

**Spotlight
Initiative**



Mengorganisasikan Pekerja Migran Perempuan

Panduan untuk aktivis serikat pekerja di ASEAN

Kerja sama antara:

Biro Kegiatan Pekerja ILO (ACTRAV)

Aman dan Adil: Mewujudkan Hak dan Peluang Pekerja Migran Perempuan di Kawasan ASEAN, program bersama ILO dan UN Women di bawah Inisiatif Spotlight untuk menghilangkan kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan, sebuah inisiatif global multi-tahun antara Uni Eropa dan PBB.



Mengorganisasikan Pekerja Migran Perempuan

Panduan untuk aktivis serikat pekerja di ASEAN

Kerja sama antara:

Biro Kegiatan Pekerja ILO (ACTRAV)

Aman dan Adil: Mewujudkan Hak dan Peluang Pekerja Migran Perempuan di Kawasan ASEAN, program bersama ILO dan UN Women di bawah Inisiatif Spotlight untuk menghilangkan kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan, sebuah inisiatif global multi-tahun antara Uni Eropa dan PBB.

Hak Cipta©International Labour Organization 2021
Terbitan pertama 2021

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional mendapatkan hak cipta menurut Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, kutipan singkat dari publikasi dapat direproduksi tanpa izin, dengan syarat bahwa sumbernya disebutkan. Untuk hak reproduksi atau terjemahan, permintaan harus diajukan ke Publikasi ILO (Hak dan Perizinan), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Swiss, atau melalui email: rights@ilo.org.

Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan tersebut. Perpustakaan, institusi, dan pengguna lain yang terdaftar di organisasi hak reproduksi dapat membuat salinan sesuai dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk menemukan organisasi dengan hak reproduksi di negara Anda.

Mengorganisasikan Pekerja Migran Perempuan: Panduan Untuk Aktivis Serikat Pekerja di ASEAN
Jakarta: ILO 2021
xxvi, 187 p.

ISBN: 978-92-2-035443-8 (print)
978-92-2-035444-5 (web PDF)

Juga tersedia dalam versi bahasa Inggris: *Organizing women migrant workers: Manual for trade unionists in ASEAN*; ISBN: 978-92-2-034549-8 (Print), 978-92-2-034548-1 (Web PDF).

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak Kantor Perburuhan Internasional dalam hal apapun mengenai status hukum negara, wilayah atau wilayah mana pun. atau otoritasnya, atau mengenai batas perbatasannya.

Tanggung jawab atas pendapat yang diungkapkan dalam artikel, kajian, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulisnya, dan publikasi ini tidak merupakan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan Kantor Perburuhan Internasional kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi ILO dan produk digital dapat ditemukan di: www.ilo.org/publns.

Dicetak di Jakarta

Penyeras akhir: Gita Lingga dan Budi Setiawati, Kantor ILO Jakarta

Kata Pengantar

Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 190) dan Rekomendasi No. 206 yang melengkapinya merupakan tonggak penting bagi pembukaan jalan untuk membangun tempat kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan bagi semua pekerja. Serikat pekerja mengakui pentingnya instrumen Konvensi dan Rekomendasi yang menyertainya tersebut untuk meningkatkan kebijakan dan kondisi kerja di seluruh dunia. Kekerasan dan pelecehan yang dihadapi oleh pekerja migran perempuan di dunia kerja seringkali merupakan akibat dari persinggungan keadaan dan faktor risiko yang terkait erat dengan ketidaksetaraan gender dan berakar pada bentuk-bentuk kekuasaan dan kendali berbasis gender. Penelitian menunjukkan bahwa kekerasan dan pelecehan dapat muncul dengan sendirinya, dalam berbagai bentuk, di semua sektor, pekerjaan dan jabatan. Sebagian besar kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja, terutama yang bersifat seksual, dilaporkan oleh perempuan, kerap terjadi akibat norma dan struktur sosial diskriminatif yang memperkuat ketidaksetaraan kuasa berdasarkan gender. Pekerja migran perempuan, secara khusus, dapat berada dalam situasi kerentanan yang lebih tinggi terhadap pelecehan dan kekerasan seksual, karena mereka kerap berada dalam situasi ketidakseimbangan kuasa manajer, pemberi kerja dan perekrut, dan mereka pun kerap berada dalam pekerjaan berupah rendah dengan kondisi kerja non-standar. Selama pandemi COVID-19, kasus kekerasan dan pelecehan meningkat dengan dampak interseksional dan intensif tertentu terkait gender dan status migrasi. Serikat pekerja seringkali menjadi titik pengaduan pertama bagi pekerja migran perempuan, termasuk mereka yang mengalami kekerasan dan pelecehan, dan kemampuan serikat pekerja untuk memberikan dukungan emosional awal, layanan hukum atau rujukan ke layanan penting khusus berkualitas yang terkoordinasi dapat menyelamatkan nyawa.

Di kawasan ASEAN dalam beberapa tahun terakhir, diberlakukan kebijakan dan peraturan migrasi tenaga kerja nasional baru. Secara regional, kerja sama bilateral dan multilateral antara negara asal dan negara tujuan meningkat untuk memanfaatkan migrasi. Konsensus ASEAN Tahun 2017 tentang Perlindungan dan Promosi Hak-Hak Pekerja Migran membantu membangun kerangka kerja sama di bidang migrasi kerja di kawasan tersebut, dan menetapkan prinsip-prinsip umum dan hak-hak mendasar pekerja migran dan keluarganya. Secara global, *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration (GCM)*, sebuah perjanjian tidak mengikat antar pemerintah dengan pendekatan utuh dan menyeluruh untuk migrasi internasional, secara resmi disahkan

oleh Majelis Umum PBB pada 2018. GCM “memastikan bahwa hak asasi perempuan, laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki dihormati di seluruh tahapan migrasi, kebutuhan khusus mereka dipahami dan ditangani dengan semestinya dan mereka diberdayakan sebagai agen perubahan. Perjanjian ini mengarusutamakan pandangan gender, mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan semua perempuan, dengan mengakui kemandirian, agensi dan kepemimpinan mereka untuk beralih dari menangani perempuan migran terutama melalui kacamata korban” (Pasal 15(g)). Pandangan ini membantu memandu buku Panduan ini.

Serikat pekerja telah memaksimalkan upaya mereka untuk mempromosikan migrasi yang aman bagi pekerja migran perempuan dan laki-laki antara lain melalui perbaikan undang-undang, kerja sama dan pengorganisasian antar serikat. Perjanjian Kerja Sama antar Serikat Pekerja di kalangan Serikat Pekerja ASEAN yang diadopsi oleh ASEAN Trade Union Council (ATUC) pada 2014 mempromosikan pekerjaan yang layak bagi pekerja migran. Untuk meningkatkan kerja sama serikat pekerja antar kawasan sebuah nota kesepahaman telah ditandatangani oleh ATUC, South Asian Regional Trade Union Council (SARTUC) dan Arab Trade Union Confederation (Arab TUC) pada 2015, diikuti dengan pengoperasian Pusat Sumber Daya Pekerja Migran di Amman, Yordania. Lebih lanjut, jaringan global untuk kerja sama serikat pekerja dibentuk melalui sebuah nota kesepahaman yang ditandatangani oleh enam organisasi serikat pekerja regional dan subregional pada 2018. Konvensi ILO tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87), dan Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98), mengedepankan hak asasi manusia yang menjadi hak semua pekerja, termasuk pekerja migran perempuan, tanpa memandang jenis kelamin atau status ketenagakerjaan atau migrasi mereka. Instrumen-instrumen penting tersebut memungkinkan pekerja migran perempuan memberdayakan diri dan memperbaiki kondisi kerja mereka. Pengorganisasian merupakan pintu masuk untuk memperkuat suara dan representasi, bernegosiasi dan meningkatkan kondisi kerja, serta mencegah dan menanggapi kekerasan, eksploitasi dan diskriminasi. Namun, perempuan migran seringkali dikecualikan dari upaya pengorganisasian di awal; sehingga mereka seringkali kurang terwakili dalam keanggotaan dan kepemimpinan serikat pekerja.

Panduan baru ini mencerminkan tren dan perubahan untuk mendukung strategi serikat pekerja saat ini khususnya dalam mengorganisasikan pekerja migran perempuan, seraya mempromosikan migrasi yang aman, tertib dan teratur. Dengan memasukkan perkembangan penting dalam kerja sama lintas batas, standar ketenagakerjaan internasional dan analisis berbasis gender, Panduan ini menyoroti strategi untuk mengorganisasikan pekerja migran perempuan di sektor informal, termasuk di sektor pekerjaan rumah tangga, hiburan, jasa dan manufaktur berbasis rumah. Panduan ini memberikan alat bagi serikat pekerja di ASEAN dan di luar ASEAN untuk melangkah menuju perlindungan yang lebih baik bagi hak-hak pekerja migran perempuan.

Dunia di mana pekerja migran perempuan berorganisasi adalah dunia di mana perempuan memiliki daya tawar dan alat untuk menghapuskan kekerasan dan pelecehan serta untuk mewujudkan hak penuh di tempat kerja. Kami dengan tulus berterima kasih kepada rekan-

rekan yang disebutkan di bagian ucapan terima kasih yang telah membuat Panduan ini tersedia. ILO dan UN Women berharap Panduan ini akan memberikan sumbangsih pada upaya bersama serikat pekerja, pelaku dan lembaga dalam menciptakan dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan bagi semua pekerja, termasuk pekerja migran perempuan.

Ditandatangani

Chihoko Asada-Miyakawa
Asisten Direktur Jenderal ILO
dan Direktur Regional untuk Asia dan Pasifik

Mohammad Naciri
Direktur Regional
Kantor Regional UN Women
untuk Asia dan Pasifik

Daftar Isi

Kata pengantar	iii
Ucapan terima kasih	xi
Daftar singkatan	xiv
Daftar istilah	xvii
Cara menggunakan Panduan ini: Petunjuk untuk pelatih	xxi
Mengapa Panduan ini?	xxiii
Modul 1. Tren gender migrasi tenaga kerja	1
Gambaran migrasi tenaga kerja, khususnya perempuan	3
Memahami migrasi tenaga kerja dari pandangan gender	4
Potensi pelaku eksploitatif bagi pekerja migran	8
Tantangan yang dihadapi oleh pekerja migran perempuan di ASEAN	10
Pekerja migran LGBTI+: Diskriminasi jamak	17
COVID-19 dan pekerja migran perempuan	18
Modul 2. Standar ketenagakerjaan internasional dan instrumen lainnya	23
Undang-undang hak asasi manusia internasional terkait pekerja migran perempuan dan LGBTI+	26
Standar ketenagakerjaan internasional	29
Konvensi ILO yang penting untuk pekerja migran perempuan	35
Global Compact for Migration	45
Kerangka hukum dan kebijakan di ASEAN	49
Modul 3. Kondisi kerja dan kehidupan pekerja migran perempuan	57
Kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja migran perempuan	60
Perekrutan yang tidak adil	69
Akses ke pekerjaan yang layak	71
Eksplorasi tempat kerja	72
Kondisi keselamatan dan kesehatan kerja	78

Kondisi perumahan	79
Modul 4. Perlindungan sosial	83
Perlindungan jaminan sosial di seluruh ASEAN untuk pekerja migran perempuan	85
Bagaimana cara memperluas perlindungan sosial kepada pekerja migran	90
Forum ASEAN tentang Pekerja Migran: Portabilitas perlindungan sosial	91
Perlindungan sosial responsif gender	94
Modul 5. Kontribusi ekonomi dan sosial di negara asal dan di negara tujuan	97
Manfaat ekonomi: Remitansi dan banyak lagi	99
Kontribusi sosial budaya	100
Modul 6. Mitos dan kesalahpahaman	103
Mitos tentang pekerja migran perempuan	107
Modul 7. Bagaimana cara serikat pekerja mempromosikan dan melindungi hak-hak pekerja migran: Pendekatan empat pilar yang disarankan oleh ACTRAV	111
Garis besar pendekatan empat pilar yang disarankan oleh ACTRAV	114
Pilar ILO 1: Mendorong kebijakan migrasi tenaga kerja berbasis hak	114
Pilar ILO 2: Membangun jaringan antar serikat pekerja di negara asal dan tujuan	118
Pilar ILO 3: Mendidik dan memberikan informasi kepada anggota serikat pekerja	123
Pilar ILO 4: Menjangkau pekerja migran	125
Modul 8. Kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan	137
Hambatan kepemimpinan perempuan – Survei Kesetaraan Gender ITUC	140
Menetapkan sasaran – Kampanye “Perhitungkan Kami!”	141
Komisi kesetaraan gender dan perundingan bersama – KSBSI	141
Pengembangan kepemimpinan jangka panjang	142
Berjuang untuk kebebasan dari kekerasan dan pelecehan	145
Modul 9. Hak dan inklusi pekerja migran perempuan	149
Secara kreatif menangani pembatasan hukum terhadap pengorganisasian migran (dan mengatur rute bus yang aman!) – SERC	151
Integrasi dan dukungan menyeluruh – CDE	152
“Paspor serikat pekerja” – ATUC	153
Kemitraan dengan perempuan migran yang pulang – CLC	154

Modul 10. Pengorganisasian pekerja migran perempuan	159
Pengorganisasian pekerja rumah tangga	162
“Tidak ada buku pegangan”: Pengorganisasian pekerja rumah tangga akar rumput – UNITED	164
Mengorganisasikan pekerja di perekonomian informal	170
Bibliografi	175

Kotak

Kotak 1.2: Terminologi penting tentang orientasi seksual, identitas dan ekspresi gender dan karakteristik seksual

Kotak 2.1: Perjanjian hak asasi manusia pokok dan status ratifikasi semua negara ASEAN

Kotak 2.2: Konvensi ILO: Bagaimana konvensi berjalan di negara Anda

Kotak 2.3: Deklarasi Seabad ILO untuk Masa Depan Kerja, 2019

Kotak 2.4: Konvensi Inti ILO

Kotak 2.5: Kampanye serikat pekerja untuk ratifikasi Konvensi No. 189 dan 190

Kotak 2.6: Agenda Migrasi Adil

Kotak 2.7: Pekerja rumah tangga migran: Dicapuk sepenuhnya oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan?

Kotak 3.1: Pelecehan seksual

Kotak 3.2: Perempuan luar prasangka: Perjalanan yang luar prasangka

Kotak 3.3: Dari pekerja rumah tangga ke organisator di Indonesia

Kotak 4.1: Perlindungan sosial bagi pekerja migran di ASEAN: Perkembangan, tantangan dan prospek (2018)

Kotak 4.2: Kompensasi pekerja dan jaminan sosial di Thailand dan Malaysia

Kotak 7.1: Nota kesepahaman terkini tentang negara-negara ASEAN

Kotak 7.2: Apa itu MRC?

Kotak 9.1: Sepuluh cara serikat pekerja dapat mempromosikan hak ketenagakerjaan pekerja tidak berdokumen

Kotak 10.1: Mengapa pekerja rumah tangga berorganisasi?

Kegiatan

Kegiatan 1.1: Serikat pekerja di ASEAN – Pekerja migran dan pekerja perempuan

Kegiatan 1.2: Memahami pekerjaan yang dilaksanakan oleh migran

Kegiatan 1.3: Pemetaan pelaku: eksploitasi pekerja migran

Kegiatan 1.4: Norma gender

Kegiatan 1.5: Persinggungan

Kegiatan 1.6: COVID-19 and Hak-hak Pekerja Migran

Kegiatan 2.1: Dari mana hak ketenagakerjaan kita berasal?

Kegiatan 2.2: Mari membuat standar ketenagakerjaan internasional: Perjanjian tripartit

Kegiatan 2.3: Rapor nasional: Apa kabar negara anda?

Kegiatan 2.4: Apa yang perlu dilakukan untuk melaksanakan Global Compact for Migration

Kegiatan 2.5: Mengevaluasi Konsensus ASEAN tentang Pekerja Migran: Adakah yang tertinggal?

Kegiatan 3.1: Pengantar kondisi kerja dan hidup

Kegiatan 3.2: Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja: Apa manfaat bagi pekerja?

Kegiatan 3.3: Risiko pelecehan seksual yang dihadapi oleh pekerja pertanian migran

Kegiatan 3.4: Diskriminasi kehamilan

Kegiatan 3.5: Memprioritaskan hak-hak pekerja migran perempuan

Kegiatan 4.1: Akses ke layanan kesehatan

Kegiatan 4.2: Perawatan mandiri oleh pekerja migran perempuan

Kegiatan 5.1: Migrasi dan pembangunan dari pandangan serikat pekerja

Kegiatan 5.2: Pekerja migran perempuan mogok!

Kegiatan 6.1: Tiga beban

Kegiatan 6.2: Penghapusan mitos!

Kegiatan 6.3: Mengkaji alternatif untuk pelarangan dan moratorium

Kegiatan 7.1: Diagram laba-laba: Kepada siapa pekerja migran perempuan harus meminta bantuan bila mereka mengalami kekerasan?

Kegiatan 7.2: Peluang dan hambatan untuk kerjasama bilateral dan regional

Kegiatan 7.3: Mengkampanyekan hak-hak pekerja migran perempuan

Kegiatan 8.1: Riwayat gender pribadi saya: Dari masa kanak-kanak hingga berserikat

Kegiatan 8.2: Rapor serikat pekerja untuk kepemimpinan perempuan

Kegiatan 9.1: Bagaimana serikat pekerja dapat memfasilitasi inklusi sosial pekerja migran perempuan?

Kegiatan 9.2: Apa yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja untuk mendukung pekerja migran perempuan?

Kegiatan 10.1: Mengkaji ketegangan

Kegiatan 10.2: Tipologi organisasi pekerja rumah tangga migran

Kegiatan 10.3: Metode pengorganisasian Rap

Selebaran

Selebaran 1.1: Kutipan pandangan serikat pekerja tentang pekerja migran

Selebaran 1.2: Migrasi tenaga kerja perempuan dalam ASEAN

Selebaran 1.3: Bagan – pemetaan pelaku

Selebaran 1.4: Norma gender – definisi dan pernyataan

Selebaran 1.5: Roda identitas

Selebaran 2.2a: Bagan usulan standar

Selebaran 2.2b: Bagan prinsip Konvensi No. 189

Selebaran 2.3: Bagan rapor nasional

Selebaran 2.4: 23 Tujuan GCM dan pertanyaan kelompok kecil

Selebaran 2.5a: Kutipan dari Bab 4 Konsensus ASEAN

Selebaran 2.5b: Kutipan dari Pernyataan Bersama ATUC dan ACE dan pertanyaan kelompok kecil

Selebaran 3.2: Kisah Patricia

Selebaran 3.4a: Ketentuan-ketentuan kunci dalam Konvensi ILO tentang Perlindungan Maternitas (No. 183)

Selebaran 3.4b: Diskriminasi kehamilan di Malaysia

Selebaran 3.5: Bagan – Hak pekerja migran perempuan, prioritas (peserta), prioritas (pekerja migran perempuan)

Selebaran 4.1: Bagan mendobrak hambatan dan pertanyaan kelompok kecil

Selebaran 4.2a: Kutipan dari Laporan MMN tentang Perawatan Mandiri dan Perawatan Kesehatan

Selebaran 5.1: Bagan kutipan dan pandangan (analisis biaya dan manfaat)

Selebaran 6.1a: Tiga beban perempuan membuat peran serta sulit

Selebaran 6.1b: Jadwal penggunaan harian 24 Jam

Selebaran 6.2: 4 Mitos dan kutipan dari teks ILO

Selebaran 6.3: Kutipan: Contoh alternatif untuk pelarangan dan moratorium migrasi – pekerja migran laki-laki di industri perikanan

Selebaran 7.1: Model kesepakatan MOU ILO

Selebaran 7.3a: bahan kampanye K190

Selebaran 7.3b: “Hands Off Pants On” dari Laporan AFL-CIO

Selebaran 8.1: Riwayat gender pribadi saya

Selebaran 8.2: Rapor serikat pekerja untuk kepemimpinan perempuan

Selebaran 9.1: Studi kasus inklusi sosial

Selebaran 10.1: Kutipan dari My Family’s Slave dan bahan ILO

Selebaran 10.2: Tipologi organisasi pekerja rumah tangga migran

Selebaran 10.3: Metode Rap

Ucapan Terima Kasih

Laporan ini disusun bersama oleh Biro Kegiatan Pekerja ILO (ACTRAV) dan program Safe and Fair: Realizing Rights and Opportunities of Women Migrant Workers in the ASEAN Region (Aman dan Adil: Mewujudkan Hak dan Peluang Pekerja Migran Perempuan di Kawasan ASEAN). Safe and Fair dilaksanakan bersama oleh ILO dan UN Women, di bawah Inisiatif Spotlight Uni Eropa-PBB multi-tahun untuk mengakhiri kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan.

