



Organisasi
Perburuhan
Internasional

PEDOMAN INFORMASI

Mencegah Diskriminasi, Eksploitasi dan Perlakuan Sewenang-wenang terhadap Pekerja Migran Perempuan

BUKU

2



Pembuatan
Keputusan
dan Persiapan
untuk
Pekerjaan
di Luar Negeri

**MENCEGAH DISKRIMINASI,
EKSPLOITASI DAN PERLAKUAN
SEWENANG-WENANG TERHADAP
PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN**

Pedoman Informasi

**Buku 2
Pembuatan keputusan dan persiapan untuk
pekerjaan di luar negeri**

**Progam Promosi Jender
Organisasi Perburuhan Internasional, Jenewa**

Hak Cipta © Kantor Perburuhan Internasional 2004

Pertama terbit tahun 2004

Publikasi Kantor Perburuhan Internasional dilindungi oleh Protokol 2 dari Konvensi Hak Cipta Dunia (*Universal Copyright Convention*). Walaupun begitu, kutipan singkat yang diambil dari publikasi tersebut dapat diperbanyak tanpa otorisasi dengan syarat agar menyebutkan sumbernya. Untuk mendapatkan hak perbanyakan dan penerjemahan, surat lamaran harus dialamatkan kepada Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Kantor Perburuhan Internasional akan menyambut baik lamaran tersebut.

ISBN 92-2-818801-4 & 978-92-2-818801-4 (web pdf)

Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2004

Diterjemahkan dari "Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers: an information guide." (ISBN 92-2-113763-5)

Sesuai dengan tata cara Perserikatan Bangsa-Bangsa, pencantuman informasi dalam publikasi-publikasi ILO beserta sajian bahan tulisan yang terdapat di dalamnya sama sekali tidak mencerminkan opini apapun dari Kantor Perburuhan Internasional (International Labour Office) mengenai informasi yang berkenaan dengan status hukum suatu negara, daerah atau wilayah atau kekuasaan negara tersebut, atau status hukum pihak-pihak yang berwenang dari negara tersebut, atau yang berkenaan dengan penentuan batas-batas negara tersebut.

Dalam publikasi-publikasi ILO tersebut, setiap opini yang berupa artikel, kajian dan bentuk kontribusi tertulis lainnya, yang telah diakui dan ditandatangani oleh masing-masing penulisnya, sepenuhnya menjadi tanggung-jawab masing-masing penulis tersebut. Pemuatan atau publikasi opini tersebut tidak kemudian dapat ditafsirkan bahwa Kantor Perburuhan Internasional menyetujui atau menyarankan opini tersebut.

Penyebutan nama perusahaan, produk dan proses yang bersifat komersil juga tidak berarti bahwa Kantor Perburuhan Internasional mengiklankan atau mendukung perusahaan, produk atau proses tersebut. Sebaliknya, tidak disebutnya suatu perusahaan, produk atau proses tertentu yang bersifat komersil juga tidak dapat dianggap sebagai tanda tidak adanya dukungan atau persetujuan dari Kantor Perburuhan Internasional.

Publikasi-publikasi ILO dapat diperoleh melalui penyalur-penyalar buku utama atau melalui kantor-kantor perwakilan ILO di berbagai negara atau langsung melalui Kantor Pusat ILO dengan alamat ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland atau melalui Kantor ILO di Jakarta dengan alamat Gedung Menara Thamrin, Lantai 22, Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250. Katalog atau daftar publikasi terbaru dapat diminta secara cuma-cuma pada alamat tersebut, atau melalui e-mail: pubvente@ilo.org ; jakarta@ilo.org.

Kunjungi website kami: www.ilo.org/publns ; www.ilo-jakarta.or.id

Dicetak di Jakarta, Indonesia



MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

KATA PENGANTAR

Assalamu'allaikum wr. wb.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia mengucapkan terima kasih dan menyambut baik atas diterbitkannya buku dengan judul *"Mencegah Diskriminasi, Eksploitasi dan Perlakuan Sewenang-wenang terhadap Pekerja Migran Perempuan"*.

Buku ini didedikasikan tidak hanya kepada masyarakat Indonesia tetapi juga kepada masyarakat Internasional karena pekerja migran telah menjadi isu global.

Kita prihatin dengan kenyataan bahwa pekerja migran perempuan sangat resisten terhadap perlakuan yang mengabaikan dan bahkan menghilangkan sama sekali hak-hak dasar mereka.

Mudah-mudahan, dengan diterbitkannya buku ini, berbagai masalah tersebut di atas dapat direduksi sekaligus meningkatkan harkat dan martabat setiap pekerja migran perempuan.

Wassalamu'allaikum wr.wb.

Menteri
Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Republik Indonesia

Fahmi Idris



**MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
REPUBLIK INDONESIA**

**JALAN MERDEKA BARAT 15 TELP. 3805563 - 3842638 FAX. 3805562 - 3805559
JAKARTA 10110**

**SAMBUTAN
MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salah satu misi dari Pemberdayaan Perempuan adalah meningkatkan kualitas hidup perempuan di berbagai bidang strategis seperti pendidikan, kesehatan, ekonomi, ketenagakerjaan serta politik. Perempuan yang merupakan komponen terbesar dari penduduk merupakan aset bangsa yang potensial dan kontributor yang signifikan di dalam pembangunan bangsa, baik sebagai agen perubahan maupun sebagai obyek pembangunan. Hal ini menjadi mungkin apabila hak dan kebutuhannya dipenuhi serta kualitasnya ditingkatkan.

Tidak bisa dipungkiri bahwa isu kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan memang masih ada, dan hal ini terjadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor budaya patriarki yang selama ini berkembang dan telah memposisikan perempuan sebagai kelompok marjinal, tingkat pendidikan maupun ketrampilan rendah, tingkat kesehatan rendah, sehingga berdampak negatif terhadap perempuan pada umumnya. Partisipasi perempuan terhadap dunia kerja merupakan sikap budaya perempuan Indonesia sebagai bagian rasa tanggung jawab dalam pemenuhan kebutuhan keluarga. Sikap perempuan Indonesia seperti ini terlihat dengan semakin meningkatnya perempuan Indonesia ke dalam pasar kerja, termasuk pasar kerja di luar negeri (Pekerja Migran). Akan tetapi dalam pemenuhan kesempatan kerja ke luar negeri umumnya perempuan kurang mendapatkan informasi secara jelas dan memadai mengenai prosedur dan persyaratan untuk bekerja ke luar negeri sehingga berdampak pada timbulnya berbagai permasalahan sejak dari rekrutmen, penempatan sampai dengan purna tugas pulang ke daerah asal.

Dengan kondisi demikian pekerja migran perempuan, baik yang tercatat maupun yang tidak tercatat, sangat rentan terhadap diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang bahkan sangat kental dengan tindak kekerasan.

Untuk itulah kami menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada kantor ILO Jakarta melalui Proyek Perlindungan Pekerja Rumah Tangga dari Kerja Paksa dan Trafiking, yang telah menterjemahkan dan mencetak Pedoman Informasi

tentang Persiapan Bekerja ke Luar Negeri yang tentunya akan sangat bermanfaat dalam penyebaran informasi secara tepat pada masyarakat pencari kerja, khususnya perempuan untuk bekerja ke Luar Negeri.

Mudah-mudahan Penerbitan Buku Pedoman ini yang merupakan Pedoman Informasi bagi pekerja migran akan bermanfaat bagi kalangan luas yang memerlukan, dan semoga Allah SWT akan memberikan imbalan pahala yang berlipat ganda. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Menteri Pemberdayaan Perempuan

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Meutia Hatta Swasono', written in a cursive style.

Dr. Meutia Hatta Swasono

Pedoman Informasi:
**Mencegah diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang
terhadap pekerja migran perempuan**

Kata Pengantar

Dalam era globalisasi, pekerja migran merupakan bagian yang senantiasa berkembang pada angkatan kerja di semua negara. ILO memperkirakan 86 juta pekerja migran bekerja di luar negeri di seluruh dunia, dan dari jumlah ini, 32 juta bekerja di negara-negara berkembang.

Jumlah pekerja perempuan mencapai setengah dari jumlah seluruh pekerja migran dari seluruh dunia, termasuk Asia, dan terdapat sekitar 800.000 perempuan Asia melakukan migrasi/ bermigrasi setiap tahun. Jumlah ini terus meningkat karena kebutuhan akan jasa pekerjaan migran perempuan juga meningkat dengan cepat.

Pada dekade terakhir ini, Indonesia telah menjadi salah satu pengirim pekerja migran 'tanpa keahlian', dan saat ini menjadi pengeksport terbesar kedua setelah Filipina. Sekitar 76% pekerja migran Indonesia adalah perempuan, dan lebih dari 90% bekerja sebagai pekerja rumah tangga di negara-negara seperti Malaysia, Singapura, Hong Kong, Taiwan, Korea Selatan dan semenanjung Arab. Dua negara sebagai tujuan utama adalah Malaysia (40%) dan Arab Saudi (37%).

Pemasukkan tahunan dari penggantian mata uang asing yang diperoleh dari pekerja migran Indonesia diperkirakan mencapai 2,2 miliar dollar. Pengiriman uang dari pekerja migran tahun 2003 saja mencapai jumlah 1,86 miliar dollar, menjadikan mereka sebagai penyumbang terbesar mata uang asing di Indonesia kedua setelah minyak dan gas.

Sebagian besar pekerja migran Indonesia mencari kesempatan kerja dan pendapatan lebih besar di luar negeri. Walaupun tenaga kerja migran Indonesia termasuk dalam berbagai golongan keahlian, tapi tetap yang terbanyak bekerja dalam kelompok pekerjaan '3-D' (dirty, dangerous and difficult) yaitu kotor, berbahaya dan sulit.

Bahwa bekerja di luar negeri dapat menjadi pengalaman bermanfaat bagi banyak orang, sejumlah besar pekerja migran menderita eksploitasi dan siksaan baik di negara sendiri maupun daerah tujuan, dan berakhir dalam situasi kerja paksa dan perdagangan orang. Situasi mereka diperburuk karena faktanya mereka tidak memiliki sumber daya menuntut keadilan di negara orang, tidak berhak untuk berorganisasi atau berganti majikan, dan penegakan hukum bagi hak-hak mereka sangat lemah. Kecenderungan mendapat penyalahgunaan dan eksploitasi senantiasa berlangsung dalam siklus bermigrasi – dari perekrutan dan pada tahap pemberangkatan, saat tiba di tempat kerja, berakhirnya kontrak dan tahap pemulangan, seperti yang tertuang dalam dokumen ini.

Pekerja migran tanpa dokumen adalah yang paling rentan, karena mereka bekerja di bawah ancaman konstan sanksi dan deportasi, dan karena itu bergantung sepenuhnya pada niat baik majikannya, aparat penegak hukum setempat dan lainnya untuk tidak melaporkan keberadaan mereka. Ketergantungan ini menjadikan pekerja migran rentan pada eksploitasi dan penyalahgunaan, dan akhirnya mereka tidak mempunyai jalan untuk memperjuangkan pembayaran gaji mereka.

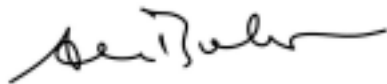
Indonesia baru saja menetapkan UU bagi Pekerja Migran sebagai indikasi bahwa Indonesia bermaksud menguatkan peraturan dalam sistem penempatan bagi pekerja migran. Ketentuan pelaksanaan UU ini sedang dalam persiapan dan akan segera ditetapkan.

Indonesia juga berinisiatif dalam dialog bilateral dengan negara-negara tujuan untuk bersepakat tentang kondisi pekerja migran.

Untuk mendukung pemerintah Indonesia dan mitra-mitra-nya dalam menyampaikan permasalahan pekerja migran Indonesia secara umum, dan pekerja rumah tangga migran secara khusus, sub regional proyek ILO mengenai Penggalangan Aksi Perlindungan bagi Pekerja Rumah Tangga dari Kerja Paksa dan Trafiking di kawasan Asia Tenggara yang didanai oleh DFID-UK, telah dimulai sejak Mei 2004. Proyek ini dimaksudkan untuk menguatkan perlindungan bagi pekerja rumah tangga Indonesia di dalam dan luar negeri.

Sebagai bagian dari pekerjaannya di Indonesia, kantor sub-regional ILO dalam proyek Penggalangan Aksi Perlindungan bagi Pekerja Rumah Tangga dari Kerja Paksa dan Trafiking di kawasan Asia Tenggara, telah mendanai penerbitan bahan-bahan mengenai buruh migran perempuan, yang awalnya diterbitkan oleh GENPROM, ILO Jenewa. Bahan-bahan ini melingkupi 6 volume referensi dan juga materi lain yang secara khusus relevan bagi mitra dan kelompok yang terkait berkisar dari referensi sampai standar internasional sebagai dokumen acuan seperti pedoman model-model kontrak dan bentuk-bentuk praktek terbaik lainnya.

Kami berharap penerbitan ini bisa menjadi alat yang berguna bagi mitra-mitra sosial dan kelompok terkait di Indonesia dalam merespon kebutuhan akan perbaikan kebijakan dan juga pelayanan, dan karenanya dapat memberikan kontribusi yang efektif untuk mencapai tujuan bersama memberikan perlindungan yang efektif terhadap buruh migran dari kerja paksa dan perdagangan manusia.



Alan Boulton
Direktur
ILO Indonesia



Lotte Keijser
Kepala Penasehat Teknis
Proyek Pekerja Rumah Tangga
se-Asia Tenggara
Di danai oleh DFID-UK

Ucapan Terima kasih

Pedoman Informasi ini mencerminkan usaha kolaborasi dari Program Promosi Jender (*Jender Promotion Programme*), Cabang Migrasi Internasional (*International Migration Branch*) dan Program Aksi Khusus Menentang Kerja Paksa (*Special Action Programme to Combat Forced Labour*) dari ILO (*International Labour Organisation* – Organisasi Perburuhan Internasional). Beberapa organisasi non-pemerintah (Ornop/LSM) internasional dan nasional, khususnya Pusat Migran Asia (*Asian Migrant Centre*), Forum Migran di Asia (*Migrant Forum in Asia*) dan Anti-Perbudakan Internasional (*Anti-Slavery International*) memberikan informasi yang berharga. Kantor-kantor ILO regional dan nasional juga membantu dalam persiapan studi kasus di negara masing-masing, yang sangat membantu sebagai materi latar-belakang untuk Pedoman ini. Riset dan koordinasi awal, termasuk 10 studi kasus, dipersiapkan dan disupervisi oleh Katherine Landuyt, dengan bantuan teknis dari Tanja Bastia.

Pedoman ini ditulis oleh Lin Lean Lim, dengan Katherine Landuyt, Mary Kavar, Minawa Ebisui, dan Sriani Ameratunga. Para penulis ingin menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada berbagai organisasi dan para kolega yang memberikan kontribusi mereka dalam berbagai bentuk dan cara demi terciptanya buku Pedoman ini. Ucapan terima kasih terutama kami sampaikan kepada Thetis Mangahas dan Roger Plant dari Program Aksi Khusus Menentang Kerja Paksa, dan Gloria Moreno Fontes-Chammartin, Patrick Taran dan Manolo Abella dari Cabang Migrasi Internasional. Kami juga ingin menyampaikan terima kasih kepada Goran Hultin, Direktur Eksekutif Sektor Perburuhan, yang selama ini selalu memberikan dukungan penuh serta semangat untuk pekerjaan PROGRAM PROMOSI JENDER. Kami sangat berhutang budi kepada Tiina Eskola yang membantu dalam menyunting dan menyusun format pedoman ini, Joanna Jakckson yang turut menyunting, serta Nathalie Rousseau, Sergio Pilowsky dan Heidrun Kaiser atas bantuan besar mereka dalam disain kulit muka, tata letak dan cetak – adalah suatu kepuasan mendalam untuk bekerja sama dengan mereka semua. Kepada para kolega di Kantor Subregional ILO untuk Asia Tenggara dan Pasifik, serta para peserta lokakarya validasi subregional di Manila, terima kasih kami sampaikan pada komentar-komentar berharga dan usulan-usulan dalam proses penyelesaian Pedoman ini.

Penerbitan ini dapat terjadi karena bantuan sepenuhnya dari Pemerintah Kerajaan Belanda melalui Program Kemitraan Belanda (*Netherlands Partnership Programme*).

Program Promosi Jender (GENPROM)
Organisasi Perburuhan Internasional
Jenewa

Buku 2
**Pembuatan keputusan dan persiapan untuk
pekerjaan di luar negeri**

Daftar Isi	Hal
2.1 Tujuan dan Struktur dari Pedoman ini	1
2.2 Bagaimana menggunakan Pedoman ini	5
2.3 Motivasi bekerja di luar negeri	9
2.4 Pengambilan keputusan untuk bermigrasi: kebutuhan atas informasi yang akurat dan memadai	15
2.4.1 Informasi tentang proses migrasi	17
2.4.2 Informasi tentang kesempatan lapangan kerja di dalam dan luar negeri	21
2.4.3 Informasi tentang untung ruginya migrasi	23
2.4.4 Informasi tentang berbagai bahaya dan risiko	28
2.4.5 Informasi tentang hak dan kewajiban	34
2.5. Informasi yang dibutuhkan setelah keputusan untuk bermigrasi dibuat	37
2.6. Siapa yang menyebarkan informasi dan bagaimana	49
Bahan rujukan dan bacaan tambahan	53
Beberapa situs web yang bermanfaat	55
Catatan akhir	59
Presentasi <i>PowerPoint</i>	62

2.1. Tujuan dan struktur Pedoman ini

Pedoman Informasi ini dimaksudkan untuk:

- **Menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai kerentanan pekerja migran, khususnya perempuan, terhadap diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang yang terjadi sepanjang semua tahapan proses migrasi tenaga kerja internasional, termasuk perdagangan manusia;**
- **Mempromosikan dan memperbaiki perundang-undangan, kebijakan-kebijakan dan tindakan- untuk mencegah diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang, serta untuk melindungi para pekerja migran perempuan yang rentan dengan lebih baik; dan**
- **Menegaskan serta menjelaskan tentang mengapa dan bagaimana pencegahan diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang, termasuk perdagangan manusia yang dialami oleh pekerja migran, harus ditanggulangi didalam kerangka kerja yang ditujukan untuk mempromosikan migrasi tenaga kerja yang teratur dan tertib dan sebagai hal yang menyangkut:**

Kotak 2.1. Fokus pada migran perempuan dari sudut pandang gender berbasis hak

Walaupun fokusnya adalah migran perempuan (dan anak perempuan), Pedoman Informasi ini bukan khusus untuk perempuan. Pedoman ini mengadopsi sudut pandang berdasarkan hak dan peka-jender yang:

- Mengakui persamaan dan perbedaan dalam pengalaman migrasi dari berbagai kategori migran perempuan dan laki-laki dalam hubungannya dengan berbagai kerentanan, pelanggaran dan akibat-akibat;
- Menghubungkan perbedaan-perbedaan dalam pengalaman-pengalaman migrasi ini dengan gender – dengan cara membedakan perbedaan biologis (jenis kelamin) dan perbedaan yang ditentukan secara sosial (“gender”) antara perempuan dan laki-laki. Mengkaitkan perbedaan-perbedaan dalam pengalaman migrasi dengan perbedaan peran, atribut dan tingkah laku untuk perempuan dan laki-laki yang dianggap layak secara sosial oleh masyarakat, serta dengan pembagian pekerjaan, akses ke dan kontrol terhadap sumberdaya dan pembuatan keputusan, serta halangan-halangan, kesempatan-kesempatan dan kebutuhan yang dihadapi oleh migran perempuan dan laki-laki;
- Memusatkan perhatian pada dampak-dampak yang berbeda dan seringkali bersifat diskriminatif dari peraturan-peraturan, kebijakan-kebijakan dan program-program terhadap berbagai kelompok migran perempuan dan laki-laki yang berbeda.
- Mempertimbangkan interaksi antara gender dan kategori-kategori sosial lainnya, seperti asal negara, kelas sosial, latar belakang etnik dan usia;
- Memberikan perhatian khusus kepada kelompok migran perempuan dan laki-laki yang sangat rentan;
- Menangani isu-isu perempuan tidak hanya dari sudut pandang perpindahan, pekerjaan dan kehidupan di negara lain, tetapi juga dari sudut pandang peran sosio-ekonomi mereka yang biasanya kurang dihargai, dan posisi mereka yang kurang menguntungkan dibandingkan rekan laki-laki mereka.
- Menegaskan perlunya kebijakan-kebijakan yang tidak hanya memusatkan perhatian pada sisi persediaan dan kebutuhan akan migran tetapi juga memusatkan perhatian pada diskriminasi dan ketidak-setaraan gender.
- Berpegang bahwa penghapusan ketidaksetaraan dan diskriminasi gender adalah isu HAM dan akar dari upaya-upaya untuk menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan perempuan;
- Bertujuan memberdayakan, bukan hanya melindungi migran perempuan (dan, dimana perlu, juga laki-laki), sehingga mereka dapat menuntut hak-hak mereka, dan membuat keputusan tentang hidup mereka berdasarkan informasi yang utuh yang mereka terima.

- ☑ Penegakan HAM yang mendasar, termasuk hak-hak pekerja dan migran;
- ☑ Promosi kesetaraan jender dan pengakhiran segala bentuk diskriminasi, rasisme dan xenophobia (rasa takut tanpa alasan terhadap orang atau barang asing);
- ☑ Promosi pekerjaan yang layak dan produktif bagi semua pekerja , perempuan dan laki-laki, dalam kondisi yang merdeka, setara, aman dan memiliki harga diri sebagai manusia;
- ☑ Pengentasan kemiskinan dan pengucilan sosial.

Pedoman ini menunjukkan bahwa perubahan lapangan kerja sejalan dengan arus globalisasi telah meningkatkan kesempatan sekaligus tekanan pada perempuan untuk bermigrasi. Kaum perempuan bermigrasi untuk pekerjaan dalam

Bagi sebagian besar perempuan, juga bagi laki-laki, migrasi menunjukkan pengalaman positif dan dapat membuahkan dampak emansipasi dan pemberdayaan yang penting. Tetapi fokus dari Panduan ini adalah pada para pekerja migran perempuan yang terutama sekali rentan terhadap diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang, termasuk perdagangan.

skala yang sama dengan laki-laki, yakni sekitar separuh jumlah total pekerja migran di seluruh dunia. Untuk sebagian besar perempuan, sama halnya bagi laki-laki, migrasi adalah pengalaman positif, menghantarkan ke kehidupan yang lebih baik dan peningkatan kedudukan ekonomi dan sosial mereka. Proses migrasi pekerjaan ini dapat meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan, otonomi serta pemberdayaan mereka, dan dengan demikian mengubah peran dan tanggung jawab jender dan berkontribusi pada kesetaraan jender. Para migran perempuan dapat mencapai tujuan mereka, dan mungkin mendapatkan lebih banyak dibanding dengan migran laki-laki, bukan dalam hal pendapatan tetapi dalam hal status dan kedudukan ketika mereka pulang kembali ke tempat asal mereka. Meskipun mungkin penghasilan mereka kurang dibandingkan dengan rekan laki-laki mereka, dan biasanya mereka ini bekerja di sektor tenaga kerja yang tidak teratur, tetapi mereka sering mampu meningkatkan kedudukan ekonomi keluarga mereka. Mereka pun meningkatkan status dan kemandirian mereka sendiri, disamping juga kekuasaan dalam pengambilan keputusan dalam keluarga mereka. Mereka juga mungkin dapat memiliki kesempatan lebih baik di lapangan kerja lokal pada saat mereka kembali, serta memiliki modal untuk memulai usaha mereka sendiri.

Tetapi migrasi untuk pekerjaan dapat juga menempatkan migran perempuan pada pelanggaran serius terhadap HAM mereka, termasuk hak-hak mereka sebagai pekerja. Baik dalam tahap perekrutan,

Keprihatinannya adalah bahwa keseluruhan proses feminisasi dalam migrasi internasional tampaknya akan terus berlangsung, dan kerentanan migran perempuan terhadap diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang juga tampaknya akan meningkat.

perjalanan melintasi batas-batas negara, transit atau tinggal dan bekerja di negara lain, para pekerja migran perempuan, khususnya yang berada dalam situasi tidak teratur, akan lebih rentan. Mereka berada pada situasi pelecehan, intimidasi atau ancaman-ancaman baik terhadap diri mereka sendiri maupun keluarga mereka, eksploitasi ekonomi dan seksual, diskriminasi rasial dan xenofobia, kondisi tempat kerja yang buruk, meningkatnya risiko kesehatan dan berbagai bentuk perlakuan sewenang-wenang atau kekejaman lainnya, termasuk diperdagangkan untuk kerja paksa, perbudakan atau perhambaan karena hutang (*debt-bondage*) atau diluar kemauan, dan dalam situasi tahanan. Yang menjadi keprihatinan adalah bahwa keseluruhan proses feminisasi dalam migrasi internasional tampaknya akan terus

berlangsung, dan kerentanan migran perempuan terhadap diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang juga tampaknya akan meningkat – karena sikap yang makin keras terhadap migran pada umumnya¹ dan karena sikap dan sudut pandang berbasis gender tetap lamban-perubahannya. Ketidaksetaraan gender tetap terjadi, dan lapangan-lapangan kerja tetap tersegmentasi dan tersegregasi baik di negara asal maupun negara tujuan.

Pekerja migran perempuan, baik yang tercatat maupun tidak tercatat, sangat lebih rentan terhadap diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan

Diskriminasi berdasarkan gender bersilangan dengan diskriminasi berdasarkan bentuk lain dari “sesuatu yang berbeda”

sewenang-wenang - tidak hanya dibandingkan dengan para pekerja migran laki-laki tetapi juga dengan pekerja perempuan penduduk asli. Migran perempuan dan anak perempuan juga lebih berada dalam risiko untuk diperdagangkan dibanding laki-laki dan anak laki-laki. Diskriminasi berdasarkan gender bersilangan dengan diskriminasi berdasarkan bentuk lain dari “sesuatu yang berbeda” – seperti status bukan warga negara, ras, latar belakang etnik, agama, status ekonomi – menempatkan migran perempuan dalam situasi diskriminasi, merugikan, marjinalisasi dan/atau kerentanan ganda, atau bahkan berlipat ganda.

Walaupun fokusnya adalah pekerja migran perempuan, banyak dari keprihatinan dan isu yang dimunculkan, serta analisa dan garis pedoman yang diberikan melintasi gender dan, terkadang, usia. Dengan demikian, pedoman Informasi ini dapat relevan bagi semua migran, baik perempuan ataupun laki-laki, agar mereka dapat memahami dengan lebih baik berbagai risiko yang ada dalam migrasi tenaga kerja, mengetahui hak-hak mereka dan lebih mampu melindungi diri mereka sendiri. Pedoman ini juga menunjukkan mengapa diantara anak-anak, anak perempuan lebih sering rentan dibanding anak laki-laki terhadap eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang. Namun, isu kerentanan yang lebih besar yang dihadapi anak-anak terhadap eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang, khususnya penderitaan fisik, psikologis dan psiko-sosial yang dialami oleh anak-anak yang diperdagangkan membutuhkan pembahasan yang terpisah. Pedoman ini tidak membahas solusi khusus anak-anak, yang mana juga harus spesifik untuk anak perempuan dan anak laki-laki.²

Pedoman ini terdiri dari enam buku yang saling terkait namun dapat dipakai secara terpisah. Buku 1 memberikan introduksi umum tentang dinamika dalam migrasi pekerja perempuan. Buku 2 sampai 5 membahas berbagai tahap proses migrasi dan hal-hal yang terkait dengan proses tersebut: kegiatan-kegiatan, kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek yang dilakukan oleh para pelaku lainnya - pemerintah, pengusaha, sektor swasta, kelompok masyarakat sipil dan keluarga-keluarga - yang mempengaruhi mobilitas dan pekerjaan perempuan dan laki-laki didalam dan diluar negara-negara asal mereka. Buku 6 memfokuskan pada perdagangan manusia, khususnya migran perempuan dan anak perempuan.

