



Organisasi
Perburuhan
Internasional

PEDOMAN INFORMASI

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

BUKU

3

Perekrutan
dan Perjalanan
untuk
Pekerjaan
di Luar Negeri

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', is placed over a light gray rectangular background.

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.

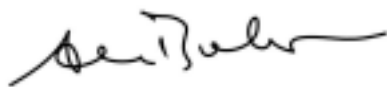
Indonesia baru saja menetapkan UU bagi Pekerja Migran sebagai indikasi bahwa Indonesia bermaksud menguatkan peraturan dalam sistem penempatan bagi pekerja migran. Ketentuan pelaksanaan UU ini sedang dalam persiapan dan akan segera ditetapkan.

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 3

Pembuatan keputusan dan persiapan untuk pekerjaan di luar negeri

Daftar Isi	Hal
3.1. Tujuan dan struktur Pedoman ini	1
3.2. Bagaimana menggunakan pedoman ini	5
3.3. Cara-cara perekrutan dan perjalanan untuk pekerjaan di luar negeri	9
3.4. Bahaya dan resiko yang berkaitan dengan perekrutan dan perjalanan untuk pekerjaan di luar negeri	17
3.5. Melindungi para pekerja migran dari diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang dalam proses perekrutan	27
3.5.1. Apa yang dapat dilakukan oleh para pemerintah	27
3.5.2. Apa yang dapat dilakukan oleh para pelaku sosial	45
3.5.3. Apa yang dapat dilakukan oleh para migran perempuan yang bersangkutan	54
Bahan rujukan dan bacaan tambahan	59
Beberapa situs web yang bermanfaat	63
Catatan akhir	67
Presentasi <i>PowerPoint</i>	71

3.1. 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 di dalam kerangka kerja yang ditujukan untuk mempromosikan migrasi tenaga kerja yang teratur dan tertib dan sebagai hal yang menyangkut:**

Kotak 3.1. 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 skala yang sama dengan laki-laki,

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.

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 tanggungjawab 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 jender tetap lamban-perubahannya. Ketidaksetaraan jender 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,

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

eksploitasi dan perlakuan 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 jender 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, marginalisasi 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 jender 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 jender, 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 berhasil 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.

3.2. 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 bertanggungjawab 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 kenumbuhkan 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 berwarna 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 berwarna 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

3.3. Cara-cara perekrutan dan perjalanan untuk pekerjaan di luar negeri.

Sebagaimana didefinisikan dalam *Konvensi ILO No. 97 mengenai Migrasi untuk Pekerjaan (revisi), tahun 1949*, “perekrutan” tidak hanya mencakup mengenai keterlibatan langsung pengusaha/majikan atau perwakilannya, tetapi juga kegiatan yang dilakukan oleh perantara, termasuk badan perekrutan pemerintah maupun swasta. Definisi ini merujuk pada kedua situasi, dimana calon migran ditawarkan suatu pekerjaan yang pasti dan dimana perekrut berusaha menemukan pekerjaan untuk si migran. Definisi ini juga melingkupi kegiatan-kegiatan yang mengiringi prosedur perekrutan, khususnya kegiatan pemilihan.⁴

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

Pasal 2, Lampiran 1

- (a) Istilah “perekrutan” berarti
 - (i) keterlibatan seorang dalam satu wilayah atas nama seorang pengusaha/majikan di wilayah lain, atau
 - (ii) pemberian suatu usaha kepada seorang dalam suatu wilayah untuk menyediakan baginya pekerjaan di negara lain, berikut pengurusan apapun dalam hubungannya dengan kegiatan-kegiatan yang disebutkan dalam (i) dan (ii), termasuk pencarian dan pemilihan para emigran dan persiapan untuk keberangkatan dari para emigran;
- (b) Istilah “pengenalan” berarti kegiatan apapun untuk menjamin atau mempermudah kedatangan di dan penerimaan ke suatu wilayah dari orang-orang yang telah direkrut dalam pengertian yang dimaksudkan di alinea (a) Pasal ini, dan
- (c) Istilah “penempatan” berarti kegiatan apapun yang ditujukan untuk menjamin dan memfasilitasi pekerjaan orang-orang yang sudah diperkenalkan dalam pengertian yang dimaksudkan di alinea (b) Pasal ini.



Ada berbagai cara dan saluran perekrutan

- ☒ Melalui pengurusan yang diatur/dikelola oleh pemerintah;
 - ☒ Melalui agen/perusahaan jasa perekrutan swasta;
 - ☒ Melalui jejaring informal/kerabat/keluarga;
 - ☒ Langsung oleh pengusaha/majikan.
- ☒ *Perekrutan melalui pengurusan yang diatur/dikelola oleh pemerintah:*

Peran pemerintah dalam proses perekrutan dapat sangat berbeda, tergantung pada kebijakan emigrasi atau kebijakan mengenai tenaga kerja asing yang dijalankan oleh negara asal [🗨Kotak 1.7. dalam Buku 1]:⁵

- “*Laissez-faire*”: Negara asal dapat menyerahkan semuanya kepada pasar untuk memutuskan bagaimana dan dimana serta dalam kondisi apa tenaga kerja dipekerjakan, dan tidak campur-tangan sama sekali dalam proses perekrutan. Negara yang demikian tidak memaksakan standar apapun, dan syarat-syarat dalam perjanjian pekerjaan adalah melulu kepentingan dari pekerja dan pengusaha atau majikan luar negeri.⁶
- *Sistem yang beraturan (regulated system)*: Negara asal tenaga kerja mengadopsi undang-undang dan peraturan yang mengatur mengenai perekrutan para

warganegaranya untuk bekerja di luar negeri. Pemerintah yang berkuasa membiarkan para agen perekrutan tenaga kerja swasta menjadi para pelaku utama dalam bidang kekuasaannya, tetapi membuat undang-undang dan peraturan yang mencakup praktek-praktek perekrutan yang dilarang, dengan memberikan hukuman bagi para pelanggar.⁷

- **Sistem yang dikelola oleh negara:** Pemerintah tidak hanya sekedar mengatur penempatan tenaga kerja di luar negeri, tetapi juga menciptakan organisasi-organisasi pemerintah untuk merekrut dan menempatkan tenaga kerja di luar negeri. Negara memiliki kebijakan aktif tentang penempatan tenaga kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses migrasi, dan mungkin termasuk campur tangan dalam mempengaruhi permintaan (seperti membuka tempat-tempat tujuan yang baru dan lebih baik untuk para pekerja migran) dan persediaan (seperti meningkatkan ketrampilan para pekerja migran atau melakukan pelarangan keluar bagi ketrampilan-ketrampilan yang langka); campur tangan dalam mengatur perekrutan (termasuk terlibat langsung dalam perekrutan, pengenalan dan penempatan tenaga kerja migran) dan campur-tangan dalam melindungi para pekerja;⁸
- **Monopoli Negara:** Pemerintah mempunyai tanggungjawab penuh dan tunggal untuk mengorganisir migrasi tenaga kerja. Dalam rejim kebijakan semacam ini, tidak ada ruang bagi para perantara swasta untuk beroperasi dalam perekrutan para warga negara dan penempatan mereka di negara asing.⁹

Pada umumnya, dapat diharapkan bila pemerintah secara langsung mengelola perekrutan para warganegaranya yang akan bekerja di luar negeri, resiko atas

Bila pemerintah secara langsung mengelola perekrutan para warganegaranya yang akan bekerja di luar negeri, resiko atas kecurangan dan perlakuan sewenang-wenang akan kecil dibandingkan dengan perekrutan melalui para perantara swasta.

kecurangan dan perlakuan sewenang-wenang akan kecil dibandingkan dengan perekrutan melalui para perantara swasta (walaupun, tentu saja, masih ada bahaya dari oknum petugas korup yang memanfaatkan para migran perempuan yang lugu yang ingin sekali bekerja di luar negeri). Pemerintah dapat langsung terlibat dalam perekrutan melalui **kantor-kantor pekerjaan luar negeri** atau melalui **kantor-kantor jasa tenaga kerja publik** yang melakukan kegiatan-kegiatan perekrutan, pengenalan dan penempatan. Pemerintah harus, tentu saja, bekerja erat dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja untuk menjamin sistem migrasi yang efisien dan transparan.

Pemerintah juga dapat, melalui pemberian subsidi, mendorong perusahaan-perusahaan besar domestik untuk mengeksport pelayanan tenaga kerja atau terlibat dalam kontrak di luar negeri, seperti halnya yang dilakukan oleh Republik Korea Selatan dengan perusahaan-perusahaan konstruksi mereka. Namun, **Eksport pelayanan tenaga kerja dari korporasi** tersebut, selama ini hanya melibatkan para pekerja migran laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

Negara yang memiliki kantor pekerjaan asing (seperti *Philippines Overseas Employment Agency* – Badan untuk Pekerjaan Luar Negeri Filipina, atau *Sri Lanka Bureau of Foreign Employment* – Biro Sri Lanka untuk Pekerjaan Asing), kantor tersebut dapat mengembangkan kapasitas *in-house* untuk melayani klien-klien asing dan melakukan fungsi-fungsi yang biasanya dilakukan oleh para agen perekrutan. Fungsi-fungsi ini termasuk melakukan wawancara dan pengujian kualifikasi para calon pekerja migran, mengurus tes kesehatan, mengatur tiket dan dokumen-dokumen perjalanan, mendapatkan visa dan memfasilitasi keberangkatan para pekerja. Negara pengirim dapat juga menggunakan instansi pertukaran tenaga kerja milik pemerintah yang sudah ada untuk merekrut para pekerja untuk pekerjaan luar negeri. Pelayanan-pelayanan tenaga kerja milik pemerintah bagi para pekerja migran semacam ini seharusnya diberikan secara cuma-cuma.¹⁰

Namun, kecenderungan memberi kesan bahwa sementara peran pelayanan jasa tenaga kerja swasta telah meningkat, jauh lebih sedikit migran yang direkrut melalui saluran-saluran pemerintah. Sayangnya, pelayanan-pelayanan penempatan tenaga kerja milik pemerintah sering tidak berhasil menarik pengusaha/majikan asing untuk menyewa calon pekerja migran melalui mereka karena:

- Mereka sering tidak menandingi efisiensi dan harga dari perusahaan-perusahaan swasta;
- Mereka tidak giat terlibat dalam promosi dan pengembangan pasar;
- Mereka biasanya tidak tersedia di daerah pedesaan dimana para calon migran tinggal.

☑ **Melalui agen/perusahaan jasa perekrutan swasta:**

Perekrutan melalui para agen/perusahaan swasta telah menjadi bisnis yang menguntungkan di banyak negara akibat dari pengaruh komersialisasi perekrutan pekerjaan luar negeri [☞ Kotak 3.2]. Bahkan di beberapa pelosok dunia, pertumbuhan dari “industri migrasi” – terdiri dari para agen perekrutan swasta, para promotor pekerjaan luar negeri, para pemasuk SDM, dan kumpulan berbagai perantara sah dan tidak sah lainnya – yang telah sangat memfasilitasi migrasi pekerja perempuan.

Di beberapa bagian dunia, adalah pertumbuhan “industri migrasi” – terdiri dari para agen perekrutan swasta, para promotor pekerjaan luar negeri, para pemasuk SDM, dan kumpulan berbagai perantara sah dan tidak sah lainnya – yang telah sangat memfasilitasi migrasi pekerja perempuan.

Kotak 3.2. Peran dari perusahaan-perusahaan jasa perekrutan swasta

Di Sri Lanka, perusahaan-perusahaan jasa perekrutan swasta berperan penting dalam mendapatkan kesempatan pekerjaan di luar negeri bagi para migran perempuan; pada tahun 1999, sekitar 68 persen dari penempatan diatur oleh para agen ini, dan statistik pemerintah mengungkapkan bahwa kira-kira 570 agen resmi yang beroperasi di negara ini. Suatu alasan penting mengapa semakin meningkat jumlah perempuan-perempuan Sri Lanka yang berangkat ke luar negeri adalah karena perusahaan-perusahaan jasa perekrutan mengenakan biaya yang lebih rendah untuk perempuan dibandingkan untuk laki-laki. Rs 65.000 untuk laki-laki, dan Rs 15.000 untuk perempuan. Perusahaan-perusahaan ini telah memperluas kegiatan mereka diluar kota Kolombo, meningkatkan kesempatan bagi para pencari kerja yang berada di daerah pedesaan. “Banyak dari agen-agen berijin yang beroperasi di seluruh pelosok pulau tergantung pada sub-agen untuk melakukan ‘kerja-kaki’, mulai dari mengisi formulir lamaran paspor sampai menemani calon migran ke bandara. Walaupun sering dicap sebagai ‘bajingan’ atau ‘penipu’, para agen perekrutan swasta tetap menjadi orang-orang yang paling dicari untuk mendapatkan pekerjaan luar negeri”.

Semua agen perekrutan swasta diharuskan memiliki ijin operasi yang dikeluarkan oleh Biro Sri Lanka untuk Pekerjaan Asing, membayar iuran ijin, memasukan dana obligasi senilai Rs. 100.000 dan melengkapinya dengan jaminan bank senilai yang sama. “Meskipun ada ketentuan-ketentuan wajib tersebut, dan keberadaan suatu Federasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Asing Berijin (*Federation of Licensed Foreign Employment Agencies*) resmi, yang terdaftar dalam Undang-undang Perusahaan Sri Lanka, dan meskipun ada denda dan hukuman, dan bahkan pendaftar-hitaman sejumlah besar perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja dan agen yang tidak memiliki ijin beroperasi di negara ini. Selain beroperasi tanpa ijin yang lengkap dan kewenangan, ada masalah serius yaitu pengenaan biaya dan komisi yang sangat mahal oleh perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja”.

Sumber: M. Dias dan R. Jayasundere, *Sri Lanka: Good Practices to prevent women migrant workers from going into exploitative forms of labour*, Geneva, ILO GENPROM, 2002, hal. 14-15; dan Asian Migrant Centre Ltd. dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 2000*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, hal.244.

Telah terjadi berkembang-biakan perekrut-perekrut tidak resmi dan tidak berijin, yang mana hal ini dapat disebabkan oleh prosedur-prosedur yang sering sangat mengekang, berbelit-belit, memakan waktu atau sangat mahal yang dibutuhkan dalam migrasi resmi. Para perekrut tidak berijin atau tidak resmi adalah mereka yang sering mengeksploitasi dan memperdagangkan para perempuan - yang tidak mempunyai kecurigaan-kecurigaan yang mencari kesempatan bekerja di luar negeri. Cakupan dari para perekrut tidak berijin atau tidak resmi ini dapat termasuk:

- Perekrut perseorangan atau agen di tingkat daerah setempat/masyarakat, seperti kepala desa atau perempuan setempat (yang mungkin dirinya adalah migran yang sudah kembali). Para perekrut mengidentifikasi para calon migran, khususnya perempuan atau anak-anak perempuan yang rentan, dan langsung mendekati mereka atau keluarga mereka dan mendapatkan persetujuan diam-diam melalui penipuan atau suatu pembayaran yang disetujui;
- Para agen kelas teri yang bekerja terselubung dibalik perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja/perjalanan/wisata/hiburan/modeling/perkawinan;
- Sindikat besar teroganisir dengan jaringan dan struktur yang rumit dan luas, dan sering dengan hubungan kriminal yang tersebar di sejumlah negara [📖Buku 6 mengenai jaringan perdagangan]

Perekrutan oleh perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja (PJTK) swasta diijinkan berdasarkan Pasal 3 dari Lampiran I, dan Pasal 3 dari Lampiran II, *Konvensi ILO No. 97 mengenai Migrasi untuk Pekerjaan (Revisi), tahun 1949*. Namun demikian, mengingat luasnya lingkup perlakuan sewenang-wenang terhadap para calon migran oleh para perantara selama prosedur perekrutan, maka ketentuan-ketentuan ini mensyaratkan bahwa hak untuk terlibat dalam perekrutan akan berdasarkan pada persetujuan dan pengawasan pihak berwenang yang kompeten:

***Konvensi No. 97 mengenai Migrasi untuk Pekerjaan (revisi), tahun 1949
Pasal 3, Lampiran 13.***

3. *Sepanjang undang-undang dan peraturan nasional atau perjanjian bilateral mengizinkan, kegiatan-kegiatan perekrutan, pengenalan dan penempatan dapat dilakukan oleh:*
- (a) *calon pemberi pekerjaan atau orang yang melayani dia yang bertindak atas nama dia, yang tunduk pada, jika perlu untuk kepentingan si migran, dengan persetujuan dan pengawasan dari pihak berwenang yang kompeten;*
 - (b) *perusahaan jasa tenaga kerja swasta, jika diberikan izin sebelumnya oleh pihak berwenang yang kompeten untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut dalam wilayah dimana kegiatan-kegiatan tersebut terjadi, dalam kasus-kasus dan kondisi-kondisi demikian dapat ditentukan dengan:*
 - (i) *undang-undang dan peraturan dari wilayah tersebut, atau*
 - (ii) *perjanjian antara pihak berwenang yang kompeten di wilayah emigrasi atau badan yang dibentuk sesuai dengan syarat-syarat dari perangkat internasional dengan pihak berwenang yang kompeten dari wilayah imigrasi*

Konvensi ILO yang lebih baru, *Konvensi No. 181 mengenai Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Swasta, tahun 1997* memiliki ketentuan-ketentuan mengenai perekrutan dan penempatan para pekerja migran oleh perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja (PJTK) swasta. Kecuali bila ada pengecualian, Perusahaan jasa tenaga kerja swasta (PJTK) tidak diperbolehkan mengenakan biaya atau ongkos apapun kepada para pekerja. Konvensi ini juga menetapkan bahwasanya tidak boleh ada diskriminasi dalam perekrutan:

Konvensi ILO No. 181 mengenai perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta, 1997

Pasal 5:

1. Untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam akses ke pekerjaan dan jabatan tertentu, Anggota wajib menjamin bahwa perusahaan-perusahaan perekrutan tenaga kerja swasta memperlakukan pekerja tanpa diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, politik, keturunan/asal negara, latar belakang sosial, atau bentuk-bentuk lain dari diskriminasi yang dicakup oleh hukum dan praktek nasional, seperti usia dan ketidakmampuan fisik/cacat.

Pasal 7:

- 1 Perusahaan-perusahaan perekrutan tenaga kerja swasta tidak boleh mengenakan langsung atau tidak langsung, seluruhnya atau sebagian, biaya atau ongkos apapun kepada pekerja.
2. Untuk kepentingan pekerja yang bersangkutan, dan setelah dirundingkan dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling mewakili, pihak berwenang yang kompeten boleh memberikan kekecualian atas ketentuan dalam ayat 1 diatas mengenai pekerja-pekerja dengan kategori-kategori tertentu, dan juga jenis-jenis pelayanan yang sudah ditentukan yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan perekrutan tenaga kerja swasta.
3. Anggota yang telah memberikan pengecualian dalam ayat 2 di atas diwajibkan, dalam laporannya berdasarkan Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, memberikan keterangan tentang pengecualian tersebut dan memberikan alasan-alasan untuk itu.

Pasal 8:

1. Anggota wajib, setelah berunding dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling mewakili, mengadopsi semua langkah-langkah yang diperlukan dan yang tepat, baik didalam yurisdiksinya dan, bilamana memungkinkan, dalam kerjasama dengan Anggota-anggota lain, memberikan perlindungan yang memadai bagi dan mencegah perlakuan sewenang-wenang terhadap para pekerja migran yang direkrut atau ditempatkan dalam wilayahnya oleh perusahaan-perusahaan perekrutan tenaga kerja swasta. Langkah-langkah ini harus termasuk undang-undang dan peraturan yang memberikan sanksi, termasuk pelarangan bagi perusahaan-perusahaan perekrutan-tenaga kerja swasta yang terlibat dalam praktek-praktek curang dan penyelewengan.
2. Dimana pekerja yang direkrut di satu negara untuk bekerja di negara lain, Anggota yang berkepentingan wajib mempertimbangkan untuk menandatangani perjanjian bilateral untuk mencegah penyelewengan dan praktek-praktek curang dalam perekrutan, penempatan dan ketenagakerjaan.

☑ **Perekrutan melalui jejaring informal/kerabat/keluarga:**

Peran dari jejaring sosial telah diidentifikasi sebagai penyumbang utama dari meningkatnya jumlah pekerja migran perempuan. Jejaring sosial melibatkan tidak hanya anggota suatu keluarga, tetapi juga orang-orang yang berhubungan melalui berbagai ikatan pertalian lainnya yang melibatkan kewajiban timbal-balik, termasuk ikatan sanak-saudara dan pertemanan di antara orang-orang yang berasal dari komunitas asal, budaya atau agama yang sama [☞ Kotak 2.2 dan Bagian 2.3 dalam Buku 2].

Para Perempuan (terutama perempuan muda) dibandingkan dengan para laki-laki lebih mungkin pindah sebagai bagian dari migrasi berantai, mengikuti saudara-saudari mereka atau sanak saudara lainnya yang sudah bekerja di luar negeri. Mereka juga lebih tergantung pada jejaring sosial informal.

“Suatu alasan penting dari arus migrasi perempuan Asia yang terus mengalir dan bersifat kumulatif adalah operasi dari jejaring-jejaring sosial. Orang Asia sangat terkenal memiliki hubungan sosial dan jejaring kewajiban-kewajiban yang kuat, dan melalui hal-hal inilah informasi disebarkan, terbentuknya hubungan, kesempatan-kesempatan pekerjaan untuk para migran baru dibuka dan diraih, dukungan sosial disediakan dan penyesuaian ke dalam komunitas tuan rumah dipermudah. Khususnya dengan berkembangnya komunitas-komunitas perempuan Filipina, Indonesia, dan Thailand di negara-negara tuan rumah, maka

telah menjadi semakin mudah bagi para perempuan lain untuk mengikuti. Para Perempuan (terutama perempuan muda) dibandingkan dengan para laki-laki lebih mungkin pindah sebagai bagian dari migrasi berantai, mengikuti saudara-saudari mereka atau sanak saudara lainnya yang sudah bekerja di luar negeri. Mereka juga lebih tergantung pada jejaring sosial informal sebagai contoh, studi penjejak tentang para PRT Filipina di luar negeri menemukan bahwa teman dan keluarga mewakili sumber informasi yang paling luas mengenai pembukaan kesempatan untuk para PRT di Hong Kong. Para calon majikan lebih memilih untuk meminta rujukan dari para PRT yang dapat dipercaya yang sudah berada di Hong Kong daripada melalui perusahaan-perusahaan yang mahal dan juga kadang-kadang tidak dapat dipercaya".¹¹ Penelitian yang lain¹² menemukan bahwa walau sebagian besar para migran perempuan Sri Lanka ditempatkan di luar negeri oleh perusahaan-perusahaan jasa perekrutan swasta, sekitar 32 persen menggunakan saluran informal, dibandingkan dengan para pekerja laki-laki yang hanya 16.5 persen.¹³

☑ *Perekrutan langsung oleh pengusaha/majikan:*

Para pekerja migran perempuan dapat juga direkrut langsung oleh para pengusaha/majikan asing. Dalam proses perekrutan sedemikian, pengusaha/majikan dapat langsung mendatangi dan memilih seorang pekerja serta menyetujui syarat dan kondisi pekerjaan, termasuk melakukan urusan-urusan yang diperlukan untuk visa dan perjalanan si pekerja. Bilamana si pekerja berasal dari negara pengirim yang mengatur atau mengelola pekerjaan di luar negeri bagi warganegaranya, si pengusaha/majikan akan harus mengirimkan kontrak yang sudah ditandatangani ke pejabat emigrasi. Para pejabat emigrasi kemudian dapat menanyakan pada misi diplomatiknya di negara tujuan untuk memeriksa kebenaran dari penawaran pekerjaan tersebut, dan memeriksa syarat dan kondisi yang ada dalam kontrak kerja, memeriksa apakah si pekerja mengerti ketentuan-ketentuan yang ada dalam kontrak, dan kemudian menyetujui atau menolak ijin keluar bagi si pekerja untuk pergi ke luar negeri mengambil pekerjaan termaksud.¹⁴

Para pengusaha/majikan yang merekrut langsung secara tidak resmi atau terlibat dalam perdagangan pekerja migran, mereka dapat termasuk pemilik rumah pelacuran, pemilik pabrik atau *sweatshop* dan majikan dari para PRT—mereka melakukan hal ini untuk memotong prosedur-prosedur yang mengekang, berbelit-belit, memakan waktu atau sangat mahal yang dibutuhkan dalam perekrutan resmi dan/atau karena para pekerja migran perempuan yang direkrut secara tidak resmi lebih murah, lebih mudah dikontrol dan disiapkan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan "3D" (*Dirty, Dangerous and Degrading* atau kotor, berbahaya dan menghinakan).



Perjalanan untuk pekerjaan di luar negeri adalah bagaimana para migran diangkut melintasi tapal-tapal batas internasional. Berdasarkan pada *Pasal 4 dari Konvensi ILO No. 97 mengenai Migrasi demi Pekerjaan (Revisi), tahun 1949:*

Langkah-langkah harus dilakukan secepatnya mungkin oleh setiap Anggota, didalam yurisdiksinya, untuk memfasilitasi keberangkatan, perjalanan dan penerimaan para migran untuk pekerjaan.

☑ *Perjalanan:*

Perjalanan dapat langsung menuju negara-negara tujuan atau dapat juga melibatkan jalur yang rumit dan berputar-putar melalui berbagai negara-negara transit, dan waktu antara keberangkatan dari negara asal dan kedatangan di tujuan akhir mungkin dapat berlangsung beberapa bulan atau bahkan tahunan. Khususnya jika para migran telah direkrut secara tidak

resmi atau diperdagangkan, para penyedia angkutan dan para operator mungkin menggunakan jalur dan metoda yang rumit untuk mengangkut mereka ke tempat tujuan, kadang-kadang melalui jalur-jalur yang digunakan untuk penyelundupan senjata, narkoba dan berbagai selundupan haram lainnya.