Terima kasih khusus kepada Reena Arora, seorang pengacara internasional yang melakukan penelitian primer dan sekunder mendalam dan menyusun Panduan ini. Terima kasih disampaikan kepada staf ACTRAV dan ILO–UN Women Safe and Fair, khususnya, dari ACTRAV: Pong-Sul Ahn, Spesialis Regional bidang Pendidikan Pekerja; Victor Hugo Ricco, Spesialis bidang Kegiatan Pekerja (HQ). Dari ILO–UN Women Safe and Fair: Deepa Bharathi, Kepala Penasihat Teknis Safe and Fair; Rebecca Napier-Moore, Pejabat Teknis Program Safe and Fair; Valentina Volpe, Spesialis Program EVAW Safe and Fair; serta Koordinator Program Nasional Safe and Fair yang memfasilitasi kerja lapangan tingkat nasional: Yen Ne Foo, Ms Nguyen Ha, Sinthia Harkrisnowo, Ms Natthanicha Lephilibert, Tith Lim, Viengprasith Thiphasouda, Rex Varona, dan May Thu Ne Win. Lebih lanjut, ucapan terima kasih harus disampaikan kepada para spesialis dan ahli yang telah meninjau Panduan ini dan memberikan masukan teknis yang berharga, yang tak kalah penting: Nilim Baruah, Spesialis Migrasi Regional ILO; Alain Pelce, Spesialis Senior ILO bidang Standar Ketenagakerjaan Internasional dan Hukum Ketenagakerjaan; Gurchaten Sandhu, Pejabat Dukungan Program ILO bidang Non-diskriminasi; Joni Simpson, Spesialis Senior ILO bidang Gender, Kesetaraan dan Non Diskriminasi; dan Inkeri Von Hase, Spesialis Kebijakan, Gender dan Migrasi UN Women.

Penghargaan disampaikan kepada pekerja migran perempuan dan organisator dan pimpinan serikat pekerja yang berpartisipasi dalam penelitian dan tinjauan Panduan ini. Perwakilan organisasi berikut ini memberikan masukan:

- Perhimpunan Pekerja Filipina Luar Negeri di Malaysia (Assosasyon ng mga Makahayang Manggagawang Pilipino Overseas, atau AMMPO)
- ASEAN Trade Union Council (ATUC)
- Cambodia Confederation of Trade Unions (CCTU)
- Cambodia Labour Confederation (CLC)
- Pusat Pekerja Bersatu dan Progresif (Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa, atau SENTRO)
- Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI)
- Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI)
- Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI)



- Confederation of Trade Unions Myanmar (CTUM)
- Federation of Free Workers (FFW)
- International Domestic Workers Federation (IDWF)
- International Trade Union Confederation – Asia Pacific (ITUC-AP)
- Labour Congress of Thailand (LCT)
- Lao Federation of Trade Union (LFTU)
- Malaysian Trades Union Congress (MTUC)
- Migrant Workers Rights Network (MWRN, Thailand)
- National Congress Private Industrial of Employees (NCPE)
- National Trade Union Center of the Philippines (NTUC Phl)
- Progressive Labour Union of Domestic Workers – Hong Kong, China (PLU)
- Progressive Labour Union of Domestic Workers – Macao, China (PLU)
- Singapore National Trades Union Congress (SNTUC)
- State Enterprises Workers' Relations Confederation (SERC)
- Thai Trade Union Congress (TTUC)
- United Domestic Workers of the Philippines (UNITED)
- Vietnam General Confederation of Labour (VGCL)

Panduan ini disunting John Maloy

Daftar Singkatan

ACTRAV	Bureau for Workers' Activities (ILO)
AFML	ASEAN Forum on Migrant Labour
AMMPO	Assosasyon ng mga Makahayang Manggagawang Pilipino Overseas (Asosiasi Pekerja Filipina di Luar Negeri di Malaysia)
ASEAN	Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara
ASETUC	ASEAN Services Employees Trade Union Council
ATUC	ASEAN Trade Union Council
BMKQ	Bayanihan ng Manggagawa ng Konstruksyon ng Qatar
CDE	Centre for Domestic Employees [Singapura]
CEACR	Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations [ILO]
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
CLC	Cambodia Labour Confederation
CTUM	Confederation of Trade Unions in Myanmar
FADWU	Federation of Asian Domestic Workers' Unions [Hongkong, China]
FFW	Federation of Free Workers [Filipina]
GCM	Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration
HKCTU	Hong Kong Confederation of Trade Unions
HOME	Humanitarian Organization for Migration Economics
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

ICRMW	International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families
IDWF	International Domestic Workers Federation
ILC	International Labour Conference (Konferensi Perburuhan Internasional)
IOM	International Organization for Migration
ITUC	International Trade Union Confederation
ITUC-AP	International Trade Union Confederation – Asia Pacific
K3	Keselamatan dan kesehatan kerja
KEK	Kawasan ekonomi khusus
KSBSI	Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia
KSPI	Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia
LFTU	Lao Federation of Trade Unions
LGBTI+	Lesbian, gay, biseksual, transgender, interseks dan seksualitas lain, jenis kelamin dan gender beragam (+)
LSM	lembaga swadaya masyarakat
MMN	Mekong Migration Network
MOU	Memorandum of Understanding (Nota Kesepahaman)
MRC	Migrant Worker Resource Centre (Pusat Sumberdaya Pekerja Migran)
MTUC	Malaysian Trades Union Congress
MWRN	Migrant Workers Rights Network [Thailand]
OFW	Overseas Filipino Workers
OMS	Organisasi Masyarakat Sipil
PEKKA	Program Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga
PLU-HK	Progressive Labour Union of Domestic Workers – Hong Kong [China]

PLU-Macao	Progressive Labour Union of Domestic Workers – Macao [China]
SBMI	Serikat Buruh Migran Indonesia
SDG	Sustainable Development Goals (Tujuan Pembangunan Berkelanjutan)
SENTRO	Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa (Pusat Pekerja Bersatu dan Progresif) [Filipina]
SERC	State Enterprises Workers' Relations Confederation [Thailand]
SEWA	Self-Employed Women's Association [India]
SNTUC	Singapore National Trades Union Congress
UNDESA	United Nations Department of Economic and Social Affairs
UNITED	United Domestic Workers of the Philippines
WCF	Workmen's Compensation Fund [Thailand]

Daftar Istilah

Negara tujuan: Negara tempat pekerja migran akan dilibatkan, sedang dilibatkan atau telah dilibatkan dalam kegiatan berbayar, sesuai yang mungkin terjadi.¹

Negara asal: Negara di mana orang yang bersangkutan merupakan warga negara.²

Pekerjaan yang layak: Dimulai oleh ILO pada 1999, istilah “pekerjaan yang layak” berkaitan dengan ketersediaan pekerjaan dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan dan bermartabat. Agenda pekerjaan yang layak terdiri dari empat pilar: pekerjaan yang layak dan produktif, hak di tempat kerja, perluasan perlindungan sosial dan dialog sosial. Pekerjaan yang layak sangat penting untuk meningkatkan standar kerja dan hidup dan untuk mencapai pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Negara-negara Anggota ILO mengembangkan Program Pekerjaan yang Layak sebagai kebijakan integral untuk pembangunan nasional dan program-program tersebut dilaksanakan melalui proses tripartit.

Diskriminasi: Pembedaan, pengecualian atau preferensi yang dibuat atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal kebangsaan atau asal sosial yang memiliki efek meniadakan atau merusak persamaan kesempatan atau perlakuan.³

Pekerjaan rumah tangga dan pekerja rumah tangga: Istilah “pekerjaan rumah tangga” berarti pekerjaan yang dilakukan di dalam atau untuk sebuah rumah tangga atau beberapa rumah tangga.⁴ Istilah “pekerja rumah tangga” berarti orang yang terlibat dalam pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja.⁵ Pekerja rumah tangga adalah individu yang dibayar untuk melaksanakan tugas-tugas rumah tangga, misalnya membersihkan, memasak, dan mengasuh anak atau merawat orang lanjut usia di rumah. Seseorang yang melaksanakan pekerjaan rumah tangga hanya sesekali atau secara sporadis dan bukan berdasarkan pekerjaan bukanlah pekerja rumah tangga.⁶

1 Diadaptasi dari Pasal 6(b) Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, 1990. Lihat juga: ILO, *Guidelines Concerning Statistics of International Labour Migration*, ICLS/20/2018/Guidelines (2018), paragraf 26(b), yang mencatat: “[N]egara tujuan migran internasional untuk bekerja mengacu pada negara yang dimasuki oleh migran untuk melaksanakan atau mencari pekerjaan.”

2 Diadaptasi dari Pasal 6(a) Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, 1990. Lihat juga ILO, *Guidelines Concerning Statistics of International Labour Migration* ICLS/20/2018/Guidelines (2018), paragraf 26(a), yang mencatat: “[N]egara asal migran internasional untuk bekerja bisa jadi negara tempat lahir, negara kewarganegaraan atau negara tempat tinggal sebelumnya, tergantung pada definisi migran internasional yang digunakan untuk tujuan pengukuran.”

3 Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111). Lihat juga Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) untuk “diskriminasi perempuan”, dan Sekretariat PBB, *Secretary-General Bulletin: Prohibition of Discrimination, Harassment, including Sexual Harassment, and Abuse of Authority*, ST/SGB/2008/5, 2008.

4 Konvensi ILO tentang Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189), Pasal 1(a).

5 Konvensi ILO tentang Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189), Pasal 1(b).

6 Konvensi ILO tentang Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189), Pasal 1(c).

Gender: Atribut dan peluang ekonomi, sosial dan budaya yang dikaitkan dengan menjadi laki-laki atau perempuan pada titik waktu tertentu. Gender juga mengacu pada hubungan yang dikonstruksi secara sosial antara perempuan dan laki-laki, dan atribut, perilaku dan aktivitas yang diharapkan diikuti oleh masing-masing. Perbedaan gender ditentukan dan diperkuat oleh faktor budaya, sejarah, etnis, agama dan ekonomi. Peran gender berbeda dari waktu ke waktu dan antar budaya, tetapi dapat berubah. Gender seringkali disalahartikan dengan – atau dianggap sama dengan – “jenis kelamin”, yang mengacu pada perbedaan biologis.⁷

Kekerasan dan pelecehan berbasis gender: Kekerasan dan pelecehan yang ditujukan kepada orang-orang karena jenis kelamin atau gender mereka, atau secara tidak proporsional berdampak pada orang-orang dengan jenis kelamin atau gender tertentu, dan mencakup pelecehan seksual.⁸

Buta gender: Kondisi tidak mengakui bahwa gender menjadi penentu penting hasil-hasil sosial yang berdampak pada proyek dan kebijakan. Pendekatan buta-gender mengasumsikan bahwa gender bukanlah faktor yang mempengaruhi dalam proyek, program atau kebijakan.⁹

Kesetaraan gender: Menikmati persamaan hak, kesempatan dan perlakuan bagi semua orang, dengan pengakuan bahwa orang dari gender berbeda memiliki kebutuhan, prioritas dan pengalaman ketidakadilan yang berbeda.¹⁰

Perekonomian informal: Semua kegiatan ekonomi oleh pekerja dan unit ekonomi yang – di dalam undang-undang atau dalam praktik – tidak tercakup atau tidak cukup tercakup oleh pengaturan formal. Kegiatan mereka tidak tercantum di dalam UU, yang berarti mereka beroperasi di luar jangkauan formal UU; atau mereka tidak tercakup dalam praktik, yang berarti bahwa – meskipun mereka beroperasi dalam jangkauan formal UU, namun UU tersebut tidak diterapkan atau tidak ditegakkan; atau UU tersebut menghambat kepatuhan karena tidak sesuai, memberatkan, atau membebankan biaya yang berlebihan.

Persinggungan (interseksionalitas): Irisan gender dengan bidang-bidang diskriminasi dan eksklusi lainnya, yang mencakup namun tidak terbatas pada ras, kelas, kasta, gender, etnis, seksualitas, identitas gender, disabilitas, kebangsaan, status imigrasi, lokasi geografis, agama, dan sebagainya.¹¹ Analisis Persinggungan melihat bagaimana berbagai bidang eksklusi memperbesar ketidakadilan dan ketidaksetaraan sosial.

7 UN Women, “Glossary of Terms from Programming Essentials and Monitoring and Evaluation Sections”.

8 Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 190), Pasal 1(1).

9 UNDP, The Gender and Human Rights Analysis of the National Multisectoral Strategic HIV and AIDS Framework 2009-2014, n.d.

10 UN Women Training Centre, “Gender Equality Glossary”.

11 UN Women, *The Value of Intersectionality in Understanding Violence Against Women and Girls*, 2019.

Migrasi tidak resmi: Perpindahan lintas batas yang terjadi di luar norma peraturan negara pengirim, transit dan penerima.

Pekerja migran berstatus tidak resmi: Seseorang yang berpindah lintas batas untuk pekerjaan dan/atau bekerja di luar norma peraturan negara asal, transit atau tujuan. (Istilah “migran berstatus tidak resmi” atau “migran tidak berdokumen” lebih disukai daripada “migran ilegal” karena istilah yang terakhir dipandang sebagai stigmatisasi dan asosiatif dengan tindak kejahatan).

Migrasi tenaga kerja: Perpindahan orang dari satu lokasi geografis ke lokasi lain guna mencari pekerjaan yang menguntungkan.¹²

LGBTI+: Singkatan dari lesbian, gay, biseksual, transgender dan interseksual yang juga digunakan sebagai singkatan untuk “orang-orang dengan beragam orientasi seksual, identitas gender, ekspresi gender dan dengan beragam karakteristik seks”. Tanda “+” dimaksudkan untuk mencakup mereka yang mungkin mengidentifikasi diri sebagai queer, questioning, aseksual, aromantik, dan kemungkinan penggunaan lainnya.¹³

Perlindungan maternitas: Perlindungan yang memastikan kesetaraan kesempatan bagi perempuan dan memungkinkan perempuan untuk memadukan peran produktif dan reproduktif, yang meliputi: Cuti maternitas, tunjangan tunai dan medis, perlindungan kesehatan, perlindungan pekerjaan, non-diskriminasi dalam pekerjaan dan hak untuk menyusui.¹⁴

Pekerja migran: Seseorang yang bermigrasi atau yang telah bermigrasi dari satu negara ke negara lain dengan tujuan untuk dipekerjakan selain pekerjaan mandiri dan mencakup orang yang secara resmi diterima sebagai pekerja migran.¹⁵

Pusat Sumberdaya Pekerja Migran (Migrant Worker Resource Center, (MRC)): MRC memberikan layanan langsung kepada pekerja migran dan komunitasnya di negara asal dan negara tujuan dan seringkali bertempat di lembaga pemerintah, serikat pekerja atau organisasi masyarakat sipil. MRC memberikan informasi tentang migrasi untuk bekerja, dan menyediakan ruang untuk mengajukan pertanyaan dan menyampaikan pengaduan serta mendapatkan bantuan hukum. Konseling diberikan di MRC dan di komunitas melalui kegiatan penjangkauan dan pertemuan, selain secara daring dan melalui telepon.¹⁶

¹² ILO dan the United Nations Alliance of Civilizations, *Media-Friendly Glossary on Migration: Middle East Edition*, 2017.

¹³ Diadaptasi dari UNHCR dan IOM, *LGBTI Glossary* 2017, 2017.

¹⁴ Konvensi ILO tentang Perlindungan Maternitas, 2000 (No. 183), dan Rekomendasi Perlindungan Maternitas, 2000 (No. 191); dikutip dari Rebecca Napier-Moore, *Protected or Put in Harm's Way? Bans and Restrictions on Women's Labour Migration in ASEAN Countries* (ILO dan UN Women, 2017).

¹⁵ Konvensi ILO tentang Pekerja Migran, 1975 (No. 143). Juga mencatat bahwa pekerja migran didefinisikan sebagai “seseorang yang akan atau telah terlibat dalam kegiatan berimbalan di sebuah Negara di mana dia bukan warga negara” sesuai Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, 1990.

¹⁶ ILO, *Migrant Worker Resource Centre Operations Manual*, 2014.

Pekerja migran resmi/berdokumen: Seorang pekerja migran yang diberi wewenang untuk masuk, tinggal dan terlibat dalam kegiatan berbayar di negara tempat kerja sesuai dengan hukum Negara tersebut dan perjanjian internasional yang Negara tersebut menjadi salah satu pihak.¹⁷ Dalam beberapa kasus, ini mengacu pada pekerja migran yang memiliki wewenang untuk meninggalkan negaranya. Hak dan izin yang diberikan kepada pekerja migran berdokumen atau resmi dapat, dalam kondisi tertentu, diberikan kepada anggota keluarganya.

Remitansi: Remitansi adalah uang yang dihasilkan atau didapatkan oleh pekerja migran yang dikirim pulang ke negara asalnya.¹⁸

Kekerasan terhadap perempuan: Tindakan kekerasan berbasis gender yang mengakibatkan, atau kemungkinan mengakibatkan, cedera atau penderitaan fisik, seksual atau psikologis bagi perempuan, termasuk ancaman tindakan semacam itu, pemaksaan atau perampasan kemerdekaan secara sewenang-wenang, baik yang terjadi di ranah publik ataupun dalam kehidupan pribadi.¹⁹ Lihat juga istilah berikutnya “Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja”.

Kekerasan terhadap perempuan dimanifestasikan dalam rangkaian bentuk yang banyak, saling terkait dan terkadang berulang, yang meliputi, tetapi tidak terbatas pada:

- Kekerasan fisik, seksual dan psikologis yang terjadi di dalam keluarga, yang meliputi penganiayaan, pelecehan seksual terhadap anak perempuan di dalam rumah tangga, kekerasan terkait mas kawin, perkosaan dalam perkawinan, khitan perempuan dan praktik tradisional lainnya yang merugikan perempuan dan anak perempuan, kekerasan non-pasangan dan kekerasan terkait dengan eksploitasi.
- Kekerasan fisik, seksual dan psikologis yang terjadi di dalam masyarakat umum, yang meliputi pemerkosaan; pelecehan seksual; kekerasan dan intimidasi seksual di tempat kerja, di lembaga pendidikan dan di tempat lain; perdagangan perempuan dan anak perempuan; dan pelacuran paksa terhadap perempuan dan eksploitasi seksual terhadap anak perempuan.
- Kekerasan fisik, seksual dan psikologis yang dilakukan atau dibiarkan oleh Negara, di manapun itu terjadi.

Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja: Serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima, atau ancaman mengenainya, baik satu kali atau berulang-ulang, yang bertujuan, mengakibatkan, atau kemungkinan besar mengakibatkan cedera fisik, psikologis, seksual atau ekonomi, dan mencakup kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Istilah ini disetujui dalam Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 190).²⁰

17 Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, 1990, Pasal 5(a).

18 ILO dan United Nations Alliance of Civilizations, Media-Friendly Glossary on Migration: Middle East Edition, 2017.

19 Deklarasi Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan. 1993, Pasal 1.

20 Untuk definisi “dunia kerja”, lihat Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 190), Pasal 3.

Cara menggunakan Panduan ini: Petunjuk untuk pelatih

- Ini adalah Panduan yang besar! Anda dapat menggunakannya untuk pelatihan selama seminggu penuh, atau Anda dapat mengambil dua atau tiga kegiatan untuk lokakarya kecil setengah hari.
- Terdapat banyak topik yang bisa Anda bahas. Carilah tahu dahulu apa yang sudah diketahui oleh peserta pelatihan Anda dan di mana ada celah dalam pengetahuan mereka. Bangunlah lokakarya Anda dari sana.
 - Jika peserta pelatihan Anda cenderung mengorganisasi orang yang sebagian besar laki-laki dan tidak banyak memahami tentang kesetaraan gender atau kekerasan dan pelecehan, maka ambillah satu atau dua kegiatan di setiap modul yang fokus terutama pada isu-isu ini. Jangan lewatkan Modul 8.
 - Jika mereka sudah mengetahui cara mengorganisasikan kelompok yang sulit dijangkau, tetapi belum pernah bekerja dengan pekerja migran sebelumnya, mulailah dengan dasar-dasar migrasi tenaga kerja di Modul 1, dan jangan lupa untuk mengerjakan mendobrak mitos di Modul 6.
 - Jika pekerja migran perempuan di daerah Anda memiliki masalah khusus yang ingin ditangani oleh organisator, maka bacalah Modul 3–5 dan temukan informasi dan kegiatan khusus untuk isu Anda. Kemudian lihatlah Modul 7–10 dan temukan contoh cara serikat pekerja lain menanganinya.
 - Jika mereka sudah mengorganisasikan pekerja migran perempuan dan ingin meningkatkan upaya mereka ke tingkat yang baru melalui advokasi, maka mulailah dengan Modul 2 tentang hukum internasional, dan lengkapi dengan contoh-contoh pada Modul 7 – Pilar 1.
 - Jika mereka sudah memiliki keyakinan bahwa mengorganisasikan pekerja migran perempuan merupakan ide yang bagus, tetapi tidak tahu bagaimana melakukannya,

maka mulailah dengan Modul 7 dan kerjakan modul sebanyak-banyaknya sesuai waktu yang Anda miliki.