Buku 1 *Pendahuluan: Mengapa fokus pada pekerja migran perempuan internasional?*

Menyoroti kerentanan pekerja migran perempuan terhadap diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang dalam berbagai tahapan proses migrasi. Situasi-situasi lapangan kerja, dimana pekerja migran perempuan menempatkan diri mereka dalam risiko lebih besar terhadap pelanggaran-pelanggaran HAM, dibandingkan dengan pekerja migran laki-laki dan perempuan setempat. Untuk melindungi para pekerja migran perempuan, Buku 1 memperkenalkan kerangka kerja multidisipliner dan komprehensif - yang memusatkan perhatian pada faktor permintaan dan persediaan, serta menginkorporasikan promosi HAM, kesetaraan gender, pekerjaan yang layak dan pengentasan kemiskinan; dan melibatkan berbagai rangkaian para pelaku sosial dalam instrumen-instrumen, peraturan dan kebijakan, serta tindakan praktis di tingkat internasional, regional, nasional dan masyarakat.

Buku 2 *Pembuatan keputusan dan persiapan untuk pekerjaan di luar negeri*

Menguraikan proses pembuatan keputusan dan persiapan untuk pindah dan bekerja di negara asing. Buku ini menyoroti jenis informasi yang akurat dan realistis, serta pelayanan-pelayanan bantuan yang harus dimiliki oleh para calon pekerja migran dalam membuat keputusan yang benar untuk bekerja di luar negeri. Buku ini juga mengidentifikasi para pelaku lain dalam proses pembuatan keputusan, terutama keluarga-keluarga dari para migran perempuan tersebut, dan menegaskan perlunya untuk menjangkau serta membuat peka para pelaku ini. Bagi mereka yang telah memutuskan untuk menjadi pekerja migran, buku ini menjelaskan informasi yang akan membantu mengarahkan mereka dalam proses perekrutan dan perjalanan ke tempat tujuan, termasuk informasi tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban hukum mereka, dan bagaimana menuntut hak mereka, serta apa yang harus dilakukan dalam situasi krisis. Buku ini juga menekankan pentingnya langkah-langkah yang menjamin para pekerja migran memiliki akses perlindungan sosial.

Buku 3 *Perekrutan dan perjalanan untuk pekerjaan di luar negeri*

Membedakan berbagai model-model perekrutan dan menekankan bahwa praktek-praktek seperti penipuan dan eksploitatif adalah sangat umum terjadi dalam tahap perekrutan. Buku ini menerangkan tentang perekrutan tidak resmi dan memusatkan perhatian pada berbagai bahaya-bahaya dan risiko yang dapat dialami oleh perempuan dalam proses perekrutan. Perdagangan adalah satu bentuk dari perekrutan tidak resmi. Buku ini juga menguraikan apa yang dapat dilakukan oleh pemerintah, para pelaku sosial lain dan para pekerja yang bersangkutan untuk mencegah terjadinya malpraktek ini.

Buku 4 *Bekerja dan tinggal di luar negeri*

Meningkatkan kesadaran mengenai kondisi-kondisi kerja dan kehidupan para migran perempuan di negara-negara tujuan, dan memberikan garis pedoman mengenai bagaimana memperbaiki situasi mereka, terutama untuk mencegah dan menuntut ganti rugi atas kasus-kasus pelanggaran terhadap hak-hak mendasar mereka, juga untuk mempermudah penyesuaian dan penyatuan mereka di negara tujuan. Buku ini menunjukkan bahwa dimana para pekerja migran perempuan diorganisir, dan memiliki jejaring informasi serta dukungan sosial, maka kecil kemungkinan eksploitasi akan terjadi. Fokusnya adalah pada para migran yang menjadi pembantu rumah tangga (PRT), karena mereka yang paling rentan terhadap eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang, dan juga, karena pekerjaan sebagai PRT adalah satu kategori pekerjaan yang paling banyak tersedia untuk migran perempuan.

Buku 5 *Pulang: Pemulangan dan penyatuan kembali*

Menggambarkan masalah-masalah spesifik yang dihadapi migran perempuan ketika pulang kembali ke negara asal dan keluarga mereka. Buku ini mengidentifikasi berbagai jenis bantuan - logistik, hukum, sosio-psikologis, pekerjaan, ketrampilan yang terkait, dan keuangan - yang mereka perlukan agar erhasil bersatu kembali dengan keluarga dan mencegah kepergian kembali atau diperdagangkan kembali. Buku ini menekankan bahwa kesempatan mendapatkan pekerjaan menguntungkan adalah kunci keberhasilan untuk bersatu kembali dengan keluarga.

Buku 6 *Perdagangan perempuan dan anak perempuan*

Memfokuskan pada masalah global yang makin memprihatinkan: perdagangan manusia, khususnya perempuan dan anak perempuan. Buku ini mengidentifikasi penyebab-penyebab, baik dari sisi suplai maupun sisi-permintaan, menguraikan mekanisme-mekanisme perdagangan manusia dan menjelaskan mengapa perempuan dan anak perempuan lebih rentan untuk menjadi korban.

2.2. Bagaimana menggunakan Pedoman ini

Buku-buku Pedoman ini dimaksudkan sebagai **informasi/sumber rujukan untuk berbagai macam pembaca:**

- Kelompok sasaran utama pedoman adalah para advokat dan aktivis, para pembuat dan pelaksana kebijakan mengenai isu migrasi dan hak-hak pekerja perempuan di negara asal, negara transit dan negara tujuan. Termasuk diantaranya adalah para pejabat pemerintah yang bertanggung jawab untuk administrasi keadilan, para pejabat peradilan dan para pemberi pelayanan - a.l. pegawai migrasi, personil kedutaan, atase tenaga kerja, pengawas perburuhan, polisi dan aparat penegak hukum, hakim, jaksa, petugas peradilan, pegawai-dinas kesejahteraan, sosial dan kesehatan masyarakat, serta para pejabat dari kantor wanita dan departemen tenaga kerja, departemen kehakiman dan imigrasi/emigrasi;
- Pedoman ini secara lebih luas juga ditujukan untuk organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha, asosiasi-asosiasi pekerja migran (termasuk asosiasi-asosiasi pekerja rumah tangga), agen-agen perekrutan dan penempatan tenaga kerja pemerintah dan swasta, serta organisasi-organisasi non-pemerintah (Ornop), organisasi-organisasi berbasis masyarakat (LSM) dan berbagai kelompok masyarakat sipil lainnya yang peduli pada isu HAM;
- Informasi dalam pedoman ini jelas sangat berguna bagi masing-masing migran, baik perempuan maupun laki-laki. Namun demikian, pedoman ini disusun untuk digunakan oleh para pelaku yang langsung berhubungan dengan masing-masing migran, misalnya serikat pekerja, badan pemerintah atau Ornop/LSM, untuk meningkatkan wawasan dan kesadaran diantara para calon migran atau dalam menyelenggarakan orientasi pra-keberangkatan untuk para migran. Mungkin materi-materi yang ada disini perlu diadaptasi dan bahasa dan presentasi yang ada perlu disederhanakan agar cocok untuk para migran.

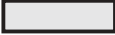
Pemakai perseorangan atau kelembagaan mungkin harus memilih satu atau beberapa buku, dari pedoman ini dan memanfaatkan, menyesuaikan, serta mengadaptasi bahan-bahan yang tertulis sesuai dengan konteks, kebutuhan dan tujuan masing-masing negara dan sosial-budayanya. Untuk membantu para pembaca, informasi yang ada telah disusun sedapat mungkin dalam format yang “ramah-pemakai”. Simbol, jenis huruf dan warna-warna yang berbeda menggambarkan jenis informasi yang berbeda. Pada bagian akhir setiap buku, disediakan catatan, daftar pustaka dan daftar situs web yang membantu para pembaca yang tertarik untuk mendapatkan penjelasan lebih terinci atau tambahan dan bahan-bahan rujukan lainnya.³ Materi presentasi *PowerPoint* memberikan ringkasan atas poin-poin utama yang dibahas dalam buku yang bersangkutan. Rujukan silang disediakan untuk bidang-bidang yang saling meliputi yang dibahas dalam berbagai buku yang berbeda, atau dimana isu-isu dibahas di lebih dari satu bab atau buku. Informasi penting diulang-ulang, sehingga setiap buku disusun selengkap mungkin.

Contoh-contoh “baik” dan “buruk” yang disediakan tidak dimaksudkan untuk mengkhususkan suatu negara. Contoh-contoh ini hanya mencerminkan informasi yang ada (yang juga untuk membantu menjelaskan mengapa sepertinya lebih banyak contoh dari kawasan Asia-Pasifik). Walau negara-negara dari contoh itu disebutkan, praktek-praktek “baik” atau “buruk” tidak berarti spesifik terjadi hanya di negara-negara tersebut saja.

Pedoman Informasi ini dapat digunakan secara fleksibel untuk:

- **Meningkatkan kesadaran atau menumbuhkan kepekaan:** Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang kerentanan yang dihadapi oleh pekerja migran terhadap diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang, termasuk perdagangan manusia, dan tantangan-tantangan yang dihadapi oleh pemerintah, organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha, Ornop/LSM dan para pelaku masyarakat sipil lainnya dalam menghadapi kerentanan-kerentanan tersebut, melindungi HAM dan mempromosikan pekerjaan yang layak bagi para pekerja migran, khususnya pekerja migran perempuan. Akses ke informasi semacam ini dapat memberdayakan para perempuan untuk meningkatkan harga diri mereka dan membangun percaya diri untuk mempertahankan hak-hak mereka sebagai perempuan, sebagai migran dan sebagai pekerja.
- **Advokasi dan publisitas:** Pedoman ini dimaksudkan untuk meletakkan diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang yang dialami oleh para pekerja migran perempuan pada “layar radar” komunitas HAM, lembaga-lembaga pembangunan dan donor internasional. Badan-badan pemerintah, Ornop/LSM dan para pelaku sosial lainnya dapat juga menggunakan Pedoman ini untuk kampanye-kampanye media, mobilisasi dan penjangkauan masyarakat untuk memberikan informasi atau mendidik masyarakat awam dan para pelaku lainnya yang peduli, termasuk tenaga kerja migran sendiri, mengenai apa yang dapat mereka lakukan dan tindakan-tindakan yang dapat dilakukan untuk melindungi para pekerja migran perempuan yang rentan, serta secara umum meningkatkan situasi migran, baik perempuan maupun laki-laki.
- **Alat untuk aksi:** Pedoman ini mengindikasikan kerangka kerja normatif yang dapat digunakan dalam menghadapi diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang yang dialami oleh para pekerja migran perempuan. Para pembuat peraturan dan kebijakan dapat merujuk ke standar internasional dan regional yang relevan, serta beberapa contoh skala nasional dalam mengadopsi pendekatan berbasiskan hak, dan merumuskan atau meninjau ulang peraturan. Pedoman ini juga menyajikan garis-pedoman, *checklist* (daftar petunjuk) dan contoh-contoh praktis untuk bertindak. Para pemakai buku dapat belajar dari berbagai pengalaman para pelaku di negara-negara asal, transit dan tujuan, serta dapat lebih mengetahui akan apa yang dapat dilakukan atau efektif untuk membantu para perempuan yang rentan ini dalam proses migrasi. Namun karena keadaan berbeda dari satu negara dengan negara lainnya, maka informasi yang ada disini tidak dimaksudkan sebagai penggambaran praktek-praktek “terbaik” atau “baik” yang harus diadopsi dalam semua situasi, atau digunakan secara pasti.
- **Tujuan pelatihan dan pendidikan:** Informasi dalam buku-buku ini dapat juga berguna sebagai materi penunjang/latar belakang dalam seminar-seminar pelatihan (seperti untuk pejabat migrasi, atase tenaga kerja, pejabat penegak hukum dan agen penempatan tenaga kerja), sebagai topik-topik yang dapat dimasukkan ke dalam kurikulum sekolah atau program-program pendidikan umum yang ditujukan pada para calon pekerja migran perempuan, dan yang terpenting, dalam kursus-kursus persiapan sebelum mereka berangkat ke luar negeri.
- **Alat untuk Jejaring:** Pedoman ini menawarkan gagasan-gagasan untuk memperbaiki jejaring dan kolaborasi antar dan diantara sesama pemerintah dan para pelaku sosial, serikat-serikat pekerja, Ornop/LSM serta agen-agen tenaga kerja; untuk menggiatkan diskusi dan merangsang tindakan diantara pemegang kepentingan; dan membangun aliansi antara berbagai organisasi dengan masing-masing perempuan pekerja didalam dan antar negara-negara asal, transit dan tujuan.

Untuk membantu pemakai Pedoman ini, informasi yang ada didalamnya diatur dalam berbagai cara:

-  Tujuan-tujuan dari berbagai buku dan masing-masing bagian dari Pedoman Informasi
-  *Kotak Teks dalam garis miring abu-abu, tema utama dan pokok-pokok yang disoroti dalam berbagai bagian dari Pedoman Informasi*
-  *Kotak teks dalam garis miring tebal, perangkat internasional*
-  Kotak teks abu-abu, penjelasan penting atau contoh-contoh kebijakan atau tindakan
-  *Poin kunci untuk diingat*
-  *Uraian/rincian dari poin kunci, checklist (daftar petunjuk) atau garis-pedoman*
-  Praktek-praktek yang baik
-  Praktek-praktek yang buruk
-  Hikmah yang dapat diambil
-  Merujuk, rujukan-silang

2.3. Motivasi bekerja di luar negeri

Adalah penting bagi setiap calon migran perempuan untuk sepenuhnya memahami dan memikirkan alasan-alasan untuk bekerja ke luar negeri. Mengapa begitu banyak perempuan dari negara berkembang yang miskin menjadi pekerja migran kontrak? Mengapa mereka bekerja sebagai PRT atau penghibur? Mengapa beberapa negara tertentu membutuhkan migran perempuan dan lainnya tidak? Kesadaran tentang masalah-masalah disekitar proses migrasi dan juga alasan-alasan dibelakang keputusan untuk bermigrasi dapat memberdayakan seorang perempuan untuk menuntut dan mempertahankan hak-haknya, sebagai seorang migran, sebagai seorang pekerja dan sebagai seorang perempuan.



Ketika melihat pada motivasi untuk bermigrasi, adalah sangat penting untuk menganggap perempuan bukan sebagai entitas yang terisolasi, melainkan dalam hubungannya dengan laki-laki, baik didalam keluarga maupun dalam konteks kondisi sosial, politik dan ekonomi yang membentuk berbagai halangan dan kesempatan untuk mobilitas internasional. Struktur patriarkal dan norma serta nilai yang berlaku yang berkaitan dengan peran laki-laki dan perempuan di keluarga dan masyarakat dapat melarang, mendorong atau menghalangi migrasi kaum perempuan. Seringkali keputusan bermigrasi untuk pekerjaan tidak dibuat oleh perempuan yang bersangkutan, khususnya jika perempuan tersebut masih muda, tetapi oleh anggota keluarga mereka - terutama oleh anggota keluarga yang laki-laki.



Keputusan-keputusan biasanya didasarkan pada penilaian mengenai pro dan kontra migrasi - bukan hanya bagi perempuan yang bersangkutan, tetapi juga bagi keluarganya. Keputusan juga didasari oleh jenis dan cakupan informasi yang tersedia bagi migran potensil dan keluarganya, serta pengetahuan tentang dan akses terhadap struktur bantuan di negara asal dan tujuan. Pada umumnya, keputusan bermigrasi dipengaruhi oleh: [☛ Kotak 2.2, menggambarkan sifat dan pengaruh dari faktor-faktor ini]⁴

- ☑ Sifat-sifat khas individual si perempuan sepanjang siklus hidupnya;
- ☑ Struktur dan fungsi dari keluarga perempuan yang bersangkutan, serta relasi jender didalam keluarganya;
- ☑ Konteks yang lebih luas mengenai komunitas dan masyarakat dimana perempuan tersebut tinggal.

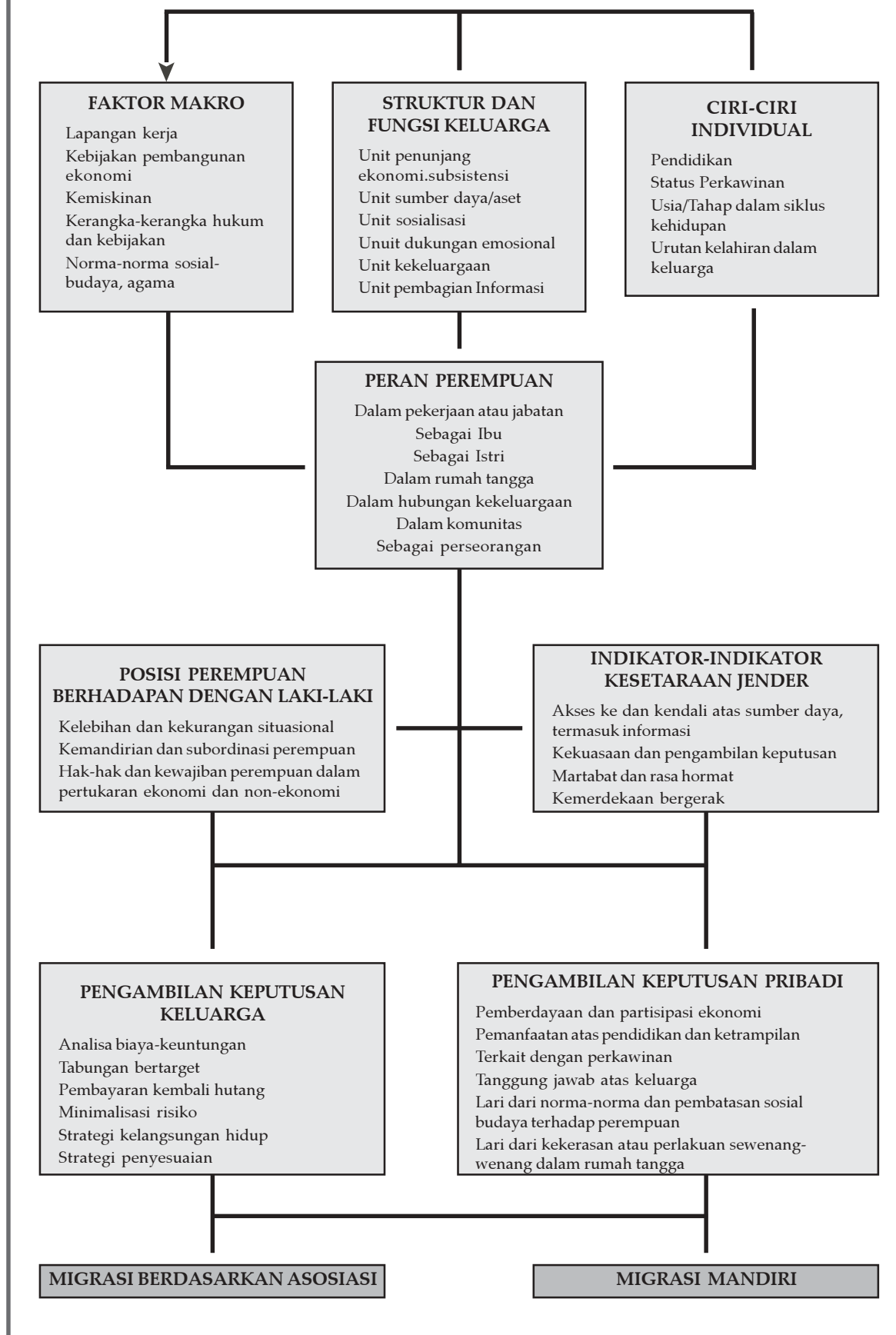
- ☑ *Pengambilan keputusan pada tingkat perseorangan*

Bagi laki-laki maupun perempuan, faktor-faktor ekonomi dan sosial pada umumnya adalah

alasan utama untuk bermigrasi ke luar negeri, tetapi motivasi yang mendasarinya sering berbeda bagi laki-laki dan bagi perempuan. Bagi kebanyakan perempuan, migrasi bukan hanya suatu cara untuk pemberdayaan ekonomi, tetapi juga, dan yang penting, suatu jalan untuk melepaskan diri dari hambatan norma-norma sosial budaya dan peran subordinasi jender, serta untuk mencapai kemandirian atau emansipasi.

Bagi banyak perempuan, migrasi bukan hanya suatu cara untuk pemberdayaan ekonomi, tetapi juga, dan yang penting, suatu jalan untuk melarikan diri dari hambatan norma-norma sosial budaya dan peran subordinasi jender, serta untuk mencapai kemandirian atau emansipasi.

Kotak 2.2. Apa yang mempengaruhi keputusan perempuan untuk bermigrasi





Alasan-alasan utama mengapa perempuan memutuskan untuk terlibat dalam migrasi internasional untuk pekerjaan adalah:

- Untuk mendapatkan pekerjaan dan berpenghasilan baik;
- Untuk menunjang kebutuhan keluarga – sebagai strategi keberlangsungan hidup keluarga;
- Untuk membiayai pendidikan anak sendiri atau adik-adik;
- Untuk menabung untuk tujuan tertentu: membeli rumah, membangun usaha, melakukan ziarah keagamaan;
- Untuk lari dari berbagai bentuk diskriminasi atau perlakuan sewenang-wenang yang mereka terima karena mereka perempuan;
- Untuk lari dari kekerasan dalam rumah tangga atau hubungan bermasalah dengan pasangan atau anggota keluarga lainnya;
- Untuk mencapai emansipasi atau kemandirian.

Kemiskinan di masyarakat darimana mereka berasal adalah faktor pendorong utama. Bagi sebagian besar migran perempuan dan juga migran laki-laki, alasan utama untuk bekerja di luar negeri adalah karena tidak adanya

Untuk sebagian besar migran perempuan dan juga laki-laki, alasan utama untuk bekerja di luar negeri adalah karena tidak adanya kesempatan memperoleh penghasilan di tempat asal mereka, dan kemungkinan besar untuk memperoleh penghasilan beberapa kali lebih tinggi di luar negeri

kesempatan memperoleh penghasilan di tempat asal mereka, dan kemungkinan besar memperoleh penghasilan beberapa kali lebih tinggi di luar negeri. Disebabkan karena ketidaksetaraan gender yang ada, serta diskriminasi yang pernah dan sedang terjadi terhadap perempuan dan anak perempuan di dalam masyarakat dan lapangan kerja, maka dibandingkan dengan laki-laki, perempuan sering lebih sedikit memiliki kemungkinan mendapatkan pekerjaan yang menguntungkan atau mendapatkan pekerjaan yang stabil di dalam negeri. Mereka juga biasanya lebih serius terpengaruh oleh kebijakan-kebijakan reformasi sosial dan ekonomi; contoh, perempuan mengalami pengangguran lebih tinggi daripada laki-laki ketika negara-negara yang semula sosialis beralih ke ekonomi pasar. Perempuan bermigrasi untuk memenuhi peran ekonomi/jabatan mereka – khususnya dimana mereka adalah pencari nafkah utama bagi keluarga mereka, dibandingkan daripada peran sebagai pasangan hidup (semakin banyak kaum istri dibandingkan dengan kaum suami yang mendapatkan pekerjaan di luar negeri atau yang pertama mendapatkan pekerjaan)⁵ atau peran sebagai ibu (kaum ibu sering harus mempercayakan kepengurusan anak-anaknya kepada anggota keluarga yang lain). Bagi perempuan muda dan tidak menikah, motivasinya mungkin adalah keinginan - untuk membalas jasa orangtua mereka yang telah membesarkan mereka, atau untuk menyumbang pada pendidikan saudara-saudara mereka - dengan berpenghasilan yang baik dan mengirimkan uang ke rumah.

Penelitian⁶ telah lama menegaskan bahwa motivasi penting bagi perempuan untuk bermigrasi – yang tidak berlaku untuk laki-laki – adalah keinginan untuk melarikan diri

Motivasi penting untuk perempuan bermigrasi – yang tidak berlaku untuk laki-laki – adalah keinginan untuk melarikan diri dari hambatan dan diskriminasi berbasis gender, dan untuk memperoleh kemerdekaan bertindak dan memilih sendiri

dari hambatan dan diskriminasi berbasis gender, dan untuk memperoleh kemerdekaan bertindak dan memilih sendiri. Dalam usaha untuk melepaskan diri dari struktur patriarkal, perempuan mungkin memilih untuk bekerja di negara lain yang mereka pikir memiliki kesetaraan gender yang lebih besar. Posisi subordinasi perempuan dan diskriminasi gender dalam keluarga dapat memotivasi perempuan muda untuk bermigrasi sebagai cara untuk

memperoleh kemandirian atau pemberdayaan. Dalam situasi keluarga yang mengalami gangguan fungsi, termasuk didalamnya kekerasan dalam rumah tangga, masalah alkohol, perselisihan perkawinan, disintegrasi keluarga, kematian orangtua atau wali, perempuan dan anak perempuan sering termotivasi untuk bermigrasi ke luar negeri. Beberapa perempuan mungkin juga mencari pekerjaan di luar negeri sebagai cara untuk meloloskan diri dari kekerasan rumah tangga atau memformalisasikan perpisahan dari suami yang sewenang-wenang.

☑ *Pengambilan keputusan pada tingkat keluarga atau rumah tangga*

Posisi dan peran perempuan didalam keluarga adalah faktor penentu yang penting dalam migrasi perempuan. Migrasi perempuan sering lebih baik dipahami dari sudut pandang keluarga daripada semata-mata sudut pandang individual. Walaupun keluarga juga mempunyai beberapa pengaruh atas migrasi laki-laki, pertimbangan keluarga berkenaan dengan migrasi perempuan adalah penting. Adalah dalam keluarga ketidaksetaraan jender dan diskriminasi terhadap perempuan dan anak perempuan biasanya terlihat dengan jelas.



Diskriminasi jender berawal dari dalam keluarga. Dengan demikian untuk memahami proses pengambilan keputusan bermigrasi, penting untuk memeriksa struktur dan fungsi keluarga:

- Keluargalah yang menginternalisasikan norma dan nilai sosial budaya mengenai peran perempuan dan laki-laki;
- Keluargalah yang menentukan siapa yang turut menyumbang ke penghasilan keluarga dan bagaimana caranya;
- Keluargalah yang menentukan akses anggota keluarga ke sumber daya, termasuk ke informasi dan jejaring sosial yang dapat mendukung atau mengecilkan niat bermigrasi.