☑ *Sarana pengangkutan:*

Sarana pengangkutan dapat berubah pada berbagai tahap perjalanan: dengan pesawat udara, kereta api, truk, kontainer, bis kecil, perahu kecil, perahu motor cepat, dan jalan kaki.

☑ *Dalam perjalanan:*

Para migran mungkin memerlukan akomodasi, kadang-kadang untuk jangka waktu yang cukup lama, di negara-negara transit sebelum melakukan tahap selanjutnya perjalanan mereka. "Peraturan-peraturan dan ketetapan-ketetapan yang lebih keras di negara-negara tuan rumah, yang jumlahnya terus bertambah, telah membumbungkan biaya keuangan migrasi bagi para migran. Upaya-upaya yang berulang harus dilakukan untuk dapat melakukan migrasi, dan jalur-jalur migrasi menjadi semakin panjang. Dengan demikian para migran harus sering singgah di berbagai negara transit sebelum akhirnya dapat menetap di suatu negara yang tidak selalu negara yang dibayangkan semula".¹³

☑ *Perjalanan melintasi perbatasan*

Bagi mereka yang direkrut secara resmi serta memiliki dokumen perjalanan yang sah, perjalanan melintasi perbatasan dapat sederhana (walaupun mereka masih mungkin menjadi korban eksploitasi atau perlakuan sewenang-wenang dari para penjaga perbatasan). Akan tetapi bagi mereka yang direkrut secara tidak resmi atau diperdagangkan, melintasi perbatasan mungkin akan sangat berbahaya karena para migran harus menghindari pejabat yang berwenang. "Sejak pertengahan tahun 1990-an, Maroko telah menjadi negara transit bagi para migran dari Afrika Sub-Sahara (termasuk orang-orang Mali, Burkinafaso atau Ghana) dalam perjalanan mereka ke Eropa. Ratusan orang meninggal setiap tahunnya karena menantang lintasan-lintasan berbahaya di Selat Gibraltar untuk menuju Spanyol daratan atau di Samudra Atlantik untuk mencapai Kepulauan Kanari, dalam perahu-perahu yang tidak layak untuk berlayar. Berbagai kematian di *patera* (perahu kecil) ini menjadi topik keprihatinan bagi pihak berwenang Maroko, dan mendapatkan semakin banyak perhatian dari media Maroko dan Eropa".¹⁶

3.4 Bahaya dan risiko yang berkaitan dengan perekrutan dan perjalanan untuk pekerjaan di luar negeri

*“Kebutuhan akan campur-tangan pemerintah untuk melindungi para pekerja migran muncul bukan hanya ketika mereka menemui masalah di negara tempat pekerjaan. Di banyak negara kebutuhan ini sudah ada pada tahap perekrutan, dimana praktek-praktek curang sangat lazim. Para pencari kerja sering jatuh menjadi korban para penipu, yang mungkin menawarkan pekerjaan yang tidak pernah ada di luar negeri sebagai ganti atas sejumlah uang yang cukup besar, kontrak kerja palsu yang sebetulnya tidak akan diterima, atau dokumen perjalanan dan visa palsu. Ada berbagai macam skema licik untuk mendapatkan uang dari para pencari kerja, seperti mensyaratkan semua pelamar untuk memberikan uang muka atau mengenakan biaya berlebihan pada mereka untuk tiket pesawat udara, tes kesehatan dan sejenisnya”.*¹⁷

*“Perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta telah terbukti sangat cepat dalam menemukan adanya kekurangan pekerja untuk kategori pekerjaan tertentu dalam lapangan pekerjaan, mendapatkan pekerja-pekerja untuk mengisi celah tersebut dan menawarkan solusi yang fleksibel yang dan tepat sehubungan dengan kompleksitas ekonomi yang semakin meningkat, bahkan dapat mengatasi celah informasi dan rintangan-rintangan kelembagaan yang mengisolasi lapangan kerja antara satu negara dengan negara lainnya. Komersialisasi penempatan tenaga kerja bagaimanapun juga mempunyai aspek negatif: (a) Mengiklankan, menyebarkan berbagai bentuk propaganda menyesatkan, menganjurkan pengenaan dan menuntut biaya yang luar biasa (jauh diatas maksimum yang diijinkan oleh peraturan-peraturan atau biaya sesungguhnya dari perekrutan) untuk tawaran kerja yang tidak ada; (b) menahan informasi atau memberikan informasi palsu tentang sifat pekerjaan dan kondisi-kondisi pekerjaan; dan (c) memilih pelamar tidak berdasarkan kualifikasi pekerjaan tetapi menurut jumlah yang mereka rela bayar untuk mendapatkan pekerjaan. Para pekerja tidak trampil dan tanpa kualifikasi teknis tertentu terutama rentan terhadap mal-praktek yang dilakukan oleh agen-agen penempatan tenaga kerja swasta tertentu yang mengorganisir migrasi tenaga kerja internasional”.*¹⁸



Proses perekrutan dapat melibatkan sejumlah bahaya dan resiko bagi para migran, terutama bagi perempuan yang tidak memiliki akses informasi yang dapat dipercaya dan tepat waktu [☺Bagian 2.4 dalam Buku 2]. Bahaya-bahaya dan resiko-resiko yang mereka hadapi termasuk:

- ☒ Pengenaan biaya yang terlalu berlebihan;
- ☒ Perhambaan karena hutang (debt bondage);
- ☒ Pemalsuan dokumen-dokumen;
- ☒ Penipuan berkenaan dengan sifat dan kondisi pekerjaan, termasuk penggantian kontrak dan perdagangan pengantin perempuan yang dipesan melalui pos;
- ☒ Eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang sementara menunggu terwujudnya pekerjaan atau untuk dikirim ke luar negeri;
- ☒ Kurangnya persiapan untuk pekerjaan di luar negeri, termasuk kurangnya pelatihan pra-keberangkatan;
- ☒ Perekrutan tidak sukarela/dengan paksaan, termasuk diculik atau dijual ke perekrut tidak resmi atau pedagang;
- ☒ Perjalanan penuh bahaya menuju negara tujuan.



Bahaya dan resiko tinggi tersebut terutama ketika:

- Para perempuan menjadi korban perekrut tidak resmi atau pedagang;
- Para agen perekrut mengincar perempuan yang hidup di daerah yang relatif terisolasi atau miskin dimana mereka memiliki sedikit sarana untuk menilai kebenaran atau pentingnya informasi yang diberikan pada mereka;
- Menyangkut jenis-jenis mata pencaharian tertentu, seperti PRT atau pekerjaan di sektor hiburan;
- Proses perekrutan dikaitkan dengan rasa hutang budi;
- Proses perekrutan terjadi tanpa kontrak atau dengan kontrak yang secara efektif tidak mempunyai keabsahan.



Perekrutan tidak resmi merujuk pada berbagai bentuk dari menawarkan, mendapatkan, menjanjikan, mempekerjakan atau pengiriman pekerja untuk pekerjaan di luar negeri yang dilakukan oleh perusahaan/agen atau langsung oleh majikan yang tidak sesuai dengan undang-undang dan peraturan nasional. Para migran yang direkrut secara tidak resmi terutama rentan terhadap risiko dan bahaya dari eksploitasi atau dijadikan korban oleh organisasi-organisasi gelap dan/atau majikan yang jahat. Perekrutan tidak resmi terkait dengan berbagai bentuk ijin masuk, tinggal atau pekerjaan yang tidak sah di negara tujuan.



Perdagangan adalah satu bentuk dari perekrutan tidak resmi. Perdagangan merujuk kepada “pengerahan, pengangkutan, pengiriman, menyembunyikan atau penerimaan orang, dengan cara ancaman atau penggunaan kekerasan atau bentuk lain dari paksaan, penculikan, kecurangan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi kerentanan atau pemberian atau penerimaan pembayaran atau keuntungan untuk mencapai persetujuan dari seseorang yang memiliki kekuasaan atas orang lain, untuk tujuan eksploitasi” (*Pasal 3 dari Protokol untuk Mencegah, Menekan dan Menghukum Perdagangan Manusia, khususnya terhadap Perempuan dan Anak-anak, 2000*) [Buku 6].



Dibandingkan dengan laki-laki, perempuan cenderung lebih mungkin menggunakan saluran-saluran perekrutan dan migrasi tidak resmi karena:

- Keterbatasan akses informasi yang akurat dan dapat dipercaya;
- Tidak ada waktu untuk mencari saluran-saluran resmi;
- Prosedur-prosedur yang sangat mengekang, berbelit-belit, memakan waktu atau sangat mahal untuk migrasi resmi. Beberapa negara mungkin berusaha untuk “melindungi” perempuan dan perempuan muda dengan melarang atau membatasi mereka untuk bekerja di luar negeri. Namun kebijakan migrasi yang bersifat membatasi seringkali mendorong perempuan dan perempuan muda untuk mencari saluran-saluran perekrutan tidak resmi, dan menjadikan mereka lebih rentan terhadap jebakan-jebakan dari para pedagang;
- Kurangnya sumber keuangan untuk membayar biaya-biaya perekrutan resmi;
- Sifat dari pekerjaan dan bentuk dari migrasi yang terbuka bagi perempuan sering memaksa mereka bergantung pada perekrut dan agen yang curang dan meragukan;
- Perekrut-perekrut tidak resmi juga secara aktif mencari perempuan karena mereka lebih mudah ditipu daripada laki-laki.

Kotak 3.3. Eksploitasi melalui proses perekrutan

Eksploitasi terhadap para migran melalui proses perekrutan telah menjadi keprihatinan yang serius di Indonesia. Jumlah kasus-kasus penipuan yang dilakukan oleh para agen swasta dan calo meningkat dengan tajam selama beberapa tahun belakangan ini. Berbagai koran telah melaporkan jumlah calon pekerja migran yang telah ditipu oleh perantara atau makelar mencapai 2.213 pada enam bulan pertama tahun 1999.

Biasanya calon migran dikenai biaya perekrutan yang tinggi dan menunggu berbulan-bulan sebelum keberangkatan mereka. Beberapa calon migran yang sudah membayar biaya perekrutan dan embarkasi untuk pekerjaan yang dijanjikan pada mereka dibatalkan begitu saja oleh agen mereka tanpa pengembalian biaya. Pada bulan April 1999, Depnakertrans mengumumkan peraturan baru:

- Biaya perekrutan untuk pekerja migran akan distandarisasikan. Perusahaan-perusahaan yang melanggar tarif ini akan dicabut ijinnya;
- Para pekerja migran harus memiliki kontrak kerja yang di tulis dalam dua bahasa: Indonesia dan bahasa dari negara tujuan;
- Semua dokumen resmi disimpan oleh pekerja kecuali jika ada masalah dengan keberangkatan. Perusahaan jasa perekrutan kemudian akan dipanggil untuk investigasi;
- Perusahaan jasa perekrutan harus merekrut para pekerja migran langsung dari lapangan kerja, dan dalam proses yang akan dipantau oleh Departemen.

Sumber: Asian Migrant Centre and Migrant Forum in Asia, Asian Migrant Yearbook 2000 Migration Facts, Analysis and Issues in 1999, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, hal.156.

☑ *Pengenaan biaya yang berlebihan:*

Berdasarkan Konvensi ILO No. 97 mengenai Migrasi untuk Pekerjaan (Revisi), tahun 1949, pelayanan perekrutan publik harus diberikan secara cuma-cuma. Berdasarkan *Konvensi ILO No. 118 mengenai Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Swasta, tahun 1997*, perusahaan jasa tenaga kerja swasta tidak boleh mengenakan langsung atau tidak langsung, seluruhnya atau sebagian, biaya atau ongkos apapun kepada para pekerja. Namun kenyataannya adalah banyak pekerja migran perempuan direkrut melalui saluran-saluran tenaga kerja swasta yang biasanya meminta biaya untuk pelayanan mereka, dan para perempuan ini kemungkinan besar dikenai biaya yang berlebihan [☹Kotak 3.3]:

Pembayaran yang dibutuhkan dalam migrasi untuk pekerjaan termasuk:

- Mendapatkan paspor dan visa;
- Membeli tiket perjalanan;
- Membayar untuk pemeriksaan kesehatan yang disyaratkan oleh beberapa negara;
- Memperoleh ijin kerja di negara tujuan;
- Membayar perusahaan jasa tenaga kerja untuk pelayanan perekrutan.

Banyak negara asal dan tujuan telah membuat harga pasti untuk berbagai pelayanan ini [☹Kotak 3.4]. Tetapi para migran perempuan sering dikenai jauh diatas harga-harga tersebut oleh agen/perusahaan jasa perekrutan swasta yang memanfaatkan kenyataan bahwa para perempuan tidak memiliki akses informasi yang akurat, atau mereka dalam keadaan nekat untuk mendapatkan pekerjaan di luar negeri. Para majikan mereka mungkin juga mengeksploitasi mereka. Retribusi yang dibayarkan kepada negara tujuan untuk ijin kerja seharusnya dibebankan kepada para majikan. Tetapi banyak majikan memotong jumlah ini dari gaji pekerja migran mereka, yang tidak sadar akan hak-hak mereka.

Kotak 3.4. Biaya yang ditetapkan oleh pemerintah bagi PRT dan perawat Indonesia untuk bekerja di Hong Kong

Komponen biaya	Biaya total (Rp)
PRT:	
Ongkos promosi, pemasaran dan pengangkutan	2.500.000
Biaya perekrutan	2.450.000
Biaya pelatihan	6.795.000
Proses keberangkatan	1.250.000
Biaya PJTK Indonesia	4.850.000
TOTAL	17.845.000
Perawat:	
Perekrutan	675.000
Visa	450.000
Pelatihan	5.000.000
Paspor	125.000
Pemeriksaan kesehatan	400.000
Operasional	2.500.000
Biaya PJTK (Indonesia)	750.000
TOTAL	9.900.000

Sumber: Asian Migrant Centre and Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 2000 Migration Facts, Analysis and Issues in 1999*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, 2000, hal.158.

☒ **Perhambaan karena hutang (debt bondage)**

Untuk membayar berbagai biaya dan pengeluaran

yang terjadi untuk mendapatkan pekerjaan luar negeri, banyak perempuan terbelit hutang dalam jumlah besar dengan para perekrut atau majikan mereka, atau para lintah-darat yang tidak bermoral. Para perempuan ini mengambil uang muka dari agen perekrut atau majikan mereka dengan pengertian bahwa mereka akan membayar hutang atau uang muka tersebut ketika mereka mulai bekerja. Seorang migran sedikitnya memerlukan empat sampai dua belas bulan, atau bahkan lebih lama untuk melunasi semua hutang, dan selama itu dia tidak menerima gajinya. Seringkali, dia mendapatkan bahwa hutangnya ternyata lebih besar daripada yang dia duga karena biaya ekstra dan bunga yang ditambahkan atas nilai hutang. Dan karena dia berhutang pada perekrut atau majikan, dia berada dalam perbudakan sesungguhnya, menderita dari eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang lebih lanjut, dan tidak dapat untuk berganti majikan.

Karena migran berhutang pada perekrut atau majikan, maka dia mungkin berada dalam perbudakan sesungguhnya, menderita dari eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang lebih lanjut.

Dibandingkan dengan para migran laki-laki, para migran perempuan lebih sering membutuhkan pinjaman uang untuk menutupi biaya perekrutan dan pengeluaran lain-lain yang berhubungan dengan persiapan migrasi, karena mereka memiliki tingkat kontrol yang lebih rendah atas sumber daya produktif atau atas aset keuangan atau kurang memiliki kekuasaan dalam pengambilan keputusan berkenaan dengan bagaimana sumber daya keluarga dipakai atau diinvestasikan. Dan pada saat peminjaman uang, para perempuan sering

tidak diuntungkan karena mereka tidak memiliki jaminan utang. Prosedur peminjaman uang juga memberatkan dan kadang-kadang menakutkan para perempuan. Tidak adanya pilihan lain membuat para perempuan ini meminjam pada para lintah darat, yang mungkin beroperasi untuk diri mereka sendiri atau bekerjasama dengan lingkaran perdagangan yang memanfaatkan status ketergantungan - karena hutang - para pedagang berkuasa untuk memanfaatkan tenaga mereka. Jika perhambaan karena hutang melibatkan hubungan antara calo, makelar, agen, perekrut dan lain-lainnya, eksploitasi yang terjadi bisa sangat serius.

Terdapat juga situasi-situasi dimana para perempuan dan anak perempuan “dijual” atau diserahkan kepada para pedagang karena keluarga mereka berhutang pada pedagang yang bersangkutan. Keluarga mereka mungkin pernah meminjam uang untuk keperluan lain—karena gagal panen, salah seorang dalam keluarga jatuh sakit, untuk membayar mas kawin, dsb — dan, karena tidak sanggup membayar kembali hutang, mereka menawarkan tenaga anggota perempuan dalam keluarga. “Hutang” dapat saja tidak hanya bentuk keuangan tetapi juga sosial. Contohnya, di Hong Kong ditemukan bahwa “banyak majikan melaporkan pembantu yang ‘bermasalah’ kepada keluarga/sanak kerabat mereka (yang biasanya berhutang, secara keuangan atau sesuatu lainnya, kepada si majikan) untuk menekan si pembantu agar tidak mengutarakan atau mengadu”.¹⁹

Pekerja-terikat hutang adalah para pekerja yang memberikan pelayanan dalam kondisi perbudakan yang timbul karena pertimbangan ekonomi, khususnya hutang melalui pinjaman atau uang muka. Bilamana hutang adalah akar penyebab dari perbudakan, implikasinya adalah si pekerja terikat pada seorang pemberi piutang tertentu untuk jangka waktu tertentu atau tidak tertentu sampai pinjaman dilunasi.²⁰

☑ *Pemalsuan surat-surat penting/dokumen*

Para calon migran perempuan tersebut mungkin tidak sadar bahwa dokumen mereka — yang telah ditarik biayanya dan sering sekali secara berlebihan - telah dipalsukan.

Surat-surat penting yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi pekerja migran terdaftar termasuk:

- Paspor;
- Visa;
- Kartu kesehatan;
- Ijin kerja;
- Ijin tinggal.

Para calon migran perempuan, terutama mereka yang dari daerah pedesaan, akan tergantung pada agen perekrut untuk mengurus berbagai surat-surat yang diperlukan. Bahayanya adalah mungkin beberapa dari dokumen yang diberikan tidak benar, dipalsukan atau hasil dari curian. Contohnya, si agen memohon untuk visa turis bagi si perempuan, bukannya visa untuk bekerja. Pemalsuan surat-surat perjalanan menjadi bisnis besar di beberapa negara.²¹ Dokumen-dokumen yang dipalsukan dapat termasuk paspor yang dipalsukan, akte kelahiran palsu, sertifikat-sertifikat palsu untuk perkawinan dengan warga negara dari negara tujuan, visa masuk yang dipalsukan, kontrak kerja palsu:



Beberapa negara pengirim dan penerima telah menerapkan batasan usia bagi perempuan baik untuk pergi sebagai pekerja migran atau dipekerjakan di beberapa jenis pekerjaan tertentu. Banyak perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja yang jahat yang mencoba memintas peraturan ini dengan memalsukan akta kelahiran pelamar kerja perempuan.

Para calon migran perempuan tersebut bahkan tidak sadar bahwa dokumen mereka — yang telah ditarik biayanya dan sering sekali secara berlebihan — telah dipalsukan, dan ketika mereka tiba di negara tujuan, mereka ditangkap oleh pihak yang berwenang. Karena dokumen-dokumen mereka dipalsukan, mereka dideportasikan ke negara asal mereka, dan bahkan mungkin menghadapi hukuman penjara di negara tujuan atau negara asal mereka.

☑ *Penipuan berkenaan dengan sifat dan kondisi pekerjaan, termasuk penggantian kontrak:*

Para calon migran perempuan mungkin dibujuk dengan janji-janji palsu tentang pekerjaan yang berpenghasilan baik. Mereka mungkin diperdaya menandatangani kontrak dalam bahasa yang mereka tidak pahami, dimana dengan tanpa disadari menghilangkan hak-hak mereka. Atau pada saat kedatangan mereka diberi kontrak baru yang menjelaskan kondisi kerja yang lebih buruk, gaji yang lebih rendah dan klausul-klausul yang merugikan mereka.

Para perekrut mungkin tidak memberikan gambaran yang jelas kepada para calon pekerja migran tentang pekerjaan yang sesungguhnya akan mereka lakukan. Para perekrut ini menggambarkan gambaran berlebihan tentang penghasilan yang baik dan kondisi kerja dan kehidupan yang relatif mudah. Para perempuan terpicu oleh tawaran-tawaran pekerjaan ini. Banyak dari mereka yang sudah mencari kesempatan untuk bermigrasi ketika mereka terbujuk oleh janji-janji palsu tentang pekerjaan yang berbayaran bagus di negeri asing sebagai *au-pair* (orang yang menjadi pengasuh anak dan PRT sebagai pertukaran untuk tempat tinggal dan makanan), model, penari, pelayan restoran/tempat minum, petugas hotel, PRT, dan sejenisnya. Para perekrut mengiklankan pekerjaan-pekerjaan ini di media setempat atau mereka mungkin langsung mendatangi para perempuan tersebut atau keluarganya dengan penawaran-penawaran kerja yang menarik. Kadang-kadang para perempuan tersebut hanya diberitahu bahwa mereka akan berangkat ke luar negeri untuk bekerja, jenis pekerjaan dan gaji yang akan mereka dapatkan. Mereka tidak diberi informasi terperinci tentang:

- Tugas-tugas sesungguhnya dari pekerjaan yang ditawarkan,
- Jam kerja dan waktu istirahat,
- Cara pembayaran dan pemotongan untuk berbagai pengeluaran,
- Apakah ada bonus dan uang lembur untuk kerja lembur mereka,
- Tunjangan asuransi kesehatan/kecelakaan/kematian,
- Hak cuti dan libur yang dibayar,
- Prosedur untuk meninggalkan pekerjaan,
- Jumlah hutang yang harus dibayarkan kepada para perekrut atau majikan dan persyaratan dari hutang-piutang.



Tingkat kerentanan para pekerja migran perempuan terhadap eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang akan tergantung pada seberapa banyak mereka sebetulnya diberitahu tentang jenis pekerjaan yang akan mereka lakukan. Ada:

- Para perempuan yang telah ditipu dan dipaksa habis-habisan. Mereka ini tidak mengetahui apapun kemana mereka akan dibawa pergi atau sifat dari pekerjaan yang akan mereka lakukan;
- Para perempuan yang diberitahu oleh para perekrut mereka setengah kebenaran tentang pekerjaan mereka dan kemudian dipaksa untuk melakukan pekerjaan

yang sebelumnya tidak mereka setujui, dan mereka hanya memiliki sedikit atau sama sekali tidak memiliki pilihan. Baik pergerakan maupun kemampuan mereka untuk merubah situasi mereka benar-benar dibatasi oleh perhambaan karena hutang dan penyitaan paspor dan dokumen perjalanan mereka;

- Para perempuan yang diberitahu tentang jenis pekerjaan yang akan mereka lakukan. Walaupun itu bukan pekerjaan yang mereka inginkan atau tidak cocok dengan kualifikasi pendidikan mereka, mereka menerimanya karena tidak melihat ada alternatif ekonomi lain yang dapat berjalan;
- Para perempuan tersebut yang telah diberitahukan sepenuhnya tentang pekerjaan yang akan mereka lakukan, tidak berkeberatan untuk melakukannya, yang hak-haknya sebagai pekerja dihargai dan memiliki kondisi pekerjaan yang layak, yang memiliki kendali atas keuangan mereka dan memiliki pergerakan yang relatif tidak dibatasi. Hanya dalam kategori perekrutan yang terakhir inilah para perempuan tidak mengalami diskriminasi, eksploitasi atau perlakuan sewenang-wenang.

Sebelum keberangkatan, para perempuan tersebut mungkin tidak diminta untuk menandatangani kontrak kerja. Tetapi begitu mereka tiba di tempat tujuan, beberapa diantaranya diperdaya untuk menandatangani kontrak dalam bahasa yang tidak mereka pahami, dimana dengan tanpa disadari telah menghilangkan hak-hak mereka. Mereka menandatangani kontrak berdasarkan bahwa apa yang dikatakan oleh agen mereka dimasukan di dalam kontrak, dan sering sekali bukan isi sesungguhnya dari kontrak tersebut. Beberapa praktek perekrutan yang buruk berkenaan dengan kontrak digambarkan dibawah ini [👁Bagian 4.3.1 dalam Buku 4]:



*“Suatu kontrak kerja yang ditemukan di suatu perusahaan jasa perjalanan yang telah melakukan perdagangan tenaga kerja dari Ethiopia secara jelas menyebutkan bahwa para pekerja tidak diperkenankan meninggalkan tempat pekerjaan selama masa kontrak. Jangka waktu pekerjaan berkisar dari dua sampai tiga tahun. Berdasarkan kebanyakan kontrak yang ditemukan di tangan para agen tidak resmi, suatu klausul menyatakan bahwa jika si pekerja perempuan memutuskan untuk pulang ke negaranya sebelum masa kontrak berakhir, dia harus membayar USD 3000 sebagai sanksi. Kontrak tidak menunjukkan apakah ada sanksi jika alasan pengakhiran adalah si majikan. Berdasarkan laporan dari mereka yang kembali, mereka diwajibkan untuk membayar bahkan walaupun mereka pergi karena perlakuan sewenang-wenang. Karena sebagian besar tidak mampu membayar (dalam banyak kasus mereka bahkan tidak menerima gaji mereka setiap bulan), mereka terpaksa tetap tinggal dalam kondisi yang sewenang-wenang [...] Ada juga laporan-laporan bahwa para pekerja tidak perlu menandatangani kontrak kerja pada saat kedatangan di negara tujuan, tetapi cukup dengan perjanjian yang dibuat antara sang majikan dan si agen [...] gaji dapat dirundingkan antara perusahaan jasa tenaga kerja dan majikan bahkan tanpa tandatangan si pekerja. Yang disebut terakhir ini bagaimanapun juga tidak memiliki pilihan”.*²²



*Dapat juga terjadi penggantian kontrak. Praktek dilakukan pada saat kedatangan di negara tujuan, si pekerja diberikan kontrak baru yang dengan kondisi kerja yang lebih buruk, pembayaran atau klausul perjanjian yang merugikan si pekerja, meskipun si pekerja telah menandatangani kontrak resmi sebelum keberangkatannya.*²³

☑ *Perdagangan pengantin yang dipesan melalui pos (mail-order bride)*

Banyak kasus yang tak terhitung jumlahnya dari para perempuan yang berkorespondensi melalui surat-menyurat dan Internet dengan laki-laki yang memilih mereka dari katalog perusahaan jasa perkawinan, bermigrasi untuk “cinta” dan berakhir sebagai budak rumah tangga atau budak seks bagi “suami” mereka.