- Kegiatan dalam panduan ini akan menjadi inti pelatihan yang Anda lakukan. Biro Kegiatan Pekerja ILO (ACTRAV) dan Program Safe and Fair ILO–UN Women telah mengumpulkan informasi latar belakang yang menyeluruh tentang masing-masing topik. Informasi tersebut dicantumkan untuk acuan Anda sebagai pelatih, jadi Anda merasa memiliki informasi saat memulai setiap sesi. Tidak perlu membacakan informasi latar belakang untuk peserta pelatihan.
- Panduan ini memiliki banyak contoh dari kawasan ASEAN, tetapi berlaku secara global untuk serikat pekerja yang ingin mengorganisasikan pekerja migran perempuan. Jika Anda memiliki contoh dari kawasan lain, silakan gunakan dalam pelatihan Anda.
- Kita semua memiliki prasangka, termasuk kita sebagai pelatih. Kita memilih-milih norma sosial sepanjang hidup kita – norma-norma tersebut seringkali memberi tahu kita bahwa laki-laki lebih berharga daripada perempuan, atau warga negara setempat secara melekat lebih baik daripada orang dari negara lain. Panduan ini dapat menjadi cermin baik bagi Anda maupun peserta pelatihan untuk melihat apa prasangka tersebut, dan ajakan untuk mengubah pandangan yang sudah mapan yang menghambat pergerakan pekerja untuk kesetaraan dan pekerjaan yang layak untuk semua.

Mengapa Panduan ini?

Salah satu cara paling efektif untuk mencegah eksploitasi pekerja migran, termasuk perempuan dan pekerja migran di perekonomian informal, adalah dengan menjamin hak untuk berorganisasi, berunding bersama dan membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja di negara tujuan. Terdapat tingkat eksploitasi tenaga kerja, pekerja anak, perdagangan manusia dan kerja paksa yang lebih rendah yang ditemukan di industri yang memiliki representasi serikat pekerja yang kuat. Pengorganisasian merupakan pintu masuk untuk meningkatkan anggota baru serikat pekerja, untuk menangani masalah mereka, untuk memberikan akses yang lebih baik ke pendidikan dan pelatihan, dan pada akhirnya memungkinkan mereka untuk melakukan perundingan untuk mengurangi kesenjangan upah gender, menaikkan upah dan tunjangan dan memperbaiki kondisi kerja, termasuk mencegah kekerasan dan eksploitasi (ILO dan UN Women 2019c, 1).

Hak universal atas persamaan perlakuan dan non-diskriminasi berlaku untuk semua pekerja migran tanpa memandang gender. Semua pekerja migran harus menikmati upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama dan dapat menggunakan hak-hak mereka – **termasuk hak berserikat pekerja** – tanpa ancaman pelecehan atau kekerasan. Memastikan hak-hak ini juga memastikan bahwa baik migrasi maupun gender tidak disalahgunakan untuk tujuan melemahkan syarat dan ketentuan kerja yang ada (ILO 2014a, Paragraf 42).

Dari perkiraan 11,6 juta pekerja migran di Asia Tenggara dan Pasifik pada 2017, 5,2 juta adalah perempuan, pangsa yang hampir setara (ILO 2018d). Namun dalam lanskap yang terlihat setara ini, data menunjukkan bahwa pekerja migran menerima upah lebih rendah dibandingkan pekerja warga negara setempat, dan pekerja migran perempuan memiliki upah terendah dari semuanya (ILO dan UN Women 2020a). Ekonomi di Asia dan Pasifik memperoleh keuntungan dari tenaga kerja perempuan, tetapi pengembalian kepada perempuan belum adil – terutama bagi perempuan migran.

Sebagaimana ditekankan oleh Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada 2019, “Diskriminasi [yang dihadapi oleh perempuan migran] berdampak pada penikmatan hak asasi manusia oleh perempuan dan anak perempuan dan meningkatkan kemungkinan mereka akan mengalami diskriminasi yang ditargetkan, jamak atau struktural, termasuk risiko kekerasan” (Majelis Umum PBB 2019, Paragraf 10).

Mayoritas pekerja migran, termasuk perempuan di antara mereka, tidak berserikat di negara-negara ASEAN, dan tidak dapat memanfaatkan hak tindakan bersama yang melekat dalam serikat pekerja untuk menghapuskan berbagai bentuk kekerasan dan pelecehan, diskriminasi dan eksploitasi yang mereka hadapi di tempat kerja (Marks dan Olsen 2015). Pekerja migran seringkali tidak diizinkan oleh UU atau dalam praktik untuk bergabung atau membentuk serikat pekerja, atau dilarang menduduki jabatan pimpinan serikat pekerja. Sektor-sektor yang sebagian besar mempekerjakan perempuan, terutama di perekonomian informal, misalnya pekerjaan rumah tangga dan hiburan, juga menghadapi pembatasan atau hambatan yang lebih besar dalam melaksanakan kebebasan berserikat. Oleh karena itu, pekerja migran perempuan menghadapi bentuk diskriminasi yang unik – baik sebagai migran maupun sebagai perempuan – yang menghalangi hak mereka untuk berorganisasi dan melakukan perundingan bersama.



Perempuan di Asia dan Pasifik paling sedikit terwakili dalam keanggotaan serikat pekerja di antara semua kawasan di seluruh dunia, dan hanya mengisi 34,1 persen dari anggota di kawasan tersebut – jauh di bawah rata-rata global sebesar 42,4 persen (*Equal Times* 2018, 10). Secara global, perempuan mengisi 14,4 persen dari dua teratas jabatan pimpinan serikat pekerja – presiden dan wakil presiden – di dalam serikat pekerja individual (*Equal Times* 2018, 15). Pekerja migran perempuan menghadapi hambatan untuk berorganisasi, misalnya jam kerja panjang, tidak ada hari libur, tempat kerja terisolasi, hambatan bahasa dan terbatasnya pengetahuan tentang hak. Banyak juga yang takut dipecat atau menghadapi sanksi dari otoritas lokal jika mereka terlibat dalam kegiatan pengorganisasian. Jika mereka mampu dan ingin terlibat dalam pengorganisasian, pekerja migran perempuan pada umumnya menghadapi beban tiga kali lipat yang menghalangi, yaitu tugas kerja berbayar, pekerjaan perawatan dan rumah tangga dan tanggung jawab serikat pekerja. Ini semua masih ditambah lagi dengan kurangnya hak-hak dasar karena status migran mereka.

Serikat pekerja secara regional dan global sering menangani masalah migran, atau kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. ACTRAV dan Safe and Fair bermaksud agar panduan pelatihan ini memungkinkan serikat pekerja mampu menangani kebutuhan khusus pekerja migran perempuan, dengan menyatukan kedua unsur ini.

Program Aman dan Adil: Mewujudkan Hak dan Peluang Pekerja Migran Perempuan di Kawasan ASEAN Region (2018–2022) merupakan bagian dari Inisiatif Spotlight Uni Eropa-PBB multi-tahun untuk mengakhiri kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan, multi-tahun. Safe and Fair dilaksanakan oleh ILO dan UN Women, bekerja sama dengan Kantor PBB untuk Narkoba dan Kejahatan. Safe and Fair memberikan bantuan dan dukungan teknis dengan tujuan umum untuk membuat migrasi tenaga kerja aman dan adil bagi semua perempuan di kawasan ASEAN. Safe and Fair bermitra dengan ILO ACTRAV untuk meningkatkan peluang bagi pekerja migran perempuan untuk berorganisasi di tingkat regional, nasional dan lokal untuk menangani eksploitasi tenaga kerja dan diskriminasi berbasis gender dan untuk meningkatkan migrasi yang aman dan adil.

Panduan ACTRAV manual *In Search of Decent Work: Migrant Workers' Rights: A Manual for Trade Unionists* yang disusun pada 2008 merupakan rujukan yang berguna untuk merancang Panduan ini. Panduan ini meninjau tren kekinian dalam migrasi dengan fokus pada pekerja migran perempuan, mengkaji standar ketenagakerjaan internasional dan instrumen lain yang berkaitan dengan hak pekerja migran dan perempuan di antara mereka, dan menyoroti perkembangan terkait migrasi dan UU ketenagakerjaan nasional di ASEAN. Panduan ini memberikan modul pembelajaran tentang kondisi kerja dan hidup pekerja migran perempuan, perlindungan sosial sensitif gender, kontribusi sosial ekonomi pekerja migran perempuan dan mitos umum yang meruntuhkan perlindungan hak-hak mereka. Panduan ini membahas isu-isu eksploitasi, misalnya kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan, diskriminasi kehamilan, kurangnya perlindungan maternitas, serta isu-isu khas untuk industri yang didominasi oleh perempuan, misalnya pekerjaan perawatan/rumah tangga dan hiburan. Panduan ini akan fokus membahas cara

membangun kepemimpinan perempuan serta cara berorganisasi dalam perekonomian informal, di mana pekerja migran perempuan mendominasi.

Pada Konferensi Regional ILO tentang Perempuan dan Masa Depan Kerja di Asia dan Pasifik di Bangkok pada 2018, para pendukung yang hadir menjelaskan bahwa dalam proses untuk memperluas kepemimpinan dan suara perempuan, kendala dan persepsi gender tertentu harus dihadapi untuk menghapus prasangka yang tidak disadari. Psikolog perilaku menyatakan bahwa setiap orang, bahkan yang sangat peduli tentang keragaman sekalipun, tunduk pada prasangka yang tidak disadari. Persepsi stereotip tetap ada tentang peran dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki, serta warga negara dan migran, yang menghadirkan tantangan berat untuk meningkatkan kepemimpinan perempuan dan memastikan pelibatan para migran dalam gerakan buruh (ILO 2018b, 22). Pedagogi panduan ini mendorong renung atas prasangka yang tidak disadari ini sebagai cara untuk mempromosikan kepemimpinan yang lebih besar di kalangan dan oleh perempuan dan migran.

Partisipasi dan kepemimpinan perempuan dan migran dalam gerakan serikat pekerja sangat penting untuk menangani masalah gender di tempat kerja dan untuk mengurangi kesenjangan gender di tempat kerja dan di masyarakat.



© ILO/Stephanie Simcox

Modul 1.

Tren gender migrasi tenaga kerja

Kegiatan 1.1.**Sikap serikat pekerja terhadap pekerja migran dan pekerja perempuan****Tujuan**

Untuk memulai diskusi tentang hambatan sikap apa yang mungkin dihadapi oleh serikat pekerja saat mengorganisasikan pekerja migran, dan kerangka positif apa yang dapat digunakan oleh serikat pekerja untuk mengatasi hambatan tersebut. Untuk merenungkan kemajuan serikat pekerja dalam menangani isu-isu perempuan.

**Hasil**

Peserta akan merenungkan pandangan pribadi mereka tentang serikat pekerja yang mengorganisasikan pekerja migran dan mengidentifikasi titik-titik solidaritas antara anggota serikat pekerja mereka saat ini dan pekerja migran. Peserta akan merenungkan kemajuan serikat pekerja mengenai isu-isu perempuan.

**Metodologi**

Menulis renungan/berbagi dengan rekan

**Bahan**

Selebaran 1.1. Pandangan serikat pekerja tentang pekerja migran

Instruksi**Bagian 1****Sikap terhadap pekerja migran**

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 1.1. Pandangan serikat pekerja tentang pekerja migran**. Fasilitator meminta seorang relawan untuk membacakannya dengan suara keras.
- 2) Fasilitator meminta masing-masing peserta untuk membaca kutipan dan menjawab pertanyaan-pertanyaan ini di buku catatan atau di selembar kertas:
 - a. Menurut Anda, bagaimana secara umum sikap serikat pekerja di negara Anda terhadap pekerja migran – apakah mereka terutama dilihat dari identitas mereka sebagai sesama pekerja, atau terutama dilihat sebagai orang asing?
 - b. Bagaimana dengan serikat pekerja Anda secara khusus?

- c. Apakah anggota serikat pekerja Anda mengalami perlakuan tidak adil di tempat kerja dengan cara yang sama seperti pekerja migran? Bisakah kita menemukan solidaritas dalam ketidakadilan ini?
- 3) Fasilitator meminta setiap peserta untuk berpaling ke orang di samping mereka dan merangkum pemikiran mereka dan membandingkan pandangan.

Bagian 2

Sikap terhadap pekerja perempuan

- 1) Fasilitator memutar video dari International Trade Union Confederation – Asia Pacific (ITUC AP), “Shared Story of Mission Possible”, tentang pengorganisasian perempuan: https://youtu.be/ox_ThCi70ql.
- 2) Fasilitator meminta masing-masing peserta merenungkan pencapaian serikat pekerja mereka sendiri dalam mempromosikan hak dan partisipasi perempuan.
- 3) Fasilitator meminta masing-masing peserta untuk berdiskusi dengan rekan yang sama tentang apa yang telah atau belum dilakukan oleh serikat pekerja mereka, dan membandingkan pandangan.

Gambaran migrasi tenaga kerja, khususnya perempuan

Pada 2019, Departemen Ekonomi dan Sosial Perserikatan Bangsa-Bangsa (United Nations Department of Economic and Social Affairs, (UNDESA)) memperkirakan terdapat sekira 272 juta migran secara global, meningkat hampir 50 persen sejak tahun 2000, kendati tren tersebut dipengaruhi oleh COVID-19 pada 2020. Di antara semua migran internasional di seluruh dunia, 39 persen lahir di sebuah negara berkembang dan tinggal di sebuah negara berkembang lain (disebut “migran Selatan-Selatan”), dan 80,1 persen migran berasal dari kawasan yang sama dengan tempat tujuan mereka bermigrasi.

Perempuan mengisi hampir separuh pekerja migran, diperkirakan mencapai 41,6 persen tetapi mungkin tidak mencakup banyak pekerja migran perempuan yang bekerja secara informal atau tanpa dokumentasi. Menurut perkiraan ILO, di antara semua pekerja migran di dunia, sekira 234 juta merupakan pekerja migran, mewakili 4,2 persen populasi global (ILO 2018c, 5).

Di ASEAN, tiga negara menampung 91 persen pekerja migran intra-ASEAN – Malaysia dan Thailand masing-masing menampung 35 persen, dan Singapura 21 persen (UNDESA 2015). Tujuh Negara Anggota ASEAN¹ mengirimkan lebih dari 2,1 juta pekerja migran di ASEAN (UNDESA 2015), banyak dari mereka berada dalam kategori pekerjaan

¹ Kamboja, Indonesia, Republik Demokratik Rakyat Laos, Myanmar, Filipina, Thailand dan Vietnam.

berketerampilan rendah dan menengah di bawah kontrak sementara atau jangka pendek (ADB dan ILO 2014, 83–100). Myanmar dan Kamboja masing-masing mengirimkan 93,4 dan 66,8 persen pekerja migran ke Negara Anggota ASEAN lainnya. Sementara itu, Indonesia, Filipina dan Vietnam memiliki angka pengiriman keseluruhan yang lebih tinggi dalam hal total pekerja migran di luar negeri, tetapi mereka memiliki angka pengiriman yang lebih rendah di dalam ASEAN (UNDESA 2015).

Mencakup migran dan warga negara setempat, 65 persen pekerja perempuan di ASEAN berada dalam pekerjaan tidak tetap, yang ditandai dengan pendapatan yang tidak memadai, produktivitas rendah dan kondisi kerja yang sulit yang merusak hak-hak dasar pekerja (UN Women 2013).

Integrasi regional saat ini melalui Masyarakat Ekonomi ASEAN melibatkan peningkatan liberalisasi keuangan dan perdagangan. Model ekonomi politik untuk mendorong pertumbuhan dan persaingan intra-ASEAN mendorong ketenagakerjaan menjadi lebih fleksibel di kawasan tersebut; Namun, Masyarakat Ekonomi ASEAN memprioritaskan mobilitas hanya untuk delapan profesi,² yang hanya melibatkan sekira 1,5 persen pekerja di ASEAN (Sugiyarto dan Agunias 2014). Terjadi kebuntuan politik pada kerangka kebijakan regional terkait dengan 98,5 persen pekerja yang tidak bekerja di delapan profesi yang ditentukan, termasuk pekerja migran berupah rendah dan banyak perempuan yang bekerja di dasar rantai nilai.

Memahami migrasi tenaga kerja dari pandangan gender

Ada banyak faktor yang mungkin mendorong seseorang untuk bermigrasi, dan keputusan mereka mungkin melibatkan serangkaian pendorong dan insentif yang kompleks.

Migran perempuan mungkin memilih untuk bermigrasi untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik, berkumpul kembali dengan keluarga atau untuk memperoleh keterampilan baru. Mereka mungkin juga terpaksa bermigrasi karena ketidaksetaraan gender yang mengakar, misalnya kekerasan seksual dan berbasis gender, peran gender tradisional yang membatasi peluang, kurangnya akses ke sumberdaya produktif, kemiskinan, konflik dan perubahan iklim (lihat Gambar 1.1). Perbatasan yang banyak celah di sepanjang koridor migrasi Asia Tenggara antara Kamboja/Republik Demokratik Rakyat Laos/Myanmar dan Thailand dan antara Indonesia dan Malaysia juga secara historis menimbulkan arus migrasi yang besar. Sebagian migran mungkin menggunakan agen perekrutan atau perantara informal untuk membantu mereka dalam bermigrasi, sebagian yang lain mungkin melakukan perjalanan sendiri.

1 Empat profesi tersebut adalah: dokter medis, dokter gigi, perawat, arsitek, insinyur, akuntan, surveyor dan pariwisata profesional

Gambar 1.1. Peluang dan tantangan migrasi dari pandangan gender**Teori Dorong Tarik**

Faktor pendorong: Alasan mengapa orang ingin bermigrasi dari suatu tempat (faktor yang mendorong)

Faktor penarik: Alasan mengapa orang ingin bermigrasi ke suatu tempat (faktor yang menarik)

Faktor pendorong	Faktor penarik
 ✓ Keamanan ✓ Bencana alam ✓ Polusi ekstrim ✓ Ancaman kematian ✓ Kekacauan politik ✓ Diskriminasi ✓ Perang ✓ Kelaparan ✓ Kesempatan menikah yang buruk	 ✓ Kehidupan yang lebih baik ✓ Peluang kerja ✓ Kebebasan (agama/politik) ✓ Pendidikan lebih tinggi ✓ Layanan medis ✓ Pencari suaka ✓ Iklim ✓ Hubungan keluarga

Hanya kelompok migran tertentu yang diberi pengakuan hukum internasional formal, misalnya pengungsi dan pencari suaka, orang yang diancam dengan penyiksaan dan korban perdagangan manusia. Namun, penyintas kekerasan dan pelecehan tidak diberi izin khusus untuk tinggal atau menyelesaikan proses hukum. Bahkan bila ada perlindungan yang tersedia bagi mereka, migran perempuan dan laki-laki mungkin tidak memiliki akses ke informasi yang memadai atau bahkan menyadari perlindungan ini.

Saat tiba, langkah pertama adalah mencari pekerjaan (jika mereka belum mendapatkan pekerjaan sebelum bermigrasi). Apapun alasan yang menyebabkan migran tersebut meninggalkan negara asalnya dengan cepat berubah menjadi tantangan baru: membangun mata pencarian untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.

Kesempatan kerja pada umumnya terbatas, khususnya bagi perempuan migran. Sebagai perempuan dan sebagai migran, rentang pekerjaan dan peluang yang pada umumnya terbuka bagi mereka lebih sempit. Menghasilkan uang sangat penting, dan perempuan kerap tidak memiliki banyak pilihan dalam jenis pekerjaan yang mereka laksanakan di negara baru mereka. Perempuan seringkali berada dalam pekerjaan dan tugas yang dianggap sebagai bentuk pekerjaan berketerampilan rendah, berupah rendah dan berbahaya di perekonomian informal. Pekerjaan yang dianggap sebagai “pekerjaan perempuan” juga seringkali dinilai rendah.

Kegiatan 1.2.**Pekerjaan yang dilaksanakan oleh migran****Tujuan**

Untuk membuat bagan jenis-jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja migran, dan untuk menganalisis: seberapa berbahaya pekerjaan tersebut; tingkat perlindungan hukum yang berbeda; dinamika gender; dan industri terbesar yang mempekerjakan pekerja migran, dan perempuan di antara mereka.