Banyak perempuan yang bermigrasi untuk pekerjaan melakukan hal ini karena kebutuhan untuk menjamin keberlangsungan hidup keluarga mereka, daripada kebutuhan untuk memperbaiki situasi ekonomi mereka sendiri. Dalam hal ini, perempuan mungkin hanya sekedar menuruti keputusan yang dibuat oleh saudara dekat atau anggota keluarga – terutama anggota keluarga laki-laki – tidak banyak mempersoalkan mengenai bagaimana keputusan dibuat. Adalah penting untuk menentukan siapa yang membuat keputusan untuk bermigrasi, karena perempuan yang bermigrasi untuk menjamin keberlangsungan hidup keluarga kecil kemungkinan untuk mengambil keuntungan pribadi dari migrasi:

“Ketika mencari alasan-alasan untuk bermigrasi, adalah penting untuk menyadari bahwa sebagian besar migran dari komunitas miskin melakukan kewajiban mereka dalam strategi keberlangsungan hidup keluarga. Orang yang bermigrasi memiliki sedikit pilihan dalam hal ini, karena semua keputusan dibuat oleh kepala keluarga.... Dapat juga terjadi efek jender disini – terutama jika strateginya adalah untuk menghindari risiko. Suatu penelitian di Filipina menyimpulkan bahwa rumah tangga mengirimkan orang yang mereka percaya untuk mengirimkan uang untuk menunjang keluarga. Seringkali mereka ini adalah anak perempuan daripada anak laki-laki. Meskipun perempuan muda dalam pelayanan rumah tangga di Singapura mendapatkan kurang daripada saudara laki-laki mereka yang bekerja di bangunan, justru mereka mengirimkan uang lebih banyak”.⁷

Sebagai strategi penting untuk keberlangsungan hidup atau strategi penghindaran risiko, keluarga miskin mendorong anggota keluarga yang perempuan untuk bekerja di luar negeri dan mengirimkan uang ke rumah untuk menunjang mereka yang ditinggalkan, terutama orangtua yang sudah tua, anak-anak kecil dan saudara kandung yang masih bersekolah. Di banyak bagian di dunia, terdapat kecenderungan yang berkembang dimana perempuan mengambil tanggung jawab untuk keberlangsungan hidup seluruh keluarga dan mencari sumber-sumber penghasilan yang baru: makin banyak ibu tunggal, kepala rumah tangga perempuan dan pencari nafkah utama perempuan. Dalam banyak kasus, perempuan dalam rumah tangga memiliki kesempatan lebih baik dalam mendapatkan kontrak kerja di luar negeri, dan didorong oleh ayah mereka, saudara laki-laki atau suami untuk bermigrasi dan mencoba mendapatkan pekerjaan untuk saudara laki-laki mereka. Bagi perempuan yang menikah dan punya anak, kesanggupan mereka untuk bermigrasi tergantung pada apakah anggota keluarga yang lain dapat mengambil alih tanggungjawab rumah tangganya – dimana ada struktur keluarga besar, hal ini lebih mungkin terjadi. Di daerah pedesaan, anak perempuan yang belum menikah sering dipilih untuk migrasi karena mereka tidak diperlukan untuk kerja pertanian atau membantu di rumah tangga dan tidak memiliki alternatif pekerjaan yang berlanjut di desa. Contoh yang ekstrim adalah perempuan muda dan anak perempuan yang dijual ke pedagang manusia oleh keluarga mereka untuk membayar hutang keluarga [Buku 6]. Dibandingkan dengan anak laki-laki, semakin banyak anak perempuan yang dipilih untuk bermigrasi karena mereka biasanya lebih dapat dipercaya sebagai sumber pengiriman uang.

Fungsi penting dari keluarga dalam proses migrasi adalah perannya dalam menyediakan sumber daya, termasuk informasi, jejaring sosial, sumber daya keuangan, dan anggota keluarga lainnya untuk mengambil alih tanggungjawab rumah tangga perempuan tersebut. Perempuan, terutama yang sebelumnya belum pernah bekerja di luar rumah, kemungkinan kecil dibandingkan laki-laki untuk memiliki akses ke informasi mengenai proses migrasi serta pro dan kontranya. Oleh karenanya mereka sangat bergantung pada keluarga untuk informasi semacam ini.

Fungsi penting dari keluarga dalam proses migrasi adalah perannya dalam menyediakan sumber daya, termasuk informasi, jejaring sosial, sumber daya keuangan dan anggota keluarga lainnya untuk mengambil alih tanggungjawab rumah tangga perempuan tersebut.

Keluarga bukan hanya keluarga dekat tetapi juga orang-orang memiliki hubungan ikatan pertalian lainnya yang menimbulkan tanggung jawab timbal balik, termasuk hubungan sanak keluarga dan pertemanan sesama orang-orang yang berbagi dalam satu komunitas asal-muasal, budaya atau agama. Fungsi jejaring sosial seperti itu adalah sangat penting bagi para migran perempuan: tidak hanya untuk memiliki akses ke informasi tetapi juga untuk menyediakan bantuan dalam tindakan migrasi yang sesungguhnya. Misalnya, banyak perempuan muda pergi sebagai bagian dari migrasi berantai, mengikuti kakak atau adik perempuan mereka, sanak saudara yang lain atau tetangga yang berasal dari kampung yang sama, yang pernah pergi bekerja di luar negeri, dan yang sering juga memperkenalkan mereka kepada calon majikan/pemberi pekerjaan.⁸

Sumber keuangan adalah penting untuk langkah migrasi, dan biasanya keluargalah yang mencari uang untuk membayar biaya agen, paspor, transportasi dan pengeluaran lainnya. Seringkali keluarga mengumpulkan sumber keuangannya, melepaskan beberapa aset berharga mereka (seperti menjual tanah mereka) atau meminjam uang untuk menutupi pengeluaran pekerja migran. Dan karena keluarga yang telah mengerjakan ini semua, perempuan migran memiliki tanggungjawab besar atau tekanan untuk menjamin bahwa masa depan yang lebih cerah bagi keluarga – bahkan jika dia harus menderita diskriminasi, eksploitasi atau perlakuan sewenang-wenang atau melakukan pekerjaan yang sebetulnya tidak akan dia lakukan (seperti menjadi pekerja rumah tangga atau penghibur).

☑ *Konteks sosial-ekonomi yang lebih luas:*

Apakah seorang perempuan menjadi pekerja migran juga terpengaruh oleh konteks sosial-ekonomi yang lebih luas, khususnya kesempatan yang tersedia di lapangan kerja untuk perempuan di dalam dan luar negeri, kesempatan untuk migrasi pekerjaan yang sah, akses ke informasi tentang proses migrasi dan struktur bantuan yang tersedia bagi migran potensial dan migran sesungguhnya. Yang sangat penting adalah bahwa keputusan untuk bermigrasi dan kesanggupan untuk bermigrasi akan dipengaruhi oleh faktor-faktor struktural yang mendasari ketidaksetaraan gender dalam komunitas, masyarakat dan ekonomi. Norma-norma sosial budaya atau kebijakan pemerintah mungkin mengingkari kesetaraan akses antara perempuan dengan laki-laki atas pendidikan, pelatihan, sumber daya dan kesempatan kerja – dan juga menjadikan mereka lebih rentan dibandingkan dengan laki-laki terhadap eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang yang terjadi dalam proses migrasi. Pemerintahan di beberapa negara asal melarang atau melakukan pembatasan pada migrasi perempuan dalam upaya untuk “melindungi” mereka dari eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang.⁹ Namun untuk kian, kebijakan pemerintah yang bersifat membatasi sering memiliki konsekwensi yang tidak diinginkan dalam mendorong perempuan dan gadis remaja untuk mencari saluran-saluran migrasi tidak resmi, dan justru membuat mereka menjadi lebih rentan terhadap jebakan-jebakan para penyelundup dan pedagang manusia.

2.4 Pengambilan keputusan untuk bermigrasi: kebutuhan atas informasi yang akurat dan memadai

Konvensi ILO No. 97 mengenai Migrasi untuk Pekerjaan (revisi), 1949 menetapkan bahwa “setiap Anggota yang mana konvensi ini berlaku berupaya untuk memelihara, atau menjamin agar ada terpelihara, suatu pelayanan yang memadai dan cuma-cuma untuk membantu para migran untuk pekerjaan, dan terutama memberikan mereka informasi yang akurat” (Pasal 2); dan “akan berupaya, sepanjang diperbolehkan oleh undang-undang dan peraturan-peraturan nasional, mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam menentang propaganda menyesatkan yang berhubungan dengan emigrasi dan imigrasi” (Pasal 3) [ⓈBagian 1.4.3.1 dalam Buku 1] *Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka, 1990*, juga sangat spesifik mengenai kebutuhan informasi para migran dan keluarga mereka:

Konvensi Internasional untuk Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka, 1990

Pasal 33

Para pekerja migran dan anggota keluarga mereka harus memiliki hak untuk diberitahukan oleh Negara asal, Negara tempat pekerjaan atau Negara transit bagaimana nanti mengenai

- (a) *Hak-hak mereka yang muncul dari Konvensi-konvensi yang ada saat ini;*
- (b) *Kondisi penerimaan mereka, hak-hak dan kewajiban-kewajiban mereka berdasarkan undang-undang dan praktek dari Negara yang bersangkutan, dan hal-hal lain serupa itu yang akan memudahkan mereka memenuhi persyaratan administrasi dan formalitas lainnya dari Negara tersebut.*

Pasal 37

Sebelum keberangkatan, atau selambat-lambatnya saat penerimaan mereka di Negara tempat pekerjaan, para pekerja migran dan anggota keluarganya berhak untuk diberitahu sepenuhnya oleh Negara asal atau Negara tempat pekerjaan, selengkap mungkin, mengenai semua kondisi yang berlaku terhadap penerimaan mereka, dan terutama berkenaan dengan izin tinggalnya mereka dan kegiatan-kegiatan yang dibayar dimana mereka mungkin terlibat, dan juga persyaratan yang harus mereka penuhi di Negara tempat pekerjaan, serta ke pihak berwenang yang mana mereka dapat hubungi untuk perubahan apapun atas kondisi-kondisi tersebut.

Pasal 65

Pihak Negara harus mengadakan pelayanan yang tepat untuk berurusan dengan pertanyaan-pertanyaan mengenai migrasi internasional para pekerja dan anggota keluarga mereka. Fungsi mereka termasuk, antara lain:

- (c) *Memberikan informasi dan bantuan yang tepat untuk para pekerja migran dan anggota keluarga mereka berkenaan dengan keperluan otorisasi dan formalitas dan persiapan untuk keberangkatan, perjalanan, kedatangan, tinggal, kegiatan-kegiatan berupah, keluar dan kepulangan, dan juga tentang kondisi-kondisi kerja dan kehidupan di Negara tempat pekerjaan dan tentang cukai, mata uang, pajak dan berbagai undang-undang dan peraturan lainnya yang relevan*

Pasal 68

Pihak Negara termasuk Negara transit, harus bekerjasama dengan maksud untuk mencegah dan menghapuskan pergerakan dan pekerjaan tidak resmi atau gelap dari para pekerja migran dalam situasi tidak teratur. Langkah-langkah yang diambil untuk tujuan ini didalam yurisdiksi setiap Negara termasuk:

- (a) *Langkah-langkah yang tepat menentang penyebaran informasi yang menyesatkan berkenaan dengan emigrasi dan imigrasi.*

Informasi yang akurat, memadai dan mudah diakses adalah penting sebagai basis pengambilan keputusan untuk bermigrasi. Perempuan, dan juga laki-laki, menggunakan informasi apapun yang tersedia bagi mereka untuk memutuskan tentang kelayakan dan untung ruginya migrasi bagi diri mereka sendiri maupun keluarga mereka. Informasi juga penting untuk mencegah perdagangan – karena perdagangan melibatkan unsur keterangan yang salah, penipuan dan ketidaktahuan. Kebutuhan informasi berbeda, tergantung pada tahap dalam proses migrasi. Beberapa jenis informasi lebih penting pada tahap pengambilan keputusan sebelum komitmen untuk bermigrasi dibuat. Jenis informasi lainnya lebih relevan untuk pekerja migran yang sudah membuat keputusan untuk bermigrasi.



Banyak pekerja migran potensial, terutama mereka yang mempertimbangkan pilihan untuk bermigrasi pertama kalinya dan perempuan yang hidup dalam keadaan yang terlindungi didalam keluarga patriarkal, dapat memiliki harapan dan sudut pandang tidak realistis mengenai bekerja dan tinggal di luar negeri karena:

- Informasi biasanya didasari melalui bagaimana masyarakat, media, migran yang pulang dan perusahaan jasa perekrutan menggambarkan proses migrasi serta kondisi tinggal dan bekerja di negeri asing;
- Perusahaan-perusahaan jasa perekrutan dan para pedagang memberikan informasi yang menyesatkan tentang tawaran kerja, kondisi kerja, sifat dan jenis pekerjaan, upah dan tunjangan;
- Para migran yang kembali sering memberikan gambaran yang seakan-akan sangat menyenangkan tentang pengalaman mereka, atau enggan untuk secara terbuka menunjukkan sisi-sisi negatif dari pengalaman migrasi mereka atau sifat sesungguhnya dari pekerjaan mereka di luar negeri;
- Informasi yang diberikan oleh para pekerja migran laki-laki mungkin tidak selalu relevan untuk para calon migran perempuan;
- Para perempuan sendiri – karena posisi subordinasi mereka didalam keluarga atau masyarakat – sering tidak memiliki akses ke informasi tentang saluran-saluran sah untuk perekrutan, kesempatan lapangan kerja di dalam dan luar negeri, dan situasi umum di negara-negara calon tujuan.



Sebelum komitmen untuk mencari pekerjaan di luar negeri atau untuk menerima tawaran pekerjaan dibuat, para calon pekerja migran perempuan dan keluarganya membutuhkan informasi berikut ini:

- ☑ *Informasi tentang proses migrasi, termasuk tentang perekrutan dan pekerjaan di luar negeri, dan juga sifat tercatat dan tidak tercatatnya pergerakan termaksud;*
- ☑ *Informasi tentang kesempatan kerja di dalam dan luar negeri, termasuk kualifikasi, ketrampilan dan pelatihan yang diperlukan;*
- ☑ *Informasi tentang untung ruginya migrasi;*
- ☑ *Informasi tentang bahaya-bahaya utama dalam proses migrasi, termasuk kerentanan khusus migran para perempuan;*
- ☑ *Informasi tentang berbagai prosedur/ijin yang dibutuhkan;*
- ☑ *Informasi tentang kondisi-kondisi kerja dan kehidupan di negara-negara calon tujuan.*

2.4.1. Informasi tentang proses migrasi

Adalah penting bagi para calon pekerja migran perempuan dan keluarganya untuk memiliki informasi yang memadai mengenai ciri-ciri setiap tahap proses migrasi, dan juga kesulitan serta bahaya yang ada. **Kotak 2.3** menggambarkan jenis informasi yang diperlukan tentang proses migrasi.¹⁰

Kotak 2.3. Informasi tentang proses migrasi

Di Filipina, *Kursus Orientasi untuk Para Pekerja Migran Filipina yang dilaksanakan oleh Unlad Kabayan (Migrant Services Foundation Inc - Yayasan Jasa Migran)* mengidentifikasi tahap migrasi sebagai berikut:

- i. **Perekrutan:** didefinisikan sebagai keterlibatan seseorang dalam suatu wilayah atas nama seorang pemberi kerja di negara lain. Ini meliputi keterlibatan langsung pemberi kerja, atau perwakilannya, dan juga operasi-operasi yang dilakukan oleh para perantara, termasuk badan-badan perekrutan swasta dan pemerintah. Perekrutan merujuk pada proses menyewa untuk suatu pekerjaan tertentu atau janji oleh para perekrut untuk menemukan pekerjaan bagi para calon pekerja migran.
- ii. **Pra-keberangkatan:** didefinisikan sebagai tahap dimana para pekerja migran bersiap-siap untuk pergi ke negara tujuan dimana dia akan bekerja. Ini adalah tahap dimana dia diberitahu tentang syarat-syarat dalam kontrak kerja, dan apa yang diharapkan di tempat kerja yang asing. Ini adalah periode penting dimana orang yang direkrut memutuskan apakah ia akan tetap menghormati kontraknya. Berkenaan dengan ini, pemberi kerja, perusahaan jasa perekrutan dan pemerintah pengirim mempunyai peran penting untuk menyediakan informasi dan bantuan kepada mereka yang direkrut. Banyak masalah dapat dihindari jika ada persiapan pra-keberangkatan dan pelatihan orientasi yang benar.
- iii. **Perjalanan:** dirujuk sebagai tahap yang penting bagi banyak pekerja migran, karena perjalanan ke tempat tujuan yang baru dan asing mungkin akan menempatkan para migran didalam kekuasaan agen perjalanan. Perjalanan mungkin jauh atau pendek, berisiko dan berbahaya atau aman dan nyaman. Ia mungkin legal atau tidak resmi.
- iv. **Kedatangan dan penempatan:** berurusan dengan jenis bantuan yang harus diberikan oleh negara tuan rumah kepada para migran yang datang, seperti misalnya pemberian fasilitas medis dan kondisi yang higienis pada saat kedatangan. Negara tuan rumah harus juga menjamin bahwa para pekerja migran tidak didiskriminasi atau diintimidasi oleh para petugas imigrasi.
- v. **Bekerja:** dirujuk sebagai tujuan akhir dari para pekerja migran. Informasi yang ada berkenaan dengan ketentuan-ketentuan kontrak kerja. Ia merujuk pada standar internasional dan undang-undang perburuhan nasional yang merumuskan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja dan pemberi kerja.
- vi. **Pengakhiran kontrak atau hubungan kerja:** dirujuk sebagai suatu tahap yang penting dan seringkali sulit dalam kehidupan seorang pekerja migran. Tergantung pada alasan pengakhiran kerja - sukarela atau dipaksa - pengakhiran kerja mungkin diterima dengan senang hati atau tidak. Informasi disini merujuk pada berbagai bentuk pengakhiran hubungan kerja dan standar internasional yang disediakan untuk perlindungan/pembelaan diri yang berkenaan dengan pengakhiran hubungan kerja
- vii. **Kembali:** adalah tahap akhir dari kehidupan seorang pekerja migran. Pekerja migran diharuskan untuk pulang ke kampung halaman dan kembali ke masyarakat dimana dia pernah tinggal sebelumnya. Tergantung apakah si perempuan benar-benar siap untuk kembali, tahap ini dapat dilihat dengan antisipasi atau perasaan was-was. Banyak pekerja migran kurang memperhatikan tahap kembali ini.

Informasi mengenai proses migrasi harus menjelaskan kepada para calon pekerja migran perempuan tentang ciri-ciri khusus dari migrasi untuk pekerjaan yang teratur (atau tercatat) dan tidak teratur (atau tidak tercatat) dan menarik perhatian mereka ke jenis-jenis ketidakteraturan yang dapat terjadi dalam proses migrasi. [📖Kotak 2.4 dan 2.5, dan Bagian 1.3.3 di Buku 1]. Para migran perempuan potensial harus mengetahui bahwa menggunakan saluran-saluran tidak teratur untuk bermigrasi membuat mereka lebih rentan terhadap para pedagang dan menempatkan mereka dalam risiko lebih besar lagi untuk dieksploitasi dan diperlakukan sewenang-wenang. Mereka juga harus sadar bahwa perekrutan atau tidak resmi sangat terkait dengan berbagai bentuk masuk, tinggal dan pekerjaan yang tidak sah di negara penerima [📖Buku 3], yang menyediakan rincian tentang berbagai bentuk perekrutan sah dan tidak sah, malpraktek umum yang dilakukan oleh para perekrut gelap dan cara-cara bagaimana menghindari perekrutan tidak sah].

Kotak 2.4. Jenis-jenis migrasi pekerjaan tidak teratur atau tidak tercatat

Para pekerja migran tidak teratur atau tidak tercatat adalah mereka yang tidak memenuhi syarat-syarat yang diperlukan untuk diijinkan masuk, tinggal dan terlibat dalam kegiatan-kegiatan berupah di negaratempat pekerjaan sesuai dengan perundang-undangan Negara yang bersangkutan dan perjanjian internasional dimana Negara tersebut adalah salah satu pihak. Mereka mungkin adalah:

- *Orang-orang yang masuk ke negara dengan sah tetapi yang tinggalnya atau pekerjaannya bertentangan dengan perundang-undangan, contoh:*
 - Seorang perempuan masuk secara sah ke suatu negara dengan visa turis yang tidak memperbolehkan bekerja tetapi mendapatkan pekerjaan sebagai petugas kebersihan di hotel;
 - Seorang pekerja migran perempuan yang direkrut secara sah dan masuk ke negara secara sah dengan visa hiburan sampai maksimum tiga bulan dan tinggal melebihi batas waktu visanya;
 - PRT migran yang dipekerjakan oleh majikan yang berbeda dengan yang tertulis dalam kontrak kerjanya;
 - PRT yang kabur dari majikannya karena perlakuan sewenang-wenang dan mendapatkan pekerjaan dengan majikan lain tanpa kontrak kerja atau visa kerja.
- *Mereka yang tinggal dan masuknya sesuai dengan peraturan tetapi tidak memiliki hak untuk bekerja, dan terlibat dalam pekerjaan yang atau tidak resmi atau gelap.* Mereka ini biasanya perempuan yang bermigrasi sebagai pasangan tanggungan dan ijin tinggalnya terpisah dengan ijin kerjanya.
- *Mereka yang masuk negara secara tidak resmi atau gelap dan yang berusaha mengganti status mereka sesudah kedatangan untuk mencari pekerjaan resmi.* Mereka mungkin masuk melalui saluran-saluran yang curang atau tidak resmi, seperti menggunakan dokumen palsu atau tidak memiliki dokumen sama sekali dan tidak memiliki hak untuk tinggal ataupun bekerja. Contohnya adalah:
 - Seorang perempuan membayar pemilik perahu untuk membawanya pada malam hari ke pantai yang tidak diawasi di negara tujuan;
- *Mereka yang masuk negara secara tidak resmi, yang tinggalnya tidak sah secara hukum dan pekerjaannya illegal.* Jenis migrasi tidak teratur seperti ini biasanya melibatkan perekrut liar dan pedagang, penyelundup atau jaringan kejahatan terorganisir. Perempuan-perempuan ini akan sangat rentan terhadap eksploitasi dan tindakan sewenang-wenang. Contohnya adalah:
 - Seorang perempuan yang telah dijual oleh keluarganya ke pedagang yang mengirim dia secara tidak sah ke negara lain dan memaksanya untuk bekerja di dunia pelacuran.

Beberapa migran mungkin tidak teratur di negara asal mereka. Contohnya, beberapa negara yang melarang perjalanan keluar yang dilakukan oleh warga negara perempuannya menuju ke tempat tujuan di luar negara mereka. Beberapa negara melarang emigrasi kaum perempuan dibawah umur tertentu untuk menjadi PRT di luar negeri. Negara yang lain mungkin melarang pekerja migran meninggalkan negara tanpa melengkapi prosedur pendaftaran tertentu. Para emigran yang melanggar persyaratan ini dapat dianggap tidak teratur di negara-negara asal mereka, terlepas dari apakah mereka dianggap teratur atau tidak di negara tujuan atau negara transit.

Kotak 2.5. Ketidakteraturan dalam proses migrasi		
Tahap Proses Migrasi	Terhadap Migran	Oleh Migran
Perekrutan	Iklan tanpa pesanan pekerjaan Pemalsuan dokumen Menyediakan informasi yang tidak benar/palsu Substitusi kontrak kerja Penarikan iuran liar Praktek tanpa ijin	Menggunakan perekrut yang tidak memiliki ijin Memalsukan dokumen/surat-surat Memberikan informasi yang tidak benar/palsu
Pengangkutan/Perjalanan	Memproses tanpa surat-surat yang benar	
Masuk	Menyelundupkan orang melewati tapal batas/menghindari daerah pemeriksaan Menerima orang tanpa surat-surat yang benar	Memasuki/menghindari daerah pemeriksaan Memusnahkan dokumen-dokumen pribadi
Tinggal Pekerjaan	Diskriminasi dalam akses ke sarana publik Menyewa pekerja tanpa surat-surat yang benar Menempatkan pekerja di majikan/pemberi kerja yang berbeda Menyewa untuk pekerjaan yang lain dengan yang tertera di kontrak Menyita dokumen Substitusi kontrak kerja Melanggar kondisi kerja (jam kerja, keselamatan kerja, dll.) Memotong gaji dan menahan gaji	Bekerja tanpa ijin Bekerja untuk majikan/pemberi kerja yang berbeda Bekerja di pekerjaan yang berbeda dengan yang tertera di kontrak
Pemulangan	Tidak memberikan tiket pulang	Tinggal sesudah visa habis
Sumber: : G. Battistella dan M. M.B. Asis, "Southeast Asia and the Specter of Unauthorized Migration" dalam G. Battistella dan M.M.B. Asis (eds.), <i>Unauthorized Migration in Southeast Asia</i> , Quezon City, Philippines, Scalabrini Migration Center, 2003, hal .12.		



Para calon pekerja migran perempuan dan keluarganya harus memiliki jenis-jenis informasi tentang migrasi untuk pekerjaan sebagai berikut:

- Untuk memenuhi syarat memiliki status legal dan terdaftar, para pekerja migran perempuan diwajibkan untuk *memperoleh ijin untuk masuk, tinggal dan terlibat dalam kegiatan berupah di Negara tempat pekerjaan*;¹¹
- Walaupun para migran pada umumnya dikategorikan sebagai tidak teratur karena cara bagaimana mereka masuk atau tinggal di negara tujuan atau transit, *para migran dapat juga tidak teratur di negara asal mereka* [☞Kotak 2.4];
- *Migrasi dalam kondisi yang sewenang-wenang* termasuk situasi dimana para migran berada dalam "kondisi yang berlawanan dengan perangkat atau perjanjian

internasional, multilateral atau bilateral, atau undang-undang dan peraturan nasional yang relevan”, selama perjalanan, pada saat kedatangan atau selama masa tinggal dan kerjanya;¹²

- Mereka yang direkrut, bermigrasi, tinggal dan bekerja secara melanggar undang-undang dan peraturan emigrasi/imigrasi dan ketenagakerjaan, yang paling mungkin menjadikan diri mereka sangat *rentan terhadap eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang*;
- Diselundupkan tidak sama dengan diperjualbelikan:

*Penyelundupan mungkin tidak melibatkan pemaksaan apapun. Orang yang diselundupkan, berkeinginan untuk mencapai negara tujuan dimana saluran legal untuk bermigrasi telah tertutup, mungkin melakukan migrasi gelap dan tidak resmi melalui suatu perjanjian yang sepenuhnya berdasarkan mufakat. Pada prinsipnya, penyelundupan orang merupakan penyeberangan perbatasan tidak resmi dan oleh karenanya suatu pelanggaran terhadap hak Negara. Sebaliknya, perdagangan manusia adalah pelanggaran terhadap perorangan, sehingga korban dari kejahatan adalah si orang yang diperjual-belikan. Perdagangan berkenaan dengan perekrutan, pengangkutan, pemindahan, menyembunyikan dan penerimaan orang, dengan cara ancaman atau penggunaan paksaan atau bentuk-bentuk lain dari kekerasan, penculikan, kecurangan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi kerentanan atau pemberian atau penerimaan pembayaran atau keuntungan untuk mendapatkan persetujuan dari seseorang yang mempunyai kuasa atas orang lain dengan tujuan untuk eksploitasi.*¹³

2.4.2. Informasi tentang kesempatan lapangan kerja di dalam dan luar negeri

Kebutuhan para calon migran dan keluarganya yang paling mendesak biasanya adalah sumber informasi yang dapat dipercaya tentang kesempatan-kesempatan pekerjaan di dalam dan luar negeri, dan untuk dapat memilih berbagai kesempatan ini secara bijaksana. Informasi yang memadai dan dapat diandalkan tentang lapangan kerja dapat membantu meningkatkan akses mereka ke pekerjaan-pekerjaan lokal sebelum mencari pekerjaan di luar negeri, dan dapat juga membantu mereka untuk mengkaji secara lebih baik mengenai keuntungan-keuntungan dan kerugian-kerugian sesungguhnya dari bekerja di luar negeri.