Bisnis pengantin yang dipesan melalui pos merujuk pada jasa yang disediakan oleh para agen yang membantu para laki-laki, biasanya dari negara-negara barat, untuk bertemu dengan perempuan dari negara-negara berkembang dan negara-negara dalam transisi, dengan tujuan untuk membangun suatu hubungan perkawinan. Perusahaan jasa perkawinan menyediakan katalog yang berisi foto dan profil dari para perempuan yang terpikat dengan prospek perkawinan dan tinggal di negara asing. Namun, bisnis ini kadang-kadang menyamarkan perlakuan mirip-perbudakan dan sewenang-wenang dari suami-konsumen yang mencari calon pengantin untuk tujuan menguasai dan mengendalikan si perempuan. Bahkan ada kasus-kasus yang lebih buruk lagi dimana bisnis-bisnis ini adalah etalase untuk kegiatan wisata seksual atau untuk keterlibatan dalam lingkaran pelacuran internasional [☞ **Bagian 6.5.2 dalam Buku 6**].

Para perempuan yang mencoba bermigrasi melalui proses ini tidak selalu mencapai tujuannya yang pokok dalam perkawinan jika para laki-laki yang akan dia kawini berubah pikiran, menempatkan dia dibawah ancaman tidak akan memenuhi janjinya atau sama sekali tidak pernah berniat untuk mengawininya, melainkan hanya sekedar berkeinginan untuk mengeksploitasi dia untuk pelayanan seksual atau untuk kerja paksa. Banyak kasus yang tak terhitung jumlahnya dari para perempuan yang berkorespondensi melalui surat-menyurat dan internet dengan para laki-laki yang memilih mereka dari katalog perusahaan jasa perkawinan, bermigrasi untuk “cinta” dan berakhir sebagai budak rumah tangga atau budak seks bagi “suami” mereka. Di Internet, tidak hanya ungkapan “mail-order bride” (pengantin pesanan melalui pos), tetapi juga “pen pal” (teman surat-menyurat) atau ungkapan-ungkapan lainnya yang mirip sering dipakai untuk menyamarkan niat sesungguhnya dari para pelaku kejahatan. Maraknya bisnis pengantin pesanan melalui pos dapat dihubungkan ke beberapa faktor, termasuk ketidaksetaraan antar negara, seksisme di tingkat internasional, ketidaksetaraan gender, stereotip berdasarkan etnik, kesenjangan ekonomi, kesenjangan generasi dan kesenjangan pendidikan.²⁴

☑ *Eksplorasi dan perlakuan sewenang-wenang ketika menunggu mendapatkan pekerjaan atau untuk dikirim ke luar negeri:*

Para perekrut kadang-kadang mensyaratkan pada para calon migran untuk membayar sebagian atau seluruh biaya perekrutan atau biaya-biaya lainnya bahkan sebelum mereka mendapatkan tawaran kerja yang pasti atau ijin untuk perjalanan. Mereka dibawa dari komunitas asal mereka ke pusat-pusat “pengumpulan” untuk menunggu dikirim ke luar negeri. Jangka waktu menunggu dapat beberapa bulan dan selama jangka waktu tersebut, mereka kadang-kadang menderita dalam kondisi keras dan perlakuan sewenang-wenang - mereka tidak diberikan makanan yang mencukupi, tidak diperbolehkan menghubungi keluarga mereka yang tidak dapat mengunjungi mereka, tidak diperbolehkan pergi dan kadang-kadang mengalami pelecehan seksual. Laporan seperti dikutip dibawah ini biasa terjadi:

☞ *“Para pekerja migran Indonesia harus menanggung kondisi kehidupan yang keras dalam tempat-tempat penampungan yang penuh sesak dan makanan busuk sementara menunggu pekerjaan mereka. Banyak dari mereka bahkan tidak dijamin mendapatkan pekerjaan setelah ini. Contoh, 200 orang calon pekerja migran dari Sumatra Barat, [...] menuntut perusahaan mereka untuk menempatkan mereka segera pada bulan Juli tahun 2000, karena mereka telah menunggu nyaris lima bulan. Pejabat Depnaker kadang-kadang berperan dalam proses penipuan ini”.*²³



“Pada bulan Maret 1997, lebih dari 400 perempuan ditemukan terkunci di empat rumah terpisah di Jawa Timur, beberapa diantaranya sudah ditahan selama lebih dari delapan bulan, tidak sanggup meninggalkan rumah tersebut atau kembali ke kampung mereka karena keberangkatan mereka berarti kerugian keuangan yang besar bagi si perekrut. mereka telah dijanjikan pekerjaan sebagai PRT dan sedang menunggu aba-aba beres dari negara penerima”.²⁶

☑ *Kurangnya persiapan untuk pekerjaan di luar negeri, termasuk kurangnya pelatihan pra-keberangkatan:*

Selama waktu para perempuan tersebut ditahan di pusat-pusat penampungan sebelum mengirim mereka ke luar negeri, para agen ini seharusnya memberikan semacam pelatihan untuk mempersiapkan para perempuan tersebut lebih baik untuk pekerjaan di luar negeri. Tetapi, resikonya adalah para agen ini tidak memberikan pelatihan yang dimaksud atau pelatihan diberikan asal-asalan dan bahkan, waktu “pelatihan” menjadikan waktu dimana para perempuan tersebut rentan terhadap pelecehan dan perlakuan sewenang-wenang. Khususnya jika para agen tersebut tidak resmi dan tidak terdaftar di pihak berwenang yang bersangkutan, mereka mungkin juga tidak mengirim para perempuan ke orientasi pra-keberangkatan yang diselenggarakan oleh pemerintah [☹Kotak 2.14 dan 2.15 di Buku 2]. Sebagaimana ditekankan di Buku 2, tanpa akses ke informasi yang dibutuhkan dan tanpa dipersiapkan dengan semestinya, para migran perempuan mungkin tidak mengetahui hak-hak mereka, tidak mampu melakukan pekerjaan mereka dengan benar, akan mendapatkan kesulitan lebih besar dalam menyesuaikan diri untuk bekerja dan hidup dalam lingkungan sosial budaya dan politik yang berbeda dan akan jauh lebih rentan terhadap eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang.

☑ *Perekrutan tidak sukarela/dengan paksaan, termasuk diculik atau dijual ke perekrut tidak resmi atau pedagang:*

Para perekrut mungkin sengaja mencari para perempuan dan anak perempuan yang rentan, seperti mereka dari kalangan minoritas etnik atau komunitas-komunitas yang sangat miskin dan kurang berpendidikan. Perekrutan tidak sukarela atau dengan paksaan - perdagangan perempuan dan anak perempuan - dapat terjadi melalui penculikan dan pengangkutan tidak resmi ke suatu lingkungan sosial yang asing di negara lain (atau bahkan di dalam negara yang sama). Ini juga dapat melalui penjualan perempuan atau anak perempuan oleh anggota keluarga mereka [☹Bagian 6.4.2 dalam Buku 6].



Khususnya jika para calon migran perempuan direkrut secara tidak resmi, perjalanan sesungguhnya menuju ke negara tujuan dapat sangat beresiko dan berbahaya:

- Pertama, mereka tidak menerima pelatihan pra-keberangkatan yang ditawarkan kepada para migran yang direkrut secara resmi, atau mereka tidak memiliki akses ke informasi dasar yang disediakan oleh para perekrut resmi kepada para migran sebelum mereka berangkat;
- Mereka mungkin menerima dokumen-dokumen palsu, termasuk paspor yang dipalsukan, ijin masuk-kembali yang asli milik orang lain, akta perkawinan palsu, visa masuk yang dipalsukan, kontrak kerja palsu, visa pelajar/mahasiswa atau dokumen-dokumen palsu yang berkaitan dengan kuliah di perguruan-perguruan tinggi, atau permohonan untuk penyatuan kembali dengan keluarga atau kunjungan dengan alasan kesehatan yang sifatnya teoritis. Mereka akan mungkin ditangkap oleh pihak berwenang di negara tujuan dan dideportasikan atau dihukum penjara baik di negara tujuan maupun negara asal mereka;

- Ada banyak kasus dimana para perempuan dan anak perempuan yang secara tidak resmi diangkut, diselundupkan atau diperdagangkan melewati perbatasan-perbatasan internasional dalam keadaan yang mengenaskan - mengakibatkan cedera atau bahkan kematian pada para migran yang bersangkutan;
- Sepanjang perjalanan mereka mungkin mengalami kekerasan seksual atau badaniah dari para pengangkut, penjaga perbatasan, dsb;
- Mereka berakhir di negara tujuan dalam situasi-situasi masuk, tinggal dan bekerja secara tidak resmi.

3.5. Melindungi para pekerja migran dari diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang dalam proses perekrutan

3.5.1. Apa yang dapat dilakukan oleh para pemerintah

“Ada sejumlah model yang berbeda untuk perekrutan tenaga kerja asing. Dalam sebagian besar perjanjian pekerjaan bilateral di Asia, pemilihan dan pengiriman para pekerja dikelola oleh perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta (hal ini disebutkan di dalam perjanjian); sebaliknya di wilayah-wilayah lainnya pemerintah (pusat dan/atau daerah) yang mengendalikan proses ini. Ada bukti kuat bahwa keterlibatan para pejabat berwenang dalam pengurusan proses perekrutan menjamin perlindungan lebih baik, biaya lebih rendah bagi para penerima jasa, dalam hal ini para pekerja, dan pengontrolan yang lebih kuat terhadap perlakuan para majikan. Ini mungkin membuat program kurang fleksibel, tetapi terkelola secara lebih ketat”.²⁷



Kerjasama antara negara asal dan tujuan, seperti melalui perjanjian perburuhan bilateral atau multilateral, adalah kunci untuk menjamin bahwa para pekerja migran direkrut dalam kondisi yang tidak sewenang-wenang dan tidak eksploitatif. Pemerintah negara –negara pengirim dan penerima dapat juga secara sendiri-sendiri menerapkan berbagai langkah kebijakan dan tindakan. Buku 4 menitik-beratkan pada negara-negara tujuan. Buku ini berisikan tentang apa yang dapat dilakukan oleh pemerintah negara-negara asal untuk melindungi para pekerja migran dari diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang dalam proses perekrutan, yaitu dalam hal:

- ☒ *Perjanjian perburuhan bilateral dan kerjasama antara negara pengirim dan tujuan;*
- ☒ *Pendekatan-pendekatan multilateral atau regional;*
- ☒ *Standar minimum perekrutan para warga negara mereka;*
- ☒ *Langkah-langkah pengawasan untuk keluar;*
- ☒ *Pelayanan-pelayanan perekrutan publik/milik pemerintah;*
- ☒ *Undang-undang dan peraturan nasional meliputi perekrutan swasta;*
- ☒ *Pemberian ijin, penyeliaan dan pengawasan atas perekrutan swasta;*
- ☒ *Informasi untuk para pekerja migran dan keluarganya;*
- ☒ *Pelayanan-pelayanan pendukung.*
- ☒ *Perjanjian perburuhan bilateral dan kerjasama antara negara pengirim dan tujuan;*

Perjanjian-perjanjian semacam ini dapat menjadi sarana efektif untuk mengawasi proses-proses migrasi, mengontrol perlakuan sewenang-wenang dalam perekrutan, penempatan dan pekerjaan, serta memperlemah perekrutan tidak resmi dan perdagangan.

Negara-negara pengirim dan penerima dapat menandatangani perjanjian-perjanjian perburuhan bilateral atau multilateral yang mensahkan komitmen masing-masing pihak untuk menjamin bahwa migrasi terjadi sesuai dengan peraturan yang sudah ada dan syarat serta ketentuan yang disetujui sebelumnya. Perjanjian-perjanjian bilateral biasanya dirancang untuk menjamin pengiriman tenaga kerja dari satu negara ke negara lainnya. Perjanjian-perjanjian ini biasanya memasukkan tujuan-tujuan dari traktat, definisi atau rumusan dari tenaga kerja tersebut,

kriteria penerimaan, syarat migrasi, status para pekerja migran, klausul-klausul perlakuan yang adil dan setara serta kuota tahunan (jika dapat diterapkan).

Pendekatan bilateral melayani kebutuhan baik negara-negara pengirim maupun penerima. Perjanjian bilateral memberikan kesempatan langsung untuk dialog dan kerjasama tentang prakarsa-prakarsa khusus untuk memperbaiki hasil migrasi dan perburuhan bagi negara-negara pengirim maupun penerima. Perjanjian-perjanjian semacam ini dapat menjadi sarana efektif untuk mengawasi proses-proses migrasi, mengontrol perlakuan sewenang-wenang dalam perekrutan, penempatan dan pekerjaan, serta memperlemah perekrutan tidak resmi dan perdagangan. Perjanjian-perjanjian ini harus ditujukan untuk menjamin pencocokan yang cepat dan teratur antara permintaan para pengusaha/majikan dengan para calon yang mencari pekerjaan di luar negeri [**☛ Kotak 1.8 dalam Buku 1**].

Apa yang tepatnya dirumuskan dalam perjanjian perburuhan akan tergantung pada para pihak Negara yang terlibat. Perangkat-perangkat internasional - Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi ILO serta Traktat-traktat PBB [**☛ Bagian 1.4.3 dalam Buku 1**] dapat berlaku sebagai garis pedoman dalam membuat perjanjian-perjanjian tersebut. Suatu model perjanjian disediakan dalam *Lampiran dari Rekomendasi ILO nomor 86 mengenai Migrasi untuk Pekerjaan (Revisi), tahun 1949*. Hal-hal²⁸ yang berkaitan dengan perekrutan dan perlindungan para pekerja migran yang dapat dispesifikasikan dalam suatu model perjanjian perburuhan bilateral adalah (masalah/pertanyaan yang mengandung implikasi jender ada dalam tanda kurung):

- *Pihak berwenang yang berkompeten*: Yakni kementrian atau instansi di negara pengirim dan penerima, dan apakah ada kebutuhan untuk mendirikan sebuah kantor di masing-masing negara;
- *Pertukaran informasi*: Apakah harus ada penyebaran berita dari negara emigrasi ke negara imigrasi dan sebaliknya mengenai informasi umum tentang kondisi kerja dan kehidupan, termasuk informasi mengenai kebiasaan budaya, agama, dsb;
- *Migran tidak teratur*: Pengurusan untuk regularisasi status migran yang masuk, tinggal dan pekerjaannya di negara penerima-migran adalah tidak resmi; pemulangan dan penerimaan kembali para migran tidak resmi;
- *Pemberitahuan mengenai lowongan kerja*: Cara dari pengumuman lowongan kerja perseorangan, atau kelompok lowongan yang sama atau mirip bagi para pekerja yang berasal dari negara emigrasi. Keterangan terperinci seperti apa saja yang harus ada dalam pengumuman-pengumuman dari pihak pemerintah, pengusaha/majikan atau agen asing - ketrampilan yang disyaratkan para pelamar, sifat dari pekerjaan yang akan dilakukan, batas usia umum yang diterapkan untuk para pekerja tidak trampil atau para pekerja berketrampilan tinggi (*rincian dari lowongan kerja yang menyebutkan jenis kelamin pekerja*);
- *Daftar para calon*: Cara negara-negara emigrasi mendaftar para pencari kerja yang berminat untuk bekerja di negara lain. Keterangan rinci apa saja yang harus ada di daftar tersebut – keahlian mereka, pekerjaan sebelumnya dan jenis pekerjaan yang mereka cari (*Apakah status perkawinan harus dicantumkan: ini dapat merugikan perempuan yang sudah menikah yang mencari pekerjaan di luar negeri*);
- *Pra-Seleksi*: Apakah pihak berwenang yang berkompeten di negara pengirim (atau perusahaan jasa tenaga kerja swasta dari negara tersebut) harus bertanggungjawab untuk pra-seleksi dari daftar calon orang-orang yang dianggap cocok untuk lowongan pekerjaan yang diumumkan;

Kotak 3.5. Contoh dari perjanjian ketenagakerjaan bilateral 👍

MEMORANDUM KESEPAKATAN TENTANG PERBURUHAN DAN PENGEMBANGAN TENAGA KERJA ANTARA PEMERINTAH REPUBLIK FILIPINA DAN PEMERINTAH NEGARA KUWAIT

PEMERINTAH REPUBLIK FILIPINA DAN PEMERINTAH NEGARA KUWAIT (selanjutnya disebut sebagai “para pihak”) MENEGASKAN ikatan persaudaraan yang ada antara Pemerintah dan rakyat kedua belah pihak;

BERKEINGINAN untuk memperkuat ikatan persahabatan yang sudah ada antara mereka dan mendukung hubungan kerjasama bilateral berdasarkan kesetaraan dan keuntungan bersama;

BERKEHENDAK untuk mendukung kerjasama dan memperkuat koordinasi dalam bidang perburuhan dan pengembangan tenaga kerja;

TELAH MENYETUJUI SEBAGAI BERIKUT INI:

Pasal 1

Kedua belah pihak akan berusaha untuk memperkuat kerjasama dalam perburuhan dan pengembangan tenaga kerja.

Pasal 2

Kedua belah pihak akan menyediakan fasilitas yang diperlukan dan relevan untuk pemenuhan dan promosi kerjasama tersebut dalam kerangka peraturan dan ketentuan yang ada di masing-masing negara.

Pasal 3

Kedua belah pihak akan berusaha untuk mempermudah mobilisasi dan pengembangan tenaga kerja antara kedua negara, dalam kerangka hukum, peraturan dan ketentuan yang ada dan dapat diterapkan di masing-masing negara.

Pasal 4

Kedua belah pihak akan saling bertukar kunjungan dan melakukan konsultasi untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam hal perluasan lapangan kerja dan menciptakan pekerjaan.

Pasal 5

Kondisi-kondisi dasar untuk hak, kewajiban dan syarat-syarat pekerjaan, yang dapat diterapkan kepada baik pengusaha/majikan maupun pekerja harus ditetapkan dalam kontrak kerja terpisah yang disetujui bersama, yang sesuai dengan hukum, peraturan dan ketentuan yang relevan di kedua negara.

Pasal 6

Dalam penyelesaian perselisihan perburuhan yang timbul dari hubungan majikan-pekerja, pihak pemerintah yang berwenang yang berurusan dari kedua belah pihak, sesuai dengan hukum, peraturan dan ketentuan mereka masing-masing, akan bekerjasama untuk penyelesaian secara baik-baik melalui negosiasi, konsiliasi dan arbitrase. Dimana upaya-upaya untuk penyelesaian sengketa secara baik-baik gagal, para pihak yang berurusan dapat mengambil jalan pengadilan sesuai dengan hukum, peraturan dan ketentuan masing-masing.

Pasal 7

Suatu Panitia Bersama akan dibentuk untuk menjalankan tugas-tugas berikut ini:

- a) Untuk menjamin implementasi Memorandum Kesepahaman ini; dan
- b) Untuk mengajukan revisi Nota Memorandum sebagaimana diperlukan dan menyelesaikan kesulitan-kesulitan yang ada dalam implementasinya. Panitia harus bertemu dimana diperlukan sesuai dengan permintaan dari pihak manapun.

Pasal 8

Memorandum Kesepakatan ini akan berlaku selama empat (4) tahun. Memorandum Kesepakatan ini akan berlaku mulai tanggal pada saat diumumkan oleh kedua belah Pihak, yang menandakan pemenuhan atas persyaratan resmi dalam negeri masing-masing agar memiliki kekuatan hukum. Memorandum Kesepakatan ini harus secara otomatis diperbaharui pada waktu yang sama, kecuali jika satu Pihak mengumumkan pada Pihak lainnya secara tertulis, melalui saluran diplomatik, tentang keinginannya untuk mengakhiri atau merubah Memorandum Kesepakatan ini enam (6) bulan sebelum masa berakhirnya.

Ditandatangani di Kota Kuwait pada hari ini, tanggal 14 September 1997 atau tanggal 12 Jumadil Awal 1418 Hijriah dalam dua teks asli berbahasa Arab dan Inggris, kedua-duanya sama-sama asli. Dalam hal terjadinya sengketa dalam penafsiran, teks bahasa Inggris yang berlaku.

- *Seleksi Akhir*: Apakah pihak berwenang yang berkompeten di negara penerima (atau pengusaha/majikan atau perusahaan jasa tenaga kerja swasta di negara tersebut) harus memiliki kata akhir yang menentukan siapa yang sebetulnya diijinkan untuk bermigrasi;
- *Penunjukan oleh pengusaha/majikan*: Apakah pengusaha/majikan atau agen dari negara penerima migran diijinkan untuk meminta seorang yang dicalonkan - contohnya, seseorang yang sebelumnya direkrut oleh mereka atau seorang kawan atau saudara dari seseorang yang sudah mereka kenal (*Para perempuan lebih sering menggunakan jejaring sosial*);
- *Pemeriksaan kesehatan*: Pengurusan untuk pemeriksaan kesehatan para calon, termasuk apakah pemeriksaan tersebut sebelum seleksi, dan siapa yang akan menanggung biaya (*Apakah harus ada tes kehamilan, HIV/AIDS?*);
- *Dokumen-dokumen masuk*: Kartu identitas, visa, paspor atau dokumen lain apa saja yang diperlukan untuk bepergian;
- *Ijin tinggal dan ijin kerja*: Apakah para pekerja migran diwajibkan untuk mendapatkan ijin tinggal dan kerja di negara penerima. Siapa yang akan mengeluarkan ijin-ijin ini; apakah ijin akan diberikan sebelum masuk atau apakah (majikan atau agen) pekerja harus bertanggungjawab untuk mendapatkannya sesudah kedatangan di negara penerima, dan apakah syarat-syarat baku untuk pembaharuan dari ijin-ijin ini;
- *Pengangkutan*: Cara-cara pengangkutan dan siapa yang harus bertanggungjawab untuk menanggung biaya pengangkutan ke negara penerima dan pada saat kembali (sesudah masa kontrak berakhir atau sebelumnya);
- *Kontrak kerja*: Idealnya, kontrak kerja yang umum atau model kontrak kerja harus dilampirkan dalam perjanjian. Kontrak harus dalam beberapa bahasa, termasuk dalam bahasa yang dapat dipahami oleh si migran. Pengusaha/majikan asing dan pekerja yang beremigrasi harus menandatangani sebuah kontrak sebelum perpindahan terjadi [ **Kotak 3.6 sampai 3.8** contoh dari model kontrak kerja];
- *Syarat dan kondisi pekerjaan*: Idealnya, perjanjian ini harus menyebutkan bahwa syarat dan kondisi pekerja migran adalah sama dengan yang diberlakukan pada para pekerja yang sebanding yang berkewarganegaraan dari negara penerima, contohnya upah minimum umum atau perjanjian bersama yang relevan, jam kerja, lembur, istirahat mingguan, libur yang dibayar dan pengakhiran kerja. (*Ketentuan-ketentuan untuk perlindungan persalinan dan peraturan-peraturan lain mengenai pekerja perempuan di negara penerima*);
- *Penyelesaian pengaduan dan sengketa*: Apakah perjanjian menetapkan bahwa para pekerja migran, dalam kondisi yang sama dengan para pekerja lainnya di negara penerima, memiliki hak untuk menyampaikan *pengaduan* mengenai hubungan antara majikan/pengusaha dan pekerja atau syarat dan kondisi pekerjaan mengikuti prosedur yang tepat dalam perusahaan atau prosedur dalam perjanjian bersama, konsiliasi atau arbitrase oleh pihak pemerintah yang berkompeten, dan apakah mereka memiliki hak untuk mengadu ke pengadilan perburuhan atau pihak yudisial lainnya yang berwenang di negara penerima migran;
- *Hak untuk berorganisasi dan perundingan*: Para pekerja migran, dan juga serikat pekerja, baik di negara-negara pengirim maupun penerima, akan dapat membela diri mereka secara lebih baik dari pengusaha/majikan dan agen yang jahat jika perjanjian bilateral menegaskan kembali prinsip yang telah menjadi bagian dari

hukum kebiasaan internasional, yakni bahwa para pekerja dengan tanpa perbedaan apapun memiliki hak untuk membentuk dan, dengan tunduk pada peraturan dari organisasi yang bersangkutan, untuk bergabung dengan organisasi yang mereka pilih tanpa harus dengan ijin lebih dahulu;

- *Jaminan sosial*: Apakah para pekerja migran bergabung dengan skema jaminan sosial yang ada di negara tempat pekerjaan, dan apakah mereka harus berkontribusi ke skema-skema tersebut dalam syarat-syarat yang sama dengan para pekerja yang sebanding disana, dan dengan demikian berhak atas tunjangan-tunjangan dengan syarat-syarat yang sama dengan para warga negara penerima. (*Para pekerja migran perempuan seringkali berada dalam jenis pekerjaan yang tidak dilindungi oleh jaminan sosial, baik di negara-negara pengirim maupun penerima - apakah pengaturan khusus dapat dibuat untuk perlindungan sosial bagi pekerja-pekerja tersebut*);
- *Pengiriman uang*: Perincian dari prinsip-prinsip dan batasan-batasan pengiriman uang penghasilan dan tabungan migran;
- *Akomodasi/tempat menginap*: Perincian mengenai siapa yang bertanggungjawab untuk mencarikan akomodasi/tempat menginap ketika para pekerja pindah ke negara penerima. (*Apakah harus ada ketentuan khusus untuk memeriksa kondisi akomodasi di rumah-rumah pribadi bagi mereka yang bekerja di pelayanan rumah tangga*)

Meskipun perjanjian resmi belum ditandatangani, tetap sangat penting untuk mempromosikan kerjasama erat antara negara pengirim dan penerima untuk menjamin bahwa:²⁹

- Ada mekanisme dan prosedur yang memadai untuk investigasi, jika diperlukan, mengenai pengaduan berkenaan dengan kegiatan pelayanan perekrutan dan penempatan, yang melibatkan, selayaknya, perwakilan dari pengusaha/majikan dan pekerja;
- Ada saluran dan prosedur yang memadai untuk pertukaran informasi antar negara mengenai kegiatan-kegiatan perusahaan perekrutan dan penempatan swasta, khususnya mengenai praktek-praktek yang merendahkan, curang atau bersifat sewenang-wenang di pihak mereka dan juga di pihak pengusaha/majikan;
- Suatu sistem perlindungan, melalui asuransi atau suatu langkah sepadan yang tepat, dibentuk untuk mengganti kerugian para pekerja migran atas kehilangan moneter yang mereka alami sebagai akibat kegagalan pelayanan perekrutan atau penempatan dalam memenuhi kewajibannya kepada mereka; dan
- Langkah-langkah efektif dilakukan untuk menghapuskan malpraktek perekrutan dan perdagangan, terutama yang melibatkan penipuan, perlakuan sewenang-wenang dan pelanggaran hak-hak migran perempuan dan memaksa mereka kedalam pelacuran.