**Hasil**

Peserta akan membangun dasar untuk memahami pekerjaan dan tantangan yang melekat dalam kerja pekerja migran. Ini diperlukan untuk mengeksplorasi strategi pengorganisasian nanti.

**Bahan**

- Kartu meta
- Selebaran 1.2. Peta migrasi tenaga kerja perempuan intra-ASEAN

Bagian 1**Curah pendapat pekerjaan pekerja migran**

- 1) Fasilitator membagi peserta menjadi kelompok-kelompok kecil beranggotakan 3-4 peserta. Masing-masing kelompok akan diberikan setumpuk kartu meta kosong. Fasilitator meminta masing-masing kelompok untuk menunjuk satu orang sebagai sekretaris.
- 2) Di masing-masing kelompok kecil, peserta menyebutkan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja migran berupa rendah (bukan profesional), dan sekretaris menulis satu pekerjaan per kartu meta.
- 3) Fasilitator meminta masing-masing kelompok agar membacakan satu pekerjaan dan menuliskannya pada sebuah bagan atau pada powerPoint/dokumen yang diproyeksikan di layar (coba batasi hingga 15-20 pekerjaan). Meja lain mendengarkan, dan jika mereka memiliki pekerjaan yang sama pada sebuah kartu, mereka membalik kartu tersebut. Jika pekerjaan yang diumumkan tidak ada di kartu meta kelompok tersebut, maka kelompok tersebut akan menambahkannya. (Tujuan: memiliki daftar pekerjaan yang sama untuk setiap kelompok).

Bagian 2**Membuat bagan kondisi kerja bagi pekerja migran, bagi pekerja migran perempuan**

- 1) Fasilitator membagi peserta menjadi empat kelompok kecil baru, dan masing-masing kelompok memiliki daftar pekerjaan yang telah disepakati di kartu meta dan kertas papan presentasi (*flip chart*).
 - a. **Kelompok satu:** Mintalah peserta untuk membuat daftar pekerjaan dalam urutan bahayanya. Paling berbahaya di urutan teratas hingga paling tidak berbahaya di urutan terbawah.
 - b. **Kelompok dua:** Mintalah peserta membuat daftar pekerjaan dalam urutan jumlah migran yang melaksanakan pekerjaan tertentu di negara/kawasan Anda. Jumlah migran terbanyak di urutan teratas hingga jumlah terkecil di urutan terbawah.
 - c. **Kelompok tiga:** Mintalah peserta untuk membagi pekerjaan menjadi tiga daftar berbeda: (1) Pekerjaan yang sebagian besar dilaksanakan oleh laki-laki (berorientasi pada laki-laki); (2) Pekerjaan yang sebagian besar dilaksanakan oleh perempuan (berorientasi pada perempuan); dan (3) Pekerjaan yang dilaksanakan baik oleh laki-laki maupun perempuan.
 - d. **Kelompok empat:** Mintalah peserta untuk membagi daftar tersebut menjadi pekerjaan dengan perlindungan hukum paling banyak hingga pekerjaan dengan perlindungan hukum paling sedikit.
- 2) Fasilitator meminta perwakilan masing-masing kelompok untuk menyajikan dan meminta komentar dari semua peserta.
 - a. Fasilitator harus mendorong peserta agar membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan: pembayaran upah, keamanan fisik, pekerjaan musiman vs berkesinambungan, jenis pekerjaan (sub-kontrak, dan lain-lain) dan korelasi antar daftar-daftar ini.
 - b. Jika ada orang yang membela ketidaksetaraan atau menyatakan bahwa laki-laki/warga negara setempat lebih baik dalam pekerjaan tertentu/berhak mendapatkan kondisi yang lebih baik, maka penting untuk menantang posisi tersebut. Doronglah orang untuk membayangkan diri mereka pada posisi orang lain.
- 3) Fasilitator membagikan **Selebaran 1.2. Peta migrasi tenaga kerja perempuan intra-ASEAN** dan meminta peserta untuk meninjaunya. Mereka harus secara khusus melihat negara mereka dan mengidentifikasi jenis pekerjaan apa yang dilaksanakan oleh pekerja migran perempuan di negara mereka dan berapa persentase migran perempuan.

Fasilitator bertanya kepada peserta apakah serikat pekerja mereka saat ini terhubung dengan para pekerja ini.

- a. Jika seorang peserta mengangkat tangan untuk mengatakan, “Ya”, tanyakan kepada peserta lain apakah mereka setuju bahwa serikat pekerja menjangkau jenis pekerja ini, atau apakah lebih banyak yang perlu dilakukan. Bagikan strategi!

- b. Jika seorang peserta mengatakan, “Tidak”, mintalah mereka mengidentifikasi apa alasan terbesar mengapa tidak. Tanyakan kepada peserta lain apakah mereka setuju, dan jika tidak, mengapa tidak? Pelajaran apa yang dapat diambil dari upaya yang telah dilakukan oleh serikat pekerja itu?
- c. Apakah sektor-sektor ini terorganisasikan atau tidak terorganisasikan? (Kelompok mungkin menjadi menyadari bahwa sektor-sektor di mana perempuan terkonsentrasi lebih cenderung tidak terorganisasikan. Diskusikan mengapa begitu, dan apakah ini memberikan peluang bagi serikat pekerja).

Potensi pelaku eksploitatif bagi pekerja migran

Semua serikat pekerja memiliki beragam metodologi dan berbagai strategi dalam pekerjaan yang mereka laksanakan:

- terfokus pada pengorganisasian anggota di satu tempat kerja untuk melakukan perundingan bersama dengan pemberi kerja mereka;
- mengorganisasikan pekerja di seluruh industri umum untuk menangani masalah-masalah yang berjangkauan luas;
- mengorganisasikan serikat-serikat pekerja yang terpisah ke dalam sebuah federasi nasional; atau
- melobi pemerintah untuk hukum dan penegakan untuk mempromosikan dan melindungi hak-hak pekerja.

Pekerja migran perempuan menghadapi eksploitasi, kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, dan terdampak oleh para pelaku di luar pemberi kerja, misalnya: perantara tanpa izin, agen perekrutan dan pemerintah di negara asal dan tujuan, termasuk penegakan hukum. Berbagai pelanggaran dan pelaku yang terlibat dapat membuat identifikasi masalah inti dan analisis usulan penyelesaian masalah menjadi rumit dan menantang, karena seringkali ada kemungkinan konsekuensi negatif yang tidak diinginkan – artinya memperbaiki satu masalah dapat menciptakan masalah baru atau menimbulkan lebih banyak kerugian daripada manfaat.

Kegiatan 1.3.**Pemetaan pelaku: Siapa yang terlibat dalam eksploitasi pekerja migran perempuan, dan apa yang dapat dilakukan?****Tujuan**

Untuk mengeksplorasi berbagai pelaku yang memiliki kuasa untuk melecehkan atau mengeksploitasi pekerja migran.

**Hasil**

Peserta memiliki kerangka beragam kebutuhan advokasi pekerja migran dan target potensial untuk kampanye.

**Metodologi**

Curah pendapat kelompok kecil dan pencatatan informasi

**Bahan**

Selebaran 1.3. Bagan pemetaan pelaku

Instruksi

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 1.3. Bagan pemetaan pelaku**.
- 2) Fasilitator membagi peserta menjadi empat kelompok, satu kelompok untuk tiap baris bagan: (i) Sebelum keberangkatan atau selama proses perekrutan; (ii) Di luar tempat kerja di negara tujuan; (iii) Saat bekerja di negara tujuan; dan (iv) Saat kembali ke negara asalnya. Mintalah masing-masing dari empat kelompok agar melakukan curah pendapat dan menjawab pertanyaan di kolom.
- 3) Fasilitator meminta perwakilan dari masing-masing kelompok untuk secara sukarela membagikan jawaban mereka.
- 4) Setelah itu, fasilitator menanyakan kepada seluruh peserta apakah mereka memiliki ide lain untuk ditambahkan.
- 5) Fasilitator bertanya kepada semua peserta apakah menurut mereka jawaban yang diberikan sama benarnya untuk pekerja migran perempuan dan laki-laki? Fasilitator bertanya kepada peserta apakah ada risiko yang lebih besar atau khas yang dihadapi oleh pekerja migran perempuan? Bagaimana dengan hak-hak pekerja migran LGBTI+?

- 6) Fasilitator meminta peserta untuk menyimpan selebaran mereka, karena mereka akan kembali lagi ke selebaran tersebut nanti dalam pelatihan ini ketika kita mengeksplorasi gagasan dan cara serikat pekerja dapat mendukung dan mengadvokasi pekerja migran.

(Lihat bagian “pekerja migran LGBTI+: Diskriminasi jamak” di Modul ini (1) untuk informasi lebih lanjut).

Tantangan yang dihadapi oleh pekerja migran perempuan di ASEAN

Pekerjaan tanpa perlindungan tenaga kerja, ketidaksetaraan upah, serta kekerasan dan pelecehan di tempat kerja

Perempuan pada umumnya diberi lebih sedikit kesempatan untuk bekerja dan seringkali didorong ke pekerjaan informal berupah lebih rendah di perekonomian informal, di mana pekerjaan lebih tersedia di bidang-bidang yang sesuai dengan gagasan berprasangka gender tentang apa “pekerjaan yang sesuai” untuk perempuan, misalnya pekerjaan rumah tangga atau hiburan. Pekerjaan di perekonomian informal pada umumnya menawarkan lebih sedikit kesempatan untuk bermigrasi secara formal atau meresmikan status migrasi seseorang, membuat perempuan migran tidak memiliki perlindungan ketenagakerjaan atau hukum yang sangat penting untuk melindungi hak-hak mereka. Di negara-negara tujuan ASEAN, selain pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan hiburan, perempuan migran seringkali menjadi mayoritas dalam pengolahan makanan laut, elektronik, garmen dan manufaktur lainnya karena pemberi kerja menganggap mereka cocok dengan pekerjaan tersebut, yang menjustifikasi ini dengan wacana seksis dan stereotip tentang perempuan yang memiliki, misalnya, “jari-jari yang gesit” dan oleh karena itu berasumsi bahwa mereka lebih baik dalam pekerjaan yang detail (ILO 2019a, 17). Laki-laki di industri ini cenderung diberi pekerjaan teknis atau manajerial berupah lebih tinggi. Tidak ada yang secara biologis melekat pada seorang perempuan atau laki-laki yang menentukan siapa melakukan pekerjaan apa. Sayangnya, apa yang disebut pekerjaan dan peran “perempuan” pada umumnya tidak dihargai atau tidak dibayar dengan baik.

Pekerja migran perempuan seringkali berada di pinggiran dan dalam bayang-bayang. Mereka seringkali dilarang bepergian karena mereka tidak memiliki status hukum atau dibuat terisolasi oleh pemberi kerja. Mereka seringkali bekerja di industri dengan sedikit (jika ada) perlindungan ketenagakerjaan dan akses terbatas (jika ada) ke layanan pendukung, dan secara efektif ditolak aksesnya ke jalur hukum untuk meminta pertanggungjawaban pelaku eksploitatif (ILO 2016d). Sebagaimana halnya pekerjaan rumah tangga perempuan yang tetap menjadi pekerjaan tidak berbayar, pekerjaan rumah tangga di negara tujuan terus berupah rendah dan tidak memiliki perlindungan ketenagakerjaan utama yang diberikan kepada pekerja di sektor lain (termasuk tidak ada upah minimum, tidak ada jaminan cuti, tidak ada jam maksimal/upah lembur, dan ditolak akses ke sistem jaminan sosial, termasuk perlindungan maternitas). Pekerja

rumah tangga seringkali dipandang sebagai “bagian dari keluarga” alih-alih sebagai pekerja, yang meruntuhkan pengakuan sosial dan hukum atas ketenagakerjaan mereka yang berharga (Anderson 2016). Industri seks juga didominasi oleh perempuan, dan seringkali berada di luar perlindungan ketenagakerjaan, atau dikriminalisasi (Empower Foundation 2016).

Secara global, rata-rata kesenjangan upah gender adalah 19 persen (ILO 2018e). Ketidaksetaraan upah ditambah dengan ketidaksetaraan-ketidaksetaraan lain dalam akses ke pendidikan, jaminan sosial, pekerjaan sektor formal, promosi, pelatihan keterampilan, status migrasi, mekanisme pengaduan di tempat kerja, serikat pekerja dan pengorganisasian lainnya, kendali sumberdaya, dan posisi kepemimpinan (ILO 2018d).

Perempuan migran menghadapi kekerasan dan pelecehan di tempat kerja serta tidak memadai atau tidak adanya perlindungan maternitas dan perawatan kesehatan, termasuk perawatan kesehatan seksual dan reproduksi. (Untuk informasi lebih lanjut lihat “Modul 3. Kondisi kerja dan hidup pekerja migran perempuan” dan “Modul 4. Perlindungan sosial”).

Kawasan ekonomi khusus (KEK) sering mendorong investasi dengan melonggarkan standar ketenagakerjaan, yang seringkali menimbulkan konsentrasi bisnis di sektor yang didominasi oleh perempuan, misalnya industri garmen. Diskriminasi upah, kurangnya kebebasan bergerak, kurangnya pengasuhan anak dan represi serikat pekerja di KEK telah dilaporkan (ILO 2016d; MMN dan AIT 2019, 79–85). KEK seringkali berada di daerah perbatasan, dan mempekerjakan pekerja migran perempuan dengan visa zona perbatasan sehari atau sebulan. Undang-undang yang mengatur KEK dan lintas perbatasan bervariasi dari satu negara ke negara lain, dengan sebagiannya menawarkan lebih banyak perlindungan hak daripada sebagian yang lain.

Kegiatan 1.4.

Norma gender



Tujuan

Untuk memperkenalkan konsep gender dan peran norma gender dalam masyarakat kita dan di tempat kerja.



Hasil

Peserta dapat memahami bagaimana norma gender dapat menyebabkan mereka bereaksi secara berbeda terhadap kebijakan berbeda berdasarkan didikan masyarakat dan sudut pandang gender mereka.



Metodologi

Renung



Bahan

Selebaran 1.4. Norma gender – definisi dan pernyataan

Instruksi

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 1.4. Norma gender – definisi dan pernyataan** dan memperkenalkan dua definisi:

Gender: Atribut dan peluang ekonomi, sosial dan budaya yang dikaitkan dengan menjadi laki-laki atau perempuan pada titik waktu tertentu. Juga mengacu pada hubungan yang dikonstruksi secara sosial antara perempuan dan laki-laki, dan atribut, perilaku, dan aktivitas yang diharapkan diikuti oleh masing-masing. Gender seringkali disalahartikan dengan – atau dianggap sama dengan – “jenis kelamin”, yang mengacu pada perbedaan biologis.³

Jenis kelamin: Karakteristik fisik dan biologis yang membedakan laki-laki dan perempuan⁴ (berbeda dengan peran yang dikonstruksi secara sosial, atau gender).

- 2) Fasilitator memberi tahu peserta bahwa mereka akan berbagi daftar pernyataan. Tiap peserta secara perorangan harus menuliskan hal pertama yang terlintas dalam pikiran mereka. Mereka akan memiliki waktu terbatas, dan idenya adalah menuliskan reaksi pertama mereka terhadap pernyataan tersebut.
- 3) Fasilitator membacakan pernyataan berikut:
 - a. Pemerintah mengumumkan bahwa pemerintah ingin meningkatkan jumlah penduduk dan semua keluarga harus memiliki minimal empat anak.
 - b. Pekerja rumah tangga menuntut hak sebagai pekerja (yaitu, waktu kerja ditetapkan, pekerjaan ditentukan, hari libur reguler, upah lembur).
 - c. Pemerintah akan menaikkan usia pensiun menjadi 68 tahun.
 - d. Pemerintah akan memberlakukan sistem kuota bagi calon politikus perempuan. Semua partai harus mengajukan minimal 45 persen calon perempuan.
 - e. Hakim menjatuhkan hukuman tujuh tahun kepada laki-laki yang memperkosa istrinya.

³ UN Women, “Glossary of Terms from Programming Essentials and Monitoring and Evaluation Sections”.

⁴ UN Women Training Centre, “Gender Equality Glossary”.

- f. Hakim menjatuhkan pembebasan bersyarat satu tahun kepada perempuan yang membunuh suaminya setelah bertahun-tahun dianiaya secara fisik, seksual dan emosional olehnya.
 - g. Anda memiliki tetangga baru. Sang istri pergi bekerja setiap hari dan sang suami tinggal di rumah, mengasuh anak, bersih-bersih, mencuci dan memasak.
 - h. Anda memiliki tetangga baru. Mereka adalah dua pria lajang yang tinggal bersama dan tampak seperti pasangan. Mereka berjalan-jalan sore di sekitar lingkungan sambil berpegangan tangan. Pemerintah mengkriminalkan keintiman sesama jenis.
 - i. Pemberi kerja mewajibkan semua perempuan biologis mengenakan pakaian tradisional lengkap untuk bekerja dan laki-laki biologis mengenakan kaus putih dan celana.
 - j. Pemberi kerja membangun toilet bilik tunggal yang terpisah dari toilet “perempuan” dan “laki-laki” untuk pekerja yang merasa tidak nyaman di kamar mandi bersama.
- 4) Setelah itu, fasilitator mengulangi tiap-tiap pernyataan satu per satu, dan untuk masing-masing pernyataan meminta relawan untuk menyampaikan reaksi mereka terhadap masing-masing pernyataan tersebut. (Fasilitator harus berupaya mendapatkan beragam pandangan).
- 5) Fasilitator bertanya kepada peserta apakah mereka melihat adanya perbedaan tanggapan berdasarkan gagasan-gagasan tentang gender, jenis kelamin dan norma gender. Fasilitator membahas:
- a. bagaimana kebijakan berbeda dapat mempengaruhi kelompok berbeda secara berbeda (misalnya pernyataan (a) tentang kebijakan empat anak);
 - b. bagaimana orang melihat peran gender secara berbeda (misalnya, pernyataan (g) di mana istri bekerja di luar dan suami melakukan pekerjaan perawatan di rumah);
 - c. bagaimana orang melihat cara-cara berbeda untuk memecahkan masalah tertentu (misalnya pernyataan (d) tentang kuota pemilu, atau pernyataan (e) dan (f) tentang penjatuhan hukuman pidana, dan lain-lain).

Kegiatan 1.5.**Persinggungan****Tujuan**

Untuk memperkenalkan konsep Persinggungan dan merenungkan bagaimana berbagai bentuk diskriminasi dihadapi oleh pekerja migran perempuan.

**Hasil**

Peserta akan memiliki kerangka untuk memahami Persinggungan dan bagaimana pengaruhnya terhadap pekerja migran perempuan.

**Metodologi**

Renung

**Bahan**

Selebaran 1.5. Roda identitas

Instruksi

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 1.5. Roda identitas** dan meminta peserta untuk mengkaji roda tersebut serta memikirkan dan menulis jawaban atas pertanyaan pada selebaran tersebut.
- 2) Fasilitator meminta relawan yang memiliki dua atau lebih identitas kuat yang menurut mereka dapat membantu mereka melangkah maju di tempat kerja atau secara sosial. Bagaimana mereka percaya bahwa identitas ini menyatu/berkombinasi untuk memberikan pengaruh positif pada kehidupan mereka?
- 3) Fasilitator kemudian bertanya apakah seseorang yang mengidentifikasi sebagai satu atau lebih identitas marjinal akan bersedia berbicara tentang identitas tersebut dan berbagi bagaimana identitas tersebut mempengaruhi kehidupan mereka.