Informasi yang memadai dan dapat diandalkan tentang lapangan kerja dapat membantu meningkatkan akses perempuan ke pekerjaan-pekerjaan lokal sebelum mencari pekerjaan di luar negeri, dan dapat juga membantu mereka untuk mengkaji dengan lebih baik keuntungan dan kerugian sesungguhnya dari bekerja di luar negeri.

Informasi yang memadai dan dapat diandalkan tentang lapangan kerja dapat membantu meningkatkan akses mereka ke pekerjaan-pekerjaan lokal sebelum mencari pekerjaan di luar negeri, dan dapat juga membantu mereka untuk mengkaji secara lebih baik mengenai keuntungan-keuntungan dan kerugian-kerugian sesungguhnya dari bekerja di luar negeri dibandingkan dengan pekerjaan yang ada di komunitas mereka sendiri atau di daerah lain di negara mereka sendiri (menjadi migran dalam negeri dibandingkan dengan menjadi migran internasional)

Informasi tentang pekerjaan-pekerjaan yang ada bagi para migran perempuan harus transparan dan obyektif. Para perempuan dan keluarganya harus diberitahukan bahwa sebagian besar pekerjaan yang tersedia bagi mereka adalah pekerjaan “feminin” yang berhubungan dengan peran tradisional mereka – dalam pekerjaan rumah tangga, hiburan, pabrik-pabrik padat karya seperti garmen dan tekstil, pelayanan seperti perawatan atau pemeliharaan dan kadang-kadang pertanian. Walaupun di negara-negara tujuan upah untuk pekerjaan-pekerjaan ini lebih tinggi, tetapi semua ini dikategorikan sebagai pekerjaan berupah rendah dan berstatus rendah dimana eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang umum terjadi. [☞ **Bagian 4.3.2 di Buku 4**, yang menggambarkan situasi pekerja migran perempuan di berbagai jenis situasi pekerjaan di negara-negara tujuan].



Jenis-jenis informasi yang harus dimiliki oleh para calon pekerja perempuan dan keluarganya tentang kesempatan-kesempatan kerja di komunitas dimana dia berada saat ini, di daerah lain di negaranya sendiri dan di luar negeri termasuk:

- Bagaimana mengetahui tentang kesempatan-kesempatan pekerjaan – baik di sektor formal maupun pekerjaan mandiri di daerah sendiri atau di daerah lain di negara sendiri;
- Bagaimana mengetahui tentang kesempatan kerja di negara-negara tujuan potensial;
- Apa saja persyaratan penting (pendidikan, kualifikasi ketrampilan, pengalaman, modal, biaya untuk agen, paspor dan visa, dsb) untuk memperoleh kesempatan-kesempatan kerja tertentu di daerahnya, di daerah lain di negaranya atau di luar negeri;
- Bagaimana ketrampilan dan kemampuan yang ada dapat diterapkan di berbagai pilihan pekerjaan yang berbeda-beda;
- Bagaimana mengetahui agen-agen perekrutan yang mana yang dapat diandalkan dan dipercaya dan mana yang tidak;
- Bahaya-bahaya yang berkaitan dengan perekrutan tidak resmi dan penerimaan langsung oleh calon majikan;

- Bagaimana mengetahui negara-negara tujuan yang cocok;
- Apa saja persyaratan resmi yang diperlukan untuk izin masuk dan penerimaan dan pekerjaan di negara-negara tujuan potensial, termasuk sanksi-sanksi untuk masuk, tinggal dan pekerjaan tidak resmi;
- Apa saja faktor-faktor lain yang perlu diperhitungkan dalam mempertimbangkan dalam bekerja negara lain – seperti kondisi kehidupan, pelayanan kesehatan, jaminan sosial, tunjangan, biaya hidup, fasilitas-fasilitas penunjang, dsb;
- Apa saja hak dan kewajiban perempuan sebagai pekerja, sebagai migran dan sebagai perempuan dan bagaimana menggunakan hak-hak tersebut.;
- Bagaimana secara realistis mengevaluasi dan membandingkan pekerjaan dan kesempatan memperoleh penghasilan di tempat asal, di daerah lain di negara sendiri dan di luar negeri.



Jika seorang perempuan memutuskan untuk bekerja di luar negeri, dia harus dilengkapi dengan informasi untuk membantunya dalam memilih negara tujuan yang tepat, berdasarkan pada:

- Keberadaan dan aksesibilitas upaya-upaya untuk migrasi untuk pekerjaan yang legal, termasuk melalui perjanjian bilateral;
- Sampai taraf mana hak-hak pekerja dan HAM dilindungi oleh peraturan dan praktek pelaksanaannya;
- Biaya penempatan yang diminta oleh perusahaan jasa perekrutan untuk pekerjaan-pekerjaan di negara-negara tertentu (Sering kali, negara tujuan akhirnya adalah negara dimana migran dapat membayar biaya penempatan);
- Tingkat dari upah dan gaji, serta biaya hidup relatif;
- Apakah pekerjaan-pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh para migran perempuan, seperti pekerjaan rumah tangga, dilindungi oleh perundang-undangan perburuhan nasional;
- Apakah para pekerja migran memiliki hak untuk kebebasan berserikat dan hak untuk perundingan bersama;
- Apakah para pekerja migran dilindungi oleh perundang-undangan jaminan sosial dan jenis-jenis perlindungan sosial yang mereka berhak untuk peroleh;
- Afinitas atau pertalian etnis, bahasa dan agama;
- Sikap-sikap sosial terhadap kesetaraan gender, posisi perempuan di negara tersebut;
- Keberadaan hubungan diplomatik/konsuler, pelayanan kesejahteraan atau perwakilan dari negara asal di negara tujuan;
- Keberadaan dan aksesibilitas ke jejaring sosial, asosiasi migran, serikat pekerja, organisasi gereja dan organisasi-organisasi serupa yang memperhatikan hak-hak migran dan perempuan.

2.4.3 Informasi tentang untung ruginya migrasi

Keputusan-keputusan untuk pergi harus dibuat berdasarkan pada penilaian realistik tentang biaya dan manfaat dari migrasi untuk pekerjaan.

Banyak perempuan dan keluarganya sering melihat hanya pada perbedaan upah positif antara pekerjaan di negara asal dan di negara tujuan, dan mengabaikan atau tidak sadar tentang banyaknya biaya yang tersembunyi.

Penilaian biaya-biaya dan manfaat-manfaat akan berbeda karena konteks sosial budaya dan keluarga si calon migran. Apapun konteksnya, banyak perempuan dan keluarganya sering melihat hanya pada perbedaan upah nyata antara pekerjaan di negara asal dan di negara tujuan, dan mengabaikan atau tidak sadar tentang banyaknya biaya tersembunyi berkaitan dengan, misalnya kondisi kerja, kerentanan dan risiko yang mereka hadapi ketika bekerja dan hidup di negara lain, dan dampak dari migrasi pada keluarga yang ditinggalkan.



Manfaat dari migrasi pada umumnya dilihat dari segi [☞ Kotak 2.6 dan 2.7]:

- Kemampuan untuk mendapatkan upah beberapa kali lebih tinggi dibanding dari apa yang akan didapat di negara mereka sendiri;
- Keluar dari kemiskinan – kemampuan untuk “berpenghasilan baik, menabung dengan baik, menunjang diri sendiri dan keluarga dengan baik, serta memberikan masa depan yang lebih cerah bagi diri sendiri dan keluarga”;
- Kemampuan untuk memberikan anak-anak kehidupan yang lebih baik – anak-anak dapat pergi sekolah dan menyelesaikan pendidikan mereka;
- Peningkatan status keuangan, ekonomi dan sosial keluarga – kemampuan keluarga untuk memiliki tingkat konsumsi yang meningkat, untuk membeli barang-barang tahan lama dan bahkan mengumpulkan aset, termasuk rumah;
- Kemampuan untuk mengumpulkan tabungan – sehingga pada saat kepulangan dapat berinvestasi dalam bisnis dan membuka usaha mandiri daripada bekerja untuk orang lain;
- Para migran Perempuan mendapatkan ketrampilan baru, seperti pengelolaan waktu, ketrampilan bahasa, membuat anggaran keuangan, kemampuan bergaul dengan berbagai macam orang, ketrampilan masak internasional. Ketrampilan-ketrampilan ini dapat dimanfaatkan secara produktif di negara-negara asal mereka.
- Para migran perempuan mendapatkan keuntungan pribadi. Mereka diberdayakan melalui rasa kemandirian dan kepercayaan diri yang lebih besar dalam kemampuan mereka untuk berpenghasilan, merencanakan masa depan mereka sendiri, memecahkan masalah tanpa harus tergantung pada laki-laki dalam keluarga mereka;
- Migrasi dapat juga memuaskan secara pribadi dalam hal kekayaan pengalaman bekerja dan hidup di negara dan budaya lain;
- Peran para migran perempuan dalam keluarga meningkat dalam hal otoritas pembuatan keputusan. Peran ekonomi yang dimainkannya juga meningkat lebih besar; sering menjadi pencari nafkah utama dalam keluarga.

Tabel 2.6. Keuntungan dan kerugian menjadi migran perempuan

Tempat keberangkatan	Negara penerima	Pekerjaan	Keuntungan	Kerugian
Cochabamba	Argentina	Pekerja pertanian Pekerja rumah tangga Pedagang sayur Pekerja di pabrik pakaian jadi Penata rambut Pembuat baju Pengasuh anak	Lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan di rumah tangga dan di pusat-pusat kesehatan anak	Harus dideportasi, tidak ada uang untuk pulang kembali; Tidak ada jaminan kerja; Usaha perkosaan dan perkosaan yang memang terjadi; Ketakutan untuk dieksploitasi; Harus meninggalkan anak di keluarga mereka; Kurangnya surat-surat dan kebebasan bergerak yang terbatas; Kurangnya orientasi dan informasi; Ketidak-amanan dari serangan, perampokan, perkosaan dan pembunuhan.
Riberalta	Jepang	Pekerja Pekerja karaoke (bukan pelacuran)	Upah yang bagus; Proses migrasi yang transparan; Untuk perjalanan mereka hanya perlu untuk tahu membaca dan menulis.	Bahasa; Hinaan bagi orang Jepang; Biaya pemrosesan; Harus bolak-balik pulang untuk melanjutkan proses
	Spanyol	Pekerja rumah tangga Pembersih Pekerja pertanian		Banyak diskriminasi Gaji rendah; Kesulitan dalam pemrosesan surat-surat/dokumen
Guayaramerin	Brasilia	Pedagang	Gaji yang lebih baik dibanding di tempat asal Pembantu yang tinggal di rumah	Penyitaan barang-barang dagangan mereka oleh polisi
Tarija	Argentina	Pekerjadi pertanian Pekerja rumah tangga Petugas kebersihan kantor yang dibayar per jam	Dengan pendapatan mereka dapat memperbaiki rumah, membeli truk kecil dan pakaian untuk keluarga; Sampai mencapai USD 8.000 per tahunnya dalam bentuk tabungan; Pekerja rumah tangga menghasilkan USD 300 – 400 per bulan	Masalah akomodasi: harus membuat rumah mereka dari kantong atau kardus; semua harus tidur bersama-sama; Pelecehan
Potosi	Argentina	Pekerja pertanian Pekerja rumah tangga Pekerja di panti jompo Tenaga penjual Penata rambut Pekerja di industri pakaian jadi	Pemilik lebih memilih pekerja perempuan untuk industri pakaian jadi; Perempuan lebih banyak mendapatkan kesempatan kerja daripada laki-laki.	Ketidak-amanan, penyerangan dan perampokan

Sumber: I.Farah H. dan C. Sanchez G. dibantu oleh N. Bejarano, *Bolivia: An Assessment of the International Labour Migration Situation The Case of Female Labour Migrants*, Geneva, ILO GENPROM, 2002, hal.25, berdasarkan pada wawancara dengan kelompok fokus.

Kotak 2.7. Keuntungan dari bekerja di luar negeri

Survei tentang pekerja rumah tangga migran di Uni Emirat Arab (UEA) memusatkan perhatian pada keuntungan maupun kerugian dari pekerjaan mereka agar didapat gambaran yang lebih akurat mengenai situasi mereka. Mereka yang diwawancarai menyampaikan keuntungan dari pekerjaan mereka sebagai:

"Kedermawanan adalah nilai sosial yang kuat di UEA. Antara lain, para majikan di UEA memberi persenan kepada karyawan mereka pada saat liburan atau acara sosial. Mereka juga membelikan karyawan mereka emas dan memberi uang di akhir masa kontrak untuk membeli hadiah atau peralatan elektronik untuk keluarga di kampung halaman. Majikan UEA juga membantu biaya pengiriman barang-barang dan kelebihan bagasi para pekerja rumah tangga perempuan migran. Pembayaran dari kontrak kerja mereka memungkinkan beberapa dari para pekerja rumah tangga perempuan membeli tanah, rumah atau bahkan lebih dari itu. Seorang perempuan India bahkan membeli rumah di India dan menyewa sawah selama sepuluh tahun sebagai investasi.

Menjadi pekerja rumah tangga perempuan asing di UEA memberi kesempatan untuk bepergian dan melihat dunia karena para warganegara UEA mengadakan perjalanan setiap musim panas. Lebih dari satu pekerja rumah tangga perempuan asing menyebutkan bahwa bepergian adalah satu dari keuntungan yang mereka dapatkan dari migrasi ke UEA.

Para pekerja rumah tangga perempuan asing di UEA baru-baru ini mendapatkan manfaat baru, diperkenalkan oleh gelombang TKW Indonesia di UEA: kemungkinan untuk melakukan ziarah ke Mekah. Bagi seorang pekerja rumah tangga perempuan asing Muslim, hal ini sering sebagai realisasi dari mimpi seumur hidup mereka. [...]

Memperoleh upah yang sekurang-kurang tiga atau empat kali lebih besar daripada yang didapatkan di negara asal mereka, mendapatkan akomodasi cuma-cuma, makanan dan tunjangan ekstra adalah semua faktor yang membuat migrasi ke UEA menarik bagi kebanyakan pekerja rumah tangga perempuan asing, terutama kaum perempuan yang hidup dalam kemiskinan yang teramat sangat di tempat asal mereka [...]

Manfaat ekstra bukanlah seluruh kisah dari pekerjaan [...] Sesungguhnya ada kemungkinan bahwa beberapa pekerja rumah tangga perempuan asing begitu memulai migrasi ke UEA akan mengalami siksaan seksual, dilempar, dipukul, dihina, dan sejenisnya selama masa pekerjaan mereka."

Sumber: R. Sabban, *United Arab Emirates: Migrant Women in the United Arab Emirates the Case of Female Domestic Workers*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.26.



Biaya-biaya migrasi termasuk:

☒ *Biaya ekonomi dan keuangan:*

- Biaya moneter yang sesungguhnya untuk migrasi biasanya lebih tinggi daripada biaya moneter yang dirasakan. Ongkos perekrutan sangatlah tinggi, terutama jika dikenakan oleh perusahaan jasa perekrutan swasta [☞ **Buku 3, juga Kotak 2.8 di bawah**];
- Biaya perjalanan, ongkos untuk paspor, visa dan dokumen-dokumen lain untuk perjalanan dan pekerjaan sering tidak dimasukkan ke dalam perhitungan biaya yang dibikin oleh calon migran. Tetapi jumlahnya bisa besar;
- Banyak migran dan keluarganya mengambil pinjaman untuk membayar biaya pemrosesan dokumen dan perekrutan serta ongkos perjalanan. Biasanya migran memerlukan sedikitnya empat sampai dua belas bulan (atau lebih lama) untuk melunasi hutang-hutang yang ditimbulkan dari biaya yang dikeluarkan selama pemrosesan kontrak kerja luar negeri—dimana pada saat itu dia mungkin tidak menerima upah apapun;
- Banyak migran perempuan dan keluarganya yang terlibat hutang yang banyak dan berakhir dalam situasi '*debt bondage*' atau perhambaan karena jeratan hutang dengan perekrut atau majikan mereka;

- Kesempatan kerja bagi para migran perempuan biasanya terkonsentrasi dalam jenis-jenis pekerjaan yang terbatas—kerja rumah tangga, kerja pabrik atau *sweatshop*, hiburan – yang semuanya adalah pekerjaan berupah rendah dan berstatus rendah, sering dipandang remeh baik oleh masyarakat asal mereka maupun oleh masyarakat dimana mereka akan pergi. Ada tren yang berkembang dalam perdagangan perempuan dan gadis untuk tujuan kerja paksa dan eksploitasi seksual pada pekerjaan-pekerjaan jenis ini;
- Sering terjadi upah tidak dibayar atau pengurangan tanpa ijin atas upah yang seharusnya diterima oleh migran perempuan. Ada juga beberapa kasus dimana para migran perempuan menerima gaji lebih rendah daripada yang dijanjikan oleh perekrut;
- Tanpa jaminan sosial, para migran perempuan harus membayar biaya pemeliharaan kesehatan mereka;
- Pada saat para migran perempuan mengirimkan uang ke kampung halamannya, membayar pengeluaran pribadi (banyak yang melaporkan bahwa majikan mereka tidak memberikan kebutuhan-kebutuhan dasar dan bahkan mereka harus membayar kebutuhan seperti sabun mandi, shampo dan sejenisnya), mereka nyaris tidak memiliki sisa untuk ditabung.

☑ *Biaya sosial:*

- Tugas-tugas rumah tangga dan tanggungjawab mengurus tanggungan diambil alih oleh anggota keluarga yang lain. Bilamana urusan tersebut diambil alih oleh anak perempuan yang masih remaja, yang mungkin harus mengorbankan pendidikan dan kesempatan bagi masa depannya sendiri;
- Migrasi dapat berakibat pada perpecahan keluarga atau kerenggangan hubungan dengan suami dan/atau anak-anak;
- Dampak terhadap anak-anak tanpa ibu disamping mereka seringkali merugikan, anak-anak mendapat nilai yang buruk di sekolah atau berhenti sekolah, terlibat ke penyalahgunaan obat, menjadi obyek dari pelanggaran seksual atau fisik yang dilakukan oleh anggota keluarga yang lain, memiliki masalah-masalah emosional,¹⁴

☑ *Biaya pribadi (fisik dan psikologis):*

- Stress yang ditimbulkan karena jauh dari keluarga dan kekhawatiran tentang suami dan anak-anak;
- Masalah kesehatan yang ditimbulkan karena bekerja di luar negeri, seperti stress, kelelahan, kehamilan tidak dikehendaki, depresi, penyakit-penyakit yang disebabkan karena pekerjaan;
- Siksaan fisik, seksual dan emosional, pelecehan, penyerangan dan penganiayaan yang dilakukan oleh perekrut, majikan dan keluarganya, polisi, pejabat imigrasi dan pejabat-pejabat penegak hukum lainnya;
- Tekanan psikologis yang disebabkan karena perlakuan sewenang-wenang, konsekuensi fisik yang disebabkan karena penganiayaan;
- Kesendirian, pengasingan dan stigmatisasi dalam pekerjaan, terutama bagi mereka yang bekerja di rumah tangga dan industri hiburan;
- Berhadapan dengan xenofobia dan rasisme dan disalahkan untuk berbagai masalah sosial di negara tujuan;
- ‘*Deskilling*’ atau penghilangan ketrampilan dipandang dari segi melakukan pekerjaan dibawah tingkat pendidikan dan ketrampilan mereka.

Kotak 2.8. Berapa biayanya?																																
Untuk seorang Filipina yang ingin menjadi PRT di Hong Kong: Biaya penempatan yang resmi adalah USD 500	Beberapa perusahaan jasa mengenakan biaya antara USD 1200 sampai USD 2000. Perusahaan jasa perekrutan mungkin juga mengenakan biaya tambahan untuk mendapatkan paspor, visa, sertifikat kesehatan, biaya pemrosesan POEA (<i>Philippines Overseas Employment Agency</i> – Badan untuk Pekerjaan Luar Negeri Filipina) dan keanggotaan OWWA (<i>Overseas Workers Welfare Association</i> – Asosiasi Kesejahteraan Pekerja Luar Negeri)	<table><tr><td colspan="2">Biaya-biaya lain (dalam USD)</td></tr><tr><td>Paspor</td><td>13</td></tr><tr><td>Visa</td><td>17</td></tr><tr><td>Sertifikat kesehatan</td><td>50</td></tr><tr><td>Seminar Orientasi</td><td></td></tr><tr><td>Pra-keberangkatan</td><td>1</td></tr><tr><td>Proses POEA</td><td>100</td></tr><tr><td>Keanggotaan OWWA</td><td>25</td></tr><tr><td colspan="2">TOTAL</td></tr><tr><td></td><td>206</td></tr></table>	Biaya-biaya lain (dalam USD)		Paspor	13	Visa	17	Sertifikat kesehatan	50	Seminar Orientasi		Pra-keberangkatan	1	Proses POEA	100	Keanggotaan OWWA	25	TOTAL			206										
Biaya-biaya lain (dalam USD)																																
Paspor	13																															
Visa	17																															
Sertifikat kesehatan	50																															
Seminar Orientasi																																
Pra-keberangkatan	1																															
Proses POEA	100																															
Keanggotaan OWWA	25																															
TOTAL																																
	206																															
Untuk seorang Filipina yang ingin menjadi pekerja pabrik di Taiwan: Biaya penempatan yang resmi adalah USD 500	<table><tr><td>Biaya untuk perusahaan jasa perekrutan swasta di Filipina USD 940</td></tr><tr><td>Biaya <i>servis</i> untuk perusahaan jasa di Taiwan untuk tahun pertama USD 1750</td></tr><tr><td>Biaya <i>servis</i> untuk perusahaan jasa di Taiwan untuk tahun kedua USD 480</td></tr><tr><td>Biaya <i>servis</i> untuk perusahaan jasa di Taiwan untuk tahun ketiga USD 480</td></tr><tr><td>Ada beberapa perusahaan jasa perekrutan di Filipina yang mengenakan biaya antara USD 1400 – USD 2400.</td></tr><tr><td>Biasanya pekerja membayar perusahaan di Filipina dengan tunai, dan perusahaan di Taiwan melalui pemotongan gaji.</td></tr></table>	Biaya untuk perusahaan jasa perekrutan swasta di Filipina USD 940	Biaya <i>servis</i> untuk perusahaan jasa di Taiwan untuk tahun pertama USD 1750	Biaya <i>servis</i> untuk perusahaan jasa di Taiwan untuk tahun kedua USD 480	Biaya <i>servis</i> untuk perusahaan jasa di Taiwan untuk tahun ketiga USD 480	Ada beberapa perusahaan jasa perekrutan di Filipina yang mengenakan biaya antara USD 1400 – USD 2400.	Biasanya pekerja membayar perusahaan di Filipina dengan tunai, dan perusahaan di Taiwan melalui pemotongan gaji.	<table><tr><td colspan="2">Biaya-biaya lain (dalam USD)</td></tr><tr><td>Paspor</td><td>13</td></tr><tr><td>Seminar Orientasi</td><td></td></tr><tr><td>Pra-keberangkatan</td><td>1</td></tr><tr><td>Kesehatan</td><td>80</td></tr><tr><td>Kartu pendaftaran orang asing</td><td>30</td></tr><tr><td>Proses POEA</td><td>100</td></tr><tr><td>OWWA</td><td>50</td></tr><tr><td>Biaya kesehatan di Taiwan</td><td>100</td></tr><tr><td>Biaya makanan dan akomodasi bulanan di Taiwan</td><td>75</td></tr><tr><td colspan="2">TOTAL</td></tr><tr><td></td><td>449</td></tr></table>	Biaya-biaya lain (dalam USD)		Paspor	13	Seminar Orientasi		Pra-keberangkatan	1	Kesehatan	80	Kartu pendaftaran orang asing	30	Proses POEA	100	OWWA	50	Biaya kesehatan di Taiwan	100	Biaya makanan dan akomodasi bulanan di Taiwan	75	TOTAL			449
Biaya untuk perusahaan jasa perekrutan swasta di Filipina USD 940																																
Biaya <i>servis</i> untuk perusahaan jasa di Taiwan untuk tahun pertama USD 1750																																
Biaya <i>servis</i> untuk perusahaan jasa di Taiwan untuk tahun kedua USD 480																																
Biaya <i>servis</i> untuk perusahaan jasa di Taiwan untuk tahun ketiga USD 480																																
Ada beberapa perusahaan jasa perekrutan di Filipina yang mengenakan biaya antara USD 1400 – USD 2400.																																
Biasanya pekerja membayar perusahaan di Filipina dengan tunai, dan perusahaan di Taiwan melalui pemotongan gaji.																																
Biaya-biaya lain (dalam USD)																																
Paspor	13																															
Seminar Orientasi																																
Pra-keberangkatan	1																															
Kesehatan	80																															
Kartu pendaftaran orang asing	30																															
Proses POEA	100																															
OWWA	50																															
Biaya kesehatan di Taiwan	100																															
Biaya makanan dan akomodasi bulanan di Taiwan	75																															
TOTAL																																
	449																															
Biaya-biaya tambahan yang perlu diperhitungkan		<table><tr><td colspan="2">Dalam USD</td></tr><tr><td>Perjalanan dari tempat asal ke Manila</td><td>50-70</td></tr><tr><td>Biaya hidup sehari-hari di Manila sementara menunggu keberangkatan ke luar negeri</td><td>4-10</td></tr><tr><td>Kiriman bulanan ke keluarga</td><td>100-200</td></tr><tr><td>Gaji bulanan pembantu rumah tangga untuk menjaga anak sendiri</td><td>40-50</td></tr><tr><td colspan="2">TOTAL</td></tr><tr><td></td><td>194 - 330</td></tr></table>	Dalam USD		Perjalanan dari tempat asal ke Manila	50-70	Biaya hidup sehari-hari di Manila sementara menunggu keberangkatan ke luar negeri	4-10	Kiriman bulanan ke keluarga	100-200	Gaji bulanan pembantu rumah tangga untuk menjaga anak sendiri	40-50	TOTAL			194 - 330																
Dalam USD																																
Perjalanan dari tempat asal ke Manila	50-70																															
Biaya hidup sehari-hari di Manila sementara menunggu keberangkatan ke luar negeri	4-10																															
Kiriman bulanan ke keluarga	100-200																															
Gaji bulanan pembantu rumah tangga untuk menjaga anak sendiri	40-50																															
TOTAL																																
	194 - 330																															
Sumber: Informasi yang diberikan oleh M.A Villalba, Unlad Kabayan, Filipina																																

2.4.4. Informasi tentang berbagai bahaya dan risiko

Masih terlalu banyak perempuan melakukan petualangan bekerja di tempat asing tanpa informasi yang memadai tentang apa yang dapat berjalan salah. Mereka sering memiliki gambaran yang menyenangkan tentang sifat dari pekerjaan yang tersedia serta kondisi kerja dan kehidupan di negara-negara tujuan. Adalah mutlak sangat penting untuk mereka dihadapkan dengan gambaran yang lebih realistik tentang apa yang sesungguhnya dapat terjadi dalam bekerja dan tinggal di negara asing [☞ contoh-contoh dalam Kotak 2.9, 2.10 dan 2.11].