☑ *Pendekatan-pendekatan multilateral atau regional:*

“Saat ini migrasi adalah proses multinasional dan tidak bisa dikelola lagi secara bilateral atau unilateral. Oleh karenanya, para migran yang transit melalui negara-negara di Amerika Latin dalam perjalanan mereka menuju Amerika Serikat adalah masalah keprihatinan regional dan tidak lagi semata-mata keprihatinan satu atau dua negara,

*i.e. negara asal dan negara tujuan akhir. Migran Amerika Latin teratur dan tidak teratur biasanya melalui Meksiko sebelum tiba di Amerika Serikat. Jumlah yang meningkat dari orang Sri Lanka, Afghanistan, Iran atau Irak yang transit melalui negara-negara bekas Uni Sovyet (terutama negara-negara Kaukasus Selatan atau negara-negara laut Baltik) dalam perjalanan mereka menuju Uni Eropa (EU). Semakin banyak migran dari Afrika Sub-Sahara melakukan perjalanan melalui Magribi atau Timur Tengah untuk mencapai Eropa... Sejak hampir sepuluh tahun ini, Afganistan, Republik Demokrasi Kongo, Iran, Irak, Somalia, Sri Lanka dan Turki secara tetap telah diperhitungkan termasuk pemasok terbesar calon-calon pencari suaka yang telah mengisi permohonan di suatu negara Uni-Eropa. Kerjasama regional terbukti semakin berguna dan perlu ketika berurusan dengan migrasi yang berasal dari kawasan-kawasan lain”.*³⁰

Ada pengaruh yang tengah tumbuh bahwa dalam konteks globalisasi, pendekatan-pendekatan dan pemecahan-pemecahan masalah yang berbasis lebih luas mungkin lebih tepat dan efektif. Dengan demikian, perjanjian bilateral antara negara-negara pengirim dan penerima semakin dilengkapi dengan pendekatan-pendekatan multilateral atau regional. Pendekatan multilateral pada dasarnya diperkenalkan untuk melindungi hak-hak pekerja migran. Negara-negara bertindak melampaui langkah-langkah nasional dan negosiasi bilateral untuk membentuk kerangka kerja yang dapat lebih baik melayani kepentingan negara-negara pengirim dan penerima. Pendekatan multilateral dapat juga “memperbaiki proses yang memakan waktu, bertele-tele dan rumit dalam menegosiasikan berbagai traktat terpisah secara bilateral atau secara regional antar negara”.³¹ Pendekatan multilateral atau regional membawa berbagai negara menjadi satu, apakah itu berdasarkan kelompok negara-negara yang berpemikiran sama, seperti dalam Konsultasi Antar-pemerintahan mengenai Kebijakan Suaka, Pengungsi dan Migrasi di Eropa, Amerika Utara dan Australia (*Intergovernmental Consultations on Asylum, Refugees and Migration Policies in Europe, North America and Australia*), atau dalam kelompok dengan kepentingan berbeda tetapi secara geografis sama, seperti Konferensi Regional mengenai Migrasi — atau Proses Puebla — untuk Amerika Tengah dan Utara (*Regional Conference on Migration — or Puebla Process — for Central and North America*) [☛ **Kotak 1.9 dalam Buku 1**], Konsultasi Antar-pemerintahan Asia-Pasifik mengenai Pengungsi, Orang Terlantar dan Migran (*Intergovernmental Asia-Pacific Consultations on Refugees, Displaced Persons and Migrants*), dan Dialog Migrasi untuk Afrika Selatan (*Migration Dialogue for Southern Africa*)³¹, serta KTT Rencana Kerja Amerika mengenai Migran (*Summit of the Americas Plan of Action on Migrants*) [☛ **Kotak 1.13 dalam Buku 1**]. Uni Eropa adalah contoh kerjasama regional yang paling unggul yang bekerja untuk membuat “Uni Eropa menjadi daerah kebebasan, keamanan dan keadilan, dan suatu kenyataan bagi para warga negara UE dan para warga negara ketiga yang diberi akses ke Negara-negara Anggota”.³³ Contoh terakhir dari pendekatan multilateral adalah *Konvensi PBB untuk Perlindungan Hak-hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka*, 1990

☑ *Standar minimum untuk kontrak kerja:*

Telah ditekankan dalam **Buku 2** bahwa para pekerja migran perseorangan sering rentan karena kurang informasi yang realistis tentang syarat dan kondisi pekerjaan di luar negeri. Dengan demikian-sangat penting untuk memiliki kontrak tertulis yang dengan jelas menyebutkan syarat dan kondisi kerja yang disetujui oleh pekerja dan pengusaha/majikan. Pemerintah dari negara-negara pengirim:

- Harus membentuk standar minimum untuk kontrak kerja, sehingga para calon pekerja migran dapat menggunakannya untuk menilai kelayakan dari syarat-syarat pekerjaan yang ditawarkan kepada mereka oleh para agen perekrut atau pengusaha/majikan;
- Dapat memberikan kekuatan lebih besar pada standar-standar ini dengan cara

memberlakukan peraturan-peraturan yang mewajibkan para calon pekerja migran mendaftarkan kontrak kerja mereka pada pihak berwenang yang relevan sebelum mereka diperbolehkan meninggalkan negara;



Di negara-negara seperti Kolumbia, India, Mauritania dan Pakistan, kontrak yang ditawarkan kepada para warganegaranya untuk bekerja di luar negeri harus disertifikasi oleh pejabat dari Kementerian Tenaga Kerja. Berdasarkan perundang-undangan, pengusaha/majikan atau perwakilannya diwajibkan untuk menyusun kontrak kerja tertulis dan diajukan untuk persetujuan kepada pihak berwenang yang kompeten di negara pengirim sebelum keberangkatan calon migran. Ijin emigrasi tidak diberikan kepada pekerja kecuali jika syarat-syarat dalam kontrak sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang relevan dalam perundang-undangan negara pengirim.³⁴

- Dapat menyederhanakan prosedur dengan mengembangkan model kontrak kerja [☞Kotak 3.6 sampai 3.8] yang dibuat berdasarkan peraturan dan prosedur yang menjamin bahwa setiap pekerja yang pergi ke luar negeri untuk bekerja memiliki dokumen yang sah dan secara hukum dapat diterapkan yang menunjukkan syarat-syarat pekerjaan yang disetujui bersama pengusaha/majikan;
- Dapat menjadikan penggunaan kontrak tersebut sebagai keharusan. Bahkan jika tidak diharuskan, para pekerja, agen dan pengusaha/majikan harus benar-benar didorong untuk menggunakannya sebagai garis pedoman dalam merumuskan perjanjian pekerjaan;
- Mewajibkan bahwa kontrak kerja dibuat dalam bahasa setempat, agar para calon pekerja migran memahami sepenuhnya syarat dan kondisi pekerjaan yang diberikan;
- Wajib mengambil langkah-langkah yang menjamin bahwa ketentuan-ketentuan dalam kontrak dihormati dan dijunjung di negara tujuan (pengawasan kontrak kurang umum di negara tujuan daripada di negara-negara pengirim). Kerjasama antara negara-negara pengirim dan penerima dengan demikian adalah penting;
- Wajib membentuk perwakilan pemerintah nasional di negara-negara tujuan dimana terdapat jumlah yang berarti dari warganegaranya, atau menempatkan atase perburuhan di negara-negara tersebut - kehadiran mereka dapat membantu dalam pengawasan dan pemantauan kondisi-kondisi yang tercantum dalam kontrak kerja:



Di negara-negara dimana banyak perempuan Sri Lanka dipekerjakan sebagai PRT, kontrak mereka harus didaftarkan di Kedutaan Besar Sri Lanka. Filipina juga telah membentuk pusat-pusat kesejahteraan dan pemantauan di negara-negara dimana para migran perempuan diketahui dipekerjakan dalam situasi yang dapat membawa mereka lebih rentan terhadap perlakuan sewenang-wenang dan eksploitasi.³⁵



Model kontrak kerja harus khusus-ketrampilan dan khusus-negara, berdasarkan pada pemahaman yang benar dan pengetahuan mendalam mengenai kondisi-kondisi kerja dan kehidupan para pekerja migran, dan juga budaya, tradisi dan perundang-undangan dari negara tujuan. Konvensi dan Rekomendasi ILO memberikan garis pedoman penting untuk standar yang dapat diterapkan di kontrak-kontrak kerja termaksud. Daftar di bawah ini menyertakan kondisi-kondisi minimum yang harus dimasukkan dalam model kontrak kerja: [☞Kotak 3.6]

- Uraian tentang pekerjaan, tempat pekerjaan dan jangka waktu kontrak;
- Gaji bulanan dasar, termasuk tunjangan dan jaminan, dan juga nilai dari uang lembur;
- Ganti-rugi bukan tunai dan tunjangan, termasuk makanan dan akomodasi cuma-cuma;
- Jam kerja biasa, hari istirahat dan libur;
- Cuti hamil, terutama jika hal ini dilindungi oleh perundang-undangan nasional;
- Pengangkutan ke negara/tempat pekerjaan dan kembali, termasuk repatriasi;
- Ganti-rugi kecelakaan kerja dan sakit, pelayanan medis gawat darurat dan perawatan gigi;
- Hak dan kewajiban atas jaminan sosial;
- Alasan-alasan sah untuk pengakhiran kontrak;
- Penyelesaian sengketa.

👍 Di Filipina, Departemen Tenaga Kerja dan Pekerjaan (*Department of Labour and Employment — DOLE*) dan Badan Administrasi untuk Pekerjaan Luar Negeri Filipina (*Philippine Overseas Employment Administration — POEA*) telah menentukan persyaratan kontrak minimum, dengan beberapa ketentuan dasar.³⁶ [👁 Kotak 3.7]. Suatu permohonan dari perusahaan perekrutan untuk mempekerjakan pekerja ditolak jika satu atau lebih ketentuan dasar tidak dipenuhi secara memuaskan atau jika ditemukan berada dibawah standar.

👍 Biro Pekerjaan Asing Sri Lanka telah menandatangani serangkaian Memorandum Kesepakatan dengan perusahaan-perusahaan jasa perekrutan di Timur Tengah, Singapura dan Hong Kong yang mewajibkan para majikan yang hendak mempekerjakan PRT Sri Lanka untuk menandatangani kontrak kerja yang disahkan oleh Kedutaan Besar Sri Lanka sebelum si PRT dapat meninggalkan Sri Lanka. Skema pendaftaran kontrak ini mensyaratkan pengesahan kredibilitas calon majikan berdasarkan tugas sebelum pendaftaran dan agen/sponsor asing harus menandatangani perjanjian yang disahkan oleh kedutaan yang bersangkutan. Perjanjian ini mengikat sponsor/agen untuk memenuhi kewajiban-kewajibannya kepada para PRT dan membantu memantau kegiatan-kegiatan serta mempercepat penyelesaian keluhan. Kontrak standar berisi fakta dan keterangan mengenai sponsor luar negeri dan PRT, kondisi-kondisi dimana kontrak ditawarkan, upah bulanan, tugas dan jam kerja, hari istirahat dan cuti, serta rincian mengenai makanan, tempat tinggal, perawatan kesehatan dan pengangkutan ke negara tuan rumah, pengakhiran kontrak dan prosedur sengketa, jaminan dan pemberian asuransi dalam hal kematian si pekerja.³⁷

👍 Di Uni Emirat Arab (UEA), kontrak-kontrak yang didapatkan oleh para PRT perempuan asing dari perusahaan perekrutan di negara-negara pengirim tidak berlaku resmi dan mengikat di negara-negara UEA. Kontrak-kontrak ini tidak dianggap sah baik oleh para pejabat, petugas migrasi atau perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja resmi lainnya di UEA. Kontrak-kontrak ini tidak sah kecuali jika ada perjanjian bilateral namun, berkenaan dengan para PRT perempuan asing, tidak ada perjanjian seperti itu antara UEA dan negara-negara pengirim manapun. UEA saat ini sedang dalam proses mempersiapkan model kontrak yang mengikat dengan penegasan resmi dari kantor imigrasi Dubai untuk melindungi baik para majikan maupun para pekerja, dan memperkecil praktek-praktek buruk yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan perekrutan di UEA.³⁸

Kotak 3.6. Garis pedoman untuk menyusun perjanjian tertulis mengenai syarat dan kondisi pekerjaan

Kementrian Tenaga Kerja Singapura telah mengeluarkan garis pedoman bagi para majikan untuk menyusun kontrak kerja bagi PRT asing (perjanjian tertulis harus menyebutkan nama majikan dan nama pekerja, dan tanggal mulai/pengakhiran serta hal-hal berikut ini) sebagai berikut:

A. Upah

- Gaji bulanan yang disetujui yang mencerminkan lingkup pekerjaan dan kewajiban yang ditugaskan
- Kapan gaji dapat dibayarkan - untuk menentukan tidak lebih daripada akhir bulan kalender maupun akhir dari bulan gajian
- Cara pembayaran, misalnya dalam bentuk tunai atau melalui rekening bank
- Kenaikan upah dan pembayaran berubah lainnya yang disetujui berdasarkan prestasi pekerja
- Pengakuan tertulis tentang semua pembayaran gaji

B. Pemotongan Gaji

- Tujuan, jumlah per bulan dan total pemotongan sepanjang jangka waktu pelayanan si pekerja untuk dirundingkan, dan setiap pemotongan gaji diketahui oleh pekerja dalam bentuk tertulis

C. Hari-hari istirahat

- Jumlah hari istirahat setiap bulan untuk dirundingkan
- Berdasarkan perjanjian, penggantian hari istirahat dengan uang tunai yang dimungkinkan untuk hari-hari istirahat pekerja

D. Cuti tahunan

- Lamanya cuti tidak digaji untuk mengunjungi kampung halaman yang untuk dirundingkan
- Berdasarkan perjanjian, penggantian cuti dengan uang tunai yang dimungkinkan jika PRT memutuskan untuk tidak mengunjungi kampung halaman

E. Tunjangan kesehatan

- Majikan melindungi pekerja dalam asuransi kecelakaan pribadi sejumlah tidak kurang dari SGD\$10.000, dengan pekerja atau saudara dekat sebagai ahli waris.
- Majikan menanggung biaya kesehatan yang dikeluarkan oleh PRT dan menjamin bahwa PRT mendapatkan istirahat yang memadai selama sakit
- Majikan membayar biaya kesehatan yang dikeluarkan oleh PRT untuk semua pemeriksaan kesehatan wajib setiap enam bulan

F. Tugas-tugas

- Beban kerja dan tugas untuk dijadwalkan oleh majikan
- Majikan menjamin bahwa pekerja mempunyai jam istirahat yang cukup pada malam hari dan istirahat yang cukup sepanjang siang hari.

G. Kesejahteraan

- Majikan memberikan PRTnya tunjangan kesejahteraan yang pantas seperti untuk makan dan pemondokan

H. Penyelesaian sengketa

- Majikan dan pekerja harus pertama-tama mencoba menyelesaikan setiap sengketa oleh mereka sendiri, jika gagal maka bantuan dari perwakilan Kementrian Tenaga Kerja dapat dimintakan

I. Pengakhiran Kontrak

- Pihak manapun dapat memberikan pemberitahuan pengakhiran kontrak dalam jangka waktu yang akan dirundingkan
- Pemberitahuan tidak diharuskan dalam hal perbuatan tidak layak yang dilakukan oleh pekerja atau ancaman fisik oleh majikan

J. Pengalihan pekerjaan

- Pemberitahuan dilakukan oleh pihak yang mengawali
- Biaya pajak/retribusi ditanggung oleh majikan seraya menunggu pengalihan

K. Repatriasi

- Majikan yang menanggung biaya repatriasi
- Sesuai dengan perjanjian, majikan bisa mendapatkan ganti biaya dari pekerja jika kontrak diakhiri sebelum waktunya oleh si pekerja

Sumber: Singapore Ministry of Manpower, Employing Foreign Domestic Workers A Guide for Employer, Hal.20-21. Situs web: <http://www.mom.gov.sg>

Kotak 3.7. Model kontrak Pekerjaan 🍷

Kontrak kerja ini dijalankan dan diadakan oleh dan antara:

A. Majikan:

Alamat dan telepon:

B. Diwakili oleh:

Nama agen/perusahaan:

Alamat:

C. Pekerja:

Status sipil:

Alamat:

Nomor Paspor:

Tempat dan tanggal dikeluarkan:

Secara sukarela mengikat diri mereka pada syarat dan kondisi berikut ini:

1. **Tempat pekerjaan**
2. **Lama kontrak** _____ mulai dari keberangkatan pekerja dari titik keberangkatan ke tempat pekerjaan
3. **Posisi pekerja:**
4. **Gaji dasar bulanan:**
5. **Jam kerja rutin:** maksimum 8 jam per hari, enam hari per minggu
6. **Bayaran lembur**
 - (a) Kerja melebihi jam kerja rutin
 - (b) Kerja pada saat hari istirahat dan libur yang sudah ditentukan
7. **Cuti dengan bayaran penuh**
 - (a) Cuti libur
 - (b) Cuti sakit
8. **Pengangkutan cuma-cuma** ke tempat pekerjaan dan, dalam kasus berikut ini, pengangkutan pemulangan cuma-cuma ke titik asal keberangkatan:
9. **Makanan cuma-cuma atau uang pengganti** sebanyak USD____, perumahan yang cocok secara cuma-cuma
10. **Pelayanan medis gawat darurat dan perawatan gigi** serta fasilitas termasuk obat-obatan secara cuma-cuma
11. **Asuransi jiwa dan kecelakaan perseorangan** sesuai dengan undang-undang pemerintah tuan rumah dan/atau pemerintah _____ tanpa biaya untuk pekerja. Sebagai tambahan, untuk daerah-daerah yang diumumkan oleh pemerintah _____ sebagai daerah berisiko perang, asuransi risiko perang sejumlah tidak kurang dari _____ harus disediakan oleh majikan tanpa membebankan biaya tersebut kepada pekerja
12. **Dalam hal kematian** pekerja selama jangka waktu perjanjian ini, jenazah yang bersangkutan serta barang-barang pribadinya akan direpatriasikan ke _____ dengan biaya yang ditanggung oleh majikan. Dalam hal repatriasi jenazah tidak dimungkinkan, jenazah tersebut dapat dikuburkan/dikremasikan setelah sebelumnya disetujui oleh saudara terdekat si pekerja dan/atau oleh Kedutaan besar/Konsulat _____ yang terdekat dengan tempat pekerjaan.
13. Majikan akan membantu pekerja dalam mengirimkan prosentase dari gajinya melalui saluran perbankan yang benar atau cara lainnya yang disahkan oleh undang-undang.
14. **Pengakhiran**
 - a. **Pengakhiran oleh majikan:** majikan boleh mengakhiri kontrak ini dengan alasan pantas sebagai berikut: tindakan tidak layak yang serius, ketidakpatuhan yang disengaja atas perintah majikan yang sesuai dengan hukum, kebiasaan melalaikan tugas, sering tidak hadir, ketidakpatuhan, membukakan rahasia pendirian, jika pekerja melanggar adat kebiasaan, tradisi dan undang-undang dari _____ dan/atau syarat Perjanjian ini. Pekerja harus menanggung beban biaya repatriasi;
 - b. **Pengakhiran oleh pekerja:** Pekerja boleh mengakhiri Kontrak ini tanpa perlu memberitahukan kepada majikan untuk alasan-alasan yang pantas sebagai berikut: penghinaan serius yang dilakukan oleh majikan atau wakilnya, perlakuan tidak manusiawi dan tidak tertahankan yang ditimpakan kepada pekerja oleh majikan atau wakilnya, perbuatan kejahatan/pelanggaran yang dilakukan oleh majikan atau wakilnya serta pelanggaran atas syarat dan kondisi dalam kontrak kerja yang dilakukan oleh majikan atau wakilnya. Majikan harus membayar biaya repatriasi ke _____
 - b1. Pekerja dapat mengakhiri Kontrak ini tanpa alasan yang pantas dengan memberikan pemberitahuan tertulis satu (1) bulan sebelumnya kepada majikan. Majikan yang tidak menerima pemberitahuan termaksud dapat meminta pertanggung-jawaban pekerja atas kerusakan. Bagaimanapun juga, pekerja harus menanggung semua biaya berkaitan dengan repatriasinya ke _____

- tempat asalnya.
- c. **Pengakhiran dikarenakan sakit:** Pihak manapun dapat mengakhiri Kontrak dengan berdasarkan atas sakit, penyakit atau cedera yang diderita oleh pekerja. Majikan harus menanggung biaya repatriasi.
 15. **Penyelesaian sengketa:** Semua tuntutan dan pengaduan berhubungan dengan kontrak kerja dari pekerja harus diselesaikan sesuai dengan kebijakan Perusahaan, peraturan dan ketentuan. Dalam hal pekerja menggugat keputusan majikan, hal ini sebaiknya diselesaikan secara baik-baik dengan peran serta dari Atase Perburuhan atau perwakilan dari pihak berwenang lainnya dari Kedutaan Besar atau Konsulat _____ yang terdekat dengan tempat pekerjaan. Dalam hal penyelesaian secara damai gagal, masalah ini harus diajukan kepada badan yang berkompeten atau yang tepat di (negara tuan rumah) atau _____ jika diijinkan oleh perundang-undangan negara tuan rumah dengan pilihan dari pihak yang melakukan keluhan.
 16. Pekerja harus tunduk pada peraturan perusahaan majikan dan patuh pada peraturan-peraturan yang berhubungan dari negara tuan rumah dan menghormati adat kebiasaan dan tradisi negara tersebut.
 17. **Hukum yang diterapkan:** Syarat dan kondisi lainnya dari pekerjaan yang konsisten dengan ketentuan-ketentuan tersebut diatas harus ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berhubungan dari _____

Sumber: Philippine Overseas Employment Administration

Kotak 3.8. Kontrak kerja untuk pekerja rumah tangga 🍷

PERJANJIAN PELAYANAN - Pembantu Rumah Tangga

Memorandum Kesepakatan dibuat pada hari ini _____ antara _____ (Majikan), selanjutnya disebut sebagai Pihak Pertama, P.O. Box No. Kesultanan Oman, dan _____ (Pekerja), seorang warga negara _____, dengan paspor No. _____ tertanggal _____, selanjutnya disebut sebagai Pihak Kedua

KEDUA BELAH PIHAK MENYETUJUI SEBAGAI BERIKUT:

1. Pekerja (Pihak Kedua) setuju untuk melayani Majikan (Pihak Pertama) atau wakil/para wakilnya sebagai _____
2. Pihak Pertama setuju untuk membayar Gaji Bulanan _____ kepada pihak kedua.
3. Perjanjian ini akan tetap berlaku untuk jangka waktu dua tahun dari tanggal kedatangan Pekerja di Kesultanan.
4. Pihak Pertama bertanggungjawab untuk memberikan makanan dan akomodasi kepada Pihak Kedua selama masa kontrak.
5. Pihak Pertama bertanggung jawab secara hukum untuk mengasuransikan Pekerja ke penjamin asuransi yang diakui terhadap setiap tanggungjawab yang mungkin timbul sebagai akibat penerapan Hukum Perburuhan Oman No.34/1973 atau ganti rugi atas cedera atau sakit yang diderita dalam pekerjaan, Undang-Undang No. 40/1977 untuk sakit atau cedera yang dialami oleh Pekerja akibat kecelakaan dalam menjalankan kewajiban-kewajibannya.
6. Pekerja berhak untuk mendapatkan satu bulan cuti bergaji setiap dua tahun sekali.
7. Pada pengakhiran atau penyelesaian jangka waktu kontrak, Majikan bertanggungjawab secara hukum untuk membayar tunjangan pelayanan kepada Pekerja atas jangka waktu pelayanannya. Namun, Pekerja tidak memperoleh hak atas persen pelayanan jika dia melayani majikan kurang dari satu tahun.
8. Pekerja akan berhak atas pas masuk cuma-cuma ke negaranya dan kembali pada waktu cuti tahunan yang didapatkan dan pada waktu pengakhiran kontrak, kecuali atau sebaliknya, jika pengakhiran kontrak datang dari si pekerja sendiri.
9. Pekerja dapat memutuskan kontrak tanpa pemberitahuan dan mempertahankan hak-hak hukumnya sesuai dengan kontrak pelayanan jika Majikan tidak memenuhi kewajibannya terhadap Pekerja
10. Kontrak ini akan diperbaharui secara otomatis untuk jangka waktu yang sama jika tidak satupun dari kedua pihak menunjukkan keinginan untuk mengakhiri kontrak.
11. Kedua belah pihak setuju untuk menerima arbitrase dari Direktur Perburuhan, Kesultanan Oman, dalam hal terjadinya sengketa yang mungkin muncul dari pelaksanaan kontrak ini.
12. Tiga salinan dari kontrak ini sudah dibuat, masing-masing satu untuk para Pihak dan satu untuk Direktur Perburuhan, Kesultanan Oman.
13. Dalam hal kematian, jenazah Pekerja akan dikirim kembali ke negara asalnya atas biaya dari Majikan.