Kotak 1.1

Terminologi penting tentang orientasi seksual, identitas dan ekspresi gender dan karakteristik seksual

LGBTI+: Singkatan dari lesbian, gay, biseksual, transgender dan interseksual yang juga digunakan sebagai singkatan untuk “orang-orang dengan beragam orientasi seksual, identitas gender, ekspresi gender dan dengan beragam karakteristik seks”. + dimaksudkan untuk mencakup mereka yang mungkin mengidentifikasi diri sebagai queer, questioning, aseksual, aromantik, dan kemungkinan penggunaan lainnya.¹

Homofobia, bifobia, transfobia: Ketakutan atau kebencian pada gay atau lesbian, homoseksualitas, biseksualitas atau transgender. Dapat berwujud menjadi pengucilan, diskriminasi atau kekerasan.²

Tidak sesuai gender (*Gender non-conforming*): Orang yang tidak setuju atau tidak mengikuti gagasan atau stereotip sosial tentang bagaimana mereka seharusnya bertindak atau mengekspresikan diri sesuai dengan jenis kelamin yang ditetapkan saat lahir.³

Kata ganti: Kata ganti adalah kata yang merujuk pada orang yang berbicara (saya atau Anda) atau seseorang atau sesuatu yang sedang dibicarakan (*he* (dia laki-laki), *she* (dia perempuan), *it* (dia untuk benda), mereka atau ini). Orang transgender menghadapi kesulitan ketika kata ganti yang mereka identifikasi tidak cocok dengan jenis kelamin yang ditetapkan untuk mereka saat lahir atau dengan persepsi orang lain tentang identitas gender mereka. Misalnya, seorang perempuan transgender dapat dipanggil “*he*” oleh orang-orang yang tidak tahu bahwa dia mengidentifikasi diri sebagai perempuan dan lebih memilih kata ganti “*she*”, oleh orang-orang yang bingung dengan identitas gendernya atau oleh orang-orang yang sengaja ingin menyakitinya. Kata ganti netral gender yang umum digunakan dalam bahasa Inggris adalah mereka (*they, them dan their*). Yang lebih jarang digunakan adalah *ze, hir* dan *hirs* (diucapkan *zee, here* dan *heres*). Misalnya, “Caleb sangat menyukai motor baru mereka. Ini sangat cocok dan mereka menabung agar bisa membeli sendiri!” atau “Linh lebih suka membuat makanan sendiri (*hirself*), tapi *ze* selalu senang berbagi makanannya (*hir meal*).” Beberapa bahasa tidak memerlukan kata ganti untuk menunjukkan jenis kelamin atau memiliki opsi netral jenis kelamin, meliputi Jepang, Swahili, Swedia dan Turki. Swedia telah menambahkan kata ganti netral gender “*hen*” ke bahasa mereka untuk melengkapi “*han*” (dia laki-laki) dan “*hon*” (dia perempuan). Bahasa lain tidak menandai gender sama sekali, meliputi Armenia, Finlandia, Hongaria, Persia dan Yoruba.⁴

SOGIESC: Singkatan dari *sexual orientation, gender identity and expression, and sexual characteristics* (orientasi seksual, identitas dan ekspresi gender dan karakteristik seksual):

Orientasi seksual dipahami mengacu pada kapasitas abadi tiap orang akan perasaan romantis, emosional dan/atau fisik yang mendalam terhadap, atau ketertarikan pada, orang lain. Ini mencakup hetero-, homo-, bi-, pan- dan aseksualitas, serta berbagai ekspresi orientasi seksual lainnya. Istilah ini lebih disukai daripada istilah preferensi seksual, perilaku seksual, gaya hidup, dan cara hidup saat menggambarkan perasaan atau ketertarikan seseorang terhadap orang lain.⁵

Identitas gender dipahami mengacu pada pengalaman gender internal dan individual yang dirasakan secara mendalam oleh masing-masing orang, yang mungkin atau mungkin tidak sesuai dengan jenis kelamin yang ditetapkan saat lahir atau gender yang dikaitkan dengan mereka oleh masyarakat. Ini termasuk perasaan pribadi tentang tubuh, yang mungkin atau mungkin tidak melibatkan keinginan untuk mengubah penampilan atau fungsi tubuh dengan cara medis, pembedahan atau cara lain.⁶

Ekspresi gender adalah serangkaian isyarat, misalnya nama, kata ganti, perilaku, pakaian, suara, tingkah laku dan/atau karakteristik tubuh, yang digunakan oleh individu untuk menafsirkan gender individu lain. Ekspresi gender belum tentu merupakan cerminan identitas gender yang akurat. Orang dengan beragam orientasi seksual, identitas gender, atau karakteristik seks belum tentu memiliki beragam ekspresi gender. Demikian pula, orang yang tidak memiliki beragam orientasi seksual, identitas gender, atau karakteristik seks mungkin memiliki beragam ekspresi gender.⁷

Karakteristik seks adalah ciri fisik tiap orang yang berkaitan dengan seks, termasuk kromosom, gonad, hormon seks, alat kelamin dan ciri fisik sekunder yang muncul sejak pubertas.⁸

Transgender: Istilah payung yang digunakan oleh orang-orang yang identitas gendernya dan, dalam beberapa kasus, ekspresi gendernya, berbeda dari apa yang biasanya dikaitkan dengan jenis kelamin yang ditetapkan pada mereka saat lahir, termasuk mereka yang jenis kelaminnya berbeda dengan identitas gendernya dan orang yang identitas gendernya bukan laki-laki atau perempuan sebagaimana yang didefinisikan secara tradisional. Istilah “transgender” lebih disukai daripada istilah “transseksual”, karena istilah tersebut mencakup transseksual dan identitas gender lainnya.⁹

1 Diadaptasi dari UNHCR dan IOM, LGBTI Glossary 2017, 2017.

2 Sesuai UNHCR dan IOM, LGBTI Glossary 2017, 2017.

3 ILO, Information Paper on Protection against Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sexual Characteristics (SOGIESC) Discrimination, 2019.

- 4 Sesuai UNHCR dan IOM, LGBTI Glossary 2017, 2017.
- 5 Sesuai IOM, SOGIESC Full Glossary of Terms, 2020.
- 6 Sesuai IOM, SOGIESC Full Glossary of Terms, 2020.
- 7 Sesuai IOM, SOGIESC Full Glossary of Terms, 2020.
- 8 Sesuai IOM, SOGIESC Full Glossary of Terms, 2020.
- 9 UNHCR dan IOM, LGBTI Glossary 2017, 2017.

Pekerja migran LGBTI+: Diskriminasi jamak

Orang-orang LGBTI+ mengalami kekerasan, prasangka, pelecehan, bias dan pengucilan dalam berbagai bentuk di seluruh belahan dunia. Studi global mengungkapkan berbagai manifestasi diskriminasi langsung dan tidak langsung dalam pekerjaan dan jabatan, misalnya perisakan dan pelecehan berdasarkan jenis kelamin atau stereotip gender, berkurangnya kesempatan kerja, berkurangnya tunjangan terkait pekerjaan dan pemecatan yang seringkali disebut sebagai inti prasangka dan pelecehan (Thomas dan Weber 2019c, Paragraf 7).

Gender masih sering dipahami secara biner yang hanya memperhitungkan dua gender – perempuan dan laki-laki – dengan ideal maskulinitas dan feminitas selaras yang dikonstruksi secara sosial. Setiap orientasi seksual, identitas dan ekspresi gender, dan/atau karakteristik seks yang tidak sesuai dengan norma gender biner atau yang menantang prasangka budaya terhadap hubungan heteroseksual dapat dianggap oleh mayoritas sebagai “abnormal”. Orang-orang LGBTI+ sering mendapatkan pelecehan verbal dalam bentuk lelucon yang tidak toleran, gosip, dan komentar yang tidak sensitif. Orang transgender secara khusus menjadi sasaran pertanyaan yang mengganggu tentang kehidupan pribadi mereka, dan sindiran, cercaan dan hinaan tentang ekspresi gender dan identitas gender mereka. Orang-orang LGBTI+ juga didorong ke sektor-sektor tertentu di mana perlindungan bagi pekerja lebih sedikit. Ketika dalam perekonomian formal, kelompok LGBTI+ seringkali tidak menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama dibandingkan dengan rekan kerja mereka yang berstatus cisgender, hetero dan laki-laki. Ketika reaksi dan sikap homofobik, transfobik atau endoseksis ini bersanding dengan kurangnya perlindungan hukum terhadap diskriminasi atas dasar SOGIESC, maka orang-orang LGBTI+ berisiko mengalami diskriminasi dan kekerasan (Thomas dan Weber 2019c, Paragraf 7). Orang-orang LGBTI+ menghadapi berbagai bentuk kekerasan, mulai dari ejekan dan perisakan, hingga kekerasan fisik dan seksual, termasuk meraba-raba, penyerangan fisik dan pemerkosaan.

Secara global, terdapat serangkaian tindakan untuk mengakui, menetapkan dan mengarusutamakan standar hak asasi manusia untuk melindungi orang-orang LGBTI+. Pada 2016, Dewan Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa membuat mandat Ahli Independen bidang orientasi seksual dan identitas gender. Di kawasan Asia Tenggara, Vietnam mencabut larangan pernikahan sesama jenis pada 2015, yang memungkinkan banyak pasangan sesama jenis merencanakan upacara pernikahan, dan Filipina telah mempertimbangkan RUU anti diskriminasi LGBTI+.

Namun, kendati mengalami kemajuan, namun aktivis, organisasi masyarakat sipil dan serikat pekerja telah lama melaporkan stigma, diskriminasi dan kekerasan terhadap individu LGBTI+ di kawasan Asia Tenggara – pelanggaran hak yang terus berlanjut. Keintiman sesama jenis dikriminalisasi di sekitar 70 negara secara global (sebagian melalui undang-undang kolonial yang masih berlaku). Terdapat beberapa studi tentang pengalaman pekerja migran LGBTI+, meskipun penelitian yang ada menunjukkan bahwa minoritas seksual dan gender memang menunjukkan hasil yang lebih buruk dalam kehidupan keluarga, pendidikan, pasar tenaga kerja dan kesehatan mereka, terutama karena diskriminasi (ILO 2015a).

Orang transgender lebih termarginalisasi dan dikucilkan dari pekerjaan formal dibandingkan lesbian, gay dan biseksual. Hak-hak orang interseks sebagian besar diabaikan oleh pembuat kebijakan dan legislator. Karena mengalami hambatan dalam memodifikasi surat dan dokumen identitas agar sesuai dengan identitas gender, para transgender seringkali dikecualikan dari peluang kerja jika penampilan gender mereka tidak sesuai dengan gender yang diakui secara hukum.

Ketika dihadapkan dengan penolakan pekerjaan yang berulang kali, lingkungan kerja yang tidak bersahabat, kebebasan identitas dan ekspresi gender yang terbatas di tempat kerja, serta peluang peningkatan karier yang terbatas, banyak orang LGBTI+ memilih keluar dari pekerjaan perekonomian formal, dan dengan demikian juga kurang terjamin terkait dengan pekerjaan tersebut. Tanpa dokumen identitas yang mengakui gender mereka, pekerja migran transgender dan interseks dapat mengalami diskriminasi jamak, mengingat perlunya menunjukkan dokumentasi kepada pejabat dengan frekuensi yang relatif tinggi.

COVID-19 dan pekerja migran perempuan

Menghadapi pandemi COVID-19, banyak serikat pekerja di kawasan ini telah melakukan berbagai tindakan, termasuk melakukan advokasi melalui penyebaran selebaran kepada migran yang kembali; mendistribusikan barang-barang sanitasi untuk migran yang kembali; menawarkan makanan untuk pekerja migran yang terlantar; dan melobi pemerintah asal dan tujuan untuk membantu pekerja migran (ITUC 2020b).

Konfederasi Serikat Pekerja Internasional (ITUC), misalnya, telah mendukung seruan kepada pemerintah agar menanggihkan pemulangan paksa pekerja migran dan menangani masalah upah yang tidak dibayar. ITUC juga menuntut diadakannya Mekanisme Peradilan Transisi yang bebas biaya, cepat, terakses dan efisien bagi pekerja yang dipulangkan yang kehilangan pekerjaan akibat pandemi (ITUC 2020b).

Pandemi COVID-19 memperparah risiko yang dihadapi oleh perempuan dan pekerja migran, dan memperlihatkan kurangnya jaring pengaman sosial mereka. Menanggapi pandemi COVID-19, negara-negara di kawasan ASEAN dan secara global menerapkan berbagai langkah untuk mencegah penyebaran pandemi, termasuk penutupan wilayah,

karantina dan penutupan perbatasan. Respons kebijakan terkait pekerja migran bervariasi dari memfasilitasi perpanjangan visa, hingga razia keimigrasian dan penahanan. Di seluruh kawasan ini, banyak organisasi bisnis dan organisasi lain (termasuk layanan dukungan migran dan perempuan) harus berhenti beroperasi atau mengurangi jam kerja.

COVID-19 bukan hanya krisis kesehatan, tetapi juga krisis yang berdampak merugikan pada pekerjaan, pendapatan, perlindungan sosial, akses ke layanan, kebebasan dari kekerasan dan pelecehan, serta akses ke peradilan. Situasi darurat tersebut mengakibatkan meningkatnya risiko kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja migran perempuan yang dilakukan oleh pemberi kerja, mitra, aparat penegak hukum atau penyedia layanan garis depan. Langkah “jaga jarak”, terutama bila diterapkan melalui pembatasan pergerakan dan prosedur karantina, dapat meningkatkan risiko kekerasan terhadap pekerja migran perempuan, karena mereka mungkin terjebak bersama orang yang melakukan kekerasan terhadap mereka (ILO dan UN Women 2020a).

Sementara perempuan dan laki-laki pekerja migran di kawasan tersebut berjuang untuk melindungi mata pencarian dan kesehatan mereka, banyak pekerja migran perempuan sangat terdampak COVID-19 serta dampak ekonomi dan kesehatan dari pandemi tersebut. Pekerja migran menghadapi pemotongan upah dan penghematan, seringkali sebelum warga negara setempat. Sebagian dari mereka yang masih dipekerjakan melaporkan bahwa mereka dipaksa atau ditekan untuk terus bekerja dalam kondisi yang tidak aman, atau tanpa alat pelindung yang memadai (ILO 2020a).

Dalam situasi ini, pembatasan pergerakan dan prosedur karantina membatasi pekerja migran perempuan untuk mencari bantuan dan mengakses jaringan sosial dan layanan dukungan. Peningkatan kekerasan dan pelecehan yang disebutkan di atas serta berubah-ubahnya pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan terjadi pada saat layanan respons kekerasan, dukungan migran dan bantuan hukum menurun (ILO dan UN Women 2020a).

ILO (2020b) memperkenalkan “Kerangka Kebijakan untuk COVID-19 dan Implementasi Tingkat Negara” sebagai alat kebijakan untuk mendukung tripartitnya mengatasi dampak sosial-ekonomi krisis COVID-19 dan upaya rekonstruksinya. Alat kebijakan ini memiliki seperangkat empat pilar yang secara bersama memberikan kontribusi untuk mendukung konstituen untuk pulih dari krisis COVID-19. Empat pilar tersebut adalah: (i) Merangsang ekonomi dan ketenagakerjaan; (ii) Mendukung perusahaan, pekerjaan dan pendapatan; (iii) Melindungi pekerja di tempat kerja; dan (iv) Mengandalkan dialog sosial untuk mencari solusi (lihat Tabel 1.1). Standar ketenagakerjaan internasional memberikan landasan bagi semua pilar.

Tabel 1.1. Kerangka kebijakan ILO untuk menanggapi krisis COVID-19

Merangsang ekonomi dan ketenagakerjaan	Mendukung perusahaan, pekerjaan dan pendapatan	Melindungi pekerja di tempat kerja	Mengandalkan dialog sosial untuk mencari solusi
• Kebijakan fiskal aktif • Kebijakan moneter akomodatif • Pinjaman dan dukungan keuangan untuk sektor tertentu, termasuk sektor kesehatan	• Memberikan berbagai jenis keringanan, termasuk keringanan keuangan dan pajak, untuk perusahaan • Menerapkan langkah-langkah retensi pekerjaan • Memperluas perlindungan sosial kepada semua orang	• Memperkuat langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja • Menyesuaikan pengaturan kerja (misalnya, bekerja jarak jauh) • Mencegah diskriminasi • Menyediakan akses kesehatan untuk semua • Memperluas akses ke cuti berbayar	• Memperkuat kapasitas dan ketahanan organisasi pengusaha dan pekerja • Memperkuat kapasitas pemerintah • Memperkuat dialog sosial, perundingan bersama dan lembaga serta proses hubungan kerja

Sumber: ILO 2020b.

Kegiatan 1.6.

COVID-19 dan pekerja migran: Sorotan pada Malaysian Trades Union Congress (MTUC)



Tujuan

Untuk mempertimbangkan peran apa yang dapat dimainkan oleh serikat pekerja dalam membantu pekerja migran di saat krisis.



Hasil

Peserta memahami masalah khas yang dihadapi oleh pekerja migran di saat krisis (misalnya pandemi COVID-19) dan mempertimbangkan tindakan yang dapat mereka lakukan untuk mendukung pekerja migran.



Metodologi

Curah pendapat dalam kelompok kecil dan mencatat informasi



Bahan

Layar

Instruksi

- 1) Fasilitator memutar klip “COVID-19 Pandemic and Migrant Workers: The Experience from Nepal”, terdapat di: https://www.ilo.org/actrav/media-center/video/WCMS_749240/lang--en/index.htm.
- 2) Fasilitator menyampaikan bahwa sebagai tanggapan terhadap COVID-19, Malaysian Trades Union Congress (MTUC) meminta lembaga terkait untuk segera melakukan pemeriksaan di tempat kerja dan asrama pekerja asing di seluruh negeri untuk mengurangi wabah baru kasus COVID-19,⁵ dan di antara ribuan migran tidak terdaftar yang terlantar di Malaysia tanpa pekerjaan akibat COVID-19, delapan pekerja asal Myanmar melakukan bunuh diri.⁶
- 3) Fasilitator membagi peserta menjadi tiga kelompok, dengan masing-masing kelompok mempertimbangkan satu isu tertentu: (1) Perumahan pekerja migran di negara tujuan; (2) Tempat kerja; dan (3) Repatriasi.

Masing-masing kelompok harus membahas tiga poin:

- a. Apa masalah yang mungkin ditimbulkan oleh COVID-19 terhadap keselamatan, kesehatan fisik dan kesehatan mental pekerja migran?
 - b. Apa masalah khas yang mungkin ditimbulkan oleh COVID-19 bagi pekerja migran perempuan?
 - c. Tindakan apa yang dapat diambil oleh serikat pekerja untuk mendukung semua pekerja migran dan pekerja migran perempuan?
- 4) Fasilitator meminta perwakilan dari masing-masing kelompok untuk secara sukarela menyampaikan jawaban kelompok. Fasilitator bertanya kepada semua peserta apakah mereka memiliki gagasan untuk ditambahkan.

5 Kenneth Tee, “MTUC Calls for Stringent Checks on Workplaces, Migrant Workers’ Dorms after Fresh Outbreak of COVID-19 Cases”, dalam Malay Mail, 26 Mei 2020.

6 Zaw Zaw Htwe, “Myanmar Seeks to Fly Illegal Migrants Home from Malaysia as More Suicides Reported Amid COVID-19”, dalam The Irrawaddy, 23 Juni 2020.



© ILO

Modul 2.

Standar ketenagakerjaan internasional dan instrumen lainnya

Hak-hak pekerja migran – tanpa memandang gender – berasal dari berbagai sumber. Modul ini akan membahas secara singkat hukum hak asasi manusia internasional terkait, standar ketenagakerjaan internasional, instrumen internasional mengenai migrasi yang tidak mengikat, dan prakarsa ASEAN.

Modul ini juga akan mengkaji undang-undang ketenagakerjaan nasional di beberapa Negara Anggota ASEAN dengan fokus pada kebebasan berserikat dan hak berunding bersama.

Kegiatan 2.1.

Dari mana hak ketenagakerjaan kita berasal?



Tujuan

Untuk mengkaji berbagai sumber hak ketenagakerjaan dan menegaskan kembali bahwa sebagian besar hak ketenagakerjaan berlaku secara setara bagi pekerja warga negara setempat dan migran, tanpa memandang status migrasi.



Hasil

Peserta menyadari bagaimana hukum internasional dapat mendukung advokasi untuk pekerja migran dari semua gender dan mendukung semua cara penting lain yang dilakukan oleh serikat pekerja untuk menjamin hak-hak ketenagakerjaan.



Metodologi

Lokapasar (*marketplace*) (peserta meletakkan ide-ide di berbagai sudut ruangan di kertas papan presentasi)



Bahan

Lima lembar kertas papan presentasi. Masing-masing kertas diberi label dengan judul dan dibagi menjadi dua kolom (satu ditandai dengan + dan satu ditandai dengan -), dan digantung di berbagai area ruangan.

Instruksi

- 1) Fasilitator menjelaskan bahwa hak ketenagakerjaan kita berasal dari berbagai sumber. Hampir semua hak ketenagakerjaan diakui secara internasional untuk diterapkan pada semua pekerja tanpa memandang kewarganegaraan atau gender. Satu pengecualian adalah tidak ada hak asasi manusia yang diakui untuk memasuki negara yang bukan milik Anda (kecuali dalam keadaan luar prasangka, misalnya mencari suaka politik).
- 2) Fasilitator menjelaskan berbagai tempat yang mungkin menjadi dasar hak-hak ketenagakerjaan kita berdasarkan lima kertas papan presentasi yang disiapkan dengan judul sebagai berikut:

- Hukum ketenagakerjaan nasional
- Standar ketenagakerjaan internasional – Konvensi, Protokol dan Rekomendasi ILO
- Perjanjian kerja bersama
- Kontrak kerja perorangan
- Aturan/kebijakan perusahaan

Masing-masing kertas papan presentasi dibagi menjadi dua kolom: positif (+) dan negatif (-).