Bahaya dan risiko berkenaan dengan migrasi untuk pekerjaan di luar negeri biasanya berhubungan dengan:¹⁵ [☞ juga Kotak 1.3 dalam Buku 1]

☑ *Perekrutan, pra-keberangkatan dan perjalanan* [☞ Buku 3]

- Perekrutan tidak resmi (janji palsu mengenai pekerjaan atau syarat-syarat pekerjaan, pekerjaan yang sebetulnya tidak ada), substitusi kontrak kerja (kontrak kerja palsu);
- Biaya tidak resmi atau sangat tinggi sekali yang dikenakan oleh perusahaan jasa perekrutan untuk penempatan, pelayanan dan surat-surat lain-lain – yang membuka jalan ke perhambaan karena jeratan hutang, penggadaian atau penjualan harta benda;
- Pemalsuan identitas pekerja;
- Diperdagangkan;
- Korupsi dan perlakuan sewenang-wenang oleh pihak yang berwenang (polisi, pegawai imigrasi, dsb) ketika pra-keberangkatan, selama perjalanan, dalam transit;
- Pelatihan pra-keberangkatan yang tidak ada atau tidak efektif – tidak memberikan informasi yang memadai dan realistik tentang HAM, kenyataan-kenyataan yang ada di negara tujuan, kondisi kerja;
- Ditahan, dikurung dan diperlakukan sewenang-wenang di dalam “pusat-pusat pelatihan” perusahaan jasa perekrutan;¹⁶
- Tidak dikirim ke luar negeri sesudah membayar biaya dan menjalani pelatihan, atau harus menunggu beberapa bulan bahkan bertahun-tahun sebelum dikirim ke luar negeri;
- Perjalanan berbahaya, termasuk diselundupkan;
- Viktimisasi dalam transit.

☑ *Bekerja dan hidup di luar negeri* [☞ Buku 4]

- Tidak ada kontrak yang legal, kontrak tidak standar;
- Hampir sepenuhnya tergantung pada majikan, yang mungkin akan memanfaatkan hubungan ketergantungan untuk mengeksploitasi si migran;
- Pelanggaran kontrak (upah dibawah perjanjian atau tidak dibayar, tidak ada hari istirahat atau libur, kerja tidak resmi – harus bekerja di restoran atau di bisnis majikan disamping pekerjaan rumah tangga dimana si migran awalnya disewa);
- Kondisi kerja/hidup dibawah standar (Banyak pembantu rumah tangga mempunyai jam kerja yang lama, tidak ada hari istirahat, makanan yang tidak mencukupi, pekerjaan yang berat, tidak ada keleluasan pribadi, dibuat bekerja di luar tugas-tugas rumah tangga, dsb.);

- Upah yang tidak dibayarkan atau dipotong tanpa persetujuan;
- Bahaya serta resiko kesehatan dan keselamatan kerja;
- Tidak ada tunjangan pekerjaan dan tunjangan sosial;
- Menahan surat-surat/dokumen; pemaksaan dengan kekerasan terhadap migran;
- Siksaan atau perlakuan sewenang-wenang (fisik, seksual, psikologis) “Studi kasus yang dilakukan oleh Kanlungan mengidentifikasikan bahwa para migran perempuan yang selamat dari kekerasan sulit untuk melupakan pengalaman trauma yang terjadi dan untuk sanggup menjalani kehidupan sehari-hari. Kehilangan pekerjaan atau sarana ekonomi adalah buruk, tetapi kehilangan martabat dan harga diri sebagai akibat dari perkosaan atau bentuk lain perlakuan sewenang-wenang adalah lebih buruk”,¹⁷
- Kebebasan bergerak yang dibatasi. Beberapa PRT asing tidak diperbolehkan pergi keluar sendiri;
- Kesulitan komunikasi karena masalah bahasa;
- Kurangnya/tiadaanya informasi, akses, ketersediaan pelayanan dan mekanisme ganti rugi;
- Peraturan/kebijakan ketenagakerjaan dan imigrasi yang bersifat mendua –memberi insentif pada migran ekspatriat/professional tetapi sangat membatasi/menekan pada para pekerja migran perempuan yang berada dalam pekerjaan berstatus rendah di pekerjaan rumah tangga, hiburan atau pekerjaan pelayanan lainnya;
- Para pekerja migran tidak diperbolehkan mengorganisir, berserikat atau melakukan aksi publik, penyangkalan atas hak-hak dasar pekerja dari para migran;
- Para pekerja migran tidak dapat menuntut hak-hak mereka atau bernegosiasi dengan majikan mereka;
- Para pekerja migran tidak diperbolehkan untuk berganti majikan tanpa harus pulang dulu ke negara asal dan mengulangi kembali keseluruhan proses perekrutan.

☑ *Tahap pemulangan dan penyatuan kembali* [📖Buku 5]

- Pemutusan hubungan kerja yang tidak sah, tidak adil dan tiba-tiba;
- Pengusiran dengan paksa, termasuk pengusiran masal para pekerja migran;
- Perlakuan sewenang-wenang di tempat penahanan, penggerebekan migran;
- Ketiadaan/kekurangan sumber pendapatan, mata pencaharian, kesempatan penyatuan kembali pada saat kepulangan ke negara asal; banyak perempuan terpaksa bermigrasi kembali untuk pekerjaan;
- Masalah-masalah keluarga, termasuk kerenggangan hubungan dengan suami dan anak, keretakan rumah tangga;
- Desakan dari keluarga dan sanak saudara yang meminta hadiah dan uang;
- Kesulitan-kesulitan reintegrasi sosial, terutama bagi mereka yang selamat dari tindak kekerasan di luar negeri;
- Diperdagangkan kembali ke negara ketiga.



Bahaya-bahaya dan resiko-resiko, serta derita dan keuntungan yang terkait dengan migrasi untuk pekerjaan dapat sangat dipengaruhi oleh negara tujuan tertentu, tergantung pada, misalnya, kerangka dan penerapan hukum dan administrasi serta mekanisme pengaduan yang tersedia bagi para pekerja migran, ketersediaan perlindungan tenaga kerja dan sosial serta struktur dukungan sosial bagi para pekerja migran.



Alasan penting mengapa para pekerja migran perempuan di Hong Kong cenderung untuk dapat lebih baik membela diri mereka dari diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang adalah karena mereka terorganisir. Ada beberapa organisasi dan serikat migran yang sangat giat, banyak diantaranya berdasarkan pertalian negara asal (dengan latar belakang yang sama dan tidak ada kesulitan bahasa).¹⁸ Serikat-serikat dan organisasi-organisasi ini memberikan dukungan yang pokok kepada para pekerja migran perempuan, berkenaan dengan jejaring, advokasi, perwakilan dihadapan majikan dan pemerintah dan pelayanan bantuan.

Kotak 2.9. Contoh dari hari kerja yang khas dari seorang pembantu rumah tangga

5 pagi	Bangun Menyiapkan sarapan untuk anak-anak majikan Menyiapkan baju dan tas sekolah anak-anak majikan
6 pagi	Menemani anak-anak sampai ke bis sekolah Mencuci/membersihkan mobil majikan (kecuali jika ada supir)
7 pagi	Membersihkan meja sarapan Mencuci piring Membersihkan tempat tidur, membersihkan kamar anak-anak
8 pagi	Mencuci pakaian Membersihkan kakus dan kamar mandi Membersihkan rumah-menyedot debu, mengelap Membersihkan garasi mobil
11 pagi	Membantu majikan/juru masak mempersiapkan makan siang
1 siang	Menyajikan makan siang Mencuci piring, mangkok dan panci Membersihkan dapur Memakan makanan siangnya (kadang-kadang bersamaan waktunya dengan majikan atau lebih sore, pukul 4 sore)
3 siang	Jika tamu datang, menyajikan teh atau kopi dan makanan ringan Membersihkan dan mencuci piring
6 petang	Menyetrika pakaian
9 malam	Membantu menyiapkan makan malam
10 malam	Menyajikan makan malam untuk majikan/Memakan makan malamnya
11 malam	Mencuci piring, mangkok dan panci Membersihkan dan mengepel dapur Melanjutkan setrika pakaian Tidur tengah malam

Sumber: Kanlungan Centre Foundation, Inc. *Destination: Middle East A Handbook for Filipino Women Domestic Workers*, Quezon City: Kanlungan Centre Foundation Inc, Desember 1997, hal. 29.

Kotak 2.10. Selebaran untuk para PRT yang diberikan oleh perusahaan penempatan tenaga kerja

Contoh sesungguhnya dari kutipan di bawah ini adalah kasus yang ekstrim, dan nama dari negara tujuan tersebut dihilangkan. Namun demikian, hal ini memberikan gambaran sesungguhnya dari jenis informasi yang diterima oleh pekerja migran perempuan, dan diskriminasi, eksploitasi serta perlakuan sewenang-wenang – situasi kerja paksa – yang mereka dapat alami:

- “Kamu harus bersyukur bahwa kau dipilih oleh majikanmu untuk bekerja disini;
- Sebagai pembantu rumah tangga, kalian harus menyenangkan majikan kalian dengan pekerjaan kalian ... Jika majikan kalian tidak senang dengan pekerjaan kalian, ulangi lagi tanpa mengeluh, [...] memiliki kebiasaan menggunakan kata-kata “tolol” tanpa bermaksud tidak baik ... Kalian harus patuh dan tunduk pada majikan kalian ... Jangan minta ijin untuk beristirahat. Biarkan majikan kalian yang menyuruh kapan kalian beristirahat. Tidur hanya kalau keluarga majikan kalian sudah tidur dan para tamu (jika ada) telah pulang;
- Kadang-kadang majikan kalian mungkin secara sengaja meletakkan barang-barang berharga secara seenaknya untuk menguji kejujuran kalian;
- Kalian tidak dibolehkan mengencani laki-laki atau punya hubungan asmara selama dalam masa kerja ... Sebagian besar rumah-rumah mempunyai kamera video tersembunyi dan dapat merekam apapun yang terjadi di rumah;
- Kalian harus paham sepenuhnya siapa diri kalian dan apa diri kalian... Nyonya kalian tidak akan bahagia jika kalian berpakaian terlalu terbuka yang akan menarik perhatian laki-laki dalam rumah walaupun mereka mungkin tidak tertarik sedikit pun pada kalian;
- Kalian tidak boleh memakai rias-muka dan cat kuku selama pekerjaan di [...];
- *Dibawah undang-undang Departemen Ketenagakerjaan (huruf miring mereka)*, kalian tidak diperbolehkan mempunyai pacar di [...] ... Pacar kalian akan lari dan kalian akan menderita sendiri ... Juga, dengan mempunyai pacar, kami perusahaan jasa akan mempublikasikan kalian di koran setempat dan juga di koran di kota asal kalian sehingga orang-orang akan tahu bahwa kalian telah berhubungan asmara... Kalian juga akan menghadapi masalah nantinya sebagai akibat dari berhubungn asmara dengan laki-laki dari ras lain;
- Jangan berbicara dengan pembantu tetangga;
- Kalian harus bersyukur karena dapat mempunyai kamar sendiri;
- Kadang-kadang kalian hanya dapat makan makanan kalian setelah pekerjaan kalian selesai;
- Semua telepon dilengkapi dengan alat perekam, dan majikan kalian dapat melacak serta mengetahui berapa banyak pembicaraan telepon yang telah kalian lakukan;
- Tidak boleh bernyanyi atau menari selama bekerja;
- Kalian tidak punya hak untuk bertanya pada majikan kalian tentang apapun seperti “mengapa saya harus mengerjakan ini, mengapa bukan pembantu yang lain, apakah pembantu sebelumnya pernah mengerjakan ini, dan sejenisnya.” Ketika kalian dipekerjakan oleh mereka, kalian harus mematuhi perintah mereka setiap saat dan dimanapun;
- Kalian tidak seharusnya menonton televisi atau mendengarkan radio ketika bekerja atau beristirahat. Majikan kalian akan sangat marah pada kalian;
- Beberapa majikan mempunyai *closed-circuit television* (CCTV atau sirkuit tivi yang dipasang tersembunyi untuk memantau ruangan) dan komputer hi-teknik untuk memantau gerakan kalian, jadi jangan malas. Coba cari sesuatu untuk dikerjakan walaupun majikan kalian tidak di rumah;
- Dalam satu rumah tangga, akan ada seseorang yang akan banyak mengomel dan mencaci-maki kalian. Dengan jalannya waktu, kalian akan terbiasa dengan suasana dan keadaan akan membaik. Selalu ingat bahwa kalian di sini untuk bekerja dan semua majikan/rumah tangga adalah sama. Tugas dan tanggungjawab kalian akan sama. Kalian akan berakhir di majikan yang sama atau lebih buruk... dapat lebih buruk jika kalian akhirnya pulang ke kampung halaman tanpa uang. Dengan untuk kian, berterimakasihlah dengan apa yang ada ditangan kalian sebelum menggapai langit;
- Jika kalian tidak mengikuti semua perintah yang diberikan pada kalian sebagaimana terlampir dalam kontrak, maka gaji kalian akan dikurangi dari 50 sampai 100 Dolar Singapura setiap

bulan sampai kalian mematuhi kontrak kalian lagi. Kalian juga tidak boleh memakai perhiasan badan apapun selama bekerja di [...]. Hukuman akan dijatuhkan jika kalian meminta ijin libur, keras kepala, bandel, dan sebagainya;

- Kalian harus melatih diri kalian untuk bangun pada pukul 5 pagi dan mempersiapkan sarapan serta melakukan tugas-tugas rumah tangga sampai selesai.... Kalian harus menyelesaikan pekerjaan hari itu, bahkan jika kalian diharuskan untuk kerja sampai larut malam, sebelum kalian diijinkan untuk beristirahat. Kalian harus siap untuk tidur larut dan bangun dini hari...;
- ...Jangan berharap majikan kalian akan memberi kalian hadiah uang jika kalian diminta untuk melakukan pekerjaan yang bukan bagian dari pekerjaan rutin harian kalian;
- Harap diingat bahwa agar kalian dapat bekerja dengan baik, kalian harus tidur cukup. Kalau sudah selesai bekerja pada malam hari dan sudah waktunya untuk tidur, kalian jangan membuang banyak waktu menulis surat dimana ini akan membuat diri kalian berada dalam kondisi yang tidak sehat dengan cara tidur terlalu larut dan bangun sangat pagi-pagi sekali;
- Kalian mungkin saja pekerja kerah-putih profesional di negara kalian, tetapi di [...], kalian adalah pembantu rumah tangga;
- Kalian tidak boleh mengeluh karena rindu kampung halaman... kalian tidak boleh memutuskan kontrak karena alasan rindu kampung halaman;
- Kalian tidaklah dianjurkan untuk pulang ke kampung halaman jika anggota keluarga kalian jatuh sakit... Paling baik adalah jika kalian dapat mengirim uang untuk biaya pengobatan mereka daripada kalian pulang...Jika anggota keluarga kalian meninggal, memang sesuatu yang sangat menyedihkan, tetapi berdoalah bagi mereka karena mungkin kalian tidak dapat melakukan apapun jika kalian memutuskan untuk pulang, sebagai orang yang sudah dewasa, kami yakin kalian dapat berpikir secara bijaksana dan praktis serta sanggup menimbang apakah memang berharga (yang jumlahnya sekitar 1000 sampai 2000 Dolar Singapura) bagi kalian untuk pulang ke negara kalian;
- Kalian harus selalu menyenangkan nyonya kalian, ah-ma (ibu mertua) dan anak-anak, jadi jika kalian berbuat salah mereka akan lebih mudah memaafkan. Kalian harus menawarkan pada mereka secangkir teh/kopi/minuman sekalipun sesudah dicaci maki;
- Sangat penting bagi kalian untuk bertindak waspada terhadap berbagai kemungkinan bahaya. Ketika membersihkan kaca dan kisi-kisi jendela rumah, kalian harus sangat berhati-hati dan tidak berdiri diatas kursi dan sejenisnya di depan jendela yang terbuka. Ini adalah salah satu alasan mengapa banyak pembantu rumah tangga jatuh dari apartemen bertingkat di [...];
- Jangan sekalipun berpikir untuk berganti majikan... Jika kalian berniat untuk berubah majikan, kalian harus membayar biaya yang diperlukan. Kemudian kalian akan dianggap sebagai "pembantu bekas". Majikan kalian akan menawar gaji kalian. *Gaji kalian akan dipotong sampai 50 Dolar Singapura* (huruf miring mereka). Majikan kalian mungkin tidak akan menandatangani surat pelepasan untuk mempermudah perpindahan kalian jika mereka sangat marah pada kalian;
- Jika kalian memutuskan untuk pulang ke negara asal kalian ditengah-tengah waktu kontrak, kalian harus membayar tiket pesawat pembantu pengganti kalian ke [...] dan tiket pesawat kalian sendiri... Kalian akan dikirim kembali ke Batam (bukan ke propinsi asal kalian) jika kalian tidak menyelesaikan masa kontrak kalian (hanya untuk pembantu asal Indonesia)... Jika kelak kalian memutuskan untuk mencari pekerjaan lagi di [...], kalian mungkin akan menghadapi kesulitan mendapatkan majikan karena dalam kontrak sebelumnya menunjukkan bahwa kalian adalah orang yang tidak bertanggung jawab;
- Pada saat melamar untuk bekerja di [...], ingat selalu bahwa majikan kalian ingin kalian bekerja untuk dua tahun. Jika kalian berpikir bahwa kalian tidak dapat bekerja **tanpa hari libur** [huruf tebal dari mereka], jangan melamar. Tapi jika kalian bersiteguh untuk mendapatkan hari libur, 50 Dolar Singapura akan dipotong dari gaji kalian, kecuali majikan kalian setuju untuk memberi libur;
- Kalian tidak dibolehkan pergi ke gereja, kuil, mesjid, dan sejenisnya;
- ... Jika kalian beruntung, kalian mungkin diperbolehkan berdoa di pagi hari sebelum majikan kalian dan keluarganya bangun, dan pada larut malam kalau kalian sudah menyelesaikan tugas

dan anggota keluarga sudah pergi tidur. “*Tergantung pada Persetujuan Majikan*” (penekanan dari mereka). Jika ini terjadi, berdoalah dalam hati dan kalian mungkin dapat mengejar kehilangan ini nanti ketika pulang ke negara asal kalian...

- Jadi kalian harus memiliki sikap dengan berpikir bahwa kalian beruntung dapat bekerja disini mengingat kawan-kawan kalian masih di kampung menunggu pekerjaan ...
- Majikan kalian mempunyai hak untuk memeriksa barang-barang kalian sebagaimana dan kapanpun yang mereka suka... Ketika bekerja di rumah, harap diingat bahwa majikan kalian melihat gerak-gerik kalian dan setiap pembicaraan telepon yang kalian lakukan melalui *Closed Circuit Camera Television* atau CCTV yang canggih, perekam telepon untuk mendengar pembicaraan telepon kalian, dan sejenisnya;
- Di pagi hari kalian harus berjanji bahwa pada siang hari kalian tidak akan mengulangi kesalahan yang sama. Bekerjalah dengan giat dan lakukan yang terbaik untuk bekerja bagus dan bertingkah-laku yang sopan sehingga kalian dapat menghasilkan cukup uang untuk menunjang keluarga kalian di kampung halaman. Ketika hari berakhir, kalian mungkin perlu mengaku pada Tuhan/Jesus/Allah tentang apa yang kalian salah kerjakan pada siang hari... Kalian harus tahu jika kalian mengerjakan sesuatu yang tidak etis dan amoral, Tuhan akan marah dan kalian akan menjadi pendosa, yang akan mengakibatkan hal-hal yang tidak diinginkan dalam kehidupan kalian. Dengan melakukan yang baik, kalian akan diberkahi dan terampuni dari dosa-dosa kalian”.

Kotak 2.11 Diskriminasi rasial dan jender terhadap PRT asing

Riset garis dasar tentang diskriminasi rasial dan jender terhadap PRT asal Filipina, Indonesia dan Thailand di Hong Kong pernah dilakukan. Penelitian ini, yang dilakukan pada bulan Februari 2001 dan meliputi 2500 responden, menyingkapkan penemuan-penemuan pokok berikut ini:

- Pelanggaran-pelanggaran kontrak (upah, hari libur, libur wajib) adalah lazim, mempengaruhi setidaknya-tidaknya seperempat dari keseluruhan PRT asing di Hong Kong;
- Siksaan verbal/fisik adalah lazim, juga mempengaruhi lebih dari seperempat; timbul beberapa siksaan seksual yang berarti terhadap PRT asing;
- Diskriminasi dalam kehidupan sehari-hari yang dialami oleh PRT asing, walaupun tidak terlalu lazim, tetapi cukup berarti terutama di beberapa areal (misalnya, pasar, toko, kendaraan umum);
- Tes statistik hubungan dan arti membuktikan bahwa perlakuan yang tidak sama terhadap PRT asing sangat berkaitan dengan ras dan jender dari PRT (95 persen atau 99 persen tingkat keyakinan)

Sumber: *Asian Migrant Centre and Coalition for Migrant Rights, “Highlights of the Research on Racial and Gender Discrimination towards Foreign Domestic Helpers in Hong Kong”, Hong Kong, AMC dan CMR, Maret 2001.* Laporan lengkap tersedia di situs web: <http://www.asian-migrants.org>

2.4.5 Informasi tentang hak dan kewajiban

Para calon pekerja migran perempuan dan mereka yang sudah menjadi pekerja migran perempuan dapat diberdayakan jika mereka mengetahui tentang hak dan kewajiban mereka berdasarkan hukum internasional, regional dan nasional – sebagai migran, sebagai pekerja dan sebagai perempuan berhadapan dengan laki-laki. Mereka memerlukan informasi tidak hanya tentang ketentuan hukum tetapi juga tentang bagaimana melaksanakan hak-hak mereka, mengartikulasikan pelanggaran yang terjadi atas hak-hak tersebut, dan menuntut ganti rugi melalui prosedur pengaduan yang tepat. Tidak adanya informasi yang dapat dipercaya dan obyektif atau informasi yang palsu dan menyesatkan mengenai ketentuan hukum dan tindakan-tindakan pengaturan untuk masuk, tinggal dan pekerjaan dapat menjadi alasan penting dibelakang migrasi tidak teratur, membuat para migran-perempuan terekspos kedalam eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang.

PBB dan ILO, dan juga badan-badan regional seperti Majelis Eropa telah memakai perangkat internasional dan regional yang relevan dengan hak-hak pekerja migran [☞ **bagian 1.4.3 dalam Buku 1**, yang menjelaskan perangkat-perangkat utama ILO dan PBB]. Para pekerja migran harus dididik tentang perangkat-perangkat hukum tersebut.

Para migran perempuan harus juga diberitahukan bahwa di

Hak-hak dari para pekerja “3D” sering tidak terlindungi.

banyak negara tujuan, perundang-undangan nasionalnya hanya menetapkan hak-hak migran untuk pekerja-pekerja profesional berketrampilan tinggi dan pekerja teknik. Hak-hak para pekerja “3D” (dalam pekerjaan-pekerjaan yang *Dirty, Dangerous and Degrading* atau kotor, berbahaya dan hina), seperti PRT, penghibur, pekerja kasar di pabrik dan buruh bangunan sering tidak dilindungi. Bagi para migran perempuan, ketiadaan perlindungan hukum dan sosial bagi para pekerja rumah tangga dan hiburan adalah sumber mendasar dari kerentanan terhadap perlakuan sewenang-wenang dan eksploitasi. Mereka tidak berhak atas standar minimum yang disediakan oleh undang-undang, kondisi pekerjaan mereka tidak dipantau oleh para pengawas tenaga kerja dan mereka tidak memiliki jalan lain ke peradilan perburuhan.

Di lain sisi, semakin bertambahnya negara-negara pengirim dan penerima yang telah menandatangani perjanjian perburuhan bilateral dan multilateral yang mengatur mengenai kriteria untuk masuk dan penerimaan, persyaratan dan kondisi dan juga hak dan kewajiban para pekerja migran dan majikan mereka. Adalah penting bahwa calon pekerja migran harus mendapatkan informasi tentang negara-negara dimana ada perjanjian-perjanjian semacam itu, dan juga tentang isi dari perjanjian-perjanjian tersebut.

Badan-badan pemerintah, Ornop/LSM dan serikat pekerja di negara asal telah memulai kampanye informasi dan pendidikan untuk memberikan penerangan kepada para calon pekerja migran dan keluarga mereka serta masyarakat tentang hak-hak dasar dari pekerja migran [☞ **Kotak 2.12**]. Kampanye informasi termasuk tindakan-tindakan pencegahan terhadap perekrutan tidak resmi, hak-hak dan kewajiban dibawah hukum migrasi nasional dan standar perburuhan di negara-negara tujuan. Beberapa negara telah menginkorporasikan permasalahan hak-hak migran dalam kurikulum sekolah dan perguruan tinggi. Usaha-usaha pendidikan untuk pemberdayaan pekerja migran terhadap pelanggaran hak-hak mereka termasuk diantaranya advokasi dan pengorganisasian untuk menantang struktur-struktur yang memupuk siklus migrasi untuk pekerjaan. Kecenderungan semakin banyaknya organisasi perempuan bergabung kedalam gerakan pekerja migran juga telah membantu menarik perhatian terhadap masalah-masalah jender dalam program-program pendidikan mengenai migrasi. Informasi yang lebih terinci tentang apa yang dilakukan ketika hak-hak dasar ini dilanggar dan bagaimana mereka dapat mencari bantuan dan menuntut ganti rugi biasanya diberikan kepada para pekerja migran perempuan dalam pelatihan pra-keberangkatan.

Kotak 2.12. Piagam Hak-hak Pekerja Rumah Tangga Migran

RESPECT adalah jaringan Eropa untuk organisasi-organisasi, perseorangan dan pendukung dari para pekerja rumah tangga migran, yang mengkampanyekan hak-hak perempuan dan laki-laki yang bekerja di rumah tangga pribadi di negara-negara Uni Eropa. RESPECT membantu kampanye yang dilakukan oleh anggotanya dan memfasilitasi berbagi pengalaman dan keahlian dalam kampanye, pengorganisasian dan lobi. RESPECT telah menerbitkan dan menyebarluaskan Piagam Hak-hak Pekerja Rumah tangga Migran (*Migrant Domestic Workers Charter of Rights*):

“Pekerja rumah tangga di rumah-rumah pribadi adalah penting bagi kehidupan keluarga Eropa, bagi ekonomi Eropa dan bagi sistem penunjang Eropa. PRT adalah pekerjaan yang penuh tuntutan, yang memerlukan berragam ketrampilan dan sering dilakukan oleh perempuan yang bermigrasi ke Eropa. Banyak dari mereka meninggalkan keluarga mereka dalam upaya menemukan cara untuk keluar dari kemiskinan. Martabat dan hak-hak mereka sebagai manusia dan pekerja harus dilindungi. Kami memintakan keadilan dan kesetaraan bagi seluruh pekerja rumah tangga migran; apakah mereka tercatat atau tidak tercatat; apakah mereka tinggal bersama di rumah majikan atau di luar; apakah mereka generasi pertama atau kedua; apakah mereka lahir di Afrika, Asia, Amerika Selatan atau Eropa. Negara Anggota dari Uni Eropa harus mengakui martabat hakiki dan kepentingan yang menentukan dari pekerjaan rumah tangga dan dengan untuk kian mencoba untuk mendidik warga negara mereka. Organisasi-organisasi yang relevan dalam Uni Eropa memiliki tugas untuk menjamin bahwasanya para pekerja rumah tangga migran memiliki informasi dan saran untuk mengakses hak-hak berikut ini:

- Hak atas status keimigrasian yang mengakui pekerjaan rumah tangga di rumah-rumah pribadi adalah pekerjaan yang pantas;
- Hak atas status keimigrasian bagi pekerja yang mandiri dari majikan manapun;
- Hak untuk melakukan perjalanan baik didalam negara tuan rumah maupun antar negara-negara anggota Uni Eropa;
- Berhak atas hak-hak pekerja secara penuh dan non-diskriminatori serta perlindungan sosial, termasuk upah minimum, tunjangan sakit dan melahirkan, serta pensiun;
- Hak untuk berganti majikan;
- Hak atas kontrak kerja yang secara hukum dapat diterapkan, yang menetapkan upah minimum, jam maksimal dan tanggungjawab;
- Hak untuk bekerja bebas dari ketakutan atas siksaan fisik, seksual atau psikologis;
- Hak untuk bergabung dengan serikat pekerja;
- Hak untuk hidup dan bekerja bebas dari rasisme;
- Hak atas kehidupan keluarga, termasuk kesehatan, pendidikan dan hak-hak sosial bagi anak-anak pekerja rumah tangga migran;
- Hak untuk pengakuan atas ijazah, pelatihan dan pengalaman yang didapatkan di negara asal;
- Hak untuk waktu pribadi dan bersenang-senang.”

