogusz, B., Ryszard, C., Adam, C., and Szyszczak, E., (eds.). 2004 *Irregular Migration and Human Rights: Theoretical, European and International Perspectives*, Brill Academic Publishers, Boston.
- Cholewinski, R. 1997 *Migrant Workers in International Human Rights Law: Their Protection in Countries of Employment*, Clarendon Press, Oxford.
- Dench, S., Hurstfield, J., Hill, D., Akroyd, K. 2006 *Employers' Use of Migrant Labour: Summary Report*, Home Office Online Report 03/06. www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs06/rdsolr0306.pdf
- Global Commission on International Migration. 2005 *Migration in an Interconnected World: New Directions for Action*, Global Commission on International Migration, Geneva. www.gcim.org/attachements/gcim-complete-report-2005.pdf
- Grant, S. 2005 "Migrants Human Rights: From the Margins to the Mainstream" in *Migration Information Source*, March 1, 2005. www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?id=291
- Harvey, A. 2006 "Managed Migration: Points-based System," in *Monthly News for Members*, Immigration Law Practitioners' Association, March 2006.
- Holzmann, R., Koettl, J., and Chernetsky, T. 2005 *Portability Regimes of Pension and Health Care Benefits for International Migrants: An Analysis of Issues and Good Practices*, Social Protection, Discussion Paper Series No. 519, World Bank, Washington D.C.

International Labour Organisation (ILO)

- 1998 *International Labour Standards: A Workers' Education Manual* (4th ed), ILO, Geneva.
- 2004a *Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy*, Report VI, 92nd Session, International Labour Conference, June 2004, Geneva. www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf
- 2004b *Preventing Discrimination, Exploitation, and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide*, Gender Promotion Programme, ILO, Geneva.
- 2004c "Resolution concerning A Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy," adopted at the 92nd session of the International Labour Conference, Geneva, in *Report of the Committee on Migrant Workers*, Provisional Record 22, International Labour Conference, Ninety-Second Session, International Labour Office, pp. 55-64. www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/pr-22-pdf
- 2005 *A Global Alliance against Forced Labour*, Global Report under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 2005, International Labour Conference 93rd Session 2005, Report I (B), Geneva.
- 2006a *ILO Multilateral Framework on Labour Migration – Non-binding Principles and Guidelines for a Rights-Based Approach to Labour Migration*, International Labour Office, Geneva. www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/tmmflm-en.pdf
- 2006b *International Labour Migration and Development: The ILO Perspective*, ILO Statement to the UN High Level Dialogue on International Migration and Development, 61st Session of the General Assembly, New York, 14 – 15 September 2006.

- ILO Jakarta Office, and the Republic of Indonesia Ministry for Foreign Affairs 2006 *Training on the Protection of Migrant Workers Abroad: Protecting Human Rights, Participants' Manual*, ILO Jakarta, Jakarta.
- International Organisation for Migration (IOM) 2005a *World Migration Report 2005: Costs and Benefits of International Migration*, IOM, Geneva.
- 2005b *Labour Migration in Asia – Protection of Migrant workers, Support Services and Enhancing Development Benefits*, IOM, Geneva
- Klein, S. M. 2006 "GATS Mode 4 and the Mobility of Labour" in R. Perruchoud and R. Cholewinski (eds.), *International Migration Law: Developing Paradigms and Key Challenges*, Asser Press, forthcoming.
- Kuetsch, C. (ed.). 2005 *Merchants of Labour*, ILO/International Institute for Labour Studies, Geneva.
- LeVoy, M., and Verbruggen, N. 2005 *Ten Ways to Protect Undocumented Migrant Workers*, PICUM. www.picum.org
- Martin, P., Abella, M., Kuetsch, C. 2005 *Managing Labour Migration in the Twenty-first Century*, Yale University Press, New Haven and London.
- Massey, D. S. 2005 "Backfire at the Border: Why Enforcement without Legalisation cannot Stop Illegal Immigration," in *Trade Policy Analysis* No. 29, June 13, 2005, CATO Institute's Centre for Trade Policy Studies
- Perruchoud, R., and Cholewinski, R. (eds.) 2006 *International Migration Law: Developing Paradigms and Key Challenges*, Asser Press, forthcoming.
- OSCE, IOM, and ILO 2006 *Handbook on Migration*, Geneva. www.osce.org/publications/eea/2006/05/19187_633_en.pdf
- Ryan, B. 2005 *Labour Migration and Employment Rights*, Institute of Employment Rights, London.
- Schuler, M. A., and Thomas, D. Q. (eds.) 1997 *Women's Human Rights: Step-by-Step, A Practical Guide to Using International Human Rights Law and Mechanisms to Defend Women's Human Rights*, Women, Law & Development International, Washington D. C., USA.
- Tajman, D., and Curtis, K. 2000 *Freedom of Association: A User's Guide, Standards, Principles and Procedures of the International Labour Organisation*, ILO, Geneva.