- 3) Fasilitator membagikan kertas tempel kepada peserta dan meminta peserta untuk memikirkan apa saja hal positif dan negatif yang mungkin terjadi terkait mengandalkan berbagai sumber hak ketenagakerjaan ketika berencana mengadvokasi kondisi kerja yang lebih baik. Mereka harus menulis masing-masing hal positif atau negatif yang mereka pikirkan di atas kertas tempel, dan meletakkannya di kolom “+” atau “-”.
 - 4) Fasilitator meminta seorang relawan untuk membacakan tanggapan-tanggapan. Fasilitator mungkin ingin menyoroti/menambah atau memandu peserta dengan contoh-contoh berikut:
- Hukum ketenagakerjaan nasional: (+) kuat dan dapat membawa pelanggaran ke arbitrase dan pengadilan; (-) hak tersebut mungkin tidak cukup kuat, misalnya upah minimum yang terlalu rendah, dan pekerja yang menginginkan upah yang lebih tinggi/upah layak untuk hidup.
 - Standar ketenagakerjaan internasional: (+) dunia menyetujui hak-hak ketenagakerjaan ini, jadi dapatkan dukungan dengan permintaan kepada pemberi kerja; (-) pemberi kerja mungkin tidak peduli atau mungkin mengatakan bahwa standar ketenagakerjaan internasional tidak berlaku untuk konteks nasional (terutama jika tidak diratifikasi) atau untuk tempat kerja tertentu.
 - Aturan/kode etik perusahaan: (+) dapat mencakup hal-hal yang tidak tercakup dalam undang-undang, dan ditulis oleh pemberi kerja dan oleh karena itu lebih mungkin diterapkan; (-) peraturan perusahaan mungkin lemah, dan pemberi kerja juga dapat mengubahnya jika mereka mau.
 - Kontrak kerja perorangan: (+) dapat ditegakkan secara hukum, sehingga masalah dapat dibawa ke arbitrase atau ke pengadilan; (-) pemberi kerja mungkin

mengabaikan peraturan, dan persyaratan kontrak juga dapat lebih menguntungkan pemberi kerja dibandingkan pekerja.

- Perjanjian kerja bersama: (+) kuat, dirundingkan oleh serikat pekerja, dapat mencakup apa saja yang diperlukan oleh pekerja; (–) pemberi kerja dapat menutup pabrik/tempat kerja atau merusak serikat pekerja untuk menghindari memenuhi kewajiban.
- 5) Fasilitator meminta pekerja untuk memikirkan alat mana yang paling ampuh untuk mengadvokasi hak-hak anggota serikat mereka sendiri. Fasilitator meminta peserta untuk menyampaikan pemikirannya. Fasilitator kemudian bertanya apakah peserta akan memilih strategi yang sama dalam mengadvokasi hak-hak pekerja migran dan mengapa.
- 6) Fasilitator kemudian menanyakan apakah jawaban mereka sama atau berbeda untuk pekerja migran perempuan atau LGBTI+ secara khusus.

Undang-undang hak asasi manusia internasional terkait pekerja migran perempuan dan LGBTI+

Terdapat sembilan perjanjian inti hak asasi manusia yang mendefinisikan hak asasi manusia dasar yang universal serta memastikan perluasannya secara eksplisit kepada kelompok rentan di seluruh dunia (Tabel 2.1). Instrumen hak asasi manusia PBB yang paling langsung menangani hak-hak pekerja migran adalah **Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (ICRMW)** tahun 1990, dan hak-hak perempuan ditangani dalam **Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW)**.

Kotak 2.1. Perjanjian hak asasi manusia pokok dan status ratifikasi di semua negara ASEAN

9 Perjanjian hak asasi manusia pokok	Menandatangani, mengakses atau meratifikasi	Tidak meratifikasi
International Covenant on Civil and Political Rights	Kamboja, Indonesia, RDR Laos, Filipina, Thailand, Vietnam	Brunei Darussalam, Malaysia, Myanmar, Singapura
International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)	Kamboja, Indonesia, RDR Laos, Myanmar, Filipina, Thailand, Vietnam	Brunei Darussalam, Malaysia, Singapura
International Convention on the Elimination of All	Kamboja, Indonesia, RDR Laos, Filipina, Singapura, Thailand, Vietnam	Brunei Darussalam, Malaysia, Myanmar

Forms of Racial Discrimination		
Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)	Brunei Darussalam, Kamboja, Indonesia, RDR Laos, Malaysia, Myanmar, Filipina, Singapura, Thailand, Vietnam	n.a.
Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment	Brunei Darussalam, Kamboja, Indonesia, RDR Laos, Filipina, Thailand, Vietnam	Malaysia, Myanmar, Singapura
Convention on the Rights of the Child	Brunei Darussalam, Kamboja, Indonesia, RDR Laos, Malaysia, Myanmar, Filipina, Singapura, Thailand, Vietnam	n.a.
International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (ICRMW)	Brunei Darussalam, RDR Laos, Malaysia, Myanmar, Singapura, Thailand, Vietnam	Kamboja, Indonesia, Filipina,
International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance	Brunei Darussalam, Kamboja, Indonesia, RDR Laos, Thailand	Malaysia, Myanmar, Filipina, Singapura, Vietnam
Convention on the Rights of Persons with Disabilities	Brunei Darussalam, Kamboja, Indonesia, RDR Laos, Malaysia, Myanmar, Filipina, Singapura, Thailand, Vietnam	n.a.

n.a. = tidak berlaku; RDR Laos = Republik Demokratik Rakyat Laos.

Meskipun **ICRMW** mulai berlaku pada 2003, namun masih belum diratifikasi oleh banyak negara. Di dalam ASEAN, hanya Filipina dan Indonesia yang telah meratifikasi penuh Konvensi tersebut, sementara Kamboja merupakan penandatanganan. Negara-negara tersebut merupakan negara asal migran utama, meskipun Indonesia memiliki populasi migran dalam negeri yang cukup besar. Negara tujuan seperti Thailand, Malaysia, dan Singapura belum meratifikasi Konvensi tersebut (Argentina dan Chili di Amerika Latin hanya pengecualian penting dari negara-negara tujuan yang meratifikasi). Kurangnya pengakuan dan ratifikasi internasional dari negara tujuan melemahkan kekuatan berpengaruh Konvensi tersebut.

Sebaliknya, sebagian besar negara mendukung upaya internasional untuk menangani diskriminasi terhadap perempuan. **CEDAW** mendapatkan ratifikasi lengkap di ASEAN dan ratifikasi luas secara global. **Rekomendasi Umum CEDAW No. 26 Tahun 2008 tentang Perempuan Migran** menjelaskan kewajiban spesifik negara asal, transit dan tujuan bagi pekerja migran perempuan. Contohnya:

- Negara-negara Pihak harus memastikan bahwa skema visa mereka tidak secara tidak langsung mendiskriminasi perempuan dengan mengecualikan pekerjaan tertentu yang didominasi oleh perempuan dari skema visa.
- Negara-negara Pihak harus memasukkan fleksibilitas ke dalam proses pergantian pemberi kerja atau sponsor (tanpa perlu melakukan deportasi) bila pekerja mengajukan pengaduan terjadinya pelecehan.
- Negara-negara Pihak harus memastikan bahwa pemberi kerja dan perekrut tidak menyita atau menghancurkan dokumen perjalanan atau dokumen identitas milik perempuan migran.
- Negara-negara Pihak juga harus mengambil langkah-langkah untuk mengakhiri praktik pekerja migran perempuan yang diasingkan atau dikurung secara paksa di rumah pemberi kerja, terutama pekerja migran perempuan dalam pekerjaan rumah tangga. Petugas polisi harus dilatih untuk melindungi hak-hak pekerja migran perempuan dari pelanggaran ini (Pasal 2(e)).

Perlindungan hak asasi pekerja migran LGBTI+ didasarkan pada **Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR)**, yang menjunjung tinggi hak bekerja serta prinsip non-diskriminasi. Pasal 2(2) melarang diskriminasi, termasuk atas dasar gender. Badan perjanjian PBB yang bertanggung jawab atas interpretasi ICESCR melarang diskriminasi apa pun atas dasar orientasi seksual. **Komite Hak Asasi Manusia PBB** juga berpendapat bahwa prinsip-prinsip Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik berlaku sama untuk semua dan tanpa diskriminasi terhadap orang-orang LGBTI+, termasuk menjamin hak orang untuk meninggalkan negara mana pun (termasuk negara mereka sendiri) dan memasuki negara mereka sendiri tanpa diskriminasi.

Standar ketenagakerjaan internasional

ILO adalah badan khusus PBB yang bertanggung jawab atas penyusunan, promosi dan penerapan standar ketenagakerjaan internasional. ILO awalnya didirikan pada 1919 setelah Perang Dunia Pertama. Penyusunan standar ketenagakerjaan internasional di ILO dilakukan melalui proses legislatif “tripartit” unik yang melibatkan konstituen ILO – pemerintah, perwakilan pekerja dan perwakilan pengusaha – yang bersama-sama menetapkan standar yang diadopsi pada Konferensi Perburuhan Internasional tahunan. Standar ketenagakerjaan internasional ini mencakup Konvensi, Protokol dan Rekomendasi.

Deklarasi ILO tahun 1944 di Philadelphia mengakui bahwa “tenaga kerja bukanlah komoditas”. Tenaga kerja bukan produk mati, seperti sepotong buah atau sebuah mobil yang bisa ditawarkan untuk mendapat harga terendah. Pekerjaan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari masyarakat, dan pembangunan ekonomi harus mengantarkan pada pekerjaan yang bebas, aman dan bermartabat. Standar ketenagakerjaan internasional membantu memastikan bahwa pembangunan ekonomi meningkatkan kehidupan dan martabat pekerja (ILO 2019c, 13).

Standar ketenagakerjaan internasional merupakan instrumen untuk menjamin hak asasi manusia dan hak ketenagakerjaan di dunia kerja. Standar tersebut memberi peta jalan bagi Negara Anggota ILO untuk menyusun dan melaksanakan hukum dan kebijakan sesuai dengan standar yang disepakati secara internasional, dengan berkonsultasi dengan pengusaha dan pekerja. Standar ketenagakerjaan internasional dianggap minimum, dan dapat dilampaui oleh negara-negara yang menawarkan perlindungan lebih besar. Bagi banyak negara, pertimbangan standar ketenagakerjaan internasional memberikan kesempatan untuk mengkaji dan, jika perlu, merevisi undang-undang dan kebijakan mereka untuk meningkatkan kepatuhan dan kemungkinan meratifikasi Konvensi atau Protokol ILO (ILO 2019c, 25).

Kotak 2.2

Konvensi ILO: Bagaimana konvensi berjalan di negara Anda

Konvensi dan Protokol ILO merupakan perjanjian internasional yang mengikat secara hukum begitu diratifikasi oleh Negara Anggota ILO; sementara Rekomendasi berfungsi sebagai pedoman yang tidak mengikat. Konvensi, Protokol dan Rekomendasi ILO diadopsi pada Konferensi Perburuhan Internasional tahunan ILO. Setelah instrumen diadopsi, Negara Anggota diharuskan, berdasarkan Konstitusi ILO, menyampaikan instrumen-instrumen tersebut kepada pihak berwenangnya (biasanya parlemen) untuk mempertimbangkan ratifikasi dan/atau penerapan. Dengan meratifikasi sebuah Konvensi atau Protokol, Negara Anggota berkomitmen di bawah hukum internasional tidak hanya untuk menerapkan Konvensi atau Protokol dalam hukum dan praktik nasional, tetapi juga untuk melaporkan penerapannya secara berkala.

Menurut Deklarasi ILO tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja (1998), semua Negara Anggota ILO berkewajiban untuk menghormati, mempromosikan dan mewujudkan hak-hak dasar, meliputi:

- kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk berunding bersama;⁷
- penghapusan semua bentuk kerja paksa atau wajib;⁸
- penghapusan pekerja anak secara efektif;⁹ dan
- penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.¹⁰

Resolusi Deklarasi Seabad ILO untuk Pekerjaan Masa Depan (2019) mencakup permintaan kepada Badan Pimpinan untuk mempertimbangkan, secepat mungkin, proposal untuk memasukkan kondisi kerja yang aman dan sehat ke dalam kerangka ILO tentang prinsip dan hak dasar di tempat kerja.

Kotak 2.3

Deklarasi Seabad ILO untuk Pekerjaan Masa Depan, 2019

Deklarasi Seabad ILO untuk Pekerjaan Masa Depan, 2019, yang diadopsi pada Konferensi Perburuhan Internasional ke-108 menandai peringatan 100 tahun ILO. Negara-negara Anggota ILO mengadakan dialog tripartit untuk membahas prioritas, tantangan dan peluang di tingkat nasional dan internasional untuk pekerjaan masa depan, mulai dari teknologi dan perubahan iklim, hingga perubahan demografis dan kebutuhan akan keterampilan baru..

Deklarasi tersebut memberikan panduan untuk menangani isu-isu mendesak ini dan berfungsi sebagai pelantar untuk kerja sama dengan organisasi lain dalam sistem internasional, seraya menegaskan kembali mandat keadilan sosial ILO dan peran penting dialog sosial dan standar ketenagakerjaan internasional.

Deklarasi tersebut menyatakan di Bab II, Bagian A, bahwa dalam mengembangkan lebih lanjut pendekatannya yang berpusat pada manusia untuk pekerjaan masa depan, ILO harus mengarahkan upayanya ke arah:

- 7) pencapaian kesetaraan gender di tempat kerja melalui agenda transformatif, dengan dilakukannya evaluasi kemajuan secara berkala, yang:

7 Sesuai Konvensi Kebebasan Berserikat dan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87), dan Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98).

8 Sesuai Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No. 29); Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105); dan Protokol Tahun 2014 untuk Konvensi Kerja Paksa, 1930.

9 Sesuai Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138), dan Konvensi Bentuk Terburuk Pekerja Anak, 1999 (No. 182).

10 Sesuai Konvensi Pengupahan yang Sama, 1951 (No. 100), dan Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111).

- memastikan kesempatan yang sama, partisipasi yang sama dan perlakuan yang sama, termasuk upah yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk pekerjaan yang bernilai sama;
 - memungkinkan pembagian tanggung jawab keluarga yang lebih seimbang;
 - memberikan ruang untuk mencapai keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik dengan memungkinkan pekerja dan pemberi kerja menyepakati solusi, termasuk waktu kerja, yang mempertimbangkan kebutuhan dan keuntungan masing-masing; dan
 - mempromosikan investasi dalam ekonomi perawatan; ...
- (xvi) memperdalam dan meningkatkan kerjanya di bidang migrasi tenaga kerja internasional sebagai tanggapan terhadap kebutuhan konstituen dan mengambil peran kepemimpinan dalam pekerjaan yang layak dalam migrasi tenaga kerja.

Deklarasi tersebut juga menyatakan di Bab II, Bagian D, bahwa kondisi kerja yang aman dan sehat merupakan dasar untuk pekerjaan yang layak.

Sumber: Deklarasi Seabad ILO untuk Pekerjaan Masa Depan, 2019.

Kotak 2.4

Konvensi dasar ILO

Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87), melindungi hak semua pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apapun, untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi pilihan mereka sendiri, serta hak organisasi tersebut untuk secara bebas memilih perwakilan mereka dan untuk memutuskan kegiatan dan program mereka. Konvensi melindungi organisasi-organisasi tersebut dari penangguhan administratif atau pembubaran.

Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98), mengharuskan perlindungan yang memadai bagi pekerja dari diskriminasi anti serikat pekerja, dan perlindungan bagi organisasi pekerja dan pengusaha dari saling mencampuri satu samalain. Konvensi tersebut mengharuskan langkah-langkah untuk mempromosikan penggunaan perundingan bersama secara sukarela untuk mengatur syarat dan ketentuan kerja.

Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No. 29), mengharuskan penghapusan semua bentuk kerja paksa atau kerja wajib – yang didefinisikan sebagai pekerjaan atau layanan yang diminta di bawah ancaman hukuman dan yang orang tidak menawarkan diri secara sukarela untuknya – dan menjadikan kerja paksa sebagai tindak pidana yang dihukum dengan hukuman yang memadai dan ditegakkan dengan ketat.

Protokol Tahun 2014 untuk Konvensi Kerja Paksa, 1930, mengharuskan langkah-langkah efektif untuk mencegah dan menghapus penggunaan kerja paksa dan untuk memberikan kepada para korban perlindungan dan akses ke pemulihan yang efektif, termasuk melalui tindakan khusus melawan perdagangan orang.

Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105), mengharuskan penghapusan total kerja paksa atau wajib untuk tujuan: pemaksaan politik atau pendidikan; mobilisasi tenaga kerja untuk pembangunan ekonomi; disiplin kerja; hukuman atas pemogokan; dan diskriminasi ras, sosial, kebangsaan atau agama.

Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138), mengharuskan Negara-negara mengupayakan penghapusan pekerja anak secara efektif dengan secara bertahap menaikkan usia minimum diperbolehkan direkrut atau bekerja, yang tidak boleh lebih rendah dari usia penyelesaian wajib belajar, dan menetapkan usia minimum sekurang-kurangnya 18 tahun untuk pekerjaan yang kemungkinan membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Konvensi Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, 1999 (No. 182), mengharuskan langkah-langkah segera dan efektif untuk pelarangan dan penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, meliputi: semua bentuk perbudakan atau kerja paksa; penggunaan untuk prostitusi atau pornografi; penggunaan untuk kegiatan terlarang; dan pekerjaan yang kemungkinan membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Konvensi Pengupahan yang Setara, 1951 (No. 100), mengharuskan Negara mempromosikan dan, jika memungkinkan, memastikan penerapan prinsip Kesetaraan Upah bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama kepada semua pekerja.

Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111), mengharuskan Negara untuk mengupayakan kebijakan nasional untuk penghapusan perbedaan, pengecualian atau kecenderungan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal kebangsaan atau asal sosial – atau alasan lain yang ditentukan di tingkat nasional – yang memiliki dampak meniadakan atau merusak persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.

Kegiatan 2.2.**Mari membuat standar ketenagakerjaan internasional: Perjanjian tripartit****Tujuan**

Untuk menganalisis isu-isu utama penetapan standar untuk memastikan hak-hak ketenagakerjaan pekerja rumah tangga dan berdebat dari sudut pandang berbagai konstituen berbeda tentang penetapan standar.

**Hasil**

Peserta akan memahami proses tripartit untuk menetapkan standar ketenagakerjaan internasional dan mendapatkan pemahaman tentang Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189).

**Metodologi**

Permainan peran/debat

**Bahan**

- Selebaran 2.2a: Bagan usulan standar
- Selebaran 2.2b: Bagan prinsip Konvensi No. 189

Instruksi**Bagian 1****Anda adalah negosiator di Konferensi**

- 1) Fasilitator menjelaskan bahwa ini adalah permainan peran dan para peserta berada di Konferensi Perburuhan Internasional tahunan untuk menetapkan standar untuk Konvensi ILO tentang Pekerja Rumah Tangga. Di konferensi tersebut akan hadir perwakilan dari tiga konstituen: pemerintah, kelompok pekerja dan kelompok pengusaha, dengan perbandingan masing-masing 2:1:1 dalam delegasi resmi.
- 2) Fasilitator membagi peserta menjadi tiga kelompok: pekerja, pemerintah dan pengusaha. Masing-masing kelompok harus menunjuk seorang notulen, juru bicara presentasi, juru bicara sanggahan dan juru bicara kesimpulan.
- 3) Fasilitator memberikan pengantar bahwa Pasal 7 Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya menjelaskan hak asasi setiap orang untuk menikmati

kondisi kerja yang adil dan menguntungkan yang menjamin khususnya: istirahat, waktu luang, pembatasan jam kerja yang wajar dan hari libur berkala berupah, serta pengupahan untuk libur hari besar.

4) Fasilitator membagikan **Selebaran 2.2a. Bagan usulan standar**. Fasilitator memberi tahu peserta bahwa di masing-masing dari tiga kelompok, mereka harus memutuskan hak/standar ketenagakerjaan seperti apa yang berlaku bagi pekerja rumah tangga untuk setiap topik di kolom pertama bagan. Mereka harus berdebat dari sudut pandang yang ditugaskan, sebagai pemerintah, pengusaha atau serikat pekerja. Topik di bagan adalah sebagai berikut:

1. Jam kerja normal;
2. Jam siaga (jangka waktu pekerja rumah tangga tidak bebas untuk menggunakan waktu sesuka mereka dan tetap melayani rumah tangga tersebut untuk menanggapi kemungkinan panggilan; juga dikenal sebagai waktu siap dipanggil);
3. Kompensasi lembur;
4. Waktu istirahat harian dan mingguan;
5. Cuti tahunan berbayar;
6. Cakupan kompensasi kecelakaan kerja/penyakit akibat kerja;
7. Perawatan kesehatan;
8. Jaminan sosial dan perlindungan maternitas; dan
9. Hak serikat pekerja.