Sumber: <http://www.solidar.org/Document.asp?DocID=162&tod=12257>

2.5. Informasi yang dibutuhkan setelah keputusan untuk bermigrasi dibuat

Jenis-jenis informasi yang harus dimiliki oleh para calon migran perempuan begitu mereka membuat keputusan untuk berusaha mencari pekerjaan di luar negeri berbeda dengan informasi yang dibutuhkan untuk memutuskan apakah mereka bermigrasi atau tidak. Idealnya pada tahap ini, para calon migran perempuan harus sudah memiliki gambaran yang jelas tentang berbagai tahap dan prosedur yang berbeda dalam proses migrasi, biaya dan keuntungan dari migrasi, bahaya dan kesulitan-kesulitan tersembunyi, serta dampak dari migrasi terhadap kehidupan pribadi serta keluarga mereka.



Begitu keputusan untuk bermigrasi untuk pekerjaan dibuat, perempuan perlu informasi yang kongkret, akurat dan realistis yang dirancang sesuai dengan kebutuhan khusus pekerjaan mereka dan negara tujuan.¹⁹

- ☒ *Informasi tentang prosedur dan ijin yang diperlukan;*
 - ☒ *Informasi yang akurat dan realistis tentang negara tujuan;*
 - ☒ *Informasi lengkap tentang syarat dan kondisi pekerjaan;*
 - ☒ *Informasi tentang pemberian jaminan sosial;*
 - ☒ *Kursus-kursus pelatihan pra-keberangkatan.*
-
- ☒ *Informasi tentang prosedur dan ijin yang diperlukan:*

Sifat dari prosedur dan ijin yang harus dilalui oleh para pekerja migran berbeda dari negara ke negara. Beberapa negara asal, seperti Filipina, Indonesia dan Sri Lanka telah menerapkan peraturan dan ketentuan yang komprehensif yang mengatur mengenai migrasi pekerja dari warga negara mereka. Negara-negara lainnya tidak memiliki kebijakan migrasi yang jelas berkenaan dengan pekerjaan bagi warga negara mereka di luar negeri. Namun demikian, terlepas dari kebijakan yang ada mengenai migrasi di negara asal, negara-negara tujuan membebaskan beberapa persyaratan dan prosedur yang harus diikuti agar para pekerja migran diperbolehkan masuk, tinggal dan bekerja.

Para migran perempuan tampaknya lebih memiliki kesulitan dalam mengakses informasi yang akurat tentang prosedur dan ijin yang diperlukan untuk dipatuhi. Mereka mungkin mengeluh tentang proses yang lama, mahal dan berbelit-belit untuk mendapatkan surat-surat dokumen yang diperlukan melalui saluran pemerintah; suatu situasi yang sering dieksploitasi oleh makelar dan perusahaan jasa perekrutan legal dan tidak resmi yang menawarkan pelayanan cepat tetapi mengenakan biaya yang sangat tinggi. Adalah penting bahwa para pekerja migran benar-benar mengetahui tentang apa yang perlu mereka lakukan dan surat-surat macam apa yang mereka perlukan agar memiliki status terdaftar dan diijinkan meninggalkan negara asal mereka, dan untuk masuk, tinggal serta terlibat dalam kegiatan yang berupah di negara tujuan. Ini mungkin termasuk:

- Peraturan-peraturan yang mengatur tentang agen/perusahaan jasa perekrutan;
- Paspor dan dokumen perjalanan;
- Persyaratan visa dan ijin kerja;
- Ijin kesehatan;
- Pelatihan pra-keberangkatan wajib, termasuk pelatihan ketrampilan;
- Kontrak kerja.

Konvensi ILO No. 97 mengenai Migrasi untuk Pekerjaan (revisi), tahun 1949

Konvensi ini mendaftar dokumen-dokumen yang harus diberikan kepada para calon migran sebelum keberangkatan dari negara pengirim. Dokumen-dokumen termasuk pertama-tama kontrak kerja, dan juga dokumen tertulis berisi informasi mengenai “kondisi umum kehidupan dan kerja yang dapat diterapkan pada diri migran dalam wilayah imigrasi”, dan jika tidak ada kontrak kerja yang dikeluarkan sebelum kedatangan di negara tuan rumah, dokumen tertulis yang menjelaskan kategori pekerjaan dimana si pekerja terlibat dan kondisi-kondisi kerja lainnya, terutama jaminan untuk upah minimum (Pasal 5 dari Lampiran 1 dan Pasal 6 dari Lampiran II)

☑ ***Informasi yang akurat dan realistik tentang negara tujuan dimana mereka akan dipekerjakan berkenaan dengan: [📁 Kotak 2.13]***

- Profil negara: geografi dasar, demografi, bahasa dan agama dari negara tujuan;
- Norma-norma dan praktek-praktek sosial budaya, serta batasan-batasan keagamaan dan tabu (termasuk sikap dan sudut pandang mengenai peran dan status perempuan);
- Sistem hukum, sistem perburuhan dan imigrasi, termasuk syarat-syarat penerimaan, pekerjaan dan tinggal;
- Penyesuaian diri dan tinggal menetap, serta kondisi kehidupan, pekerjaan dan kesehatan yang sesungguhnya;
- Masalah-masalah yang paling umum dihadapi oleh para pekerja migran, jenis-jenis perlakuan sewenang-wenang atau keluhan dan cara-cara khusus untuk meminta ganti rugi;
- Fasilitas yang tersedia di negara tujuan, seperti akomodasi, fasilitas medis dan kesehatan, bantuan hukum dan pelayanan konseling, advokasi dan perwakilan;
- Badan-badan nasional di negara tujuan yang mengawasi kondisi dan hak-hak pekerja migran, termasuk jejaring para pekerja migran dan asosiasi pekerja migran yang ada, kelompok keagamaan, serikat pekerja, Ornop/LSM dan kelompok-kelompok penunjang lainnya;
- Badan-badan pemerintah (misi diplomatik, atase perburuhan) dan lainnya yang dapat memberikan bantuan kepada pekerja migran, terutama di saat-saat krisis, serta jenis-jenis bantuan yang diberikan;
- Fasilitas di negara tujuan dan negara asal untuk menabung dan mengirim uang;
- Hal-hal yang berkaitan dengan kepulangan kembali ke negara asal, seperti peraturan keluar dan repatriasi;
- Hal-hal lainnya yang dapat berguna bagi para pekerja migran perempuan, seperti kemungkinan untuk pelatihan kejuruan dan peningkatan ketrampilan, pelatihan bahasa, pelayanan penempatan tenaga kerja, tindakan-tindakan jaminan sosial, fasilitas kesejahteraan, keanggotaan dalam serikat pekerja.

Kotak 2.13. Informasi tentang negara tujuan

Biro Dalam Negeri Hong Kong (*Hong Kong Home Affairs Bureau*) telah menerbitkan suatu pedoman dalam berbagai bahasa untuk para migran yang datang bekerja di Hong Kong, terutama sebagai PRT. Isinya termasuk:

- Perkenalan
- Kedatangan di Hong Kong
 - Imigrasi*
 - Cukai*
 - Bagaimana menuju ke pusat kota*
- Kartu Tanda Pengenal/KTP dan Visa
 - Mencari KTP Hong Kong*
 - Menyimpan KTP di tempat yang mudah dicari jika diperlukan*
 - Kapan visa saya akan habis*
 - Bagaimana mengajukan permohonan perpanjangan ijin tinggal*
 - Kemana saya dapat membuat pengaduan tentang mutu Pelayanan Imigrasi*
- Bekerja di Hong Kong
 - Kondisi pekerjaan*
 - Perusahaan jasa penempatan tenaga kerja*
 - Apa saja hak-hak anda sebagai pembantu rumah tangga asing*
 - Perlakuan buruk, siksaan fisik dan seksual*
 - Berhubungan baik dengan majikan anda*
 - Permohonan untuk perpanjangan visa*
 - Penyelesaian kontrak kerja*
 - Pengakhiran kontrak/hubungan kerja*
 - Bantuan dari Departemen Tenaga Kerja*
 - Hak-hak anda untuk berorganisasi, dan hak-hak pekerja lainnya*
 - Kontrak Kerja (bagi pembantu rumah tangga yang direkrut dari luar Hong Kong)*
- Mengunjungi Hong Kong
- Bank dan Uang
- Perawatan Kesehatan di Hong Kong
- Bantuan Hukum
 - Kantor Divisi Hubungan Ketenagakerjaan dari Departemen Tenaga Kerja*
 - Ornop/LSM*
 - Informasi hukum melalui telepon*
 - Skema Pengacara yang disediakan oleh pengadilan*
 - Bantuan Hukum*
 - Mendapatkan akses ke seorang Pengacara*
- Kesatuan Polisi Hong Kong
- Mencegah Korupsi
 - Penyuapan dan korupsi*
 - Komisi Independen melawan Korupsi*
- Hak-hak konsumen
- Kegiatan-kegiatan Sosial, Budaya dan Hiburan
- Tempat-tempat kebaktian/sembahyang
- Pelayanan Pos & Giro
- Pelayanan Sosial
- Tanda-tanda peringatan Topan Tropis dan Hujan Badai
 - Struktur pemerintahan*
- Pelayanan informasi untuk umum dan *hotline*
- Telepon Lokal dan Internasional
- Organisasi untuk Anda
 - Konsulat Jenderal dari Negara Asal*
 - Organisasi Migran, serikat dan Ornop/LSM*
- Kepulangan ke kampung halaman
- Nama tempat dalam bahasa Cina dan ungkapan bahasa Kanton yang membantu

Sumber: Biro Urusan Dalam Negeri SAR Hong Kong, *Your Guide to Services in Hong Kong* (Pedoman Anda untuk Pelayanan di Hong Kong), versi bahasa Inggris (Edisi ketiga), Januari 2002, hal 40

☑ *Informasi lengkap tentang syarat-syarat dan kondisi pekerjaan:*

Sebelum keberangkatan, mereka yang mencari pekerjaan di luar negeri sering berada dalam posisi tidak menguntungkan – karena jarak geografis dan juga sifat dari pekerjaan yang mereka cenderung lakukan – untuk menentukan syarat dan kondisi kerja yang layak di negara tujuan. Untuk menjamin agar para migran perempuan terlindungi sejauh mungkin dari eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang berkenaan dengan syarat dan kondisi pekerjaan, maka kontrak kerja harus tertulis dalam bahasa si migran, sehusus dan selengkap mungkin dan harus sangat gamblang dijelaskan pada yang bersangkutan. Setiap upaya harus dilakukan untuk menjamin agar calon migran perempuan mengerti setiap ketentuan yang ada dalam kontrak kerja [●Buku 3, yang memberikan informasi terinci tentang kegunaan dan isi dari bentuk-bentuk kontrak bagi pekerja migran].

☑ *Informasi tentang pemberian jaminan sosial:*

“Bagi pekerja perorangan, migrasi untuk pekerjaan adalah suatu keberanian berusaha yang berisiko tinggi, sering melibatkan investasi besar dari sumber daya keluarga, dan memulai pekerjaan di lingkungan yang tidak biasa, jauh dari keluarga, teman-teman dan lainnya yang dapat memberikan bantuan dalam keadaan dibutuhkan, hanya berbekal tak lebih dari sekedar kontrak kerja untuk melindungi hak-haknya atas kompensasi dan perlakuan yang adil dan layak. Keluarga si migran dihadapkan pada kemungkinan kesulitan ekonomi jika migrasi gagal, yang tidak jarang terjadi karena si migran kehilangan pekerjaannya, menjadi tidak cakap karena cedera, sakit atau kehamilan, atau tidak diberi kompensasi yang layak. Migran dapat gagal karena beberapa alasan lainnya, termasuk perekrutan curang, pelecehan seksual pada saat atau di luar jam kerja, masuk ke negara secara tidak resmi, ketidakmampuan untuk menyesuaikan diri dengan budaya dan masyarakat yang berbeda, atau dipenjarakan karena berbagai pelanggaran peraturan-peraturan setempat yang dituduhkan pada mereka.”²⁰

Resiko-resiko ini dapat dikurangi melalui pemberian jaminan sosial di negara tempat pekerjaan, di negara asal atau kedua-duanya. Perlindungan jaminan sosial bagi para pekerja migran walau bagaimanapun adalah masalah yang problematik. Karena migrasi melibatkan pergerakan orang dari satu Negara yang memiliki kedaulatan ke Negara berkedaulatan lainnya, maka terdapat masalah-masalah yang tidak dihindarkan mengenai yurisdiksi, perlakuan setara, keuntungan-keuntungan yang sifatnya tergantung wilayah, hilangnya hak yang sudah didapatkan di satu negara, dan juga masalah-masalah praktis yang muncul dalam pengiriman keuntungan di luar wilayahnya. Dengan demikian, sangatlah penting bahwa para pekerja migran diberi informasi tentang apa saja hak mereka atas perlindungan jaminan sosial. Beberapa dari ketentuan Konvensi ILO yang paling relevan diberikan dalam kotak di halaman selanjutnya.



Di Filipina, sebagai bagian dari Seminar Orientasi Pra-Keberangkatan, bank-bank komersil dan kantor-kantor pengiriman/penerimaan uang diundang untuk memberikan ceramah kepada para pekerja migran agar mereka mempunyai informasi dan dapat untuk membuat keputusan-keputusan dan rencana-rencana tentang “produk pra-kebutuhan” seperti Beasiswa dan Dana Pendidikan untuk anak-anak mereka, Asuransi, Program Pembelian Rumah, Program Kesehatan, Program Pensiun dan bahkan “Program Kehidupan” supaya mereka dapat menjamin diri mereka sendiri dari “buaian sampai ke liang kubur”.²¹

Konvensi No. 97 mengenai Migrasi untuk Pekerjaan (revisi), 1949

Pasal 6

1. Setiap Anggota yang mana Konvensi ini berlaku, melaksanakan tanggungjawab untuk menerapkan, tanpa diskriminasi dalam hal kebangsaan, ras, agama atau jenis kelamin, pada para imigran yang secara sah berada dalam wilayahnya, perlakuan yang sama menguntungkannya dengan yang diterapkan pada warganegaranya sendiri, dalam hal berikut ini...
 - (b) Jaminan sosial (yaitu, ketetapan hukum berkenaan dengan cedera dalam pekerjaan, maternitas (kehamilan, melahirkan dan menyusui), sakit, cacat, usia tua, kematian, pengangguran dan tanggungjawab keluarga, dan hal-hal tak terduga lainnya yang, berdasarkan undang-undang atau peraturan nasional, tercakup dalam skema jaminan sosial), tunduk pada pembatasan-pembatasan berikut;
 - (i) Mungkin terdapat perjanjian-perjanjian yang tepat untuk pemeliharaan atas hak-hak yang didapatkan dan hak-hak yang sedang dalam perolehan;
 - (ii) Undang-undang atau peraturan nasional dari negara-negara imigrasi mungkin menentukan rencana-rencana khusus berkenaan dengan tunjangan atau sebagian dari tunjangan yang dapat dibayarkan sepenuhnya dari dana publik, dan berkenaan dengan uang saku yang dibayarkan pada orang-orang yang tidak memenuhi syarat-syarat iuran yang ditentukan untuk mendapatkan uang pensiun normal.

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

Pasal 9

1. Tanpa prasangka untuk menilai langkah-langkah yang dirancang untuk mengontrol pergerakan migran untuk pekerjaan dengan cara menjamin bahwa para pekerja migran yang masuk ke wilayah nasional dan diterima untuk pekerjaan sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang relevan, para pekerja migran, dalam kasus dimana undang-undang dan peraturan ini tidak dihormati dan dalam hal mana posisinya tidak dapat diatur, boleh menikmati perlakuan yang sama bagi dirinya dan keluarganya berkenaan dengan hak-hak yang muncul dari pekerjaan sebelumnya mengenai pengupahan, jaminan sosial dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Pasal 10

Setiap Anggota yang mana Konvensi ini berlaku berusaha untuk mencanangkan dan mengikuti suatu kebijakan nasional yang dirancang untuk mempromosikan dan menjamin, dengan metoda-metoda yang cocok dengan keadaan dan praktek-praktek nasional, kesetaraan kesempatan dan perlakuan berkenaan dengan pekerjaan dan jabatan, jaminan sosial, serikat pekerja dan hak-hak budaya, serta kebebasan perorangan dan kolektif untuk orang-orang yang sebagai pekerja migran atau anggota keluarga pekerja migran berada secara sah didalam wilayahnya.

Konvensi ILO No. 118 mengenai Perlakuan yang Sama (Jaminan Sosial), 1962

Pasal 2

1. Setiap Anggota dapat menerima kewajiban Konvensi ini berkenaan dengan salah satu atau lebih cabang-cabang jaminan sosial berikut ini, untuk hal mana Anggota memiliki perundang-undangan yang berlaku efektif yang melingkupi warganegaranya sendiri didalam wilayahnya sendiri: (a) perawatan medis; (b) tunjangan sakit; (c) tunjangan cuti hamil dan melahirkan; (d) tunjangan cacat; (e) tunjangan hari tua; (f) tunjangan anggota keluarga yang hidup (survivor's benefit); (g) tunjangan cedera dalam pekerjaan (h) tunjangan pengangguran; dan (i) tunjangan keluarga.

Pasal 3

1. Setiap Anggota yang mana Konvensi ini berlaku sebaiknya memberikan kepada warga negara dari Anggota lain yang mana Konvensi ini berlaku yang berada didalam wilayahnya, perlakuan yang sama yang diberikan pada warganegaranya di bawah perundang-undangannya, baik mengenai santunan dan mengenai hak atas tunjangan yang berkenaan dengan setiap cabang dari jaminan sosial untuk mana Anggota telah menerima kewajiban-kewajiban Konvensi

Pasal 4

1. Persamaan perlakuan mengenai pemberian tunjangan-tunjangan harus disetujui tanpa syarat apapun tentang tempat tinggal. Asalkan persamaan perlakuan yang berkenaan dengan tunjangan dari cabang tertentu dari jaminan sosial dapat dibuat bersyarat berdasarkan tempat tinggal dalam hal warga negara dari salah satu Anggota dimana perundang-undangannya membuat pemberian tunjangan dalam cabang tersebut bersyarat berdasarkan tempat tinggal di wilayahnya.

Konvensi ILO No. 157 mengenai Pemeliharaan Hak Jaminan Sosial, 1982

Bagian IV. Pemeliharaan Hak-hak yang didapatkan dan Pemberian Tunjangan Luar Negeri

Pasal 9

1. *Setiap Anggota harus menjamin pemberian tunjangan cacat, tunjangan hari tua dan tunjangan tunai survivor, uang pensiun berkenaan dengan tanggungan cedera pekerjaan dan tanggungan kematian, untuk mana hak diperoleh berdasarkan perundang-undangannya, kepada para ahli waris warga negara dari suatu negara Anggota atau pengungsi atau orang-orang tanpa negara, terlepas dari tempat tinggal mereka, tunduk pada tindakan-tindakan yang diambil untuk tujuan ini, dimana diperlukan, oleh perjanjian antar Anggota atau dengan Negara yang berkepentingan.*

Pasal 10

1. *Anggota yang berkepentingan harus berusaha keras untuk berperan serta dalam skema-skema pemeliharaan hak-hak yang diperoleh berdasarkan perundang-undangan mereka, dengan mempertimbangkan ketentuan-ketentuan dalam Paragraf III Konvensi ini, mengenai setiap cabang dari jaminan sosial berikut ini untuk mana setiap Anggota memiliki perundang-undangan yang berlaku: perawatan medis, tunjangan sakit, tunjangan kehamilan dan melahirkan serta tunjangan yang berkenaan dengan cedera dalam pekerjaan, selain uang pensiun dan bantuan kematian. Skema-skema ini harus menjamin tunjangan-tunjangan tersebut kepada orang-orang yang tinggal atau sementara tinggal di wilayah salah satu Anggota-anggota ini selain dari Anggota yang berkompeten, dibawah syarat-syarat dan didalam batasan-batasan yang ditentukan oleh perjanjian bersama antara Anggota-anggota yang berkepentingan*

☑ Kursus-kursus pelatihan pra-keberangkatan:

Beberapa negara pengirim telah membuat kursus-kursus pelatihan pra-keberangkatan menjadi wajib.

Tujuan dari program-program pelatihan pra keberangkatan haruslah untuk memberdayakan para pekerja migran perempuan, bukan sekedar membuat mereka menjadi pekerja lebih baik dan lebih efisien bagi para majikan- dan pasti bukan untuk menjadikan mereka pekerja yang tunduk-di negara-negara tujuan

Dirancang dan diimplementasikan dengan benar, program-program pra-keberangkatan dapat menjadi cara penting untuk melindungi dengan lebih baik para pekerja migran perempuan dari diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang [☹Kotak 2.14. 2.15 dan 2.16]



Untuk kategori-kategori pekerjaan yang diketahui sangat rentan terhadap eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang, seperti pekerjaan rumah tangga dan hiburan, pemerintah dapat memberikan perhatian khusus kepada para migran perempuan yang masuk ke pekerjaan-pekerjaan tersebut, misalnya melalui kursus-kursus yang dimaksudkan tidak hanya mempersiapkan dengan lebih baik para migran perempuan, tetapi juga mengatur pengerahan mereka ke pekerjaan-pekerjaan semacam itu melalui penggunaan sertifikat kompetensi [☹Kotak 2.17]

Namun demikian, banyak dari program-program pra-keberangkatan yang ada saat ini sangat tidak efektif, dan masih banyak hal-hal yang harus ditingkatkan [☹Kotak 2.18]. Tujuan dari program-program pelatihan pra keberangkatan haruslah untuk memberdayakan para pekerja migran perempuan, bukan sekedar membuat mereka menjadi pekerja lebih baik dan lebih efisien bagi para majikan- dan pasti bukan untuk menjadikan mereka pekerja yang tunduk-di negara-negara tujuan. Idealnya kursus-kursus pra-keberangkatan yang ditawarkan oleh instansi-intansi pemerintah dan juga oleh Ornop/LSM, dapat memasukkan beberapa mata pelajaran seperti:

- Bagaimana menjadi pekerja migran: proses dan masalah;
- Peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan imigrasi negara tujuan;
- Kondisi-kondisi sosial dan ekonomi negara tujuan;
- Memahami dan menangani kontrak kerja, termasuk kebutuhan untuk transparansi mutlak dan penyingkapan sepenuhnya mengenai gaji dan biaya serta ongkos-ongkos perekrutan;

- Nasehat perjalanan, termasuk apa yang harus dibawa dan prosedur bandara udara;
- Hak dan kewajiban pekerja migran;
- Menangani situasi krisis;
- Menghentikan perlakuan sewenang-wenang terhadap perempuan;
- Mencegah penyakit menular seksual (PMS) dan HIV/AIDS;
- Pemerintah, non-pemerintah dan pelayanan-pelayanan penunjang lainnya untuk para migran di negara tujuan (pelayanan konsuler, kelompok HAM, asosiasi migran, kelompok-kelompok dukungan keagamaan, dsb);
- Menyiapkan untuk migrasi kembali

Kursus-kursus pelatihan pra-keberangkatan dapat juga memasukkan:

- *Pelatihan bahasa dan pelatihan ketrampilan berkomunikasi* (untuk memampukan para pekerja migran untuk mengungkap lebih baik lagi kebutuhan-kebutuhan mereka dan untuk mengurangi ketegangan akibat dari kesulitan berkomunikasi dengan majikan);
- *Pelatihan kesadaran budaya* (memahami perbedaan budaya dapat membantu para pekerja migran berintegrasi dengan lebih baik lagi kedalam masyarakat tuan rumah);
- *Pelatihan ketrampilan kejuruan* (untuk melatih para pekerja migran agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efisien dan untuk membiasakan mereka dengan alat-alat dan teknologi baru, misalnya untuk pekerja rumah tangga agar dapat menggunakan mesin cuci dan mesin penyedot debu atau untuk mengurus bayi-bayi yang masih muda); dan
- *Pelatihan ketrampilan hidup* (untuk memampukan para migran untuk dapat melindungi diri mereka lebih baik lagi dari resiko kesehatan, manajemen stres, menabung dan berinvestasi dengan lebih efektif);
- *Pelatihan ketrampilan berorganisasi* (untuk melatih para pekerja migran dalam kepemimpinan, ketegasan, pengorganisasian, agar mereka dapat membentuk struktur penunjang mereka sendiri dan dapat mengambil tindakan bersama untuk menyampaikan masalah mereka)

Kotak 2.14 Pelatihan pra-keberangkatan

Sejak tahun 1996, pelatihan pra-keberangkatan telah menjadi kewajiban bagi semua orang Sri Lanka yang pergi ke luar negeri untuk bekerja. SLFBE (*Sri Lankan Bureau of Foreign Employment*—Biro Pekerjaan Asing Srilanka) memberikan pelatihan, dan juga fasilitas tempat tinggal, bebas biaya bagi mereka yang berperan serta. Program-program pelatihan ini lamanya 12 hari untuk mereka yang berangkat ke Timur Tengah, dan 21 hari untuk ke negara-negara lainnya. SLFBE melatih instruktur khusus untuk tujuan ini, dan juga mempunyai pegawai medik, dan para profesional lainnya yang siap untuk bertindak sebagai sumber daya. Dalam banyak kasus, para instruktur atau pendidik sebaya adalah para perseorangan yang memiliki pengalaman langsung di negara-negara yang bersangkutan. Baru-baru ini komponen HIV/AIDS yang diperluas telah dimasukkan kedalam pelatihan, dan penjangkauan komunitas telah diprakarsai.

Total terdapat 21 pusat pelatihan dan 8 lainnya yang berafiliasi ke perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja yang memberikan pelatihan yang diperlukan. Program-program pelatihan termasuk kurikulum dan orientasi tentang manajemen keuangan, hal-hal kesehatan, pengembangan kepribadian, konseling, penyesuaian budaya, ketrampilan bahasa tingkat dasar, pemecahan masalah, pengurusan keluarga, peralatan rumah tangga dan manajemen rumah. Sejak tahun 1999, SLBFE telah memperkenalkan jender, kesehatan dan konseling kedalam program mereka. Video film mengenai HIV/AIDS juga adalah salah satu bahan yang dipakai untuk tujuan pelatihan.

Sumber: Nimalka Fernando, *"Pre-departure, reintegration and policy advocacy in the migration process"*, makalah yang tidak dipublikasikan. (Presiden dari IMADR atau *International Movement against All Forms of Discrimination and Racism* – Gerakan Internasional melawan Segala bentuk Diskriminasi, Rasisme), IMADR, Asia Committee. Juga *Penyelenggara dari Sri Lanka National for the Rights of Migrant Workers* (Nasional Sri Lanka untuk Hak-hak Pekerja Migran).