United Nations

- 1948 The Universal Declaration of Human Rights, 1948. www.unhcr.ch/udhr/index.htm
- 1949 Convention for the Suppression of the Traffic in Persons and of the Exploitation of the Prostitution of Others, 1949. www.ohchr.org/english/law/trafficpersons.htm
- 1965 International Convention on the Elimination of all forms of Racial Discrimination, 1965. www.ohchr.org/english/law/cerd.htm
- 1966a International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966. www.ohchr.org/english/law/cescr.htm
- 1966b International Covenant on Civil and Political Rights, 1966 www.ohchr.org/english/law/ccpr.htm
- 1966c Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, 1966. www.ohchr.org/english/law/ccpr-one.htm
- 1979 Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women, 1979. www.ohchr.org/english/law/cedaw.htm
- 1984 Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, 1984. www.ohchr.org/english/law/cat.htm
- 1989 Convention on the Rights of the Child, 1989. www.ohchr.org/english/law/crc.htm
- 1990 International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 1990. www.ohchr.org/english/law/cmw.htm
- 2000 Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, supplementing the United Nations Convention against Trans-national Organized Crime (not in force) www.ohchr.org/english/law/organisedcrime.htm
- 2000b International Convention against Transnational Organized Crime (ICTOC), General Assembly Resolution 55/25 of 15 November 2000. www.unodc.org/unodc/en/crime_cicp_convention.html

- 2000c Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Air and Sea, General Assembly Resolution 55/25 of 15 November 2000. www.ohchr.org/english/law/organizedcrime.htm
- 2000d Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, supplementing the UN Convention against Transnational Organised Crime, 2000. www.ohchr.org/english/law/protocoltraffic.htm
- 2006 *Trends in Total Migrant Stock: The 2005 Revision*, CD-ROM Documentation, UN Doc. POP/DB/MIG/rev.2005/ Doc (February 2006), Department of Economic and Social Affairs, Population Division, New York/Geneva.

UN Economic and Social Council (ECOSOC)

- 2006 *International Migration and Development: Report of the Secretary-General*, New York, A/60/871, United Nations, June 2006.

UN Office of the High Commission for Human Rights (UN OHCHR)

- Fact Sheet No. 2 (Rev. 1): The International Bill of Rights www.ohchr.org/english/about/publications/docs/fs2.htm
- Fact Sheet No. 7 (Rev. 1): Complaints Procedure under the International Human Rights Treaties www.ohchr.org/english/about/publications/docs/fs7.htm
- Fact Sheet No. 15: Civil and Political Rights: The Human Rights Committee (Rev. 1) www.ohchr.org/english/about/publications/docs/fs15.htm
- Fact Sheet No. 24: The Rights of Migrant Workers (Rev. 1) www.ohchr.org/english/about/publications/docs/fs24.htm
- Fact Sheet No. 30: The United Nations Human Rights Treaty System – An Introduction to the UN Human Rights Treaties and the Treaty Bodies. www.ohchr.org/english/about/publications/docs/fs30.htm
- Status of Ratification of the Principle International Human Rights Treaties www.ohchr.org/english/bodies/docs/status.pdf
- Special Procedures of the Commission on Human Rights www.ohchr.org/english/bodies/chr/special/index.htm
- Human Rights Bodies www.ohchr.org/english/bodies/
- UN OHCHR, and the UN Staff College
- 2000 *Human Rights: A Basic Handbook for UN Staff*, United Nations, New York.
- Wickramasekara, P. 2006 "Rights of Migrant Workers in Asia: Any Light at the End of the Tunnel?," in *International Migration Papers No. 75*, Social Protection Sector, International Migration Programme, ILO, Geneva.

World Bank.

- 2006 *Global Economic Prospects 2006, Economic Implications of Migration and Remittances*, IBRD/World Bank, Washington, D.C and New York.
- Yau, J. 2005 "Promise and Prospects of the UN Convention on Migrant Workers," in *Migration Information Source*, March 1, 2005. www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?id=288