5) *Round robin*

- a. **Round Robin, Bagian 1 – Presentasi:** Fasilitator mempresentasikan sebuah topik dan Perwakilan Presentasi dari tiap kelompok memiliki waktu satu menit untuk menyatakan sudut pandang mereka, membahas topik 1–9.
 - b. **Round Robin, Bagian 2 – Sanggahan:** Perwakilan Sanggahan dari tiap kelompok memiliki waktu satu menit lagi untuk menyanggah argumen kelompok lain.
 - c. **Round Robin, Bagian 3 – Kesimpulan:** Perwakilan Kesimpulan dari tiap kelompok memiliki waktu satu menit lagi untuk menyimpulkan dengan argumen/sudut pandang akhir kelompok mereka.
- 6) Fasilitator meminta tiap kelompok untuk merenungkan proses konsultasi tripartit round robin tersebut. Apakah kita menyetujui suatu standar?

Bagian 2

Pemeriksaan realitas: Apa yang disepakati di Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189)?

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 2.2b. Bagan prinsip Konvensi No. 189**. Bagan ini mencantumkan apa yang sebenarnya disetujui dan sekarang menjadi hukum internasional dalam Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189). Fasilitator

meminta peserta untuk meninjau lembar kerja tersebut terhadap proposal dalam latihan Permainan Peran selama beberapa menit secara sendiri.

- 2) Fasilitator meminta relawan untuk menyampaikan perbedaan dan persamaan.
- 3) Fasilitator menjelaskan bahwa ketika diskusi seputar Konvensi No. 189 terjadi, banyak serikat pekerja atau perwakilan pemerintah yang juga merupakan pemberi kerja pekerja rumah tangga. Artinya, dalam praktiknya, ketiga perwakilan tripartit tersebut seringkali merupakan pemberi kerja. Fasilitator bertanya kepada peserta apakah dan bagaimana ini akan merusak proses tripartit, dan meminta seorang relawan untuk menyampaikan pemikirannya.

Konvensi ILO yang penting untuk pekerja migran perempuan

Untuk naskah lengkap Konvensi secara daring, gunakan pangkalan data NORMLEX ILO, di mana Anda dapat mencari dengan nomor, nama atau topik Konvensi. NORMLEX terdapat di: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:::NO:::>

Konvensi utama ILO tentang kesetaraan gender:

- Konvensi Kesetaraan pengupahan, 1951 (No. 100);
- Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111);¹¹
- Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No. 156);
- Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000 (No. 183); dan
- Konvensi Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 190).

Konvensi ILO yang paling relevan dengan migrasi meliputi:

- Konvensi Migrasi untuk Bekerja, 1949 (No. 97);
- Konvensi Pekerja Migran (Ketentuan Pelengkap), 1975 (No. 143); dan
- Konvensi Agen Ketenagakerjaan Swasta, 1997 (No. 181).

Konvensi dan Protokol ILO terkini yang memiliki arti khusus bagi pekerja perempuan dan pekerja migran meliputi:

- Protokol tahun 2014 untuk Konvensi Kerja Paksa, 1930;
- Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189); dan
- Konvensi Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 190).

¹¹ Catat bahwa Konvensi ini tidak menangani perbedaan yang dibuat atas dasar kebangsaan.

Konvensi mengenai kesetaraan gender

Tujuan **Konvensi Kesetaraan Pengupahan, 1951 (No. 100)** adalah memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan dan laki-laki dihargai secara adil, dan untuk menghapus diskriminasi upah atas dasar jenis kelamin. Pengupahan mencakup semua pembayaran dan tunjangan, dan kesetaraan pengupahan juga dikenal sebagai kesetaraan upah atau gaji. Konsep “upah sama untuk pekerjaan bernilai sama” berlaku untuk kasus-kasus di mana laki-laki dan perempuan melaksanakan pekerjaan yang sama dan juga pada situasi umum di mana laki-laki dan perempuan melaksanakan pekerjaan yang berbeda dalam konten tetapi memiliki nilai yang sama.

Dengan diadopsinya **Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111)**, diskriminasi dalam pengupahan dilarang tidak hanya atas dasar jenis kelamin, tetapi atas dasar tujuh hal yang tercantum dalam Konvensi – ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal kebangsaan dan asal sosial – dan juga dasar-dasar lain sebagaimana diatur di dalam undang-undang dan kebijakan nasional. Prinsip non-diskriminasi berlaku untuk semua sektor kegiatan dan mencakup semua jabatan dan pekerjaan baik di sektor publik maupun swasta, serta dalam perekonomian informal. Konvensi tersebut juga mencakup pekerjaan tidak berbayar, pekerjaan membantu keluarga dan pekerjaan mandiri di samping pekerjaan berupah. Konvensi tersebut juga melindungi pekerja di semua tahap siklus kerja (termasuk mereka yang bersiap untuk/mencari pekerjaan atau berisiko kehilangan pekerjaannya). Yang tidak dianggap diskriminatif adalah langkah perlindungan atau bantuan khusus yang dirancang untuk memenuhi persyaratan tertentu orang yang diakui membutuhkan langkah-langkah semacam itu karena alasan yang terkait dengan, misalnya, jenis kelamin, usia, disabilitas, tanggung jawab keluarga, atau status sosial atau budaya.

Pekerja warga negara setempat dan migran sama-sama dilindungi oleh Konvensi terhadap diskriminasi atas dasar salah satu dari tujuh dasar tersebut. Namun, Konvensi tidak mengharuskan promosi kesetaraan kesempatan dan perlakuan antara warga negara setempat dan orang asing.¹²

Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000 (No. 183), dan **Rekomendasi No. 191** bertujuan untuk menjaga kesehatan ibu dan anak dan memberikan jaminan kerja bagi ibu (terutama dari pemecatan dan diskriminasi), penjagaan upah dan penjagaan tunjangan selama maternitas, serta hak untuk melanjutkan bekerja setelah melahirkan. Konvensi dan Rekomendasi tersebut terdiri dari lima elemen utama:

1. Cuti maternitas atau masa istirahat dari pekerjaan berbayar berkenaan dengan kehamilan (sekurang-kurangnya 14 minggu), persalinan dan masa pascapersalinan.
2. Tunjangan tunai dan tunjangan medis selama ketidakhadiran untuk maternitas dan untuk perawatan kesehatan yang berkaitan dengan kehamilan, persalinan dan perawatan pascapersalinan.

¹² Lihat pembukaan Konvensi No. 143.

3. Perlindungan kesehatan di tempat kerja untuk ibu dan anak yang belum lahir selama kehamilan dan untuk ibu dan anak selama menyusui.
4. Perlindungan ketenagakerjaan dan non-diskriminasi, yang merupakan jaminan keamanan kerja perempuan dan hak untuk kembali bekerja setelah maternitas untuk pekerjaan yang sama atau yang setara dengan upah yang sama.
5. Pengaturan untuk membantu perempuan di tempat kerja untuk menyusui atau memeras air susu.

Pasal 9 melarang pemberi kerja mensyaratkan tes kehamilan atau surat keterangan tes semacam itu ketika seorang perempuan melamar pekerjaan, kecuali jika diharuskan oleh undang-undang atau peraturan nasional terkait dengan pekerjaan yang: (a) dilarang atau dibatasi untuk perempuan hamil atau menyusui berdasarkan undang-undang atau peraturan nasional; atau (b) jika terdapat risiko yang diakui atau signifikan terhadap kesehatan perempuan dan anak.

Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No. 156), dimaksudkan untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan bagi pekerja laki-laki dan perempuan dengan tanggung jawab keluarga, serta antara pekerja dengan tanggung jawab keluarga dan yang tidak memiliki tanggung jawab semacam itu. Instrumen ini berupaya untuk memungkinkan orang dengan tanggung jawab keluarga untuk menggunakan hak mereka untuk memperoleh atau terlibat dalam pekerjaan tanpa menjadi subyek diskriminasi, dan sejauh mungkin tanpa konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka. Konvensi tersebut juga menetapkan bahwa tanggung jawab keluarga tidak boleh menjadi alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja.

Negara peratifikasi harus mengambil semua langkah yang sesuai dengan kondisi nasional, dan kemungkinan harus diambil untuk:

1. memungkinkan pekerja dengan tanggung jawab keluarga untuk menggunakan kebebasan memilih dalam pekerjaan;
2. mempertimbangkan kebutuhan mereka dalam syarat dan ketentuan kerja dan dalam kebutuhan jaminan sosial dan perencanaan masyarakat;
3. mengembangkan atau mempromosikan layanan masyarakat, misalnya layanan dan fasilitas penitipan anak dan keluarga;
4. memberikan pelatihan dan bimbingan vokasi untuk membantu pekerja dengan tanggung jawab keluarga masuk dan bertahan di dalam angkatan kerja; dan
5. mempromosikan informasi dan pendidikan yang berkontribusi terhadap pemahaman publik yang lebih luas tentang prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja perempuan dan laki-laki dengan tanggung jawab keluarga.

Konvensi terkait migrasi tenaga kerja

Konvensi Migrasi untuk Bekerja (Revisi), 1949 (No. 97), mengatur kesetaraan perlakuan dan non-diskriminasi berkenaan dengan kebangsaan, ras, agama atau jenis kelamin antara pekerja migran yang telah diterima secara resmi dan warga negara setempat, yang timbul dari undang-undang atau peraturan atau praktik di empat bidang: kondisi hidup dan kerja, jaminan sosial, pajak pekerjaan dan akses ke peradilan. Ketentuan tersebut mencakup kesetaraan pengupahan, keanggotaan serikat pekerja dan menikmati manfaat perundingan bersama.

Konvensi tersebut, dan Rekomendasi No. 86 yang menyertainya, juga menetapkan rincian syarat kontrak, keikutsertaan para migran dalam pelatihan kerja atau promosi dan menangani ketentuan untuk reunifikasi keluarga dan pengajuan banding terhadap pemutusan hubungan kerja atau pengusiran yang tidak dapat dibenarkan, serta langkah-langkah lain untuk mengatur seluruh proses migrasi. Konvensi tersebut memiliki tiga lampiran yang dianggap “fleksibel”, yang berarti bahwa Negara dapat memutuskan untuk mengecualikan salah satu lampiran tersebut pada saat ratifikasi.

Bagian I dari **Konvensi Pekerja Migran (Ketentuan Tambahan), 1975 (No. 143)**, merupakan upaya pertama masyarakat internasional untuk menangani migrasi tidak resmi dan melakukannya dari pandangan berbasis hak. Pasal 1 menyatakan, “Setiap Anggota yang memberlakukan Konvensi ini berkomitmen untuk menghormati hak asasi manusia semua pekerja migran.” Namun, Pasal 3 menetapkan, “Setiap Anggota harus mengambil semua langkah yang diperlukan dan tepat, ... untuk menekan pergerakan diam-diam migran untuk bekerja dan pekerjaan ilegal migran” guna mencegah dan menghapus pelanggaran. Tujuannya adalah untuk menegaskan, tanpa menantang hak Negara untuk mengatur arus migrasi, hak pekerja migran untuk dilindungi, baik mereka masuk atau tinggal di negara tersebut secara resmi ataupun tidak, dengan atau tanpa dokumen resmi. Hak semua pekerja migran, tanpa memandang statusnya, harus dihormati.

Pasal 9 menjamin untuk pekerja migran yang telah melaksanakan pekerjaan, meskipun dalam situasi tidak resmi, hak untuk mendapatkan gaji dan hak atas jaminan sosial dan tunjangan lainnya, sebagaimana yang berlaku bagi pekerja migran dalam situasi resmi.

Konvensi Agen Ketenagakerjaan Swasta, 1997 (No. 181), diadopsi dalam konteks di mana pemberi kerja secara tipikal menanggung biaya migrasi migran berketerampilan tinggi secara penuh (mengingat bahwa permintaan biasanya lebih banyak dibandingkan penawaran untuk pekerja semacam itu), tetapi di mana pekerja berketerampilan rendah seringkali membayar sendiri bagian yang tidak proporsional dari biaya migrasi tersebut. Prinsip lama ILO tentang perekrutan tanpa ongkos tercermin di Pasal 7(1) Konvensi No. 181, yang menyatakan, “Agen ketenagakerjaan swasta tidak boleh mengenakan secara langsung atau tidak langsung, secara keseluruhan atau sebagian, ongkos atau biaya apapun kepada pekerja.”

Konvensi tersebut berlaku sama untuk agen ketenagakerjaan swasta di negara asal dan tujuan. Konvensi tersebut mengharuskan:

- Perizinan dan pemantauan:
 - Tata kelola operasional agen ketenagakerjaan swasta melalui sistem perizinan dan sertifikasi, atau diatur oleh undang-undang dan sarana lainnya.
 - Pembentukan mekanisme yang memadai untuk investigasi pengaduan, dugaan pelanggaran dan praktik curang.
- Tidak ada pengenaan ongkos atau biaya perekrutan langsung atau tidak langsung kepada pekerja.
- Perlindungan pekerja yang menggunakan layanan agen ketenagakerjaan swasta, meliputi:
 - hak atas kebebasan berserikat dan berunding bersama;
 - kesetaraan kesempatan dan perlakuan;
 - perlindungan yang memadai terkait upah minimum, waktu kerja, tunjangan jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk upaya untuk mencegah pelanggaran; dan
 - pengelolaan data pribadi migran.
- Kerja sama antara layanan ketenagakerjaan publik dan swasta

Pasal 4 Konvensi mengharuskan Negara untuk mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja yang direkrut oleh agen ketenagakerjaan swasta tidak disangkal haknya atas kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama.

Instrumen terkini dengan arti khusus bagi pekerja migran perempuan

Protokol Tahun 2014 untuk Konvensi Kerja Paksa, 1930, mengharuskan perlindungan pekerja migran dari praktik-praktik pelanggaran dan penipuan selama proses perekrutan dan penempatan. Protokol tersebut menetapkan bahwa semua korban kerja paksa atau kerja wajib, tanpa memandang keberadaan atau status hukum mereka di wilayah nasional, harus memiliki akses ke pemulihan yang tepat dan efektif, misalnya kompensasi. Lebih lanjut Protokol tersebut mengharuskan pihak berwenang berhak untuk tidak menuntut atau menjatuhkan hukuman kepada korban kerja paksa atau kerja wajib atas keterlibatan mereka dalam kegiatan yang melanggar hukum yang terpaksa mereka lakukan sebagai konsekuensi langsung dari menjadi korban kerja paksa atau kerja wajib.

Rekomendasi Kerja Paksa (Langkah Pelengkap), 2014 (No. 203), berisi ketentuan penting untuk perlindungan pekerja migran terhadap kerja paksa. Rekomendasi ini menyerukan upaya terkoordinasi untuk memfasilitasi migrasi resmi dan aman dan mencegah perdagangan orang, termasuk upaya terkoordinasi untuk mengatur, memberi izin dan memantau perekrut tenaga kerja dan agen ketenagakerjaan dan menghapuskan pengenaan biaya perekrutan kepada pekerja untuk mencegah jerat hutang dan paksaan ekonomi dalam bentuk lain. Rekomendasi mengacu pada langkah-langkah untuk menghilangkan pelanggaran dan praktik penipuan oleh perekrut tenaga kerja dan agen ketenagakerjaan, misalnya:

- menghilangkan pembebanan biaya perekrutan kepada pekerja;
- mengharuskan kontrak transparan yang dengan jelas menjelaskan persyaratan kerja dan kondisi kerja;
- membangun mekanisme pengaduan yang memadai dan bisa diakses;
- menjatuhkan hukuman yang memadai; dan
- mengatur atau memberikan perizinan layanan-layanan tersebut.

Perlindungan efektif bagi migran yang menjadi korban kerja paksa atau wajib, tanpa memandang status hukum mereka di wilayah nasional tersebut, harus mencakup:

- pemberian masa renung dan pemulihan untuk memungkinkan diambilnya keputusan berdasar informasi terkait dengan langkah-langkah perlindungan dan partisipasi dalam proses hukum, di mana orang tersebut diberi hak untuk tetap berada di wilayah tersebut;
- pemberian izin tinggal sementara atau permanen dan akses ke pasar tenaga kerja; dan
- fasilitasi repatriasi yang aman dan terutama secara sukarela.

Semua korban kerja paksa atau kerja wajib harus memiliki akses ke peradilan dan pemulihan lainnya yang sesuai dan efektif, misalnya kompensasi untuk kerusakan pribadi dan material, termasuk dengan:

- memastikan mereka memiliki akses efektif ke pengadilan untuk mengupayakan pemulihan, misalnya kompensasi dan kerusakan;
- menetapkan bahwa para korban dapat menuntut kompensasi dan ganti rugi dari para pelaku, termasuk upah yang belum dibayar dan iuran wajib untuk tunjangan jaminan sosial;
- memastikan akses ke skema kompensasi yang ada yang sesuai;
- memberikan informasi dan saran tentang hak-hak hukum korban dan layanan yang tersedia, dalam bahasa yang dapat mereka pahami, serta akses ke bantuan hukum; dan
- menetapkan bahwa korban warga negara maupun non-warga negara dapat mengupayakan pemulihan administratif, perdata dan pidana yang sesuai, tanpa memandang keberadaan atau status hukum mereka.

Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189), merupakan terobosan bagi pekerja rumah tangga, dan para migran di antara mereka. Lihat **Kegiatan Kegiatan 2.2. Mari membuat standar ketenagakerjaan internasional: Perjanjian tripartit dan Selebaran 2.2b**. Bagan prinsip Konvensi No. 189 untuk informasi tentang Konvensi No. 189. Kotak 2.3 juga memberikan informasi tentang kampanye serikat pekerja untuk meratifikasi Konvensi No. 189.

Konvensi Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 190) dan Rekomendasi No. 206 yang menyertainya berupaya menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Kampanye advokasi bertahun-tahun oleh serikat pekerja membangun momentum menuju adopsi instrumen-instrumen ini. Menurut Konvensi, istilah “kekerasan dan pelecehan di dunia kerja” mengacu pada “serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima, atau ancaman mengenainya, baik sekali atau berulang, yang bertujuan, mengakibatkan, atau kemungkinan mengakibatkan kerugian fisik, psikologis, seksual atau ekonomi, dan mencakup kekerasan dan pelecehan berbasis gender”. Konvensi tersebut mendefinisikan kekerasan dan pelecehan berbasis gender sebagai “kekerasan dan pelecehan yang ditujukan kepada orang karena jenis kelamin atau gender mereka, atau berdampak pada orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional, dan mencakup pelecehan seksual”. Konvensi melindungi semua pekerja – tanpa memandang status kontrak mereka (mantan, relawan, pencari kerja, dan lain-lain.) atau apakah mereka bekerja di sektor formal atau informal. Konvensi menekankan bahwa “dunia kerja” lebih luas dari sekadar tempat kerja, dan dapat:

- di tempat kerja, termasuk ruang publik dan pribadi ketika ruang tersebut menjadi tempat kerja;
- di tempat di mana pekerja dibayar, beristirahat atau makan, atau menggunakan fasilitas sanitasi, cuci dan ganti;
- selama perjalanan, bepergian, pelatihan, acara atau kegiatan sosial terkait pekerjaan;
- melalui komunikasi terkait pekerjaan, termasuk komunikasi yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi;
- di akomodasi yang disediakan oleh pemberi kerja; dan
- saat perjalanan berangkat dan pulang kerja.

Konvensi tersebut menyerukan penegakan dan pemulihan yang luas untuk diterapkan, meliputi:

- melindungi privasi individu yang terlibat dan kerahasiaan, sejauh mungkin dan bila sesuai, dan memastikan bahwa persyaratan privasi dan kerahasiaan tidak disalahgunakan;
- memberikan sanksi, jika sesuai, dalam kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;
- menetapkan bahwa korban kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja memiliki akses yang efektif ke mekanisme pengaduan dan penyelesaian perselisihan, dukungan, layanan dan pemulihan yang responsif gender, aman dan efektif;
- mengakui dampak kekerasan dalam rumah tangga dan, sejauh dapat dilakukan secara wajar, mengurangi dampaknya di dunia kerja; dan
- memastikan bahwa pekerja memiliki hak untuk melepaskan diri dari situasi kerja yang mereka memiliki justifikasi yang masuk akal untuk meyakini dapat menimbulkan bahaya serius dan segera bagi kehidupan, kesehatan atau keselamatan karena kekerasan dan pelecehan, tanpa mengalami tindak pembalasan atau konsekuensi yang tidak semestinya, dan kewajiban untuk menginformasikan kepada manajemen.