☑ *Langkah-langkah pengontrolan untuk keluar:*

Untuk menjamin bahwa pekerja pergi untuk pekerjaan yang sah, dan untuk memperkecil perekrutan tidak resmi dan perdagangan pekerja migran,

pemerintah dapat menetapkan langkah-langkah untuk mengontrol keluarnya mereka. Langkah pengontrolan keluar paling umum adalah:

Kehati-hatian yang sangat harus diterapkan untuk menjamin bahwa hal-hal ini tidak terlalu bersifat membatasi, tidak praktis atau mahal karena hal ini justru dapat memiliki efek sebaliknya yang mendorong orang mencari saluran tidak resmi untuk bermigrasi dan menjadikan mereka sangat lebih rentan terhadap jebakan-jebakan para pedagang. Para Perempuan dan anak perempuan khususnya rentan ketika pengontrolan keluar bersifat seks-selektif.

- *Pembatasan paspor:* Ini melibatkan pembatasan-pembatasan khusus yang tertera di dalam paspor yang dikeluarkan untuk para pekerja kontrak;
- *Ijin emigrasi:* Para pekerja dengan kontrak yang disetujui dan terdaftar diberikan dokumen keluar, yang harus mereka tunjukkan kepada pejabat pelabuhan sebelum mereka diperbolehkan meninggalkan negara;
- *Insentif keuangan:* Pemerintah dapat mendorong para pekerja migran untuk menggunakan saluran-saluran emigrasi yang resmi dengan membuat hal ini secara keuangan berharga untuk dilakukan. Para pekerja yang mendaftarkan kontrak kerja mereka dan minta persetujuan mungkin dapat diberikan tunjangan khusus, seperti pengecualian dari pajak perjalanan pada saat keberangkatan dan fasilitas-fasilitas pengiriman uang ketika di luar negeri, atau hak istimewa pada saat kembali seperti impor bebas pajak atas barang-barang pribadi;
- *Visa yang terikat dengan kontrak:* Pemerintah negara pengirim mungkin dapat menjamin kerjasama dengan negara penerima untuk hanya mengeluarkan visa bagi para pekerja yang dapat memberikan bukti bahwa mereka memiliki kontrak kerja yang disetujui oleh pemerintah mereka sendiri;
- *Peraturan-peraturan keluar yang selektif - jenis kelamin:* Beberapa pemerintah mungkin berupaya untuk “melindungi” para perempuan dan anak perempuan dari para perekrut tidak resmi atau para pedagang dengan melarang atau membatasi mobilitas mereka. Contohnya, mereka mengharuskan anggota keluarga laki-laki untuk menandatangani permohonan paspor seorang perempuan, atau tidak memperbolehkan perekrutan resmi atas perempuan untuk pekerjaan di luar negeri sebagai PRT atau penghibur, atau memberlakukan pelarangan terhadap para perempuan dibawah usia tertentu untuk bekerja di luar negeri.

Pengontrolan keluar biasanya dilakukan dimana-mana, tetapi kehati-hatian yang sangat harus diterapkan untuk menjamin bahwa langkah-langkah tersebut tidak terlalu bersifat membatasi, tidak praktis atau mahal karena hal ini justru dapat memiliki efek sebaliknya yang mendorong orang mencari saluran tidak resmi untuk bermigrasi dan menjadikan mereka lebih rentan lagi terhadap jebakan-jebakan para pedagang. Para perempuan dan anak perempuan khususnya rentan ketika pengontrolan keluar bersifat *selektif-jenis kelamin*. Kebijakan-kebijakan yang bersifat membatasi dapat juga memiliki akibat yang tidak diinginkan yang mendorong kegiatan-kegiatan para perekrut tidak resmi dan para pedagang dengan menyodorkan kesempatan-kesempatan “bisnis” yang menguntungkan kepada mereka untuk membantu para migran menghindari pengontrolan keluar.

Dengan demikian, para pemerintah perlu menjamin bahwa mekanisme untuk menerapkan pengontrolan keluar adalah efisien, sederhana dan transparan. Prosedur-prosedur yang terlalu membatasi harus dihindari, dan para pekerja migran tidak harus menghadapi pelecehan birokrasi atau lebih buruk lagi, korupsi, di tangan pejabat-pejabat kecil yang bertanggung jawab dalam mengimplementasikan pengontrolan.

☑ *Pelayanan-pelayanan tenaga kerja publik/milik pemerintah*

Suatu fasilitas pelayanan tenaga kerja publik yang efisien dan bersifat nirlaba dalam beberapa hal merupakan perangkat terbaik untuk memperkecil praktek-praktek sewenang-wenang dalam perekrutan, mengelola dan mengatur pekerjaan luar negeri bagi para warganegaranya, serta menjaga hak-hak mereka, dan juga menjamin bahwa pekerjaan di luar negeri bagi warganegaranya sesuai dengan tujuan kebijakan negara.

Bagi negara pengirim, suatu fasilitas pelayanan tenaga kerja publik yang efisien dan bersifat nirlaba dalam beberapa hal merupakan perangkat terbaik untuk memperkecil praktek-praktek sewenang-wenang dalam perekrutan, mengelola dan mengatur pekerjaan luar negeri bagi para warganegaranya, serta menjaga hak-hak mereka, dan juga menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan luar negeri bagi para warganegaranya sesuai dengan tujuan kebijakan negara. Bahkan tanpa membentuk dirinya sebagai monopoli perekrutan, fasilitas seperti itu dapat mempengaruhi cara perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta beroperasi dengan cara menawarkan alternatif yang lebih baik kepada para pencari kerja³⁹ [☞Kotak 3.9].

Di beberapa negara, pelayanan-pelayanan tenaga kerja publik adalah satu-satunya instansi yang diijinkan merekrut para pekerja untuk bekerja di luar negeri. Tetapi, banyak negara mengizinkan beroperasinya pelayanan-pelayanan perekrutan swasta. Sayangnya, sebagaimana ditunjukkan dalam **Bagian 3.3** diatas, pelayanan-pelayanan tenaga kerja publik biasanya kurang efektif dan kurang efisien dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan jasa perekrutan swasta untuk mendapatkan baik para calon pekerja migran atau para majikan untuk menggunakan pelayanan-pelayanan mereka.



Untuk meningkatkan efisiensi dari sistem perekrutan dan penempatan publik:

- Mutu pelayanan-pelayanan yang tersedia bagi para pencari kerja dan para pengusaha/majikan asing perlu ditingkatkan dan biaya perekrutan diturunkan;
- Pelayanan-pelayanan harus tersedia di daerah pedesaan dimana banyak calon pekerja migran berasal;
- Staf harus cukup pengetahuan untuk memberikan informasi dan konseling yang peka-jender mengenai kesempatan-kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar negeri;
- Mereka terutama harus peka terhadap kerentanan-kerentanan khusus dari para pekerja migran perempuan. Staf harus peka-jender dan harus berpengetahuan dalam memberikan pelayanan untuk menghadapi kerentanan-kerentanan para pekerja migran perempuan;
- Mereka harus mengkaitkan perekrutan dengan pelayanan-pelayanan pendukung lainnya, seperti pelatihan pra-keberangkatan bagi para pekerja migran;
- Pelayanan-pelayanan tenaga kerja publik harus, tentu saja, bebas dari korupsi dan staf-staf yang ditemukan bersalah karena praktek-praktek korupsi atau pelecehan-pelecehan terhadap para klien harus ditindak dengan tegas;
- Langkah-langkah harus diambil untuk meningkatkan kerjasama yang lebih besar antara perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta dan pelayanan-pelayanan tenaga kerja publik.

Kotak 3.9. Pelayanan perekrutan publik

EURES (*European Employment Services — Pelayanan Tenaga Kerja Eropa*)

Sejumlah negara-negara Eropa menyebutkan bahwa EURES (*European Employment Services — Pelayanan-pelayanan Tenaga Kerja Eropa*) sebagai sarana-sarana utama untuk merekrut para pekerja bukan warga negara mereka dan mengkoordinasikan kebijakan-kebijakan perekrutan regional. EURES adalah jejaring lapangan kerja yang bertujuan untuk memfasilitasi mobilitas para pekerja di dalam *European Economic Area*, atau EEA (Daerah Ekonomi Eropa). Ia EURES menyatukan Komisi Eropa dan Pelayanan-pelayanan Tenaga Kerja Publik di negara-negara yang berada dalam EEA. EURES beroperasi melalui lebih dari 450 penasehat EURES yang ditempatkan di Austria, Belgia, Denmark, Finlandia, Perancis, Jerman, Yunani, Islandia, Irlandia, Italia, Luksemburg, Belanda, Norwegia, Portugis, Spanyol, Swedia dan Kerajaan Inggris Raya. Tujuan-tujuan dari EURES adalah untuk memberikan informasi, konseling dan bantuan yang berhubungan dengan penempatan dan perekrutan para warga negara negara-negara EEA. Para calon migran dan para majikan yang berminat diberikan informasi mengenai kondisi-kondisi kehidupan dan kerja, perundang-undangan, formalitas-formalitas administratif, nasehat mengenai bagaimana mendapatkan pekerjaan dan akses ke pelayanan tenaga kerja publik di negara-negara EEA lainnya. EURES telah membentuk dua database, yang pertama berurusan dengan lowongan pekerjaan untuk para warga negara dari EEA, dan yang kedua berisi informasi umum mengenai kondisi-kondisi kehidupan dan kerja di negara-negara EEA. EURES juga memberikan pelayanan untuk menjamin dipersamakannya kualifikasi/gelar keahlian didalam EEA.

Sumber: ILO, *Migrant Workers, International Labour Conference* (Pekerja Migran, Konferensi Perburuhan Internasional), Sesi ke-87 tahun 1999, Geneva: ILO 1999, hal.63. Informasi selanjutnya tentang EURES dapat ditemukan di <http://europa.eu.int/eures/index.jsp>

Government Placement Department (GDP — Departemen Penempatan Pemerintah) dari Philippine Overseas Employment Administration (POEA — Badan Administrasi Pekerjaan Luar Negeri Filipina)

Pelayanan-pelayanan yang ditawarkan adalah penyusunan daftar riwayat hidup (*biodata atau curriculum vitae*), penyaringan, pembuktian dan pengujian ketrampilan, pengevaluasian kontrak dan upah, pemeriksaan medis lengkap melalui sarana-sarana kesehatan yang diakreditasi oleh pemerintah, program orientasi yang menyeluruh, dokumen perjalanan termasuk bantuan dalam mendapatkan paspor dan visa, pengelolaan arsip para pekerja, dan bantuan paska-penempatan kepada pengusaha/majikan maupun pekerja.

POEA telah mengembangkan suatu model kontrak kerja dan merundingkan syarat-syarat berikut sebagai bagian dari perjanjian perekrutan bilateral dengan pengusaha/majikan dari pemerintah asing: 1) pembayaran atas upah menunggu bagi para pekerja yang menunggu sekian lama untuk keberangkatan; 2) pembayaran untuk pembatalan kontrak bagi para pekerja yang pengangkatannya dibatalkan sebelum keberangkatan menuju lokasi pekerjaan; 3) hak pekerja untuk penyesuaian gaji otomatis pada saat pembaharuan kontrak; dan 4) prosedur pengaduan untuk penyelesaian sengketa dengan peran serta dari POEA atau perwakilannya.

☑ *Undang-undang dan peraturan-peraturan nasional meliputi perekrutan swasta:*

Untuk mencegah perbuatan curang atau malpraktek yang sewenang-wenang di pihak perusahaan jasa tenaga kerja swasta, baik di negara-negara pengirim maupun penerima harus mengawasi kegiatan-kegiatan perekrutan swasta dengan menerapkan undang-undang dan peraturan yang tepat dan dikonsultasikan dengan perwakilan dari organisasi-organisasi pengusaha/majikan dan pekerja. Undang-undang atau peraturan ini harus menyebutkan sanksi yang pantas terhadap penyalahgunaan atau malpraktek seperti:⁴⁰

- Mengiklankan atau mengumpulkan permohonan-permohonan untuk posisi yang, sebenarnya tidak ada;
- Memberikan informasi tidak benar kepada pekerja tentang sifat serta syarat dan kondisi pekerjaan, dan kepada pengusaha/majikan tentang kualifikasi/ketrampilan para pencari kerja;

- Menggunakan dokumen perjalanan yang dipalsukan atau salah memberikan data pribadi pekerja;
- Mengambil keuntungan dari menjual penawaran-penawaran kerja atau visa-visa kerja ke perusahaan-perusahaan perekrutan lainnya atau ke para pencari kerja tanpa sebetulnya melakukan pelayanan perekrutan apapun;
- Memaksa para pekerja migran, pada saat kedatangan di negara penerima, untuk menerima kontrak kerja dengan kondisi-kondisi lebih rendah daripada yang tercantum dalam kontrak yang telah ditandatangani si pekerja sebelum keberangkatan (penggantian kontrak);
- Menahanan atau menyita paspor atau dokumen perjalanan, dan
- Menetapkan dalam kontrak kerja ketentuan-ketentuan yang mengingkari hak-hak dasar, khususnya hak untuk kebebasan berserikat.



Pada tahun 1995, Pemerintah Filipina memberlakukan Undang-undang Republik No. 8042: Undang-undang Pekerja Migran dan Orang Filipina di Luar Negeri, yang memiliki ketentuan khusus yang berurusan dengan “perekrutan tidak resmi”. Ketentuan II dari Undang-undang ini mendefinisikan perekrutan tidak resmi, mendefinisikan hukuman untuk kejahatan perekrutan tidak resmi, melarang pejabat-pejabat dari Departemen Urusan Luar Negeri, Badan Administrasi Kesejahteraan Pekerja yang berada di Luar Negeri dan Badan Administrasi Pekerjaan Luar Negeri Filipina untuk melibatkan diri dalam kegiatan perekrutan, menyediakan pengadilan-pengadilan regional sebagai tempat untuk pengaduan hukum terhadap perekrut tidak resmi, tuntutan moneter dan penyelesaian atas kasus-kasus perekrutan tidak resmi, dan pemberian bantuan hukum terhadap para korban. Ketentuan-ketentuan ini telah mencegah adanya korban perekrutan tidak resmi. Untuk kejahatan-kejahatan perekrutan tidak resmi yang berat, diberikan hukuman maksimum.⁴¹



Undang-undang Imigrasi tahun 2002 di Italia memperkenalkan prioritas kebijakan luar negeri yang tegas sebagai penghargaan kepada negara yang “secara aktif bekerjasama dalam memerangi migrasi tidak tercatat” ke Italia. “Kerjasama dalam memerangi migrasi tidak resmi” telah menjadi persyaratan untuk kuota istimewa bagi negara-negara.⁴²

☑ **Pengawasan dan pengontrolan perekrutan swasta:**

Sejumlah Konvensi ILO menawarkan garis pedoman untuk kerangka hukum yang memungkinkan beroperasinya perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta, serta melindungi para pekerja yang memanfaatkan jasa mereka dari perlakuan sewenang-wenang dan menjamin agar para pekerja tersebut mendapatkan hak-hak dasarnya. Konvensi-konvensi ILO yang utama adalah [🔍 **Bagian 1.4.3.1 dalam Buku 1**]:

- *Konvensi ILO No. 97 mengenai Migrasi Pekerjaan (Revisi), tahun 1949 (Lampiran 1);*
- *Konvensi ILO No. 143 mengenai Pekerja Migran (Ketentuan Tambahan), tahun 1975;*
- *Konvensi ILO No. 181 mengenai Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Swasta, tahun 1997*



Pemerintah dari negara-negara pengirim dapat mendorong kegiatan-kegiatan perusahaan jasa tenaga kerja swasta yang sah serta melindungi para pekerja migran dari kemungkinan perlakuan sewenang-wenang melalui:

- *Pemberian ijin agen/perusahaan jasa tenaga kerja swasta:* Para Pemerintah dapat

menggunakan perijinan sebagai perangkat untuk mengontrol agen/perusahaan jasa tenaga kerja swasta. Perundang-undangan nasional harus menentukan syarat-syarat untuk pemberian ijin, sertifikat atau otorisasi yang serupa kepada perusahaan swasta untuk terlibat dalam operasi perekrutan internasional, dan juga melakukan penghentian sementara, pencabutan dan pembatalan ijin dalam hal terjadi pelanggaran atas perundang-undangan yang relevan. Tujuan dari perijinan ini harus untuk menjaring perseorangan yang jahat dan untuk menjamin bahwa mereka yang terlibat dalam perekrutan mampu memenuhi standar-standar tertentu. Ijin biasanya diberikan hanya setelah pemohon (perseorangan atau usaha) menyerahkan informasi tertentu mengenai orang-orang mereka serta kegiatan-kegiatan mereka — seperti tidak memiliki catatan pelanggaran di kepolisian, *bonafide* dan sanggup membayar tagihan/hutang, memiliki moralitas yang baik atau “sanggup melakukan usaha dengan cara yang tidak tercela”.⁴³ Dengan memberikan ijin untuk satu jangka waktu tertentu yang kemudian dapat diperbaharui, pejabat pemerintah memiliki kelenturan untuk melarang kantor-kantor yang tidak mematuhi garis pedoman atau peraturan yang ditetapkan. Disamping itu, jangka waktu keabsahan perijinan harus tidak lebih pendek daripada yang diberikan kepada perusahaan yang melakukan kegiatan-kegiatan komersial lainnya yang sejenis, agar dengan demikian dapat mendorong perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta untuk melihat gambaran jangka panjang atas investasi mereka.

- *Jaminan prestasi*: Suatu praktek yang dipakai secara luas adalah untuk membuat perusahaan jasa tenaga kerja swasta menempatkan jaminan keuangan untuk menjamin bahwa mereka akan memenuhi kewajiban-kewajiban mereka. Di Filipina, sebagai contoh, para majikan asing dan para promotor yang menawarkan kontrak kepada para perempuan Filipina atau para artis pertunjukan diwajibkan menyimpan deposit senilai USD 20.000 kepada pihak yang berkompeten. Di Mauritania, deposit keuangan yang ditetapkan dapat dibayarkan dalam bentuk tunai, dalam bentuk polis asuransi atau sebagai jaminan bank.⁴⁴ Suatu kewenangan administrasi yang dapat menyita uang jaminan berkelakuan baik lebih berhasil dalam membuat para pemilik ijin mematuhi peraturan, dibandingkan dengan penuntutan atas pelanggaran-pelanggaran melalui tindakan kepolisian dan peradilan—yang biasanya rumit dan memakan waktu lama.
 - *Pembatasan biaya perekrutan*: **Berdasarkan Konvensi ILO No. 181 mengenai Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Swasta, tahun 1997**, para pekerja tidak diharuskan menanggung biaya-biaya yang dikaitkan dengan perekrutan mereka. Namun dalam praktek yang umumnya dilakukan oleh perusahaan-perusahaan ini mengenakan biaya atas pelayanan mereka. Dalam hal demikian pemerintah dapat mengatur jumlah yang dikenakan. Di sejumlah negara, pihak berwenang yang berkompeten menetapkan jumlah maksimum dari biaya yang dapat dikenakan oleh perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta.
 - *Pengawasan tenaga kerja*: Untuk menjamin bahwa perusahaan jasa tenaga kerja swasta mematuhi undang-undang dan peraturan, pemerintah dapat melakukan pengawasan. Cara yang paling umum adalah melalui inspektorat tenaga kerja.
- 👍 *Di Jamaika, pengawasan tenaga kerja terhadap semua perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta dilakukan setiap catur wulan.*
- *Insentif*: Disamping langkah-langkah pengaturan atau pengontrolan dan sanksi administratif yang diterapkan terhadap praktek-praktek perekrutan yang sewenang-wenang, pemerintah dapat juga memberikan insentif bagi perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta yang memenuhi kriteria berprestasi baik. Insentif-insentif semacam ini dapat berupa tunjangan pajak.



Di Filipina, penghargaan tahunan untuk berprestasi baik diberikan oleh POEA kepada perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta dengan dasar kriteria-kriteria seperti jumlah penempatan di luar negeri, mutu dari pekerjaan-pekerjaan tersebut dan tidak adanya laporan mengenai pelanggaran-pelanggaran kontrak. Mereka yang mendapatkan penghargaan menikmati pelayanan-pelayanan istimewa: kontrak-kontrak mereka diproses dengan cepat atau disetujui secara otomatis; perusahaan-perusahaan diundang untuk berperan serta dalam misi-misi pemasaran yang diselenggarakan oleh pemerintah; dan mereka dapat diberi jatah dalam pasar lapangan kerja yang dikembangkan oleh Pemerintah.⁴⁵

☑ **Informasi untuk para pekerja migran:**

Dua jenis langkah-langkah yang diperlukan dalam hal ini:

- Langkah-langkah untuk memberikan informasi yang memadai dan tepat mengenai migrasi untuk pekerjaan kepada para calon migran, para migran yang bersangkutan dan keluarganya; dan
- Langkah-langkah untuk melindungi para pekerja dari “informasi yang menyesatkan yang muncul dari perantara yang memiliki kepentingan dengan mendorong terjadinya migrasi dalam bentuk apapun, tidak peduli dengan konsekuensi-konsekuensi yang akan dialami oleh para pekerja yang terlibat. Agen-agen jahat yang beruntung dari arus migrasi memiliki kepentingan sendiri dalam menyebarkan informasi yang salah mengenai proses migrasi, termasuk pernyataan yang berlebih-lebihan mengenai kondisi hidup dan kerja di negara tuan rumah, dan juga mengenai kesempatan untuk menemukan dan mempertahankan pekerjaan. Mengingat kerentanan para migran terhadap kesewenang-wenangan dalam bentuk ini, maka penting bagi Pemerintah untuk mengambil langkah-langkah terhadap kegiatan-kegiatan semacam ini”.⁴⁶

Jenis pertama dari langkah-langkah untuk memberikan informasi yang memadai dan tepat kepada para calon migran, para migran yang bersangkutan dan keluarganya, termasuk melalui kursus-kursus persiapan dan program-program orientasi pra-keberangkatan telah dibahas [👁️ **Bagian 2.4 dan 2.5 dalam Buku 2**]. Dengan demikian, Buku ini hanya membahas langkah-langkah yang kedua, khususnya yang bertalian dengan informasi yang diberikan dalam proses perekrutan.

Pasal 3 (1) dari *Konvensi ILO No. 97 mengenai Migrasi untuk Pekerjaan (revisi), tahun 1949* menyebutkan bahwa “Setiap Anggota [...]...sepanjang dimungkinkan oleh undang-undang dan peraturan nasional, mengambil langkah-langkah yang tepat terhadap propaganda menyesatkan yang berhubungan dengan emigrasi dan imigrasi.” “Propaganda menyesatkan” ditujukan untuk berlaku pada semua situasi nasional dan semua cara penyebaran informasi. Konvensi berlaku untuk negara emigrasi maupun negara imigrasi. Para pemerintah berkewajiban disamping untuk mencegah informasi palsu disebarluaskan kepada semua warga negara yang pergi meninggalkan negara, dan juga untuk mencegah informasi palsu berkenaan dengan bukan warga negara yang datang ke negaranya. Buku ini membahas informasi-informasi menyesatkan yang diberikan pada mereka yang bermigrasi untuk pekerjaan di luar negeri.

Untuk mencegah informasi menyesatkan atau palsu dalam proses perekrutan, pemerintah dapat meregulasikan agar perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta yang hendak memasang iklan di media publik harus pertama-tama mendapatkan ijin dari pihak berwenang yang relevan.⁴⁷



Di Thailand, perusahaan-perusahaan perekrutan dan pengusaha/majikan harus mengajukan permohonan ijin untuk mengiklankan posisi di luar negeri, dan hanya

mereka yang menunjukkan catatan pengiriman pekerja ke luar negeri yang dapat mengiklankan pada para pekerja tanpa membuat perjanjian dahulu dengan pengusaha/majikan asing. Sebelum penerbitan, semua iklan harus disaring oleh Instansi Pendaftaran Perusahaan Jasa Tenaga Kerja (Employment Agency Registrar) setempat.



Hong Kong menekan propaganda menyesatkan dengan memperlakukannya sebagai perbuatan curang/penipuan. Perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja berisiko kehilangan izin mereka karena memberikan keterangan menyesatkan kepada pekerja mengenai syarat dan kondisi pekerjaan. Hong Kong juga berupaya menjamin mutu informasi yang diberikan kepada para migran dengan menuntut orang atau perusahaan yang bermaksud menyebarkan informasi kepada migran untuk pekerjaan harus terlebih dahulu mendapatkan izin.