Kotak 2.15. Contoh-contoh informasi yang diberikan dalam program-program pra-keberangkatan

Apa yang dilakukan sebelum dan selama keberangkatan: 🤝

- Bawalah salinan dari semua dokumen yang berkenaan dengan keberangkatan anda, seperti paspor, sertifikat pekerjaan luar negeri, kontrak kerja, kwitansi-kwitansi dan sejenisnya. Sembunyikan dengan baik semua dokumen ini diantara barang-barang bawaan anda. Sering terjadi bahwa agen atau majikan anda akan menyita dokumen-dokumen asli ini dari anda;
- Tinggalkan satu set salinan dokumen-dokumen ini pada keluarga anda dan/atau teman dekat yang dapat dipercaya;
- Jika memungkinkan, simpan denah bandara keberangkatan dan bandara negara tujuan. Jika memungkinkan, ingat dengan baik nama, alamat dan nomor telepon majikan anda;
- Ambil dan bacalah nasehat dan buku saku perjalanan yang diterbitkan oleh instansi-instansi pemerintah;
- Ambil dan bacalah buku-buku tentang negara tujuan anda;
- Coba pelajari beberapa kata-kata pokok dalam bahasa negara tujuan dan beberapa tingkah-laku mendasar yang diharapkan dalam budaya negara tujuan;
- Miliki catatan alamat dan nomer telepon dari kedutaan, konsulat dan organisasi-organisasi di negara tujuan dan di negara asal anda yang dapat membantu anda selama berada dalam situasi gawat;
- Simpan dengan baik alamat dari rekan pekerja migran yang berangkat bersama anda

Bagaimana menghadapi masalah-masalah HAM mendasar:

Masalah-masalah	Apa yang dapat dilakukan 🤝
▪ Perkosaan, pelecehan seksual, pemukulan fisik, siksaan kata-kata dan psikologis adalah pengalaman yang umum dari para pekerja rumah tangga ▪ Pemukulan dan bentuk-bentuk lain dari cedera badaniah dapat ditimbulkan oleh salah satu anggota rumah tangga ▪ Para laki-laki yang ada di rumah tangga tersebut mungkin berpikir bahwa perempuan manapun, terutama perempuan yang bekerja untuk mereka adalah tersedia begitu saja untuk kenikmatan seksual mereka.	▪ Setiap tindakan yang dilakukan bertentangan dengan diri pribadi anda adalah pelanggaran HAM. Jangan berpikir dua kali ▪ Segera lepaskan diri anda dari situasi yang sewenang-wenang tersebut dan laporkan pada pihak pemerintah yang berkuasa ▪ Pergi ke kantor polisi terdekat atau langsung ke kedutaan anda untuk mencari pertolongan ▪ Mintalah pemeriksaan fisik dan peganglah salinan dari sertifikat medis ▪ Jika situasi memang pantas-yakni, anda memiliki bukti-bukti kuat, pegawai kedutaan yang mendukung, petugas kepolisian yang simpatik, dan anda sendiri siap secara mental, fisik dan emosional, lakukanlah langkah hukum terhadap majikan anda atau si pelanggar. ▪ Jika tidak dapat mengajukan kasus di negara tujuan, lanjutkanlah pengumpulan bukti. Anda mungkin dapat mengajukan kasus liabilitas bersama terhadap perekrut di negara asal anda.

Sumber: Kanlungan Centre Foundation, Inc. *Destination: Middle East A Handbook for Filipino Women Domestic Workers*, Quezon City, Kanlungan Centre Foundation, Inc, 1997.



Sebagai tambahan untuk peningkatan kesadaran dan latihan bagi para migran sebelum mereka berangkat ke luar negeri, akan juga membantu untuk mengadakan kursus-kursus bagi keluarga pekerja migran, termasuk anak-anak mereka:

Kotak 2.16 Kursus-kursus Pelatihan bagi Para Pekerja Migran dan Keluarga Mereka

Di Indonesia, suatu LSM, *Rural Development Foundation* (Yayasan Pengembangan Pedesaan), mengadakan kursus-kursus pelatihan untuk:

Pekerja Migran:

- Untuk menyampaikan tentang keseluruhan proses untuk menjadi pekerja migran;
- Untuk menginformasikan pada pekerja migran tentang hak dan kewajiban mereka dan memampukan mereka untuk menjaga dan memenuhi hak dan kewajiban tersebut;
- Untuk memberikan mereka pengetahuan dan ketrampilan dalam menangani situasi-situasi krisis.

Keluarga Pekerja Migran:

- Untuk memampukan mereka mengelola, menanam modal dan menggandakan pemasukan yang dihasilkan oleh si pekerja migran yang terkait;
- Untuk membuat mereka memahami dan menyelesaikan masalah-masalah seksual yang timbul dari perpisahan suami-istri yang berkepanjangan;
- Untuk meyakinkan mereka tentang perlunya kesatuan dan kekompakan antara sesama pekerja migran;
- Untuk mengajari pasangan “yang ditinggalkan” mengenai ketrampilan keberlangsungan hidup sebagai orangtua tunggal.

Anak-anak Pekerja Migran:

- Untuk menjamin pendidikan dan pengasuhan anak-anak secara normal terlepas dari ketidak-hadiran salah satu atau kedua orangtua;
- Untuk mempertinggi daya cipta anak-anak;
- Untuk mendorong rasa percaya diri anak dan membebaskan mereka dari rasa rendah-diri;
- Untuk mengajarkan mereka gizi yang baik dan murah.

Pelatih:

- Untuk memberikan inspirasi pada mantan pekerja migran dan anggota keluarga pekerja migran untuk membantu perjuangan pekerja migran lainnya untuk hak-hak mereka dan menjamin keberlangsungan program dengan cara menjadi pelatih dan penyelenggara;
- Untuk memberikan pada mereka ketrampilan lanjutan dalam membentuk dan mengelola usaha bisnis kecil-kecilan, kelompok kredit dan koperasi agar memampukan mereka untuk membantu dalam pemberdayaan dan peningkatan keluarga pekerja migran yang lebih banyak.

Sumber: *Asian Migran Centre* (Pusat Migran Asian), *Asia South Pacific Bureau for Adult Education and Migrant Forum in Asia* (Biro Asia Pasifik untuk Pendidikan Orang Dewasa dan Forum Migran di Asia), *Clearing a Hurried Path: Study on Education Programmes for Migrant Workers in Six Asian Countries*, Hong Kong, 2001, hal.122-123.

Kotak 2.17. Pelatihan untuk pekerja rumah tangga dan penghibur

Pekerja Rumah Tangga

POEA (*Philippines Overseas Employment Administration*—Administrasi Pekerjaan Luar negeri Filipina) bekerja sama dengan TESDA (*Technical and Skills Development Authority*—Badan Pengembangan Teknis dan Ketrampilan) telah mengembangkan kursus dua minggu tentang pengelolaan rumah tangga bagi para pekerja rumah tangga. Kursus ini pertama-tama dirancang untuk mempertinggi ketrampilan, pengetahuan dan nilai dari pekerja rumah tangga, yang beberapa dari mereka datang langsung dari pedesaan dan dipersiapkan untuk bekerja di negara-negara yang terurbanisasi dan berteknologi tinggi. Walaupun pelatihan tidaklah wajib, semua pekerja rumah tangga akan menjalani tes dan penilaian kompetensi untuk menentukan kesiapan mereka dalam melaksanakan tanggungjawab, terutama dalam mengurus orang-orang dengan kebutuhan khusus, seperti anak-anak, manula dan penyandang cacat, dan dalam menangani peralatan dapur dan rumah tangga. Mereka yang lulus diberikan sertifikat kompetensi yang sesuai. TESDA mengakreditasi program-program pelatihan bagi pekerja rumah tangga yang dilaksanakan oleh berbagai lembaga pelatihan.

Penghibur

Pemerintah Filipina juga telah mencoba meningkatkan perlindungan terhadap penghibur. Suatu langkah pertama adalah meningkatkan penghibur sebagai “pekerja profesional”, yang sekarang disebut sebagai OPA (*Overseas Performing Artists*—Artis Pertunjukkan Luar Negeri). Sistem pelatihan, tes dan sertifikasi yang baru telah diadopsi dimana OPA diberikan ARB (*Artist Record Book*—Buku Catatan Artis). Dibawah sistem ini, para OPA diharuskan untuk menjalani pelatihan dan tes wajib dalam mata pelajaran akademik dan dalam ketrampilan kerja, yang mana kemudian dicatat dalam ARB sebagai bukti dari kompetensi dan kecakapan mereka. ARB juga mencatat rincian pekerjaan yang membantu dalam memantau OPA perorangan.

Berdasarkan suatu pengkajian yang dilakukan oleh POEA, pelatihan akademi dirancang terutama untuk membantu para penari berusia duapuluh tahunan, yang melakukan pertunjukan panggung di klub atau hotel dari malam sampai dini hari, untuk mengelola lingkungan kerja mereka yang khas dan berbahaya. Isi dari pelatihan akademi termasuk nilai-nilai positif dan layak, pengembangan perilaku dan sikap, ketrampilan komunikasi dan bahasa, perawatan yang baik dan keanggunan sosial, spiritualitas dan hubungan kemanusiaan. Dengan kata lain, para perempuan muda ini diajari untuk “menghibur” penonton laki-laki tanpa memberikan pelayanan seksual. Topik-topik standar dalam Seminar Orientasi Pra-Keberangkatan juga dimasukkan, meskipun penekanannya adalah pada pendidikan tentang penyakit menular seksual dan HIV/AIDS. Kursus juga membicarakan cara-cara mencegah penyalahgunaan/pemakaian narkoba dan alkohol diantara para OPA. Agen-agen penempatan tenaga kerja swasta dan agen pencari bakat/promotor juga dianjurkan untuk memberikan orientasi tambahan khusus untuk pekerjaan dari para OPA yang bersangkutan.

Para OPA menerima pelatihan dalam seni pertunjukan, menari, menyanyi dan/atau memainkan alat musik. Sebagai tambahan, mereka juga dilatih dalam perkembangan kepribadian dan penampilan panggung, irama dan gerakan tubuh serta apresiasi musik. Pelajaran menari termasuk dasar-dasar jazz dan balet. Kursus pelatihan akademik dan ketrampilan mencakup kurun waktu dari 30 sampai 60 hari yang dilakukan oleh pelatih yang sudah diakreditasi dari TESDA. TESDA melakukan tes kualifikasi dan OPA yang berhasil diberikan sertifikat kompetensi yang menjadi dasar bagi POEA untuk memberikan mereka ARB. Harga ARB adalah 300 peso dan berlaku selama 3 tahun. Sampai 10 Februari 2000, jumlah total dari ARB yang dikeluarkan, diperbaharui dan diganti oleh POEA adalah 147,000.

Sumber: M.A. M.C. Villalba, *Philippines: Good Practices for the Protection of Filipino Women Migrant Workers in Vulnerable Jobs*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.23-25.

Kotak 2.18. Suatu penilaian terhadap program-program pra-keberangkatan

Dalam pekerjaan CARAM (*Coordination of Action Research on AIDS and Mobility-Asia*—Koordinasi Riset Aksi tentang AIDS dan Mobilitas), telah menjadi semakin jelas bahwa program-program pra-keberangkatan untuk para migran yang berangkat dan yang prospektif dapat menjadi intervensi yang efektif. CARAM telah mengumpulkan bahan-bahan tentang program ini dan beberapa dari temuan utama mengenai kekuatan dan kelemahan dari program-program ini adalah:

Filipina: memiliki paling banyak perundang-undangan dan peraturan yang berkenaan dengan para migran yang berangkat. Seminar satu hari yang bersifat wajib, yang dikenal dengan *Pre-departure Orientation Seminar* (PDOS) atau Seminar Orientasi Pra Keberangkatan, diorganisir. Para pekerja migran harus membayar 1 USD sampai 50 USD untuk hadir, dan harus memperlihatkan sertifikat PDOS di bandara sebelum keberangkatan. PDOS diberikan beberapa hari sebelum keberangkatan – nyaris pada detik-detik akhir. Isi dari PDOS adalah prosedur bandara, program-program pemerintah dan Ornop untuk pekerja migran, kenyataan di negara penerima, dan HIV/AIDS. Masalah utamanya adalah bahwa PDOS hanya menjangkau pekerja migran tercatat. PEOS (*Pre-employment Orientation Seminar*—Seminar Orientasi Pra-pekerjaan) dikerjakan dalam komunitas selama 3 hari, ia ditujukan pada mereka yang mempertimbangkan untuk bermigrasi dan mencakup hak-hak pekerja migran, perangkat yang ada dalam pekerjaan luar negeri dan proses perekrutan. Walau tampaknya ini seperti pendekatan yang baik, tapi sering tidak diimplementasikan karena kekurangan dana. Kesehatan tidak dibahas di PEOS.

Kamboja: Para migran sering tidak terdaftar. Hanya satu perusahaan yang mengeksport tenaga kerja yang bertindak atas nama Kementrian Urusan Sosial. Kamboja dan Malaysia mempunyai MOU untuk mengeksport pembantu rumah tangga. Sesudah pemeriksaan kesehatan (dimaksudkan agar dapat menolak calon yang memiliki penyakit menular) – yang mana mereka harus membayarnya, mereka menerima pelatihan pra-keberangkatan yang luas. Tetapi pelatihan adalah berbasis-kerja: bagaimana mencuci pakaian, bagaimana membersihkan kamar mandi, beberapa bahasa Inggris yang dasar dan baru-baru ini bahasa Cina yang dasar. Tidak ada pelatihan untuk ketrampilan bernegosiasi atau tentang hak-hak mereka atau tentang kesehatan.

Vietnam: Hanya DOLISA (*Department of Labour Invalids and Social Affairs*—Departemen Ketenagakerjaan dan Urusan Sosial) dapat mengeksport pekerja, terutama ke Korea. DOLISA melengkapi migran yang berangkat dengan orientasi tentang gaji, asuransi keselamatan dan hukum ketenagakerjaan. CARE Vietnam dan DOLISA telah menyetujui tentang program orientasi pra-keberangkatan yang akan diadakan dalam dua sesi tentang perbedaan budaya, tentang menanggulangi kesepian dan tentang kesehatan (PMS, Infeksi HIV, makanan, kecelakaan, TBC dan gaya hidup)

Indonesia: Agen perekrutan pergi ke desa-desa dan akan menceritakan keadaan yang menyenangkan tinggal di luar negeri. Mereka akan mengatur tes kesehatan (hanya sekedar formalitas) dan surat-surat, dan akan membawa para calon pekerja migran bersama mereka ke pusat-pusat penampungan sementara milik perusahaan jasa tenaga kerja, dimana para calon pekerja migran harus menunggu untuk visa mereka. Mereka kurang lebih dikurung, karena perusahaan tidak ingin mengambil risiko kalau mereka ini akan kabur dan tidak kembali. Masa tunggu ini dapat mengambil waktu lama. Menurut perundang-undangan Indonesia, waktu maksimum adalah tiga bulan, tetapi dalam kenyataannya sering lebih lama dan para migran sering diperlakukan tidak layak secara seksual dan tidak diberikan makanan yang mencukupi. Walaupun tinggal di pusat-pusat penampungan sementara yang menyediakan kesempatan untuk melakukan orientasi pra-keberangkatan, sebagian besar dari pusat-pusat penampungan sementara menyimpan kerahasiaan tertentu.

Bangladesh: Program orientasi pra-keberangkatan yang resmi ada di negara ini. Sesi yang lamanya setengah jam ini diorganisir oleh Program Pekerjaan Ketenagakerjaan dan para agen perekrutan. Program seharusnya dilakukan di tingkat distrik. Bagi migran yang berangkat, stempel yang menunjukkan bahwa dia telah mengikuti program adalah penting, tetapi banyak yang memilih untuk membeli stempel. Buku kecil diberikan untuk migran yang berangkat; pesan utama dalam buku kecil itu adalah memberikan doa selamat bagi pekerja migran ketika di luar negeri dan meminta mereka untuk bertingkah laku yang benar.

Sumber: Ivan Wolffers, *Pre-departure Programmes*.

Situs web: http://caramasia.gn.apc.org/c_issue6predeparture.htm

2.6. Siapa yang menyebarkan informasi dan bagaimana



Pemerintah dan para pelaku sosial— organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha, Ornop/LSM, organisasi keagamaan, perkumpulan-perkumpulan berbasis masyarakat, media - harus secara aktif mengembangkan strategi untuk menjangkau para calon migran perempuan dan keluarganya serta masyarakat untuk menjamin bahwa mereka menerima informasi yang layak, akurat dan tepat waktu dalam membuat keputusan yang masuk akal mengenai migrasi dan untuk benar-benar siap untuk suatu pekerjaan di luar negeri.



Peran dari pemerintah negara asal sangatlah penting. Pemerintah harus mengambil tanggungjawab utama untuk menyebarkan informasi dan untuk menjamin bahwa informasi yang diberikan oleh pihak lain, misalnya agen perekrutan, sesuai dengan kenyataan dan akurat:

- Perusahaan jasa tenaga kerja publik memiliki peran-penting untuk menjamin agar para calon migran perempuan memiliki akses ke informasi tentang kesempatan-kesempatan kerja di komunitas asal mereka, di daerah lain di negara mereka sendiri dan di luar negeri. Perusahaan jasa tenaga kerja harus:
 - Berlokasi di daerah pedesaan dan dalam komunitas-komunitas dimana disana terdapat kecenderungan migrasi keluar dalam skala besar;
 - Memperluas peran mereka untuk mencakup bantuan aktif dalam pencarian kerja bagi para calon migran perempuan, termasuk memeriksa tentang dapat dipercaya tidaknya tawaran pekerjaan, membantu mereka mengurus transportasi, mendapatkan surat-surat, dsb;
 - Mengajukan agar para calon migran perempuan mencari pekerjaan luar negeri melalui saluran legal dengan cara mengadakan pelayanan-pelayanan mudah diakses oleh mereka;
- Pemerintah wajib mendaftarkan perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja dan agen perekrutan swasta, memeriksa surat-surat ijin mereka dan secara teliti memantau kegiatan mereka untuk menjamin agar mereka tidak memberikan informasi yang menyesatkan kepada para calon migran dan keluarganya, dan agar pekerja migran tidak berakhir ditipu atau dicurangi dan diperdagangkan kedalam situasi kerja paksa [**☞Buku 3 tentang Perekrutan**];
- Pemerintah wajib mempublikasikan secara luas daftar dari perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja/perekrutan yang terdaftar, agar calon migran dan keluarganya hanya menggunakan perusahaan-perusahaan yang sudah disetujui;
- Pemerintah wajib secara erat bekerja sama dengan Ornop/LSM, organisasi-organisasi pekerja/buruh dan pengusaha, organisasi-organisasi berbasis masyarakat, media, dsb, agar menjamin bahwa penyebaran informasi memiliki jangkauan seluas dan seefektif mungkin, bahwa ada akses langsung ke perempuan, dan bahwa informasi yang disebarkan adalah seakurat dan setepat mungkin;
- Pemerintah wajib pula mempertimbangkan untuk memberikan informasi mengenai migrasi kepada para perempuan dan laki-laki muda yang masih dalam sistem pendidikan. Misalnya, kurikulum sekolah umum dapat memasukkan informasi sedemikian.



Peran dari pemeran sosial lainnya dalam penyebaran informasi juga penting:

- **Serikat-serikat pekerja** dapat menyiapkan meja informasi di komunitas-komunitas migrasi-keluar. Komunitas-komunitas ini termasuk kawasan-kawasan pemrosesan untuk ekspor, atau sektor-sektor industri padat-karya yang mempekerjakan banyak sekali perempuan, yang sering menjadi sasaran perekrut tidak resmi, terutama di saat krisis-krisis ekonomi;
- **Organisasi-organisasi pengusaha** juga dapat memainkan suatu peran. Mereka dapat mendorong perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta agar bertanggungjawab secara sosial. Mereka juga dapat membantu untuk memberikan daftar dari perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja yang dapat dipercaya;
- Banyak **Ornop/LSM** sudah giat dalam memberikan berbagai macam informasi, program-program pendidikan dan pelatihan untuk para calon pekerja migran dan mereka yang sudah menjadi pekerja migran serta keluarga mereka. Apa yang diperlukan disini adalah kerjasama yang lebih besar lagi diantara sesama Ornop/LSM dan dengan mitra sosial lainnya dalam melakukan penilaian yang sistematis terhadap berbagai macam informasi yang disebarluaskan dan metoda-metoda penyebarluasan-untuk mengidentifikasi modul informasi yang paling bermanfaat, berbagi praktek-praktek yang baik, menjamin penggunaan yang efisien atas sumber daya yang langka, dsb;
- **Media** memiliki peran kunci. Berbagai saluran media perlu menggambarkan pengalaman migrasi untuk pekerjaan secara seimbang dan sesuai dengan kenyataan. Contohnya, program radio dan televisi harus menceritakan baik kisah-kisah keberhasilan maupun kegagalan, baik kesenangan maupun kesengsaraan. Kisah-kisah horor tentang pelanggaran serius terhadap HAM pekerja migran perempuan, tentang mereka yang diperdagangkan kedalam kerja paksa dan eksploitasi seksual memang memiliki “nilai kejutan” yang besar, terutama untuk membuka mata para calon migran. Namun pada saat yang sama, media tidak boleh mengabaikan untuk menunjukkan aspek positif migrasi, termasuk sumbangan yang diberikan oleh para pekerja migran perempuan kepada keluarganya, komunitasnya dan masyarakatnya baik di negara asal maupun negara tujuan [📺Kotak 2.19];



Di Bolivia, stasiun radio dan operator radio amatir memfasilitasi komunikasi-komunikasi antara keluarga dan teman-teman, menginformasikan keadaan situasi terbaru, mengenai pengiriman surat, paket atau kiriman uang, dan juga bagaimana barang-barang ini dikirimkan, melalui radio, yang menjadi sarana pokok komunikasi untuk daerah-daerah pedesaan dan didalam negeri²²

- Semua pelaku sosial harus menjamin bahwa informasi yang disebarluaskan oleh mereka bersifat peka-jender. Pengalaman para migrasi laki-laki tidak harus sama dengan pengalaman para migran perempuan. Calon migran perempuan lebih mungkin bertanya dan lebih terbuka tentang keprihatinan mereka kepada perempuan lain daripada kepada laki-laki;
- Semua pelaku sosial harus menjamin bahwa informasi yang disebarluaskan oleh mereka bagaimanapun juga tidak memperbesar sikap-sikap rasialis dan xenofobik.



Beberapa hikmah penting dari penyebaran informasi adalah:



Penggunaan siaran radio dalam bahasa setempat, teater jalanan yang berkeliling, poster-poster bergambar di tempat-tempat yang menyolok, dan cerita dari-mulut-ke-mulut oleh mereka yang pulang adalah lebih efektif dibandingkan dengan pesan tercetak, khususnya dimana tingkat pendidikan rendah atau masyarakat pengirim relatif terpencil.



Banyak Ornop//LSM melakukan kegiatan mereka di bandara/pelabuhan, stasiun kereta api dan bis. Mereka bertemu dengan para calon migran perempuan dan membantu mengalihkan mereka dari perekrut curang dan pedagang, serta meningkatkan kesadaran mereka tentang biaya dan manfaat migrasi. Upaya-upaya tersebut penting – karena tempat-tempat ini adalah tempat dimana sebagian besar calon migran dapat ditemukan. Tetapi sama pentingnya, bahkan lebih, adalah untuk menjangkau mereka langsung di masyarakat pengirim sesungguhnya – sebelum keputusan dibuat untuk pergi mencari pekerjaan.



Kursus-kursus pra-keberangkatan, yang biasanya diberikan pada waktu sebelum para pekerja migran meninggalkan negara asalnya, sering terlalu terlambat untuk mempengaruhi keputusan dari calon migran yang sudah menanda-tangani kontrak kerja, membayar biaya perantara/caloe dan membuat susunan perjalanan. Namun bagaimanapun, kursus-kursus pra-keberangkatan semacam ini sangatlah penting bagi mereka yang telah membuat keputusan untuk bermigrasi–dengan mempersiapkan dan melengkapi mereka secara lebih baik dengan informasi yang berdasarkan kenyataan dan memadai, serta informasi dan petunjuk yang berguna; kursus-kursus ini dapat memberdayakan para pekerja migran perempuan.



Ketidak-leluasaan waktu yang dihadapi oleh perempuan karena berbagai peran mereka harus turut diperhitungkan dalam merencanakan penyebaran informasi tersebut. Contoh, jika sebagian perempuan yang dituju sibuk pada siang hari, upaya harus dibuat untuk mengimplementasikan strategi penyebarluasan pada malam hari, ketika para perempuan lebih mungkin memiliki waktu luang.

Kotak 2.19. Saluran radio

Radio adalah media yang paling umum di Nikaragua yang menjangkau hampir setiap keluarga, bahkan di daerah-daerah termiskin di negara ini. Radio adalah saluran yang paling cocok untuk memberikan suara dan ruang kepada orang-orang yang hidup dengan masalah migrasi untuk memberikan kesaksian tentang pengalaman mereka, membagikan ketakutan dan harapan mereka, meminta dukungan dan menuntut hak-hak mereka, dan juga untuk memelihara hubungan dengan para migran dan keluarga mereka di seluruh perbatasan. Dalam suatu kerangka proyek ILO mengenai Mempromosikan Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Migran dan Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Mereka di Nikaragua (*Promoting Decent Employment for Migrant Workers and Improved Welfare for their Families in Nicaragua*), suatu program siaran radio diluncurkan pada tahun 2001 bertujuan untuk menyediakan saluran untuk diskusi, informasi dan peningkatan kesadaran tentang kesulitan-kesulitan migrasi dari sudut pandang Nikaragua, termasuk informasi tentang resiko migrasi dan kesaksian tentang bagaimana migrasi mempengaruhi keluarga yang ditinggalkan. Program ini diudarakan setiap minggu selama satu setengah jam, dan dilakukan oleh dua orang pewawancara (satu di Costa Rica, negara penerima, dan satu di komunitas-komunitas migrasi keluar di Nikaragua) yang membawakan pandangan/saran-saran dari para ahli dan mendorong peran serta langsung dari publik, yang dapat menelpon ke program ini. Survei informal menemukan bahwa publik tertarik pada kasus trauma sosio-psikologis yang berkaitan dengan migrasi dan gangguan pada keluarga, dan juga menginginkan informasi praktis tentang persyaratan legal untuk migrasi dan tentang kesempatan pekerjaan di negara-negara penerima. Siaran radio ini dengan demikian dipandang sebagai kompromi yang baik antara program yang sepenuhnya mendikte dan program 'keluh kesah' sederhana. Saat ini, program ini telah menjadi acara mingguan bagi banyak orang di wilayah dan peran serta melalui panggilan telepon telah meningkat dengan terus menerus. Yang terpenting, instansi-instansi pemerintah dan organisasi setempat lainnya telah menunjukkan minat yang semakin besar untuk turut berperan dalam program, baik untuk menyumbang dalam debat atau untuk menceritakan kegiatan mereka dalam menangani urusan-urusan migrasi.