☒ *Pelayanan-pelayanan pendukung:*

Para Pemerintah dapat juga membantu warganegaranya dalam proses perekrutan untuk pekerjaan di luar negeri melalui tidak hanya langkah-langkah yang bersifat melindungi tetapi juga langkah-langkah yang bersifat membantu, termasuk melalui pengurangan biaya emigrasi dan bantuan dalam hal formalitas administratif untuk perjalanan. Langkah-langkah yang bersifat membantu lainnya, seperti informasi dan konseling serta pemberian asuransi sosial untuk berbagai macam kemungkinan telah dibahas dalam **Buku 2**.

Dalam hal penurunan biaya emigrasi, pemerintah dapat menyediakan bantuan bagi para migran, khususnya para migran perempuan, yang mengalami masalah menutup biaya keuangan untuk pekerjaan di luar negeri. Daripada membiarkan mereka meminjam uang kepada para lintah darat dalam pasar kredit informal yang mengenakan bunga pinjaman sangat tinggi, pemerintah dapat mengambil langkah dengan memperluas akses para migran ke pinjaman bank dengan bunga normal untuk pinjaman pribadi. Pemerintah dapat melakukan ini melalui penyediaan jaminan pinjaman kepada bank-bank komersial yang meminjamkan uang kepada para migran. Pemerintah dapat juga mendorong bank-bank komersial untuk memberikan pinjaman dengan bunga yang masuk akal kepada para migran dengan cara meyakinkan mereka bahwa mereka akan menjadi saluran utama untuk pengiriman uang para migran. Beberapa praktek yang baik adalah:



SLBFE (Sri Lankan Bureau of Foreign Employment—Biro Pekerjaan Asing Sri Lanka) membuat perjanjian dengan perusahaan penerbangan untuk mendapatkan rabat atau potongan borongan bagi para migran yang melakukan perjalanan ke tujuan-tujuan kunci. Biro ini kemudian memberikan potongan harga ini kepada para pekerja. potongan harga ini dapat sangat besar di beberapa jalur kompetitif, terutama bila skema ini terbuka bagi semua perusahaan penerbangan dan tidak hanya untuk perusahaan penerbangan nasional.⁴⁸



SLECIC (Sri Lanka Export Credit Insurance Corporation—Korporasi Asuransi Kredit Ekspor Sri Lanka), badan yang dibentuk berdasarkan undang-undang di bawah Kementerian Perdagangan, menerbitkan Skema Jaminan Bank untuk menutupi biaya karcis pesawat bagi orang-orang Sri Lanka yang bermigrasi untuk pekerjaan. Skema ini, yang dimulai pada tahun 1992, telah direvisi secara berkala dan cakupan dari skema ini adalah bahwa SLECIC menerbitkan Jaminan bank kepada lembaga keuangan untuk memberikan kredit kepada para calon pekerja migran untuk biaya tiket, biaya pendaftaran SLBFE, dan biaya visa. Untuk dapat hak tersebut, para pemohon harus melengkapi bukti-bukti dokumenter mengenai pekerjaan dan membayar premi dimuka berdasarkan biaya dari tiket pesawat mereka. Juga ada persyaratan untuk penjamin-pendamping, setidaknya-tidaknya satu orang diantaranya harus anggota keluarga pemohon dan orang yang lainnya dapat diterima oleh pihak bank.⁴⁹

3.5.2. Apa yang dapat dilakukan oleh para pelaku sosial

Walaupun pemerintah memiliki tanggung jawab utama dalam melindungi para warganegaraanya terhadap praktek-praktek perekrutan yang curang dan sewenang-wenang, para pelaku sosial lainnya dapat juga melakukan peran yang penting.



Para pengusaha/majikan dan organisasi-organisasi mereka berperan penting dalam proses perekrutan, yang keberhasilannya tergantung pada simetri kepentingan semua pihak yang terlibat. Keterlibatan para pengusaha/majikan dan organisasi mereka dalam merancang dan mengimplementasikan perjanjian bilateral dapat secara berarti menambah keefisienan perjanjian-perjanjian ini.⁵⁰



Slovakia adalah satu dari sedikit negara dimana organisasi-organisasi pengusaha mempelajari rancangan dari perjanjian-perjanjian bilateral.



Di beberapa negara pengirim, seperti Hongaria, Polandia, Bulgaria dan Rumania, perusahaan-perusahaan telah membentuk asosiasi-asosiasi untuk melindungi kepentingan mereka dan memberikan informasi kepada perusahaan-perusahaan dan para pekerja. Beberapa diantaranya telah membuka kantor-kantor di negara penerima (terutama di Jerman). Mereka menerbitkan brosur-brosur dengan informasi mengenai negara penerima, yang berguna bagi perusahaan-perusahaan dan para pekerja yang secara potensial berperan serta. Organisasi-organisasi ini terlibat dalam dialog terus menerus dengan pihak berwenang dan secara aktif berperan serta dalam komisi-komisi yang memantau pengimplementasian perjanjian-perjanjian bilateral. Dialog ini tampaknya efektif, karena beberapa penyederhanaan dan perbaikan dalam prosedur-prosedur tampaknya telah dibuat karena prakarsa dari organisasi-organisasi pengusaha.



Di beberapa negara penerima, organisasi-organisasi pengusaha terlibat dalam keseluruhan proses, dari awal sampai pemantauan. Dalam tahun-tahun belakangan ini, organisasi-organisasi pengusaha telah mulai berperan penting dalam mendukung dan melakukan program-program pelatihan untuk mempersiapkan para pekerja migran untuk pekerjaan di luar negeri. Di Italia, para pengusaha/majikan turut dalam pendanaan pelatihan kejuruan untuk industri-industri tertentu di negara-negara sumber. Asosiasi-asosiasi pekerja juga memainkan peran kunci dalam menyelenggarakan kursus-kursus pelatihan dan memfasilitasi penerimaan kelompok-kelompok pekerja asing yang terlatih



Perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta dapat melakukan pengaturan diri- sendiri (*self-regulation*), dengan cara menerapkan kode perilaku yang tidak mengikat atau memantau kegiatan-kegiatan para agen tenaga kerja swasta yang dilakukan oleh anggota mereka sendiri. [☞Kotak 3.10 dan 3.11]

Kotak 3.10. Pengaturan diri-sendiri oleh perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta 👍

Negara-negara pengirim dan juga penerima migran harus mendorong pengaturan diri-sendiri yang dilakukan oleh para agen swasta terhadap profesi mereka. Pengaturan diri-sendiri harus termasuk penerapan kode praktek yang dilakukan oleh para agen swasta yang mencakup, antara lain, sebagai berikut:

- a) Standar minimum untuk profesionalisasi pelayanan perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta, termasuk perincian mengenai kualifikasi minimum dari personel dan manajer mereka;
- b) Memberitahukan dengan jelas atas semua biaya dan syarat-syarat bisnis terhadap para klien;
- c) Prinsip bahwa para agen swasta harus mendapatkan informasi seterperinci mungkin dari pengusaha/majikan sebelum mengiklankan kesempatan kerja mengenai pekerjaan, termasuk fungsi dan tanggungjawab khusus, upah, gaji dan tunjangan-tunjangan lainnya, kondisi kerja, pengurusan perjalanan dan akomodasi;
- d) Prinsip bahwa para agen swasta tidak boleh dengan sengaja merekrut pekerja untuk pekerjaan-pekerjaan yang melibatkan bahaya dan resiko yang tidak semestinya atau dimana mereka mungkin akan mengalami perlakuan sewenang-wenang dan diskriminatif dalam berbagai bentuk;
- e) Prinsip bahwa para pekerja migran diberikan informasi, sebisa dan sejauh mungkin dalam bahasa ibu mereka atau dalam bahasa yang mereka akurapi, mengenai syarat dan kondisi pekerjaan;
- f) Menahan diri dari menawarkan rendah upah para pekerja migran; dan
- g) Menyimpan dengan baik daftar dari semua migran yang direkrut atau ditempatkan melalui mereka, agar dapat tersedia untuk pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak berwenang yang berkompeten, dengan syarat bahwa informasi yang didapatkan terbatas pada hal-hal yang langsung berkaitan dengan perekrutan dan bahwa dalam keadaan apapun hal-hal yang bersifat pribadi atau kerahasiaan pribadi dari pekerja dan keluarganya dihargai.

Sumber: ILO, *Report of the Tripartite Meeting of Experts on Future ILO Activities in the Field of Migration*, Geneva, ILO, 1997, hal.17

Kotak 3.11. Suatu upaya perusahaan jasa tenaga kerja swasta untuk melindungi pekerja migran perempuan 🇮🇩

Berdasarkan Proklamasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Swasta di Ethiopia, Perusahaan Jasa Tenaga kerja Meskerem adalah satu perusahaan jasa yang terdaftar dan berfungsi sebagaimana mestinya yang diijinkan untuk memproses perekrutan para pekerja orang Ethiopia di Lebanon. Hanya mereka yang dapat memberikan surat yang menyatakan bahwa mereka telah direkrut melalui perusahaan ini yang akan diberikan visa keluar. (Dalam hal perekrutan langsung, si migran harus menunjukkan kontrak kerja yang disahkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Urusan Sosial). Para Pejabat dari Kementerian pergi ke Lebanon pada tahun 2001 untuk memeriksa kondisi kerja dari para migran perempuan Ethiopia yang direkrut melalui Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Maskerem dan pulang kembali dengan rasa puas. Diantara langkah-langkah yang telah diambil oleh Maskerem untuk melindungi para migran perempuan secara lebih baik, adalah:

- MASKEREM hanya merekrut para lulusan SMA, karena mereka percaya bahwa perempuan perlu tingkat pendidikan tertentu untuk cukup pandai mengungkapkan pikirannya agar hak-hak mereka terlindungi, dan mereka harus dapat menulis kepada keluarga di kampung halaman. [Namun demikian, para migran yang kembali dalam wawancara kelompok fokus benar-benar menentang hal ini; mereka tidak merasa bahwa perempuan perlu lulus SMA untuk bekerja sebagai PRT, dan berpendapat bahwa tindakan ini bersifat diskriminatif, dan dapat, membuat mereka yang tidak lulus SMA jatuh ke tangan para pedagang];

Bahkan jika para migran tidak direkrut oleh Maskerem, perusahaan ini membantu mereka untuk mendapatkan visa keluar dan memeriksa tentang dapat dipercaya tidaknya para calon majikan mereka melalui perwakilan perusahaan di Lebanon. Begitu kondisi-kondisi kerja sudah dipastikan, perusahaan menyediakan para migran ini pelatihan dan orientasi yang sama dengan yang diberikan kepada klien perusahaan sendiri;

- Memberikan pada kliennya tanda identitas yang tertulis dalam bahasa Amharic (bahasa resmi Ethiopia) sebelum para migran pergi menuju tujuannya. Para migran diharuskan menjaga kartu tersebut tersembunyi untuk keadaan darurat. Kartu itu berisi nama majikan, nomor arsip mereka yang ada di perusahaan Maskerem, alamat dan nomor telpon perusahaan jasa di Ethiopia dan juga alamat dan nomor telpon dari perwakilan mereka di Lebanon. Kartu ini juga berisi informasi bahwasanya perusahaan di Lebanon menyediakan pelayanan 24 jam sehari dan para migran dapat menghubungi kantor ini kapanpun mereka mau. Kapanpun seorang pekerja migran berada dalam kesulitan, dia hanya perlu menelpon dan menyebutkan nomor arsip dirinya dan staf di kantor perwakilan akan mengidentifikasi alamatnya dan pergi menemuinya. Perusahaan mempunyai kendaraan bis kecil dengan supir yang siap 24 jam sehari;
- Perusahaan memiliki arsip dari pekerja dan penduduk siapapun yang berkepentingan dapat pergi ke kantor dan melihat arsip untuk menemukan keberadaan para pekerja migran yang dikirim melalui perusahaan. Arsip ini berisi informasi tentang nomor arsip migran, nama lengkap dan nomor telpon mereka, nomor paspor mereka, nama lengkap dan nomor telpon majikan mereka, tanggal keberangkatan mereka dari negara, dan tanggal kepulangan mereka ke negara.
- Perusahaan memanggil setiap pekerja dua kali setiap bulan untuk memeriksa kondisi pekerja dan juga untuk mencari tahu apakah majikan puas dengan pelayanan pekerja migran. Perusahaan berbicara dengan majikan untuk mencari tahu apakah mereka mempunyai keluhan. Jika salah satu pihak mempunyai keluhan, perusahaan berusaha mendamaikan perbedaan yang ada.
- Jika tidak mungkin mendamaikan perbedaan, perusahaan mengembalikan para pekerja migran ke negaranya. Jika pekerja harus dipulangkan kembali sebelum masa kontraknya selesai, perusahaan akan membayar si migran USD1.500. Jika migran telah diperlakukan sewenang-wenang, perusahaan dengan segera mengeluarkan dia dari situasi tersebut, membayar gajinya jika majikan menolak untuk memberikannya dan memulangkan dia ke negaranya, dan begitu ini selesai dilakukan maka perusahaan mengambil tindakan hukum yang diperlukan terhadap si majikan.

Sumber: E. Kebede, *Ethiopia: An Assessment of the International Labour Migration Situation: The Case of Female Labour Migrants*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.22-36.



Terutama sebelum pergi untuk pekerjaan di luar negeri, para pekerja migran tidak mungkin diorganisir dan tidak memiliki perwakilan atau suara. Dengan demikian serikat-serikat pekerja memiliki peran penting dalam memobilisasi dan mengorganisir para pekerja migran, melakukan perwakilan dihadapan pihak berwenang atas nama para pekerja migran, dan memberikan pelayanan-pelayanan langsung kepada para pekerja migran [☞ Kotak 3.12 dan 3.13]. Kekuatan penting yang dimiliki oleh serikat pekerja adalah jejaring mereka; serikat pekerja di negara-negara pengirim dan penerima dapat berbagi dan bertukar informasi tentang perekrutan dan penempatan para pekerja migran. Gerakan serikat pekerja internasional dapat melakukan advokasi, menarik perhatian atas penderitaan para pekerja migran yang telah menjadi korban perekrutan tidak resmi dan perdagangan.⁵¹ Untuk melindungi para pekerja migran dari praktek-praktek perekrutan yang curang dan sewenang-wenang, serikat-serikat pekerja dapat:⁵²

- Membantu menawarkan program-program orientasi dan pelatihan pra-keberangkatan yang diakreditasi, termasuk menyediakan informasi berdasarkan negara mengenai kondisi perekrutan, pekerjaan, hak-hak atas jaminan sosial dan standar-standar perburuhan internasional yang relevan. Serikat-serikat pekerja berada dalam tempat yang sangat tepat untuk memberikan informasi yang realistik kepada para pekerja migran mengenai syarat dan kondisi pekerjaan, serta mengenai hak-hak semua pekerja;
- Merundingkan untuk kontrak-kontrak kerja yang sesuai dengan standar internasional yang berlaku, untuk ditandatangani oleh para pengusaha/majikan, para migran dan perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja. Serikat pekerja harus bersungguh-sungguh dalam membantu menjamin agar syarat dan kondisi pekerjaan yang ditawarkan kepada para migran adalah sebanding dengan apa yang diterima oleh para pekerja setempat—sehingga tidak terjadi penurunan nilai upah atau persaingan tidak jujur:



Di Slovakia, serikat-serikat pekerja telah giat memasukan proposal-proposal kepada pemerintah agar memasukan perjanjian perburuhan bilateral dengan negara-negara penerima. Rancangan dari perjanjian-perjanjian dipertimbangkan oleh serikat-serikat pekerja.⁵³

- Menjamin bahwa para migran yang berangkat diberikan nama kontak dan alamat dari serikat-serikat pekerja di negara-negara penerima;
- Memberikan pelayanan rujukan, khususnya bagi para migran yang menderita eksploitasi atau perlakuan sewenang-wenang. Dimana serikat-serikat pekerja memiliki pelayanan-pelayanan bantuan hukum, mereka dapat mengupayakan pelayanan-pelayanan tersebut tersedia bagi para pekerja migran;
- Bekerjasama di negara-negara pengirim dan penerima dan menggunakan jejaring mereka untuk mengidentifikasi perusahaan-perusahaan jasa perekrutan dan tenaga kerja yang terlibat memberikan informasi curang kepada para migran, terlibat penggantian kontrak atau mengenakan biaya-biaya yang berlebihan. Serikat-serikat pekerja dapat membantu menerbitkan daftar dari para perekrut semacam ini dan melobi pemerintah serta membantu dalam menjamin bahwa perusahaan-perusahaan jasa semacam ini dihukum dan ijin mereka dicabut;
- Bekerjasama dalam mengidentifikasi perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja dan perekrutan, pengusaha/majikan dan pejabat pemerintah yang

terlibat dalam perdagangan migran, dan menjamin bahwa mereka dihukum sesuai dengan hukum dan undang-undang;

- Bekerjasama dengan Ornop/LSM, organisasi-organisasi masyarakat sipil dan organisasi-organisasi migran lainnya dalam meningkatkan kesadaran tentang hak-hak dan masalah-masalah migran dengan pemerintah, dalam mengorganisir kegiatan-kegiatan advokasi bersama, dalam memobilisasi tindakan bersama dimana diperlukan, pertukaran dan pembagian informasi dan penyediaan pelayanan-pelayanan bagi para migran;
- Memperoleh dukungan media untuk menarik perhatian pada masalah-masalah tentang perekrutan tidak resmi dan perlindungan untuk para pekerja migran.

Kotak 3.12. Aksi serikat-serikat pekerja terhadap perekrutan sewenang-wenang

Langkah awal dalam pengorganisasian dan pembentukan serikat pekerja migran Indonesia di Hong Kong diawali pada tahun 1996. Awalnya, tiga pekerja migran perempuan Indonesia, semua korban eksploitasi, mencari bantuan kepada AMC (*Asian Migrant Centre* — Pusat Migran Asia). Setelah memenangkan kasus mereka masing-masing, mereka melanjutkan, dengan bimbingan dari AMC, untuk membantu para migran Indonesia lainnya yang bermasalah dan untuk bergabung dalam program reintegrasi (tabungan) dari AMC. Dengan bertambahnya keanggotaan dalam kelompok ini, mereka memformalisasikan diri mereka kedalam Grup Indonesia (IGHK) dan terdaftar dalam Kantor Lembaga AMC pada tahun 1996. Proses pemberdayaan dan pengembangan kapasitas sangat sulit dan pelahan—tidak hanya karena waktu terbatas yang dimiliki oleh para migran (banyak dari mereka hanya memiliki satu hari libur dalam sebulannya), tetapi karena mereka takut kalau perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja akan memantau kegiatan pengorganisasian mereka. Ketika grup ini melihat bahwa pekerja migran Filipina telah membentuk suatu serikat pekerja pada tahun 1998, IGHK memutuskan untuk belajar lebih banyak mengenai perserikatan. IGHK bertemu dengan Serikat pekerja Migran Filipina dan dengan para pekerja migran warga negara lainnya untuk bertukar informasi dan wawasan, dan secara bersama menyelenggarakan kegiatan-kegiatan. Terdorong oleh kegiatan-kegiatan ini, maka IGHK memutuskan untuk merubah dirinya menjadi suatu serikat. Serikat pekerja Migran Indonesia (SPMU, dikenal di luar negeri dengan nama singkat IMWU—*Indonesian Migrant Workers Union*) secara resmi diluncurkan pada bulan Februari tahun 2000. Perwakilan dari Konsulat Indonesia di Hong Kong menghadiri perayaan, memberikan tanda simbolis atas pengakuan dari serikat ini. IMWU / SPMI mencecar perwakilan Konsulat tentang kegagalan Pemerintah Indonesia dalam memperbaiki situasi para migran Indonesia.

IMWU /SPMI adalah pusat dari upaya-upaya untuk menarik perhatian kepada penderitaan yang dialami para migran perempuan Indonesia. Contohnya pada bulan Juni 2000 dalam artikel dua bagian berjudul “Disewakan untuk penawar terkejut”, di *South China Morning Post*, suatu surat kabar Hong Kong, menyoroti perlakuan sewenang-wenang yang dilakukan terhadap para pekerja migran Indonesia. Sesudah penerbitan artikel ini, Konjen R.I mengeluarkan memorandum yang mengakui tentang perlakuan sewenang-wenang yang merajalela, dan meminta perusahaan-perusahaan jasa perekrutan untuk menghentikan pelanggaran. Pada bulan Oktober 2002, setelah dialog publik dengan IMWU /SPMI, Depnakertrans mengeluarkan memorandum lainnya menyatakan bahwa praktek-praktek eksploitatif yang ada (biaya yang berlebihan, penahanan paspor, memakelarkan migran yang digaji dibawah standar) sebagai tidak resmi. Memorandum ini juga memperingatkan para pengusaha/majikan untuk tidak memberikan para migran upah di bawah standar, dan semua biaya yang berkaitan dengan penyewaan tenaga kerja harus dibebankan kepada pengusaha/majikan. Dalam dialog publik selanjutnya di bulan Nopember antara perusahaan jasa perekrutan, Konjen R.I, Depnakertrans dan IMWU /SPMI, Konjen R.I menegaskan bahwa memorandum harus diefektifkan sesegara mungkin. Saat ini IMWU/SPMI memantau implementasi dari memorandum ini.

Sumber: Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, “*Breaking the Silence: Indonesian Migrant Workers Union*” di *Asian Migrant Yearbook 2000 Migration Facts, Analysis and Issues in 1999*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, 2000, hal.21-24.

Kotak 3.13 Mengorganisir pekerja migran perempuan

ATC (*Nicaraguan Field Workers Association* — Asosiasi Pekerja Lapangan Nikaragua) adalah konfederasi pekerja lapangan yang saat ini bekerjasama dengan ILO dalam suatu program untuk mengirim para ketua dari Nikaragua ke Kosta Rika untuk mengorganisir perempuan migran di negara tersebut dan memberikan ceramah-cerama mengenai hak-hak mereka sebagai pekerja.

Mereka mendapatkan dukungan dari organisasi-organisasi perburuhan yang terkait di Kosta Rika, dan telah menyelenggarakan dua pertemuan; yang terakhir adalah pada bulan September 1999, dengan peran serta dari beberapa organisasi perburuhan dari Nikaragua, Honduras dan Kosta Rika. Dalam pertemuan-pertemuan ini, mereka menetapkan sebagai prioritas mereka adalah untuk memiliki pengaruh sehingga populasi migran memperoleh status sesuai dengan perjanjian yang akan memperbolehkan pekerja Nikaragua menikmati hak-hak mereka. Salah satu kegiatan tetap ATC adalah memberikan pelatihan bagi para perempuan tentang hak-hak perburuhan, lingkungan, pestisida, teknik perundingan, manfaat utama untuk mendapatkan ganti rugi, organisasi perburuhan, norma-norma perburuhan internasional, dan gender.

Sumber: Almachiara D' Angelo dan Myra Pasos Marciacq, *Nicaragua: Protecting Female Labour Migrants from Exploitative Working Conditions and Trafficking*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.31.



Ornop/LSM sangat giat dalam melindungi para pekerja migran, khususnya perempuan rentan, dari praktek perekrutan yang curang dan sewenang-wenang dengan cara:

- Menjamin bahwa para calon migran dan para migran sesungguhnya memiliki akses yang siap dan mudah tersedia ke informasi yang memadai dan realistis tentang perekrutan dan pekerjaan di luar negeri (Ornop/LSM telah mengembangkan dan menguji berbagai pilihan yang banyak dalam hal publikasi, program radio dan televisi, poster, dsb. yang ditujukan untuk membawa para pekerja migran dengan aman melalui proses perekrutan dan perjalanan. **Kotak 3.14 dan 3.15** menawarkan contoh-contoh jenis informasi yang langsung dan sederhana yang diberikan kepada para pekerja migran);
- Bekerjasama dengan serikat-serikat pekerja dan kelompok-kelompok masyarakat sipil lainnya menerapkan aturan dan disiplin dalam proses perekrutan dan untuk secara lebih baik melindungi para pekerja migran perempuan;
- Melakukan kampanye-kampanye khusus dan advokasi menentang perekrutan tidak resmi:



EWLA (*Ethiopian Women Lawyers Association* — Asosiasi Pengacara Perempuan Ethiopia) telah meluncurkan beberapa kampanye berkenaan dengan praktek-praktek perekrutan tidak resmi. Situasi eksploitatif dari para perempuan Ethiopia yang diperdagangkan di negara-negara Arab menarik perhatian EWLA melalui kasus-kasus yang dilaporkan pada klinik bantuan hukum mereka di sekitar akhir tahun 1996. EWLA menggunakan media dan juga forum seperti lokakarya untuk mempublikasikan kasus perdagangan dan membawa pulang perhatian bahwa perdagangan adalah masalah serius di Ethiopia. EWLA juga bekerja erat dengan polisi dengan merujuk kasus-kasus yang melibatkan perdagangan untuk penyelidikan lebih lanjut. Dalam kasus seorang perempuan migran Ethiopia berusia 20 tahun yang dijatuhi hukuman mati karena membunuh majikannya, EWLA melobi pemerintah untuk memberikan bantuan hukum bagi si perempuan tersebut, membuat kasus itu diketahui oleh publik dan memobilisasi dukungan publik dari badan-badan yang berkepentingan di dalam dan di luar Ethiopia.

Dengan prakarsa EWLA, suatu komite nasional dibentuk untuk melobi dan mengerahkan dana untuk kasus ini. Bersama-sama dengan Kantor Urusan Wanita di kantor Perdana Menteri, EWLA mengajukan banding pada organisasi-organisasi HAM regional dan internasional untuk melobi penundaan eksekusi dan untuk penyelidikan lebih lanjut terhadap kasus ini.⁵⁴

- Membantu bertindak selaku “anjing-pengawas” terhadap para perekrut tidak resmi dan pedagang. Ornop/LSM dengan jejaring-jejaring akar rumput yang baik dan hubungan erat dengan komunitas-komunitasi migrasi-keluar dapat membantu orang-orang setempat agar waspada terhadap para perekrut tidak resmi dan para pedagang, dan untuk mengorganisir kelompok-kelompok pendukung untuk mengontrol para perempuan dan anak-anak yang rentan. Ornop/LSM dalam kerjasama dengan serikat-serikat pekerja dan kelompok-kelompok masyarakat sipil lainnya dapat juga membantu mempublikasikan daftar dari para agen/perusahaan jasa perekrutan berijin yang memiliki catatan yang baik, dan juga perusahaan-perusahaan jasa yang didaftar-hitamkan;
- Menyelenggarakan kursus-kursus pelatihan khusus dan program-program orientasi pra-keberangkatan bagi para pekerja migran [**Bagian 2.5 dalam Buku 2**];
- Memberikan pelayanan-pelayanan khusus bagi para pekerja migran untuk membantu mereka dalam proses perekrutan dan melakukan tindakan menentang para perekrut tidak resmi. Banyak dari Ornop / LSM memberikan bantuan praktis kepada para calon migran untuk memproses permohonan pekerjaan mereka, mengisi formulir dan mendapatkan semua dokumen yang mereka perlukan. Beberapa Ornop/LSM juga memberikan pelayanan-pelayanan hukum cuma-cuma kepada para korban dari migrasi tidak resmi.



Di Sri Lanka, ‘Migrant Service Centre’ (Pusat Pelayanan Migran), yang berafiliasi dengan ‘All Ceylon Federation of Free Trade Unions’ (Federasi Serikat pekerja/buruh Bebas Seluruh Sri Lanka), memberikan informasi kepada para calon pekerja migran untuk mempersiapkan mereka dalam bermigrasi dan untuk meningkatkan pengetahuan mereka mengenai praktek-praktek tidak resmi dan kesulitan-kesulitan lainnya yang mungkin mereka hadapi. Diantara informasi yang diberikan oleh Pusat pelopor tersebut adalah status kesehatan, persyaratan usia, dan kebutuhan sertifikasi kesehatan, persyaratan paspor, visa, tiket dan pendaftaran ke Sri Lankan Bureau of Foreign Employment (Instansi Pekerjaan Asing Sri Lanka), termasuk manfaat dari pendaftaran, dan pengiriman uang ke rumah. Pusat Pelayanan Migran ini juga membantu para migran dengan mempersiapkan/mengisi berbagai formulir dan dokumen-dokumen yang mereka perlukan, serta menawarkan pelayanan konseling yang, disamping lainnya, menekankan pentingnya meninggalkan rumah di tangan mereka yang bertanggungjawab ketika para migran perempuan pergi untuk pekerjaan di luar negeri.⁵⁵



Di Nikaragua, AMUNIC (Nicaraguan Association of Municipalities—Asosiasi Kotapraja Nikaragua) telah melakukan upaya-upaya yang ditujukan untuk membentuk basis bagi pembangunan zona-zona perbatasan Nikaragua. Mereka memberikan bantuan kepada pemerintahan daerah di wilayah-wilayah perbatasan antara Nikaragua dan Kosta Rika, dan baru-baru ini membentuk Konfederasi Kotapraja trans-perbatasan dari kedua negara, untuk memperkuat ikatan yang ada antara daerah yang berbagi perbatasan dan ruangan sekitar dalam pertukaran sehari-hari mereka. Konfederasi terdiri dari yayasan untuk perdamaian dan pembangunan Kosta Rika, lembaga dipilih oleh SICA untuk bekerja menangani masalah-masalah perbatasan, dan AMUNIC dari Nikaragua.⁵⁶

Kotak 3.14. Buku Penuntun untuk Perempuan yang Bermigrasi

GAATW (*Global Alliance against Traffic in Women*— Aliansi Global menentang Perdagangan Perempuan) bekerjasama dengan sejumlah organisasi lainnya, termasuk *Domestic Workers Association Canada* (Asosiasi PRT Kanada), *Asian Migrants Centre* (Pusat Migran Asia), dan *Helpers for Domestic Helpers* (Pembantu untuk Pembantu Rumah Tangga) telah membuat *The Migrating Woman's Handbook* (Buku Penuntun bagi Perempuan yang Bermigrasi), yang ditujukan kepada mereka yang telah memutuskan untuk pergi ke luar negeri untuk pekerjaan atau untuk menikah, “untuk membantu anda membuat perjalanan yang aman dan memastikan anda tidak menghadapi masalah di luar negeri. Buku pedoman informasi ini berdasarkan dari pengalaman-pengalaman di negara-negara Asia, dan akan berguna bagi perempuan yang akan pergi bekerja sebagai Pekerja Pabrik/Bangunan; PRT; Pekerja Industri Hiburan/Seks; Perempuan yang mengawini orang asing di luar negeri. Buku penuntun ini memberikan informasi tentang petunjuk-petunjuk praktis untuk mengurus dokumen perjalanan anda, persyaratan imigrasi dan visa, ijin tinggal dan kerja, hak-hak dan upah anda, dan juga bagaimana untuk melindungi hak-hak anda”. Daftar isi buku penuntun ini adalah:

1. Anda Berangkat ke Luar Negeri!
2. Dokumen/surat Perjalanan
3. Ijin Kerja dan Ijin Tinggal
4. Penahanan dan Deportasi
5. Checklist sebelum Keberangkatan
6. Sesudah Kedatangan di Negara Tujuan
7. Kontrak
8. Ketahuilah Hak-hak Anda!
9. Apakah Anda Berangkat ke Luar Negeri untuk Bekerja di Pabrik atau di Lokasi Pembangunan?
10. Apakah Anda Berangkat ke Luar Negeri untuk Bekerja sebagai PRT atau Pengurus Rumah?
11. Apakah Anda Berangkat ke Luar Negeri untuk Bekerja di Industri Hiburan?
12. Apakah Anda Berangkat ke Luar Negeri untuk Bekerja sebagai Pekerja Seks?
13. Apakah Anda Akan Menikah dengan Orang Asing?
14. Metoda Ganti Rugi

Lampiran Organisasi-organisasi yang menyediakan Bantuan bagi Migran

Lihat: Global Alliance against Traffic in Women, *The Migrating Woman's Handbook*, Bangkok, GAATW, 1999. Situs web: <http://www.inet.co.th/org/gaatw>

Kotak 3.15. Bagaimana untuk menghindari perekrutan tidak resmi: informasi yang disediakan untuk pekerja migran perempuan oleh suatu Ornop/LSM.

Apakah perekrutan tidak resmi? Apakah pelanggaran-pelanggaran perekrutan?

Perekrutan tidak resmi adalah tindakan apapun yang berupa menawarkan, mendapatkan, menjanjikan, mengkontrak atau memperdagangkan pekerja untuk pekerjaan di luar negeri yang dilakukan oleh perusahaan jasa tenaga kerja yang tidak berijin. Anda dapat mengajukan tuntutan di POEA jika perekrut anda melakukan salah satu dari hal-hal berikut:

- Mengenakan biaya lebih tinggi dari biaya penempatan yang sudah ditetapkan (5000 Peso untuk PRT);
- Menerbitkan informasi tidak benar mengenai pekerjaan di luar negeri;
- Penyajian yang keliru demi mendapatkan ijin untuk merekrut;
- Membujuk seseorang untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya saat ini untuk melamar ke pekerjaan di luar negeri;
- Mempengaruhi perekrut yang lain untuk tidak menyewa pelamar yang tidak memilih untuk menggunakan jasa mereka;
- Perekrutan atau penempatan pekerja dalam pekerjaan-pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan umum, moralitas atau harga diri negara kita;
- Penggantian kontrak atau perubahan syarat dan kondisi kontrak tanpa persetujuan dari POEA;
- Menahan dokumen-dokumen perjalanan sebelum keberangkatan pekerja;
- Gagal dalam menempatkan pekerja ke lokasi kerja;
- Gagal mengembalikan biaya perekrutan kepada mereka yang tidak dapat berangkat.

Bagaimana menghindari perekrutan tidak resmi:

- Jangan percaya pada siapa saja yang menawarkan pekerjaan di luar negeri. Bersikaplah untuk selalu ingin tahu (melit) dan waspada. Mintalah tanda pengenal/identifikasi perekrut dan bukti dari ijin untuk merekrut. Dapatkan nama lengkap dari perusahaan jasa tenaga kerja tersebut dan pemiliknya serta status ijinnya di POEA. Merekrut tanpa ijin adalah tidak resmi dan dipandang sebagai kejahatan;
- Jangan berurusan dengan suatu perusahaan jasa atau para agennya yang tidak dapat menunjukkan bukti perijinan. Dikalahkan oleh perusahaan jasa perekrutan yang berijin tidak menjamin perlindungan dari perlakuan sewenang-wenang yang dilakukan oleh majikan, tetapi memberikan kesempatan lebih baik bagi anda untuk mencari ganti-rugi atas keluhan jika anda mengalami pelanggaran kontrak atau HAM;
- Buat semua secara tertulis:
 - ✓ Buatlah buku harian dan catat semua transaksi yang anda lakukan dengan perekrut sampai hari keberangkatan anda. Catat tanggal, nama orang yang anda ajak bicara, alamat dan nomor telepon, jumlah yang dibayarkan serta pengeluaran lain yang terjadi. Titipkan salinan pada seorang anggota keluarga untuk diamankan sebelum anda berangkat. Bawa satu salinan dengan anda;
 - ✓ Buat fotokopi dari *semua* dokumen (paspor, kontrak, bukti transaksi/kwitansi, dsj). Simpan satu berkas fotokopi di tempat yang aman. Anda mungkin akan memerlukan ini jika yang asli hilang, dicuri atau dirampas;
- Jangan pernah sekali-kali melakukan transaksi sendirian dengan perekrut. Selalu bawa seseorang dengan anda yang dapat mengamati dan menyaksikan transaksi yang dibuat. Niat buruk digagalkan jika ada saksi;
- Hindari menandatangani dokumen yang tidak dapat anda baca atau tidak dapat anda pahami.

Apa yang dilakukan jika anda menjadi korban:

- Laporkan kasus segera ke POEA atau pihak berwenang setempat;
- Cari bantuan dari anggota keluarga, sanak saudara, pimpinan gereja, pimpinan setempat dan/atau tetua masyarakat untuk mencari/mengusut perekrut dan membawa mereka ke pengadilan;
- Cari bantuan dari perwakilan hukum atau Ornop/LSM yang dapat membantu dalam mengajukan tuntutan hukum terhadap perekrut.
- Kumpulkan semua dokumen yang berguna sebagai bukti bahwa anda telah menjadi korban dari perekrut tidak resmi.

Sumber: Kanlungan Centre Foundation, Inc, *Destination: Middle East. A handbook for Filipino women domestic workers*, Quezon City, Kanlungan Centre Foundation, Inc., 1997, hal.16-19.

3.5.3. Apa yang dapat dilakukan oleh para migran perempuan yang bersangkutan

Semakin baik para pekerja migran perempuan memiliki informasi, semakin baik mereka melindungi diri dari praktek-praktek perekrutan yang curang dan bersifat sewenang-wenang, dan melakukan perjalanan dengan aman ke negara tempat pekerjaan. Jika anda memberikan nasehat bagi seorang migran perempuan, berikut ini adalah hal-hal yang anda dapat minta untuk dipertimbangkan oleh mereka:



Jika anda seorang perempuan yang mencari pekerjaan di luar negeri, pastikan bahwa anda direkrut secara resmi dan anda bermigrasi sebagai pekerja migran terdaftar:

- ☑ Ini adalah dua status pekerja migran: terdaftar dan tidak terdaftar. Anda adalah *pekerja migran terdaftar* jika anda memiliki ijin dengan cara yang benar dan dokumentasi yang resmi untuk meninggalkan negara anda sendiri dan untuk masuk, tinggal dan bekerja di negara lain. Anda adalah *pekerja migran tidak terdaftar* jika anda tidak memiliki ijin dan dokumentasi seperti termaksud;
- ☑ Ketahuilah bahwa ada perbedaan besar antara migrasi, penyelundupan dan perdagangan. **Migrasi** adalah jika anda direkrut secara sukarela dan bekerja di negara lain dengan syarat dan keadaan sebagaimana yang dijanjikan kepada anda. **Perdagangan** adalah jika anda ditekan, ditipu atau dipaksa untuk melakukan sesuatu yang lain dengan yang sudah anda rencanakan untuk dilakukan atau apa yang sudah anda setuju untuk dilakukan. Jika anda direkrut secara tidak resmi, anda dapat menjadi korban perdagangan, menjadi sasaran eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang yang serius—terkadang termasuk eksploitasi seksual. **Penyelundupan** adalah jika anda secara sadar membayar seseorang untuk membantu anda melintasi perbatasan secara tidak resmi—jika anda menempatkan diri anda ditangan para penyelundup, anda tidak hanya membukakan diri anda ke dalam perjalanan berbahaya, tetapi juga sangat mungkin menjadi sasaran eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang;
- ☑ Jika anda adalah pekerja migran yang terdaftar, anda berhak untuk dilindungi oleh hukum perburuhan dan untuk mendapatkan akses ke pelayanan sosial, termasuk perawatan kesehatan dari pemerintah negara penerima. Di lain pihak, jika anda adalah pekerja migran tidak terdaftar atau anda telah diselundupkan, anda akan ditahan dan dideportasikan karena anda melanggar hukum imigrasi atau hukum yang mengatur tentang tempat kediaman. Anda dapat jatuh ke dalam kondisi kerja mirip perbudakan atau sangat sulit menerima bantuan dari pemerintah, perlindungan hukum ketenagakerjaan atau akses ke pelayanan-pelayanan sosial;
- ☑ Ketahuilah bahwa pekerjaan seks atau pelacuran adalah tidak resmi di banyak negara. Bahkan di negara-negara dimana pelacuran diijinkan bagi warganegaranya, migran perempuan tidak diijinkan bekerja di industri seks kecuali jika anda memiliki ijin menetap untuk tinggal di negara tersebut. Pihak berwenang mungkin akan menuntut anda jika anda bermigrasi untuk pekerjaan seks. Sadarlah bahwa pekerjaan seks adalah salah satu bentuk pekerjaan yang paling hina dan eksploitatif.



Jika anda perempuan mencari pekerjaan di luar negeri, hindarilah perekrutan curang dan bersifat sewenang-wenang: dengan cara memastikan bahwa anda mendapatkan semua informasi sebisa mungkin tentang agen/perusahaan jasa

perekrutan, calon pengusaha/majikan dan negara yang akan anda tuju:

- ☑ Sumber memungkinkan untuk mendapatkan informasi yang dapat diandalkan adalah: Departemen atau Kementerian Tenaga Kerja, Departemen atau Kementerian Luar Negeri, serikat pekerja/buruh dan Ornop/LSM yang terlibat dengan masalah-masalah pekerja migran dan perburuhan, dan kedutaan atau konsulat dari negara tujuan. Hubungi mereka untuk mendapatkan informasi dan bantuan;
- ☑ Ada perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja yang dikelola pemerintah maupun swasta yang dapat memberikan anda informasi tentang lowongan pekerjaan. Teman atau sanak-saudara anda atau migran yang kembali ke komunitas anda dapat juga memberikan informasi dan kontak. Majikan dari negara lain mungkin menaruh iklan di surat kabar atau media lainnya tentang lowongan pekerjaan.
- ☑ Ketahuilah bahwa informasi yang diberikan—cerita tentang penghasilan yang baik dan kehidupan yang baik—mungkin tidak benar adanya. Jangan percaya pada siapa saja yang menawarkan kepada anda pekerjaan di luar negeri;
- ☑ Jika anda mencari pekerjaan di luar negeri melalui perusahaan jasa perekrutan, pastikan bahwa perusahaan jasa tersebut memiliki ijin. Tanyakan identitas perekrut dan bukti ijin untuk melakukan perekrutan. Periksa ulang dengan departemen tenaga kerja dan kedutaan dari negara penerima, tanyakan mengenai perusahaan jasa perekrutan tertentu—tanyakan apakah perusahaan jasa tersebut resmi dan apakah ia memiliki catatan prestasi yang baik;
- ☑ Jangan berurusan dengan perusahaan jasa tenaga kerja apapun atau para agennya yang tidak dapat menunjukkan bukti ijin mereka;
- ☑ Coba dapatkan semua informasi sebisa mungkin mengenai calon majikan anda. Hubungi kedutaan dari negara yang akan anda kunjungi dan tanyakanlah apakah mereka mempunyai informasi mengenai majikan dan perusahaan jasa yang menempatkan anda untuk bekerja;
- ☑ Jika perusahaan jasa perekrutan mengenakan biaya kepada anda dan membayar perjalanan anda, pastikan bahwa anda tahu dengan pasti (a) untuk apa biaya tersebut, (b) berapa jumlah total hutang anda, dan (c) berapa lama akan diperlukan oleh anda untuk membayar kembali ke perusahaan jasa perekrutan tersebut. Cari tahu berapa jumlah gaji yang akan anda terima dan bandingkan dengan biaya agen untuk memutuskan apakah memang pantas untuk bekerja di luar negeri. Coba cari tahu jika anda bisa mendapatkan pinjaman dengan bunga rendah dari pemerintah;
- ☑ Hati-hati agar tidak jatuh ke dalam perhambaan karena hutang - suatu situasi dimana anda terikat untuk bekerja bagi perekrut/majikan anda dalam keadaan yang bersifat eksploitatif atau tanpa upah dan tidak dapat berganti majikan sampai waktunya hutang anda terlunasi. Sangatlah berhati-hati jika perekrut atau majikan memberikan uang muka kepada anda untuk membayar perjalanan anda atau pengeluaran lainnya, pastikan bahwa anda tahu jumlahnya yang pasti dan sifat dari hutang tersebut.



Jika anda seorang perempuan yang akan bekerja di luar negeri, pastikan bahwa anda memiliki kontrak kerja yang sah dan masih berlaku:

- ☑ Apapun saluran perekrutan yang anda gunakan (apakah langsung dengan majikan atau melalui agen/perusahaan jasa perekrutan), pastikan bahwasanya kontrak kerja tertulis dalam bahasa yang anda pahami dengan baik. Jangan mengandalkan pada perjanjian lisan;

- ☑ Periksa bahwasanya kontrak kerja tertulis mencantumkan: tugas-tugas atau apa yang harus dikerjakan oleh anda; jam kerja dan waktu istirahat; cuti tahunan atau liburan; cuti sakit dan cuti hamil; upah (gaji) dan cara pembayaran (tunai, cek atau transfer ke rekening bank); pemotongan upah dan untuk apa pemotongan tersebut; bonus dan upah lembur; tunjangan asuransi kesehatan/kecelakaan/jiwa; prosedur untuk meninggalkan pekerjaan; jumlah hutang, jika ada, yang harus anda bayarkan kembali dan berapa lama sebelum anda dapat menerima upah anda;
- ☑ Bacalah dengan teliti isi yang tertulis sebelum anda menandatangani kontrak atau perjanjian macam apapun. Mintalah penjelasan jika anda tidak mengerti suatu bagian atau bagian apapun dari kontrak atau perjanjian anda. Mintalah bantuan penterjemahan atau bantuan hukum, jika diperlukan, dari seseorang yang dapat anda percayai. Jangan semata-mata mengandalkan pada terjemahan dari perekrut atau majikan. Jangan menandatangani kontrak apapun jika anda tidak sepenuhnya membaca atau memahami;
- ☑ Pastikan bahwa anda puas dengan semua kondisi yang ada dalam kontrak atau perjanjian. Jika tidak, mintalah penjelasan dari perusahaan jasa tenaga kerja atau majikan dan pastikan bahwa mereka membuat tambahan dalam kontrak atau menghapuskan beberapa bagian dalam kontrak, sebelum anda menandatangani;
- ☑ Ingatlah Kontrak harus ditandatangani oleh anda dan si majikan. Jika salah satu tidak menandatangani kontrak, maka kontrak itu tidak lengkap dan tidak memiliki kekuatan. Simpan salinan kontrak tersebut untuk anda. Jika disebutkan dalam peraturan di negara anda, daftarkanlah salinan kontrak anda kepada pihak berwenang yang relevan, seperti Kementerian Perburuhan. Buat fotokopi kontrak anda dan berikan kepada keluarga anda atau teman yang dipercaya untuk disimpan.



Jika anda akan pergi ke luar negeri untuk pekerjaan, anda akan membutuhkan dokumen/surat perjalanan untuk perjalanan menuju ke negara tujuan. Anda akan memerlukan uang untuk membayar sebagian besar dokumen dan untuk tiket anda:

- ☑ Untuk perjalanan ke negara tujuan, anda akan membutuhkan paspor, visa, dan laporan kesehatan. Paspor adalah dokumen yang dikeluarkan oleh negara asal anda bagi para warganegaranya. Ia mengidentifikasikan bahwasanya anda adalah warga negara dari negara asal anda. Anda tidak dapat melakukan perjalanan ke luar negeri tanpa paspor. Jika anda mendapatkan paspor melalui perusahaan jasa, periksalah bahwa paspor anda sah dan asli. Jika paspor ini palsu, jangan digunakan, karena anda akan mengalami kesulitan besar;
- ☑ Visa adalah selembarnya khusus atau cap dalam paspor yang memperbolehkan anda memasuki suatu negara. Semua negara mempunyai perundang-undangan tentang siapa yang dapat masuk, bekerja dan tinggal di dalam negara, dan siapa yang tidak dapat. Jenis-jenis visa termasuk: turis, pelajar/mahasiswa, kerja/bukan-residen, penghibur, dan lainnya. Ingatlah, anda memerlukan visa kerja untuk dapat bekerja secara resmi, dan adalah tidak resmi untuk bekerja dengan visa kunjungan atau visa turis. Ijin kerja adalah persetujuan resmi dari Kementerian Tenaga Kerja atau pihak berwenang lainnya yang relevan di negara tujuan untuk anda dapat bekerja. Ijin tinggal sementara memungkinkan anda untuk tinggal dalam negara hanya untuk jangka waktu tertentu. Ingatlah, anda harus

meninggalkan negara tersebut setelah jangka waktu tersebut selesai jika permohonan untuk perpanjangan visa anda tidak disetujui.



Jika anda perempuan, ketahuilah bahwa perkawinan adalah sah hanya dengan kesepakatan kedua belah pihak. Anda tidak dapat untuk dipaksa mengawini seseorang secara bertentangan dengan keinginan anda:

- ☑ Ingatlah, bahwa perkawinan dapat diatur melalui perusahaan jasa atau biro perkawinan, makelar perkawinan perseorangan yang mungkin mendekati keluarga anda, iklan yang ditempatkan oleh calon pengantin pria di koran-koran, majalah-majalah khusus, internet. Terkadang, perkawinan melalui perijodohan dapat berjalan baik. Tetapi ada juga banyak kasus dimana satu-satunya harapan suami adalah untuk mempunyai seseorang dari negara berkembang untuk melakukan kerja fisik dan pelayanan seksual. Jangan terkecoh dengan pikatan untuk memiliki “suami orang asing”. Banyak dari perkawinan melalui perijodohan berakhir dalam kekerasan rumah tangga, eksploitasi seksual dan tenaga kerja;
- ☑ Cari tahu tentang hukum perkawinan dan hak-hak istri di negara tujuan sebelum anda memasuki perkawinan melalui perijodohan atau perkawinan yang dipesan lewat pos;
- ☑ Bahkan sesudah perkawinan, suami anda tidak dapat memperlakukan anda secara sewenang-wenang, baik fisik maupun mental hanya karena anda telah menikah dengannya. Dia tidak dapat memaksa anda melakukan hubungan seks dengannya atau dengan orang lain;
- ☑ Berhati-hatilah terhadap perkawinan-perkawinan palsu/pura-pura yang diatur untuk tujuan memperdagangkan anda dari satu negara ke negara lain. Perkawinan palsu/pura-pura diatur karena lebih memudahkan bagi perempuan untuk masuk ke suatu negara jika anda menikah dengan warga negara dari negara tersebut. Tetapi perkawinan palsu adalah tidak sah secara hukum. Dan bahkan jika anda menikah dengan seorang warga negara dari negara tujuan, ini bukan berarti anda secara otomatis akan mendapatkan ijin tinggal permanen.

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 dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook Migration Facts, Analysis and Issues* (berbagai tahun), Hong Kong, Asian Migrant Centre.
- Asian Migrant Centre dan 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>
- Asian Migrant Centre dan 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 para 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.
- Dias, M. dan 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.
- Eelens, F. *Migration of Sri Lankan women to Western Asia*. Di *United Nations, International Migration Policies and the Status of Female Migrants ST/ESA/SER. R/126*, New York, Departemen untuk Analisa Informasi dan Kebijakan Ekonomi dan Sosial PBB (UN Departement for Economic and Social Information and Policy Analysis), 1995.
- Global Alliance Against Trafficking in Women: *The Migrating Women's Handbook*, Bangkok, GAATW, 1999
- International Labour Office, *Migrant Workers Laporan ke III (Bagian IB)*, Konferensi Ketenagakerjaan Internasional, Sesi ke 87 tahun 1999, Geneva: ILO, 1999.
- International Labour Office, *Stopping Forced Labour Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva, ILO, 2001.
- International Labour Office, *Report and Conclusions ILO Asia Pacific Regional Trade Union Symposium on Migrant Workers 6-8 December 1999*, Kuala Lumpur Malaysia, Geneva, ILO ACTRAV, 2000.
- International Labour Office, *Report of the Tripartite Meeting of Experts on Future ILO Activities in the Field of Migration*, Geneva 21-25 April 1997, Geneva, ILO, 1997.
- International Organization for Migration, *World Migration 2003 Managing Migration: Challenges and Responses for People on the Move*, Geneva, IOM, 2003.