Untuk memberikan gambaran tentang jenis-jenis program:

- Bantuan medis bagi para pekerja migran di Costa Rica: Tamu: wakil dari Serikat Usaha Kesehatan dari Nikaragua dan Costa Rica;
- PRT di Nicaragua dan Costa Rica serta eksploitasi pekerja/buruh: Tamu: ahli hukum perburuahan dari serikat pekerja, PRT dengan pengalaman di dua negara;
- Perlakuan kejam terhadap anak dan perdagangan anak: Tamu: psikolog dan wakil-wakil dari Ornop perempuan dan Ornop HAM;
- Seksualitas: Tamu: wakil-wakil dari pusat perempuan dan klinik yang mengkhususkan ke seksualitas dan kesehatan reproduksi, dan kesaksian-kesaksian dari perempuan migran;
- Situasi politik dan ekonomi di negara-negara tetangga yang menjadi negara tujuan (dengan rujukan khusus ke *Free Market Plan Puebla Panama* – Plan Pasar Bebas Puebla Panama, untuk menanggapi minat yang diungkapkan oleh masyarakat setempat);
- Penyakit menular seksual dan pelanggaran seksual terhadap anak-anak di perbatasan antara Nicaragua dan Costa Rica: Tamu: seorang wakil dari asosiasi yang bertugas untuk mendidik para supir truk, pelacur dan wakil dari *Centre for Popular Education and Health* (Pusat Pendidikan dan Kesehatan Umum) tentang kesehatan organ reproduksi dan seksual;
- Migrasi dan pekerjaan di Nicaragua: Tamu: wakil-wakil dari industri maquila, Gerakan Wanita dan ILO
- Bagaimana para laki-laki dan para perempuan mengalami migrasi secara berbeda: suatu sudut pandang laki-laki: Kesaksian dari para migran laki-laki;
- Peraturan-peraturan baru untuk dokumentasi migran di Costa Rica: Tamu: wakil-wakil dari Ornop Caritas, penasihat hukum dan petugas-petugas yang bertanggung jawab untuk urusan migrasi di Kantor Kejaksaan HAM atau *Human Rights Attorney General's Office*.

Sumber: Program Promosi Jender ILO

Bahan rujukan dan bacaan tambahan

- Abella, M.I., *Sending Workers Abroad A Manual for Low- And Middle-Income Countries*, Geneva, ILO, 1997.
- Asian Migrant Centre, Asia South Pacific Bureau for Adult Education and Migrant Forum in Asia, *Clearing a Hurried Path: Study on Education Programmes for Migrant Workers in Six Asian Countries*, Hong Kong, 2001.
- Asian Migrant Centre and Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook Migration Facts, Analysis and Issues* (berbagai tahun), Hong Kong, Asian Migrant Centre.
- Asian Migrant Centre and Coalition for Migrant Rights, *"Highlights of the Research on Racial and Gender Discrimination towards Foreign Domestic Helpers in Hong Kong"*, Hong Kong, AMC and CMR, Maret 2001, Laporan lengkap tersedia di situs web: <http://www.asian-migrants.org>
- Asian Migrant Centre, Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 2000 Migration Facts, Analysis and Issues in 1999*, Hong Kong, Asian Migrant Centre, 2000.
- Asian Migrant Centre and Coalition for Migrants' Rights, *"Strategies, Experiences and Lessons: Protecting the Rights and Empowering Asian Migrant Domestic Workers"*, PowerPoint yang diberikan pada Pertemuan Konsultasi ILO mengenai Perlindungan terhadap PRT dari ancaman kerja paksa dan perdagangan manusia (*Programme Consultation Meeting on the Protection of Domestic Workers against the Threat of Forced Labour and Trafficking*) 17-19 Februari, 2003, Hong Kong.
- Asia-Pacific Migration Research Network, *Female Labour Migration in South East Asia: Changes and Continuities*, Bangkok, Asian Research Centre for Migration Institute of Asian Studies, 2001.
- Asis, M. M.B., *"Filipino women at the journey's end: exploring gender issues in return migration"*. Makalah yang disajikan pada Workshop Internasional tentang Migrasi Tenaga kerja Internasional dan Perubahan Sosial Ekonomi di Asia Tenggara dan Asia Timur (*International Workshop on International Labour Migration and Socio-Economic Change in Southeast and East Asia*), Scalabrini Migration Centre, 2001.
- Battistella, G. and M.M.B. Asis (eds.), *Unauthorized Migration in Southeast Asia*, Quezon City, Philippines, Scalabrini Migration Center, 2003.
- Dias, M. and R. Jayasundere, *Sri Lanka: Good Practices to Prevent Women Migrant Workers from Going into Exploitative Forms of Labour*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002.
- Farah, I. H. and C. Sanchez G. assisted by N. Bejarano, *Bolivia: An Assessment of the International Labour Situation The Case of Female Labour Migrants*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002.
- Foundation against Trafficking in Women, International Human Rights Law Group, Global Alliance against Traffic in Women, *Human Rights Standards for the Treatment of Trafficked Persons*, Bangkok, Global Alliance against Traffic in Women, 1999.
- Global Alliance against Traffic in Women, *The Migrating Women's Handbook*, Bangkok, GAATW, 1999.

- Hong Kong SAR Home Affairs Bureau, *Your Guide to Services in Hong Kong* English Version (3rd. Edition), Januari 2002. International Labour Office, *Migrant Workers International Labour Conference 87th Session 1999*, Geneva, ILO, 1999.
- Inter Press Service (IPS) Asia-Pacific and the Ford Foundation (Philippines), *Risks and Rewards: Stories from the Philippines Migration Trail*, Bangkok, IPS Asia-Pacific, 2002.
- Kanlungan Centre Foundation, Inc, *Destination: Middle East, A handbook for Filipino women domestic workers*, Quezon City, Kanlungan Centre Foundation, Inc. dengan bantuan dari ILO, Desember 1997.
- Kanlungan Centre Foundation, Inc., *To Be A DH In the Middle East is No Joke*, Quezon City, Kanlungan Centre Foundation Inc., 1998.
- Lim, L.L. *The status of women and international migration*, in United Nations, *International Migration Policies and the Status of Female Migrants*, ST/ESA/SER.R/126, New York, United Nations Department for Economic and Social Information and Policy Analysis, Population Division, 1995.
- Lim, L.L. *"The processes generating the migration of women"*. Makalah yang disiapkan untuk *Technical Symposium on International Migration and Development*, The Hague, 29 Juni – 3 Juli 1998.
- Thadani, V.N. and M.P. Todaro, *Female Migration in Developing Countries: A Framework for Analysis*, New York, The Population Council, 1979.
- Verghis, S. and I. Fernandez (eds.), *Regional Summit on Pre-Departure, Post Arrival and Reintegration Programs for Migrant Workers*, 11-13 September, 2000, Genting Highlands, Malaysia, Kuala Lumpur, CARAM Asia, 2000.
- Villalba, M.A.M.C., *Philippines: Good Practices for the Protection of Filipino Women Migrant Workers in Vulnerable Jobs*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002.

Beberapa situs web yang bermanfaat:

Amnesty International

<http://www.web.amnesty.org>

Anti-Slavery International

<http://www.antislavery.org>

Asian Migrant Centre

<http://www.asian-migrants.org>

Asian Monitor Resource Centre

<http://www.amrc.org.hk/>

Asian Pacific Forum on Women, Law and Development

<http://www.apwld.org/lm.htm>

Asia-Pacific Migration Research Network

<http://www.unesco.org/most/apmrn.htm>

Asian Partnership on International Migration

<http://apim.apdip.net>

Asian Research Centre for Migration

<http://www.chula.ac.th/INSTITUTE/ARCM/main.htm>

Bangkok Declaration on Irregular Migration

<http://www.thaiembdc.org/info/bdim.html>

Coalition Against Trafficking in Women (CATW)

<http://www.catwinternational.org/>

Charter for the Rights of Migrant Domestic Workers in Europe

<http://www.philsol.nl/of/charter-domestics-oct99.htm>

Collection of resource and links on initiatives against trafficking in persons

http://www.hrlawgroup.org/initiatives/trafficking_persons/

Coordination of Action Research on AIDS and Mobility – Asia (CARAM Asia)

<http://www.caramasia.gn.apc.org>

Council of Europe

http://www.coe.int/T/E/Committee_of_Ministers/Home/

Domestic Workers

<http://www.asylumsupport.info/news/domesticworkers.htm>

Economic Commission for Europe (ECE)

<http://www.unece.org>

European Commission Justice and Home Affairs

http://europa.eu.int/comm/justice_home

European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia

http://europa.eu.int/agencies/eumc/index_en.htm

European Strategy on Trafficking in Women

http://europa.eu.int/comm/justice_home/news/8mars_en.htm

European Union policy documents

http://europa.eu.int/index_fi.htm

Femmigration

<http://www.femmigration.net/>

Filipino laws and Overseas Employment

<http://www.chanrobles.com/republicactno8042.htm>

Global Alliance Against Trafficking in Women (GAATW)

<http://www.thai.net/gaatw>

Global Campaign for the Ratification of the Convention on the Rights of Migrants

<http://www.migrantsrights.org>

Global Programme against Trafficking in Human Beings, UN Office for Drug and Crime Control Prevention, Vienna

http://www.odccp.org/trafficking_human_beings.html

International Human Rights Law Group

<http://www.hrlawgroup.org/>

Human Rights Watch (HRW)

<http://www.hrw.org>

Information for Domestic Workers Arriving in UK – Government Website

<http://www.ind.homeoffice.gov.uk/>

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)

<http://www.icftu.org/>

International Labour Office (ILO)

<http://www.ilo.org>

<http://www.ilo.org/public/english/standards/decl/>

<http://www.ilo.org/genprom>

<http://www.ilo.org/childlabour>

<http://www.ilo.org/asia/child/trafficking>

<http://ilolex.ilo.ch:1567>

<http://natlex.ilo.org>

International Movement Against Discrimination and Racism

<http://imadr.org>

International Organization for Migration (IOM)

<http://www.iom.int>

Kalayaan. Justice for Overseas Domestic Workers

<http://ourworld.compuserve.com/homepages/kalayaan/home.htm>

Kanlungan Centre Foundation Inc.

<http://www.kanlungan.ngo.ph>

Link to anti-trafficking websites

<http://stop-traffic.org/Countries.html>

Migration Forum in Asia (MFA)

<http://www.migrantnet.pair.com>

Migrant Rights International

<http://migrantwatch.org>

Mission for Filipino Migrant Workers (MFMW)

<http://www.migrants.net>

Network of Migrant Workers Organisations

<http://www.solidar.org>

Network Women's Program (La Strada Foundation)

http://www.soros.org/women/html/info_trafficking.htm

Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR)

<http://www.unhchr.ch/women/focus-trafficking.html>

<http://www.unhchr.ch/html/menu2/7/b/mwom.htm>

Office of the UN High Commissioner for Refugees (OUNHCR)

<http://www.unhcr.ch>

Organization for Security and Cooperation in Europe (OSCE): Europe Against Trafficking in Persons

www.osce.org/europe-against-trafficking

Organization for Security and Cooperation in Europe (OSCE) Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR)

<http://www.osce.org/odihr/democratization/trafficking>

Palermo Convention on Transnational Organized Crime and its Protocols

<http://www.unodc.org/palermo/convmain.html>

Promotion of the rights of migrants (December 18)

<http://www.December18.net/intro.htm>

Scalabrini Migration Center

<http://www.scalabrini.asn.au/philsmc.htm>

STOP-TRAFFIC

<http://www.stop-traffic.org>

Stop traffic listserv and archives

<http://www.friends-partners.org/partners/stop-traffic/>

Trafficking Directory

http://www.yorku.ca/iwrrp/trafficking_directory.htm

United Nations Crime Commission documents on the Trafficking Protocol

http://www.uncjin.org/Documents/Conventions/dcatoc/final_documents/index.htm

United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)

<http://www.unifem.org>

United Nations Division for the Advancement of Women (UNDAW)

<http://www.un.org/womenwatch/daw>

United Nations Interregional Crime Prevention Institute (UNICRI)

<http://www.unicri.it>

United Nations Secretariat

<http://www.un.org>

United Nations Treaty Collection

<http://www.un.org/Depts/Treaty/>

USA Government

<http://usinfo.state.gov/topical/global/traffic/>

<http://www.state.gov/g/tip>

<http://cia.gov/csi/monograph/women/trafficking>

US Anti-trafficking initiatives

<http://www.state.gov/documents/organization/21555.pdf>

<http://secretary.state.gov/www/picw/trafficking/region.htm>

UNICRI Global Programme Against Trafficking in Human Beings

http://www.unicri.it/trafficking_in_human_beings.htm

Women's Aid Organisation, Malaysia (WAO)

<http://wao.org.my>

World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance

<http://www.unhchr.ch/html/racism/>

World Wide Web Virtual Library (WWWVL)- Migration and Ethnic Relations

<http://www.ercomer.org/wwwvl/>

¹ Layak dicatat, bagaimanapun juga serangan anti-migrasi yang terjadi segera sesudah serangan teroris 11 September 2001 di Amerika Serikat ternyata lebih diskriminatif terhadap para migran laki-laki dibanding terhadap para migran perempuan.

² Lihat, sebagai contoh, P. Boonpala dan J.Kane, *Trafficking of children: the problem and responses worldwide*, Geneva, ILO, *International Programme on the Elimination of Child Labour*, 2001. Juga ILO, *Unbearable to the human heart Child trafficking and action to eliminate it*, Geneva, ILO, *International Programme on the Elimination of Child Labour*, 2001.

³ Beberapa materi latar belakang yang digunakan untuk mengembangkan pedoman ini diambil dari studi kasus di negara-negara pengirim dan penerima tentang situasi para pekerja migran perempuan dalam keluarga, tempat kerja, komunitas dan masyarakat. Studi kasus juga melihat pada beberapa inisiatif, kebijakan dan program, praktek “baik” dan “buruk” yang diimplementasikan oleh pemerintah-pemerintah, perusahaan-perusahaan perekrutan dan jasa tenaga kerja swasta dan berbagai macam pelaku sosial lainnya untuk membantu dan melindungi para pekerja migran perempuan dari diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang, dan membantu mereka yang rentan untuk diperdagangkan. Lihat GENPROM (*Gender Promotion Program* — Program Promosi Jender) dari ILO, *Working Paper Series on Women and Migration* (Seri Makalah Kerja mengenai Perempuan dan Migrasi).

⁴ Sebagai contoh lihat: Lin L. Lim, *The status of women and international migration, in United Nations* (Status perempuan dan migrasi internasional di PBB), *International Migration Policies and the Status of female Migrants* (Kebijakan Migrasi Internasional dan Status dari Migran Perempuan), ST/ESA/SER.R/126 (New York, United Nations Department for Economic and Social Information and Policy Analysis, Population Division, 1995).

⁵ Villalba, M.A.M.C., *Philippines: Good Practices for the Protection of Filipino Women Migrant Workers in Vulnerable Jobs* (Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal. 8).

⁶ Sebagai contoh lihat, V.N. Thadani and M.P. Todaro, *Female Migration in Developing Countries: A Framework for Analysis*, New York, The Population Council, 1979.

⁷ P. Stalker, *The Work of Strangers: A Survey of International Labour Migration*, Geneva: ILO, 1994, hal.33.

⁸ Sebagai contoh, studi penjejak tentang PRT Filipina di luar negeri menemukan bahwa teman dan keluarga mewakili sebagai sumber informasi yang paling banyak mengenai pembukaan kesempatan untuk PRT di Hong Kong. Calon majikan lebih memilih untuk meminta rujukan dari PRT yang dapat dipercaya yang sudah berada di Hong Kong daripada melalui perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja yang mahal dan juga kadang-kadang tidak dapat dipercaya. Studi lainnya menemukan bahwa migran perempuan asal Sri Lanka dibandingkan dengan migran laki-laki dari negara yang sama lebih mungkin tergantung pada saluran informal untuk mendapatkan pekerjaan di luar negeri. Sebagai contoh lihat, L. L. Lim, “*The processes generating the migration of women*”, makalah yang disiapkan untuk Simposium Teknis tentang Migrasi Internasional dan Pembangunan (*Technical Symposium on International Migration and Development*), The Hague, 29 Juni – 3 Juli 1998.

⁹ Sebagai contoh, di Pakistan, migran perempuan harus berusia diatas 35 dan harus mendapatkan ijin dari ayah atau suami mereka. Lebih lanjut lagi, mereka harus menandatangani jaminan yang menyatakan bahwa mereka sendirilah yang akan bertanggungjawab atas semua risiko yang ada, termasuk resiko akan dieksploitasi. Perempuan dibawah usia 35 tahun di Nepal tidak boleh melakukan perjalanan ke luar negeri untuk pekerjaan, terutama ke negara-negara Teluk kecuali jika mereka ditemani oleh saudara laki-laki atau dapat menunjukkan bukti persetujuan dari wali mereka. Perempuan dibawah usia 40 tahun di Negara-negara Emirat Arab juga tunduk pada batasan-batasan yang mirip.

¹⁰ Lihat Unlad Kabayan, Migrant Services Foundation Inc. 2001. *Planning your re-entry, Filipino Migrant Workers Orientation Course*. (MS-AI), hal.14

¹¹ Pasal 5 Konvensi Internasional untuk Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, 1990.

¹² Pasal 2(1) dari Konvensi ILO no 143 mengenai Pekerja Migran (Ketentuan Tambahan), 1975.

¹³ Lihat Protokol untuk Mencegah, Menekan dan Menghukum Perdagangan Manusia, terutama Perempuan dan Anak-anak (*Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children*) dan Protokol Menentang Penyelundupan Migran melalui Darat, Laut dan Udara (*Protocol Against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air*), tambahan dari Konvensi PBB Melawan Kejahatan Transnasional yang Terorganisir (*United Nations Convention Against Transnational Organized Crime*), 2000.

¹⁴ Studi WHO (*World Health Organization—Organisasi Kesehatan Dunia*) di Filipina menunjukkan bahwa anak muda yang tanpa kehadiran orang tua beralih ke rekan sebaya untuk mendapatkan dukungan. Namun, situasi ini berakibat pada kehamilan remaja, aborsi paksa, penyakit menular seksual, AIDS, kecanduan narkoba, pelacuran, perkawinan remaja dan masalah sosial lainnya seperti perbuatan sumbang-dan penyiksaan. Kanlungan Centre Foundation, Inc. *Destination: Middle East A Handbook for Filipino Women Domestic Workers*, Manila: Kanlungan Centre Foundation Inc, Desember 1997, hal.12.

¹⁵ Lihat Asian Migrant Centre, Asia South Pacific Bureau for Adult Education, Migrant Forum in Asia, *Clearing a Hurried Path: Study on Education Programs for Migrant Workers in Six Asian Countries*, Hong Kong, 2001, hal.93, 114-116; Unlad Kabayan Migrant Services Foundation Inc., *Planning Your Re-entry Filipino Migrant Workers Orientation Course*, Quezon City, Unlad Kabayan, Nopember 2001, hal.16-17; dan Asian Migrant Centre and Coalition for Migrants' Rights, "*Strategies, Experiences and Lessons: Protecting the Rights and Empowering Asian Migrant Domestic Workers*", penyajian power-point pada *ILO Programme Consultation Meeting on the Protection of Domestic Workers against the Threat of Forced Labour and Trafficking* (Pertemuan Konsultasi Program ILO tentang Perlindungan bagi PRT terhadap Ancaman dari Kerja Paksa dan Perdagangan), 17-19 Februari, 2003, Hong Kong.

¹⁶ Ini khususnya terjadi di Indonesia dimana para perempuan sering disekap selama beberapa bulan di "pusat pelatihan" perekrutan dalam kondisi perbudakan senyatanya, tanpa kebebasan untuk pergi, diberikan makanan yang jelek dalam jumlah sedikit, dibuat tidur dilantai, dan menjadi sasaran kekerasan fisik, kata-kata dan kadang-kadang seksual. Lihat Buku 3.

¹⁷ Kanlungan Centre Foundation, Inc. *Destination: Middle East A Handbook for Filipino Women Domestic Workers*, Manila: Kanlungan Centre Foundation Inc, Desember 1997, hal. 13

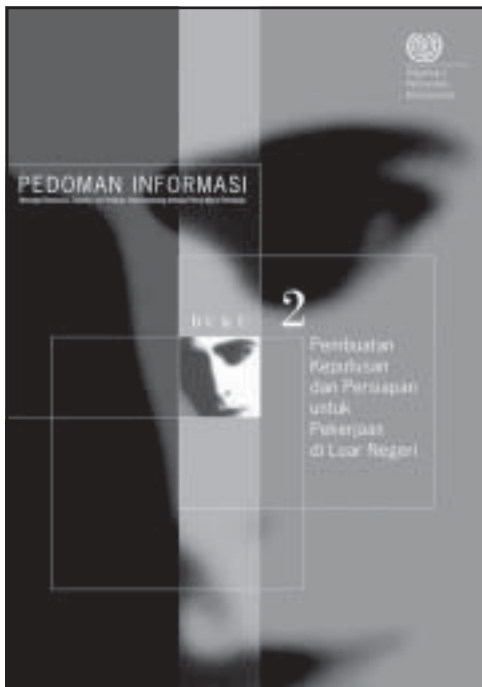
¹⁸ Sebagai contoh, Far East Overseas Nepalese Association, United Filipinos in Hong Kong, Thai Women's Association, Serikat Pekerja Migran Indonesia.

¹⁹ Lihat Global Alliance against Traffic in Women, *The Migrating Women's Handbook*, Bangkok, GAATW. Pedoman ini memberikan petunjuk praktis dan informasi untuk mereka yang pergi ke luar negeri untuk bekerja atau untuk menikah dengan warga negara asing. Pedoman ini memberikan informasi mengenai petunjuk praktis tentang bagaimana mengurus dokumen perjalanan, persyaratan imigrasi dan visa, ijin tinggal dan kerja, hak-hak dan upah, dan juga bagaimana melindungi hak-hak. Ada beberapa bab khusus bagi mereka yang ingin bekerja sebagai pekerja pabrik, pekerja seks dan mereka yang ingin menikah dengan orang asing.

²⁰ M. I. Abella, *Sending Workers Abroad A Manual for Low and Middle Income Countries*, Geneva, ILO, 1997, hal.93.

²¹ Villalba, M.A.M.C., *Philippines: Good Practices for the Protection of Filipino Women Migrant Workers in Vulnerable Jobs*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal. 33.

²² I. Farah H. dan C. Sanchez G. dibantu oleh N. Bejarano, *Bolivia: An Assessment of the International Labour Situation The Case of Female Labour Migrants*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.49.



PEMBUATAN KEPUTUSAN DAN PERSIAPAN UNTUK PEKERJAAN DI LUAR NEGERI



TUJUAN BUKU 2

Untuk membantu para calon migran dalam membuat keputusan yang penuh pemahaman dan berdasarkan kenyataan tentang migrasi dan untuk mempersiapkan mereka lebih baik lagi untuk pindah dan bekerja di luar negeri dengan:

- ☐ Menggaris-bawahi jenis-jenis informasi dan pelayanan yang harus dimiliki oleh calon migran dalam memutuskan dengan benar tentang pekerjaan di luar negeri;
- ☐ Menyampaikan pada semua pemeran dalam proses pembuatan keputusan;
- ☐ Memberikan pada mereka yang telah memutuskan, informasi yang mereka perlukan mengenai perekrutan yang aman, rincian praktis tentang negara tujuan, hak dan kewajiban hukum, perlindungan sosial dan apa yang dikerjakan dalam situasi gawat;
- ☐ Mengidentifikasi peran pemerintah dan para mitra sosial dalam penyebaran informasi.



MOTIVASI UNTUK BEKERJA DI LUAR NEGERI

Keputusan untuk bermigrasi dipengaruhi oleh:

- ☐ Karakter pribadi si perempuan yang bersangkutan sepanjang siklus kehidupannya;
- ☐ Struktur dan fungsi dari, serta hubungan jender di dalam, keluarga perempuan;
- ☐ Konteks yang lebih luas dari lingkungan dan masyarakat dimana si perempuan tinggal.



PERLU INFORMASI YANG AKURAT DAN MEMADAI

Konvensi ILO No. 97 mengenai Migrasi untuk Pekerjaan (revisi), 1949 :

“Setiap Anggota yang mana Konvensi ini berlaku berusaha untuk memelihara, atau menjamin agar diadakannya suatu pelayanan yang memadai dan cuma-cuma untuk membantu para migran untuk pekerjaan, dan terutama memberikan mereka informasi yang akurat” (Pasal 2);

dan

“akan berusaha, sepanjang diperbolehkan oleh undang-undang dan peraturan nasional, mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam melawan propaganda menyesatkan yang berhubungan dengan emigrasi dan imigrasi” (Pasal 3).



INFORMASI YANG DIPERLUKAN UNTUK MEMBUAT KEPUTUSAN TENTANG MIGRASI

- ☐ Proses migrasi, termasuk migrasi teratur dan tidak teratur, perekrutan dan pekerjaan di luar negeri;
- ☐ Kesempatan kerja di dalam dan luar negeri, serta kualifikasi, ketrampilan dan pelatihan yang diperlukan;
- ☐ Biaya dan keuntungan migrasi;
- ☐ Bahaya-bahaya utama dari migrasi, termasuk kerentanan khusus dari para migran perempuan;
- ☐ Hak dan kewajiban dari para pekerja migran;
- ☐ Prosedur dan perijinan yang disyaratkan;
- ☐ Kondisi-kondisi kerja dan kehidupan di negara-negara tujuan potensial.



SIAPA YANG MENYEBARKAN INFORMASI DAN BAGAIMAN

- ☐ Peran pemerintah;
 - Perusahaan jasa tenaga kerja publik;
 - Daftar dari perusahaan-perusahaan jasa perekrutan yang diakreditasi dan dapat dipercaya;
 - Kerjasama dengan pemeran-pemeran sosial lainnya;
 - Sistem pendidikan, kurikulum sekolah;
- ☐ Peran dari para pelaku sosial;
 - Serikat-serikat pekerja;
 - Ornop/LSM, terutama di tingkat masyarakat setempat;
 - Media migran tetapi juga untuk keluarganya.



POINT-POINT PENTING DARI HIKMAH YANG DIAMBIL

- ☐ Informasi harus selalu peka-jender;
- ☐ Informasi tidak boleh memperbesar sikap-sikap rasialis dan xenofobik;
- ☐ Penggunaan radio dalam bahasa setempat, teater jalanan keliling, poster bergambar, penuturan langsung oleh para migran yang pulang lebih efektif dari pesan tercetak bagi mereka yang tingkat pendidikan rendah;
- ☐ Penting untuk melakukan kampanye informasi di masyarakat pengirim *sebelum* keputusan bermigrasi dibuat;
- ☐ Kursus-kursus pra-keberangkatan dapat memberdayakan para migran perempuan;
- ☐ Ketidak-leluasaan waktu yang dihadapi oleh para perempuan karena berbagai peran mereka harus diperhitungkan dalam perencanaan penyebaran informasi.

**Proyek ILO mengenai
Penggalian Aksi
untuk Perlindungan
Pekerja Rumah Tangga
dari Kerja Paksa dan
Perdagangan Manusia**

Kantor ILO Jakarta
Menara Thamrin Lt. 22
Jl. M. H. Thamrin Kav.3
Jakarta 10250
Tel.: 6221 - 3913112
Faks.: 6221 - 3100766
E-mail: jakarta@ilojkt.or.id

**The Gender
Promotion Programme
(GENPROM)**

International Labour Office
4, route des Morillons
CH-1211, Geneva 22
Switzerland
Tel.: (+41) 022 799 6090
Fax: (+41) 022 799 7657

E-Mail: genrom@ilo.org
Web site: www.ilo.org/genrom