- 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.
- Josiah, I., S.F. Lee and J. Kee, "Protecting foreign domestic workers in Malaysia: Laws, policies, implications and intervention." Makalah yang disiapkan oleh Women's Aid Organisation (Organisasi Bantuan Perempuan) untuk Rapat Konsultasi Program mengenai Perlindungan bagi PRT dari ancaman Kerja Paksa dan Perdagangan (*Programme Consultation Meeting on the Protection of Domestic Workers against the Threat of Forced Labour and Trafficking*), Hong Kong SAR, Februari, 16-19 2003.
- 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.
- Kebede, E. Ethiopia: *An Assessment of the International Labour Migration Situation The Case of Female Labour Migrants*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002.
- Langevin, L. dan Belleau, M.-C., *Trafficking in Women in Canada: A Critical Analysis of the Legal Framework Governing Immigrant Live-in Caregivers and Mail-Order Brides*, Ottawa, Status of Women Canada, 2001.
- Lim, L.L. *The status of women and international migration*, di United Nations, *International Migration Policies and the Status of Female Migrants*, ST/ESA/SER.R/126, New York, Departemen untuk Analisa Informasi dan Kebijakan Ekonomi dan Sosial PBB, Divisi Kependudukan (UN 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.
- Organisation for Economic Co-operation and Development: *Bilateral Labour Agreements: Evaluation and Prospects*, Laporan untuk Seminar yang diselenggarakan bersama antara OECD dan IMES (*Swiss Federal Office of Immigration, Integration and Emigration* – Kantor Imigrasi, Integrasi dan Emigrasi Negara Federasi Swis), Montreux, 19-20 Juni, 2003.
- Singapore Ministry of Manpower, *Employing Foreign Domestic Workers A Guide for Employers*, Singapore, Ministry of Manpower. Situs Web: <http://www.mom.gov.sg>
- Thadani, V.N. and M.P. Todaro, *Female Migration in Developing Countries: A Framework for Analysis*, New York, The Population Council, 1979.
- Vasquez, N.D., L.C. Tumbaga dan M. Cruz-Soriano, *Tracer study on Filipino domestic workers abroad*, Geneva, International Organization for Migration, 1995.
- Verghis, S. dan 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.

Women's Aid Organisation (WAO), *WAO's Response to the Abuse of Foreign Domestic Workers (FDWs) in Malaysia*, Petaling Jaya Malaysia, WAO, Agustus 2001. Situs web: www.wao.org.my

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>

Regional Conference on Migration (The Puebla Process)

<http://www.rcmvs.org>

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/>

Catatan Akhir

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*, 2002.

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 Programme* — Program Promosi Jender) dari ILO, *Working Paper Series on Women and Migration* (Seri Makalah Kerja mengenai Kaum Perempuan dan Migrasi).

⁴ ILO, *Migrant Workers* Laporan III (Bagian IB) *International Labour Conference* (Konferensi Ketenagakerjaan Internasional), Sesi ke 87 tahun 1999, Geneva, ILO, 1999, hal.54.

⁵ Lihat M. Abella, *Sending workers abroad*, Geneva, ILO, 1997, hal. 30-38 untuk uraian tentang sistem-sistem yang berbeda ini, hal. 8-9

⁶ Regim ini adalah ciri-ciri dari negara-negara berpendapatan tinggi, seperti Kerajaan Inggris Raya dan Portugal, yang masih mengalami emigrasi yang berarti.

⁷ India adalah suatu contoh dari negara dengan sistem seperti itu.

⁸ Negara-negara Asia pengirim tenaga kerja, seperti Filipina, Sri Lanka, dan Indonesia telah mengembangkan kebijakan-kebijakan mengenai pekerjaan di luar negeri yang dikelola negara.

⁹ Contohnya Vietnam

¹⁰ Pasal 7 (2) dari Konvensi no. 97 mengenai Migrasi untuk Pekerjaan (Revisi), 1949, Pasal 4 dari Lampiran I dan Pasal 4 (1) dari Lampiran II Konvensi yang sama.

¹¹ N. D. Vasquez, L.C. Tumbaga dan M. Cruz-Soriano, *Tracer study on Filipino domestic workers abroad*, Geneva, International Organization for Migration, 1995, hal.30.

¹² F. Eelens, *Migration of Sri Lankan women to Western Asia*. Di *United Nations, International Migration Policies and the Status of Female Migrants* ST/ESA/SER. R/126, New York, Departemen untuk Informasi Ekonomi dan Sosial dan Analisa Kebijakan PBB (UN Department for Economic and Social Information and Policy Analysis) 1995, hal.269.

-
- ¹³ L. L. Lim, *"The processes generating the migration of women"*, Makalah yang disajikan pada Simposium Teknis tentang Migrasi dan Pembangunan Internasional (*Technical Symposium on International Migration and Development*) The Hague, 29Juni-3 Juli 1998.
- ¹⁴ M. I. Abella, *Sending Workers Abroad A Manual for Low- and Middle-Income Countries*, Geneva, ILO, 1997, hal.33, Tabel 3.4.
- ¹⁵ International Organization for Migration, *World Migration 2003 Managing Migration: Challenges and Responses for People on the Move*, Geneva, IOM, 2003, hal.16.
- ¹⁶ Ibid. hal.224.
- ¹⁷ M. I. Abella, *Sending Workers Abroad A Manual for Low- and Middle-Income Countries*, Geneva, ILO, 1997, hal.75.
- ¹⁸ ILO, *Migrant Workers Laporan III (Bagian IB) International Labour Conference* (Konferensi Ketenagakerjaan Internasional), Sesi ke 87 tahun1999, Geneva, ILO, 1999, hal.241.
- ¹⁹ Asian Migrant Centre (Pusat Migran Asia) dan Migrant Forum in Asia (Forum Migran di Asia), *Asian Migrant Yearbook 1999 Migration Facts, Analysis and Issues in 1998*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, 1999, hal.121.
- ²⁰ Lihat ILO, *Stopping Forced Labour Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva, ILO, 2001, hal.32.
- ²¹ Sebagai contoh, dilaporkan bahwa suatu kegiatan besar penyelundupan manusia di pusat kota Phnom Penh bertindak sebagai "kantor imigrasi" yang sesungguhnya. Paspur palsu Kamboja berharga USD 700, dengan bayaran ekstra untuk oknum petugas setempat jika klien tidak bisa berbicara bahasa Kamboja. Paspur Taiwan yang dicuri berharga USD 5.000, dan USD 1.000 untuk yang palsu. Paspur Jepang atau Amerika yang dicuri berharga lebih dari USD10,000. Lihat Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 1999 Migration Facts, Analysis and Issues in 1998*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, 1999, hal.96.
- ²² E. Kebede, *Ethiopia: An Assessment of the International Labour Migration Situation The Case of Female Labour Migrants*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.6-7.
- ²³ ILO, *Migrant Workers, Laporan III (Bagian IB) International Labour Conference* (Konferensi Ketenagakerjaan Internasional), Sesi ke 87 tahun1999, Geneva, ILO, 1999, hal.57.
- ²⁴ Untuk analisa lebih lanjut tentang bisnis pengantin wanita yang dipesan lewat pos, atau *mail-order-bride*, sebagai contoh lihat, Langevin, L. dan Belleau, M.-C., *Trafficking in Women in Canada: A Critical Analysis of the Legal Framework Governing Immigrant Live-in Caregivers and Mail-Order Brides*, Ottawa, Status of Women Canada, 2001, hal. 79-115.
- ²⁵ Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 2001 Migration Facts, Analysis and Issues in 2000*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, 2001, hal.68.
- ²⁶ C. Bencomo, *"Making money off migrants: the Indonesian exodus to Malaysia"*, laporan yang tidak dipublikasikan. New York: Human Rights Watch, 1998, hal.36.

- ²⁷ OECD, *Bilateral Labour Agreements: Evaluation and Prospects*—Laporan untuk Seminar yang diselenggarakan bersama oleh OECD (*Organization for Economic Cooperation and Development* — Organisasi untuk Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan) dan IMES (*Swiss Federal Office of Immigration, Integration and Emigration* — Kantor Imigrasi, Integrasi dan Emigrasi Negara Federasi Swis), Montreux, 19-20 Juni, 2003, hal. 5.
- ²⁸ Pokok-pokok ini terdaftar dalam M.I. Abella, *Sending Workers Abroad*, Geneva, ILO, 1997, hal. 64-67.
- ²⁹ ILO, *Report of the Tripartite Meeting of Experts on Future ILO Activities in the Field of Migration*, Geneva 21-25 April 1997, Geneva, ILO, 1997, hal.17.
- ³⁰ International Organization for Migration, *World Migration 2003 Managing Migration: Challenges and Responses for People on the Move*, Geneva, IOM, 2003, hal.17.
- ³¹ OECD, *Bilateral Labour Agreements: Evaluation and Prospects* – Laporan untuk Seminar yang diselenggarakan bersama oleh OECD dan IMES (Kantor Imigrasi, Integrasi dan Emigrasi Negara Federasi Swis), Montreux, 19-20 Juni, 2003, hal. 18.
- ³² International Organization for Migration, *World Migration 2003 Managing Migration: Challenges and Responses for People on the Move*, Geneva, IOM, 2003, Bab 8.
- ³³ Ibid. hal.260. Juga lihat Bab 14.
- ³⁴ ILO, *Migrant Workers Laporan III (Bagian IB) International Labour Conference* (Konferensi Perburuhan Internasional), Sesi ke 87 tahun1999, Geneva, ILO, 1999, hal.55.
- ³⁵ Ibid, hal.56.
- ³⁶ 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.21.
- ³⁷ M Dias dan 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, hal.16.
- ³⁸ R. Sabban, *United Arab Emirates: Migrant Women in the United Arab Emirates*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.33.
- ³⁹ M. Abella, *Sending workers abroad*, Geneva, ILO, 1997, hal.57.
- ⁴⁰ Daftar ini diambil dari ILO, *Report of the Tripartite Meeting of Experts on Future ILO Activities in the Field of Migration*, Geneva 21-25 April 1997, Geneva, ILO, 1997, hal.16-17.
- ⁴¹ 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.13.
- ⁴² OECD, *Bilateral Labour Agreements: Evaluation and Prospects* – OECD, *Bilateral Labour Agreements: Evaluation and Prospects* – Laporan untuk Seminar yang diselenggarakan bersama

oleh OECD dan IMES (Kantor Imigrasi, Integrasi dan Emigrasi Negara Federasi Swis), Montreux, 19-20 Juni, 2003, hal.14-15.

⁴³ ILO, *Migrant Workers Laporan III (Bagian IB) International Labour Conference* (Konferensi Perburuan Internasional), Sesi ke 87 tahun1999, Geneva, ILO, 1999, hal.69.

⁴⁴ Ibid, hal.70.

⁴⁵ M. Abella, *Sending workers abroad*, Geneva, ILO, 1997, hal.76.

⁴⁶ ILO, *Migrant Workers Laporan III (Bagian IB) International Labour Conference* (Konferensi Perburuan Internasional), Sesi ke 87 tahun1999, Geneva, ILO, 1999, hal.81.

⁴⁷ Ibid, hal.82-85.

⁴⁸ M. Abella, *Sending workers abroad*, Geneva, ILO, 1997, hal.84-85.

⁴⁹ M. Dias dan 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, hal.17.

⁵⁰ OECD, *Bilateral Labour Agreements: Evaluation and Prospects – OECD, Bilateral Labour Agreements: Evaluation and Prospects* – Laporan untuk Seminar yang diselenggarakan bersama oleh OECD dan IMES (Kantor Imigrasi, Integrasi dan Emigrasi Negara Federasi Swis), Montreux, 19-20 Juni, 2003, hal.6-7.

⁵¹ Sebagai contoh, Rencana Aksi tentang “Tidak untuk Rasisme dan Xenofobia” (*No to Racism and Xenophobia Plan of Action*) dari *International Confederation of Free Trade Unions* (ICFTU—Konfederasi Internasional Serikat Kerja Bebas) menyerukan kepada berbagai serikat pekerja di negara-negara pengirim dan penerima untuk bekerja sama dalam melindungi dan mempertahankan hak-hak pekerja migran. Lihat situs web ICFTU, <http://www.icftu.org>.

⁵² Lihat ILO, *Report and Conclusions ILO Asia Pacific Regional Trade Union Symposium on Migrant Workers* 6-8 Desember 1999, Kuala Lumpur Malaysia, Geneva, ILO ACTRAV, 2000, hal.9-12.

⁵³ OECD, *Bilateral Labour Agreements: Evaluation and Prospects – OECD, Bilateral Labour Agreements: Evaluation and Prospects* – Laporan untuk Seminar yang diselenggarakan bersama oleh OECD dan IMES (Kantor Imigrasi, Integrasi dan Emigrasi Negara Federasi Swiss), Montreux, 19-20 Juni, 2003, hal.9.

⁵⁴ E. Kebede, *Ethiopia: An Assessment of the International Labour Migration Situation The Case of Female Labour Migrants*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal .34-35.

⁵⁵ M. Dias dan 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, hal.21.

⁵⁶ Almachiara D’Angelo dan Myra Pasos Marciacq, *Nicaragua: Protecting Female Labour Migrants from Exploitative Working Conditions and Trafficking*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.30.



TUJUAN BUKU 3

- ☐ Untuk membedakan berbagai cara berbeda dari perekrutan;
- ☐ Untuk menarik perhatian ke bahaya-bahaya dan risiko-resiko yang dihadapi para migran perempuan pada tahap perekrutan;
- ☐ Untuk menguraikan apa yang dapat dilakukan pemerintah, para pelaku sosial dan para migran yang bersangkutan sendiri untuk mencegah penyalahgunaan dalam tahap perekrutan.



ARTI DARI PEREKRUTAN

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

“Perekrutan” meliputi:

- ☐ Keterlibatan langsung oleh pengusaha/majikan atau perwakilannya;
- ☐ Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perantara, termasuk instansi-instansi perekrutan pemerintah dan swasta.



CARA-CARA PEREKRUTAN

- ☐ Melalui pengurusan yang diatur/dikelola oleh pemerintah;
- ☐ Melalui agen/perusahaan jasa perekrutan swasta;
- ☐ Melalui jejaring informal/kerabat/keluarga;
- ☐ Langsung oleh pengusaha/majikan.



PERJALANAN UNTUK PEKERJAAN DI LUAR NEGERI

“Langkah-langkah yang harus diambil selayaknya oleh setiap Anggota, didalam yurisdiksinya, untuk memper-mudah keberangkatan, perjalanan dan penerimaan para migran untuk pekerjaan” Pasal 4, Konvensi ILO No. 97

- ☐ Perjalanan: bagaimana para migran dikirim melewati tapal-tapal batas internasional;
- ☐ Sarana-sarana pengangkutan;
- ☐ Dalam perjalanan;
- ☐ Menyeberangi perbatasan



BAHAYA RESIKO YANG BERKAITAN DENGAN PEREKRUTAN

- ☐ Pungutan biaya yang berlebihan;
- ☐ Perhambaan karena hutang;
- ☐ Pemalsuan dokumen/surat;
- ☐ Penipuan berkenaan dengan sifat pekerjaan, termasuk penggantian kontrak dan perdagangan pengantin lewat pos (*mail-order bride*);
- ☐ Eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang sementara menunggu pekerjaan atau dikirim ke luar negeri;
- ☐ Kurangnya persiapan untuk bekerja di luar negeri;
- ☐ Perekrutan tidak sukarela atau dipaksa, termasuk diculik atau dijual;
- ☐ Perjalanan berbahaya menuju negara tujuan



KAPAN BAHAYA DAN RISIKO KHUSUSNYA BESAR BAGI PEREMPUAN

- ☐ Ketika perempuan menjadi korban dari perekrut ilegal atau pedagang;
- ☐ Ketika para agen mengincar perempuan yang tinggal di daerah terisolasi atau miskin dan kekurangan informasi yang dapat dipercayai;
- ☐ Ketika melibatkan jenis pekerjaan tertentu: pekerjaan rumah tangga, industri hiburan/seks;
- ☐ Ketika proses perekrutan dikaitkan dengan hutang;
- ☐ Ketika proses perekrutan terjadi tanpa kontrak atau ketika kontrak tidak sah.



MENGAPA PEREMPUAN LEBIH MUNGKIN UNTUK MENGUNAKAN PEREKRUTAN ILEGAL?

- ☐ Akses yang terbatas ke informasi yang akurat dan dapat dipercaya;
- ☐ Kurangnya waktu untuk mencari saluran-saluran yang legal;
- ☐ Prosedur migrasi legal yang mungkin bersifat sangat membatasi, rumit, memakan waktu atau mahal;
- ☐ Kebijakan-kebijakan migrasi yang kurang pemahaman, bersifat membatasi untuk “melindungi” perempuan;
- ☐ Kurangnya sumber daya keuangan untuk membayar biaya perekrutan legal;
- ☐ Sifat dari pekerjaan dan bentuk-bentuk migrasi yang terbuka untuk perempuan;
- ☐ Perekrut ilegal dan jahat mungkin yang secara aktif mencari perempuan karena mereka lebih mudah ditipu daripada laki-laki.



PERJALANAN BERBAHAYA

Terutama sekali jika direkrut secara ilegal, perjalanan sesungguhnya ke negara tujuan dapat juga sangat beresiko dan berbahaya karena para perempuan:

- ☐ Tidak menerima pelatihan pra-keberangkatan;
- ☐ Diberikan dokumen-dokumen perjalanan yang palsu;
- ☐ Diangkut secara ilegal, diselundupkan atau diperdagangkan dalam keadaan yang mengenaskan;
- ☐ Mengalami kekerasan seksual atau fisik yang dilakukan oleh para pengangkut, penjaga perbatasan, dsb;
- ☐ Berakhir di negara tujuan dalam situasi-situasi masuk, tinggal dan pekerjaan yang ilegal.



MELINDUNGI PARA MIGRAN DALAM PROSES PEREKRUTAN: APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH PEMERINTAH

- ☐ Kerjasama antara negara-negara asal dan tujuan, seperti melalui perjanjian ketenagakerjaan bilateral atau multilateral, adalah kunci untuk menjamin pekerja migran direkrut dalam kondisi yang tidak sewenang-wenang dan tidak eksploitatif;
- ☐ Pemerintah negara-negara pengirim dan penerima dapat juga secara sendiri-sendiri memakai berbagai langkah kebijakan dan tindakan.



APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH PEMERINTAH NEGARA ASAL?

- ☐ Membuat perjanjian perburuhan bilateral atau multilateral;
- ☐ Menetapkan standar-standar minimum untuk perekrutan warganegaraanya;
- ☐ Membuat langkah-langkah pengontrolan keluar-tetapi memastikan agar langkah-langkah tersebut jangan sampai secara tidak sengaja membawa ke perdagangan;
- ☐ Memberikan pelayanan-pelayanan perekrutan publik;
- ☐ Mengembangkan peraturan-peraturan national yang mengatur mengenai perekrutan swasta;
- ☐ Melakukan perijinan, mengawasi, mengontrol perekrutan swasta;
- ☐ Memberikan informasi bagi para migran dan keluarganya;
- ☐ Memberikan pelayanan-pelayanan penunjang bagi para pekerja migran.



MODEL PERJANJIAN PERBURUHAN BILATERAL

Pihak berwenang yang kompeten	Pengangkutan
Pertukaran informasi	Kontrak kerja
Migran tidak teratur	Syarat dan kondisi pekerjaan
Pengumuman lowongan kerja	Penyelesaian keluhan dan perselisihan
Daftar calon	Hak untuk berorganisasi dan berunding
Pra-seleksi	Seleksi akhir
Pengangkatan oleh pengusaha/majikan	Jaminan sosial
Pemeriksaan kesehatan	Pengiriman uang
Dokumen-dokumen masuk	Akomodasi
Ijin tinggal dan ijin kerja	



APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH ORGANISASI PENGUSAHA/MAJIKAN?

- ☐ Terlibat dalam dialog dengan pihak yang berwenang, agar dapat memiliki suara dalam perjanjian perburuhan bilateral/multilateral;
- ☐ Terlibat dalam konsultasi tripartit untuk menilai permintaan atas pekerja migran;
- ☐ Memantau implementasi dari perjanjian perburuhan;
- ☐ Memberikan informasi tentang negara penerima;
- ☐ Mendukung dan melaksanakan program pelatihan untuk mempersiapkan pekerja migran untuk bekerja di luar negeri;
- ☐ Organisasi Pengusaha di negara penerima dapat membantu membiayai pelatihan kejuruan untuk industri- industri tertentu di negara-negara asal.



APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA PUBLIK?

- ☐ Meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya pelayanan;
- ☐ Mempersiapkan dan melengkapi staf sehingga mereka dapat memberikan informasi dan konseling yang peka-jender tentang kesempatan kerja di dalam negeri dan di luar negeri;
- ☐ Memastikan bahwa staf peka terhadap kerentanan-kerentanan khusus yang dihadapi oleh pekerja migran perempuan;
- ☐ Mengkaitkan perekrutan dengan pelayanan penunjang lainnya, seperti pelatihan pra-keberangkatan;
- ☐ Menjamin bahwa perusahaan jasa tenaga kerja publik/milik pemerintah bebas dari korupsi;
- ☐ Meningkatkan kerjasama erat dengan perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta.



PENGAWASAN DAN PENGONTROLAN TERHADAP PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA (PJTK) SWASTA

Pemerintah negara pengirim dapat mendorong kegiatan-kegiatan dari perusahaan-perusahaan jasa perekrutan yang sah dan pada saat yang bersamaan melindungi para pekerja migran dari perlakuan sewenang-wenang melalui:

- ☐ Pemberian izin pada agen/perusahaan jasa tenaga kerja (PJTK) swasta;
- ☐ Mengharuskan perusahaan jasa tenaga kerja (PJTK) untuk memberikan jaminan prestasi finansial keuangan;
- ☐ Menentukan batasan untuk biaya perekrutan yang dapat dikenakan oleh perusahaan jasa tenaga kerja (PJTK);
- ☐ Menyediakan pengawasan ketenagakerjaan;
- ☐ Menyediakan insentif untuk prestasi/pelaksanaan pelayanan yang baik.



APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN-PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA (PJTK) SWASTA?

Mempraktekan pengaturan-diri sendiri melalui pelaksanaan kode praktek yang meliputi:

- ☐ Standar minimum untuk profesionalisasi pelayanan;
- ☐ Memberitahukan se jelasnya dan tidak mendua tentang semua biaya dan syarat bisnis kepada klien;
- ☐ Informasi dari pengusaha/majikan mengenai seluruh perincian berkenaan dengan pekerjaan, kondisi pekerjaan, dsb;
- ☐ Tidak dengan sengaja merekrut untuk pekerjaan-pekerjaan yang melibatkan resiko dan bahaya-bahaya yang tidak semestinya;
- ☐ Memberikan informasi kepada para pekerja migran dalam bahasa yang mereka pahami;
- ☐ Tidak menawarkan rendah gaji para pekerja migran;
- ☐ Menyimpan dengan baik daftar dari semua migran yang direkrut dan ditempatkan.



APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH SERIKAT PEKERJA?

- ☐ Memobilisasi dan mengorganisir para pekerja migran;
- ☐ Bertindak sebagai perwakilan dihadapan pihak berwenang atas nama para pekerja migran;
- ☐ Memberikan pelayanan advokasi, menyoroti keadaan menyedihkan para korban dari perekrutan ilegal dan perdagangan;
- ☐ Menyediakan pelayanan langsung bagi para pekerja migran, seperti menegosiasikan untuk standar kontrak pekerjaan, memberikan program-program pra-keberangkatan, penyerahan dan pelayanan bantuan hukum, mengidentifikasi perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja/majikan yang jahat, dan sejenisnya;
- ☐ Saling berbagi informasi mengenai perekrutan dan penempatan pekerja migran antara negara-negara pengirim dan penerima



APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH ORNOP/LSM?

- ☐ Menjamin informasi-informasi tentang perekrutan dan pekerjaan di luar negeri siap dan mudah diakses;
- ☐ Bekerjasama dengan serikat pekerja dan kelompok-kelompok masyarakat sipil lainnya untuk membawa ketertiban dan disiplin dalam proses perekrutan;
- ☐ Bertindak sebagai “*anjing pengawas*” pada tingkat akar rumput menentang para perekrut ilegal dan pedagang;
- ☐ Melakukan kampanye dan advokasi menentang perekrutan-perekrutan ilegal;
- ☐ Menyelenggarakan kursus-kursus pelatihan khusus dan program-program pra-keberangkatan;
- ☐ Memberikan pelayanan khusus, termasuk bantuan dalam memproses lamaran pekerjaan atau permohonan untuk mendapatkan dokumen-dokumen perjalanan, bantuan hukum, dsb.



APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH PEREMPUAN MIGRAN YANG BERSANGKUTAN SENDIRI?

- ☐ Pastikan bahwa anda direkrut secara legal dan bermigrasi sebagai pekerja migran yang terdaftar;
- ☐ Dapatkan selengkap mungkin informasi tentang perusahaan-perusahaan jasa perekrutan, pengusaha/majikan, negara tujuan;
- ☐ Pastikan bahwa anda mempunyai kontrak pekerjaan yang sah berlaku, dalam bentuk tertulis dalam bahasa yang dapat anda mengerti; periksa dengan teliti seluruh isinya, pastikan bahwa kontrak tersebut ditandatangani oleh anda dan pengusaha/majikan;
- ☐ Pastikan bahwa anda mempunyai dokumen-dokumen perjalanan yang diperlukan, dan anda tahu biaya keseluruhan yang harus anda bayarkan;
- ☐ Ingatlah bahwa perkawinan hanya sah dengan persetujuan kedua belah pihak: anda tidak dapat dipaksa untuk mengawini seseorang

*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