Lihat Kegiatan 9.1. Kampanye untuk hak pekerja migran perempuan untuk melihat lebih jauh apa yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja untuk membantu anggotanya mengenai masalah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Lihat juga Kotak 2.3 di bawah ini tentang kampanye serikat pekerja untuk ratifikasi Konvensi No. 189 dan 190.

Kotak 2.4

Kampanye serikat pekerja untuk ratifikasi Konvensi No. 189 dan 190

Pada bulan Desember 2011, ITUC meluncurkan kampanye “12 by 12” (kemudian disebut kampanye “12 + 12”) yang bertujuan untuk ratifikasi Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189), oleh 12 negara pada akhir 2012. ITUC mendukung pembentukan Federasi Pekerja Rumah Tangga Internasional (IDWF), mitra kunci dalam kampanye tersebut. Per Mei 2020, IDWF memiliki 74 afiliasi dari 57 negara, mewakili lebih dari 560.000 anggota pekerja rumah tangga.

“Kunci dari apa yang kemudian menjadi kampanye yang sangat berhasil adalah pembangunan aliansi, kemitraan erat antara ITUC dan IDWF dan pesan konsisten mereka untuk mendorong kerjasama antara pekerja rumah tangga dan pusat [serikat pekerja] nasional. Selain itu, ITUC memprakarsai kegiatan kampanye 12 by 12 di sejumlah negara sasaran dan meminta afiliasinya, pekerja rumah tangga dan aliansinya untuk mendaftar ke kampanye tersebut. Ini berujung pada koalisi nasional yang lebih kuat atau baru (pusat nasional [serikat pekerja], serikat dan asosiasi pekerja rumah tangga, organisasi hak asasi manusia, perempuan dan migran) dan kampanye di sekira 90 negara” (ITUC, IDWF dan ILO 2016, 14).

Dalam waktu lima tahun sejak diadopsinya Konvensi No. 189 dan Rekomendasi No. 201 pada bulan Juni 2011, sekira 50 negara telah mengadopsi reformasi kebijakan, perundang-undangan dan kelembagaan yang bertujuan untuk memperluas perlindungan ketenagakerjaan dan sosial bagi pekerja rumah tangga dan meningkatkan kondisi kerja mereka (ILO 2017b, hlm. 5). Hingga akhir tahun 2020, 31 Negara telah meratifikasi Konvensi No. 189.





Sejak kampanye 12 by 12, ITUC terus menjalin kerja sama erat dengan IDWF, termasuk di ekonomi perawatan (care economy) dan kampanye #RatifyC190.

Serikat pekerja sekarang secara aktif mengkampanyekan ratifikasi Konvensi No. 190 secara luas, dan menerapkan secara efektif Konvensi tersebut dan Rekomendasi No. 206 yang menyertainya. ITUC juga mengesankan pentingnya meratifikasi Konvensi No. 190 berkenaan dengan pandemi global COVID-19 tahun 2020. Di situs webnya, ITUC (2020a) menyatakan, “Serikat

pekerja menuntut agar pemerintah memasukkan kekerasan dalam rumah tangga dalam langkah-langkah tanggap pandemi mereka dan mengambil tindakan sendiri untuk memastikan bahwa pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga mendapat dukungan dan bantuan. Laporan menunjukkan bahwa banyak pekerja penting atau kunci semakin terpapar kekerasan berbasis gender dari pemberi kerja, rekan kerja, dan/atau masyarakat. Ini mencakup pekerja di layanan kesehatan dan perawatan – termasuk pekerja rumah tangga – serta pekerja ritel makanan, pekerja transportasi, petugas kebersihan dan lain-lain. Petugas kesehatan dan perawatan, yang lebih dari 70 persen di antaranya adalah perempuan, mengalami trauma dan dampak psikologis sehari-hari. Mereka harus memiliki akses segera ke layanan dan dukungan kesehatan mental, serta alat pelindung diri yang diperlukan”.

Kegiatan 2.3.

Rapor nasional: Apa kabar negara Anda?



Tujuan

Untuk meninjau tingkat kepatuhan nasional (negara tempat serikat pekerja beroperasi) saat ini terhadap standar ketenagakerjaan internasional dan mengevaluasi aktor mana yang mengadvokasi peningkatan standar.



Hasil

Peserta akan memiliki pemahaman yang sama tentang kekurangan dalam kerangka kerja nasional saat ini dan berbagi informasi tentang pelaku lobi untuk perubahan selain serikat pekerja.



Metodologi

Bagan/analisis



Bahan

Selebaran 2.3. Bagan rapor nasional

Tujuh kertas papan presentasi digantung di depan ruangan. Masing-masing kertas diberi judul salah satu standar dari Selebaran 2.3, dan masing-masing **kertas dibagi menjadi dua kolom**:

Kolom 1: Apakah pemerintah pusat, negara bagian atau daerah Anda menjamin hak-hak ini?

Kolom 2: Siapa, jika ada, di negara tersebut yang mengadvokasi perlindungan yang lebih baik? Apakah serikat pekerja Anda?

Instruksi

- 1) Fasilitator menjelaskan bahwa serikat pekerja berperan penting dalam menetapkan norma-norma ketenagakerjaan internasional, mengadvokasi pengesahannya menjadi undang-undang ketenagakerjaan nasional dan memastikan penegakannya yang efektif, seiring dengan memprioritaskan kebutuhan anggota mereka dan seringkali memperjuangkan lebih dari apa yang ditawarkan oleh undang-undang.
- 2) Fasilitator menjelaskan bahwa penting untuk mengetahui apa yang telah dikerjakan oleh negara dan serikat pekerja Anda berkenaan dengan beberapa norma tersebut. Penting untuk memahami apakah pemerintah berpegang pada norma dan siapa yang mungkin Anda tahu yang merupakan pemain kunci yang mengadvokasi untuk hak-hak yang lebih baik.
- 3) Fasilitator membagikan **Selebaran 2.3. Bagan rapor nasional**.
- 4) Fasilitator meminta peserta untuk membentuk kelompok beranggotakan tiga orang dan mengisi rapor.
- 5) Fasilitator memiliki tujuh kertas papan presentasi di depan. Setelah peserta selesai berdiskusi dalam kelompok tiga orang, mereka dapat menambahkan pemikiran mereka pada kertas papan presentasi tersebut. Mereka hanya perlu menambahkan tanggapan jika belum tercantum di papan presentasi.
- 6) Setelah itu fasilitator meninjau jawaban yang terkumpul pada setiap lembar papan presentasi dan menanyakan kepada peserta apakah ada informasi yang terlewat.

Global Compact for Migration

Global Compact for Migration (GCM) merupakan perjanjian global PBB pertama tentang pendekatan umum untuk migrasi internasional yang aman, tertib dan resmi. Perjanjian tersebut tidak mengikat secara hukum.

GCM menawarkan kesempatan untuk meningkatkan produktivitas tempat kerja dan memberikan hasil pekerjaan yang layak bagi pekerja migran dan warga negara setempat, serta untuk mengubah persepsi salah saat ini tentang migrasi, dengan menyesuaikan kembali kebijakan migrasi agar secara efektif mencakup semua aspek pasar tenaga kerja. Hukum, kebijakan dan lembaga – di dalam negeri dan lintas batas – sangat penting dalam mencapai tujuan ini (ILO 2017d).

GCM memiliki 23 tujuan untuk mengelola migrasi dengan lebih baik di tingkat lokal, nasional, regional dan global. GCM secara khusus menetapkan prinsip-prinsip panduan, dengan responsivitas gender menjadi salah satu prinsip panduan utama: berusaha memastikan bahwa kebutuhan khusus perempuan dipahami dan ditangani dengan benar, dan bahwa perempuan diberdayakan sebagai agen perubahan. GCM berupaya untuk mengarusutamakan pandangan gender, mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan semua perempuan, mengakui kemandirian, agensi, dan kepemimpinan mereka guna beranjak dari menangani perempuan migran terutama melalui kacamata korban (UN Global Compact on Migration, para. 15).

Lihat Kegiatan 2.4. Apa yang perlu dilakukan untuk melaksanakan Global Compact for Migration dan Selebaran 2.4. Tujuan Global Compact for Migration untuk informasi mengenai tujuan GCM.

Responsivitas gender dalam GCM

GCM memberikan kesempatan untuk memperkuat pengembangan dan penerapan tata kelola migrasi yang responsif gender. Pasal 15 GCM memastikan bahwa:

hak asasi perempuan, laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki dihormati di semua tahap migrasi, kebutuhan khusus mereka dipahami dan ditangani dengan benar dan mereka diberdayakan sebagai agen perubahan. Perjanjian ini mengarusutamakan pandangan gender, mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan semua perempuan, mengakui kemandirian, agensi dan kepemimpinan mereka guna beranjak dari menangani migran perempuan terutama melalui kacamata korban.

GCM memasukkan pendekatan responsif gender sebagai prinsip Panduan. Ini merupakan kesempatan unik bagi Negara Anggota untuk menerapkan undang-undang, kebijakan, peraturan, dan program migrasi yang inklusif dan responsif gender. GCM berupaya untuk:

- memastikan bahwa hak asasi perempuan, laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki dihormati di semua tahap migrasi;

- memastikan kebutuhan dan kontribusi khusus mereka dipahami dan ditangani dengan benar;
- memastikan bahwa mereka diakui dan diberdayakan sebagai agen perubahan;
- mengarusutamakan pandangan gender dan mempromosikan kesetaraan gender serta pemberdayaan perempuan dan anak perempuan; dan
- mengakui kemandirian, agensi dan kepemimpinan perempuan migran, dan beranjak dari menangani migran perempuan terutama melalui kacamata korban (UN Women 2019).

Kendati demikian, Women in Migration Network (2018), sebuah jaringan yang mempertemukan serikat pekerja (termasuk ITUC), organisasi dan aktivis¹³, merilis “Pernyataan tentang Kesimpulan Negosiasi tentang Kesepakatan Global PBB untuk Migrasi yang Aman, Tertib dan Resmi”, di mana jaringan tersebut menyatakan keprihatinan bahwa GCM membedakan antara migran tidak resmi dan migran resmi dalam hal akses ke layanan alih-alih mengakui perlunya melindungi hak asasi manusia dan kebebasan mendasar semua migran, termasuk perempuan, tanpa memandang status migrasi mereka.¹⁴

Kegiatan 2.4.

Apa yang perlu dilakukan untuk melaksanakan Global Compact for Migration?



Tujuan

Untuk memiliki pemahaman mendalam tentang Global Compact for Migration dan untuk menilai bagaimana cara menerapkannya.



Hasil

Peserta akan mendapatkan pemahaman tentang kandungan GCM dan kegunaannya.



Metodologi

Diskusi kelompok kecil

¹³ Untuk daftar anggota jaringan lihat: <http://womeninmigration.org/about-us/members/>.

¹⁴ Meskipun kenyataannya gender telah diarusutamakan dalam GCM dan menjadi bagian dari prinsip-prinsip panduannya, tidak ada tujuan khusus tentang gender (seperti halnya dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG)), dan terdapat berbagai kesenjangan yang perlu ditangani: misalnya, menangani kebutuhan akan akses penuh terhadap kesehatan dan hak seksual dan reproduksi bagi semua perempuan migran; kebutuhan dan hak khusus ibu hamil dan ibu menyusui; dan hak-hak migran LGBTI+ dan non-diskriminasi atas dasar orientasi seksual. Lihat Gottardo dan Cyment 2019, 67–83.

**Bahan****Selebaran 2.4. Tujuan Global Compact for Migration****Instruksi**

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 2.4. Tujuan Global Compact for Migration**. Fasilitator membagi peserta menjadi empat kelompok.
- 2) Fasilitator meminta masing-masing kelompok untuk berdiskusi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:
 - a. Apa tindakan terukur jelas yang paling penting yang perlu diambil pemerintah Anda untuk mencapai tujuan GCM dari pandangan gender?
 - b. Peran apa yang dapat dimainkan oleh serikat pekerja untuk mendukung penerapan GCM yang responsif gender?
- 3) Fasilitator meminta masing-masing kelompok untuk melaporkan.

Kotak 2.5**Agenda Migrasi Adil ILO**

Pekerja migran memberikan kontribusi ekonomi dan sosial yang besar kepada masyarakat di seluruh dunia. Namun, sebagai akibat dari proteksionisme ekonomi, xenofobia, dan klasisme, dan masalah-masalah lainnya, migrasi seringkali diperlakukan sebagai “isu beracun”.

ILO memainkan peran sentral dalam mempromosikan kebijakan dan praktik untuk memaksimalkan manfaat dan meminimalkan risiko migrasi tenaga kerja. Pada t2006, ILO mengadopsi Kerangka Multilateral untuk Migrasi Tenaga Kerja: Prinsip dan Pedoman Tidak Mengikat untuk Pendekatan Berbasis Hak untuk Migrasi Tenaga Kerja.¹ Kerangka Multilateral untuk Migrasi Tenaga Kerja tersebut merepresentasikan tanggapan yang dipertimbangkan atas permintaan banyak pihak akan panduan dan tindakan praktis dengan tujuan untuk memaksimalkan manfaat migrasi tenaga kerja bagi semua pihak.

¹ Terdapat di: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_178672/lang--en/index.htm; Sumber: ILO 2015a, 4.

Direktur Jenderal ILO menetapkan Agenda Migrasi Adil ILO dalam laporannya kepada Konferensi Perburuhan Internasional pada bulan Mei 2014. Agenda Migrasi Adil mempertimbangkan kebutuhan pasar tenaga kerja sembari menempatkan hak-hak semua pekerja, termasuk migran, sebagai intinya.

Prinsip Agenda ini adalah:

- menjadikan migrasi sebagai pilihan dengan menciptakan peluang pekerjaan yang layak di negara asal;
- menghormati hak asasi manusia, termasuk hak ketenagakerjaan, semua migran;
- memastikan perekrutan yang adil dan perlakuan yang sama terhadap pekerja migran untuk mencegah eksploitasi dan menyamakan kedudukan dengan warga negara setempat;
- menempa hubungan yang lebih kuat antara kebijakan ketenagakerjaan dan kebijakan migrasi tenaga kerja;
- melibatkan kementerian ketenagakerjaan, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dalam pembuatan kebijakan migrasi; dan
- membina kerjasama yang tulus antar negara dan di dalam kawasan.

Diskusi Umum Konferensi Perburuhan Internasional Tahun 2017 mengesahkan sebuah [resolusi mengenai tata kelola migrasi yang adil dan efektif](#). Setelah itu, Direktur Jenderal ILO menyerukan kepada masyarakat internasional “untuk tidak memberikan kelonggaran terhadap sikap yang menyerang nilai dan standar ILO dan untuk memberikan arahan dan kepemimpinan nyata dalam pembangunan sistem tata kelola (...) yang memungkinkan realisasi manfaat migrasi untuk semua yang bersangkutan” (ILO 2017e). Komite Migrasi Tenaga Kerja mengusulkan prioritas berikut ini terkait kerja ILO di bidang Migrasi Tenaga Kerja:

- **Standar ketenagakerjaan internasional:** Mempromosikan ratifikasi dan penerapan efektif Konvensi, Protokol dan Rekomendasi ILO, yang sesuai.
- **Keterampilan:** Memberikan dukungan untuk: (i) pengembangan keterampilan; (ii) penilaian kebutuhan keterampilan yang lebih baik; dan (iii) penyelarasan pelatihan untuk memenuhi permintaan pasar tenaga kerja.
- **Perekrutan yang adil:** Mendukung dan mendorong upaya konstituen untuk menjalankan Prinsip Umum dan Panduan Operasional ILO untuk Perekrutan yang Adil. Mengupayakan pengembangan dan pengujian metodologi untuk mengukur biaya perekrutan di bawah Target 10.7 Agenda Pembangunan Berkelanjutan tahun 2030 dan kerja selanjutnya dalam hal penentuan biaya perekrutan dan biaya terkait.
- **Data:** mengumpulkan dan menyebarkan data komparatif mengenai migrasi tenaga kerja, dipilah antara lain menurut jenis kelamin dan usia, dan dampaknya terhadap pasar tenaga kerja di negara asal, transit dan tujuan, serta terhadap pekerja migran.

- **Perlindungan sosial:** Membangun kapasitas konstituen untuk mengembangkan dan melaksanakan perjanjian jaminan sosial bilateral dan multilateral dan memperluas sistem perlindungan sosial bagi pekerja migran.
- **Kebebasan berserikat:** Bekerja dengan konstituen ILO untuk mengidentifikasi hambatan kebebasan berserikat bagi pekerja migran dan menilai langkah dan strategi paling efektif untuk mengatasinya.
- **Migrasi tenaga kerja sementara:** Melakukan analisis komparatif skema migrasi tenaga kerja temporer dan sirkuler.
- **Migrasi tenaga kerja tidak resmi:** Mendorong berbagi praktik baik dalam mengurangi migrasi tenaga kerja tidak resmi, yang meliputi jalur keluar dari ketidakresmian. Mempromosikan penghormatan terhadap hak asasi manusia dan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar pekerja migran di tempat kerja, tanpa memandang status migran mereka (ILO 2017f).

Kerangka hukum dan kebijakan di ASEAN

Selain gerakan global untuk menetapkan hak asasi manusia dan standar ketenagakerjaan, terdapat juga upaya regional, misalnya pembentukan Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (ASEAN). ASEAN meratifikasi piagamnya pada 2007 dan secara khusus membahas hak-hak pekerja migran di kawasan dalam Deklarasi Perlindungan dan Promosi Hak-Hak Pekerja Migran (disebut sebagai “Deklarasi Cebu”), sebuah perjanjian tidak mengikat yang merinci kewajiban negara asal dan tujuan serta ASEAN pada umumnya. Pada 2008, Komite ASEAN untuk Implementasi Deklarasi Perlindungan dan Promosi Hak-Hak Pekerja Migran dibentuk dengan perwakilan pemerintah untuk memperkuat tata kelola migrasi tenaga kerja di kawasan dan untuk menyusun sebuah instrumen ASEAN tentang pekerja migran. Komisi Antar-Pemerintah ASEAN untuk Hak Asasi Manusia dan Komisi ASEAN untuk Perlindungan dan Promosi Hak Perempuan dan Anak merupakan badan selanjutnya yang memiliki ruang lingkup untuk memberikan perlindungan hak sensitif gender kepada pekerja migran di kawasan tersebut. Kemudian, pada tahun 2009, Forum ASEAN tentang Ketenagakerjaan Migran (ASEAN Forum on Migrant Labour, (AFML)) dibentuk untuk memajukan prinsip-prinsip Deklarasi Cebu. Dengan dukungan ILO, AFML setiap tahun mempertemukan para pemangku kepentingan migrasi utama: pemerintah, organisasi pekerja dan pengusaha, dan masyarakat sipil ASEAN.

Pada bulan November 2017, setelah hampir satu dekade melakukan musyawarah, para kepala Negara Anggota ASEAN menandatangani Konsensus ASEAN tentang Perlindungan dan Promosi Hak-Hak Pekerja Migran sebagai instrumen yang dimaksudkan untuk lebih mengaktualisasikan Deklarasi Cebu. Namun, konsensus tersebut juga merupakan dokumen yang tidak mengikat dan, meskipun telah dilakukan upaya advokasi yang cukup besar, tetap mengecualikan perlindungan pekerja tidak resmi/tidak berdokumen dan perlindungan keluarga pekerja migran.

Kegiatan 2.5.**Mengevaluasi Konsensus ASEAN tentang Pekerja Migran: Adakah yang tertinggal?****Tujuan**

Untuk meninjau batasan dalam Konsensus ASEAN tentang Pekerja Migran dan untuk melakukan analisis gender.

**Hasil**

Peserta memahami bagaimana perkembangan-perkembangan terkini di tingkat daerah terus meninggalkan pekerja migran perempuan, dan mengapa mereka perlu mengadvokasi perubahan.

**Metodologi**

Analisis kelompok kecil

**Bahan**

- **Selebaran 2.5a. Kutipan dari Bab 4 Konsensus ASEAN;**
- **Selebaran 2.5b. Kutipan dari Pernyataan Bersama ATUC dan ACE**

Instruksi

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 2.5a. Kutipan dari Bab 4 Konsensus ASEAN** dan **Selebaran 2.5b. Kutipan dari Pernyataan Bersama ATUC dan ACE** dan meminta peserta untuk membaca kedua dokumen tersebut.
- 2) Fasilitator meminta peserta untuk membentuk kelompok kecil dan mendiskusikan pertanyaan-pertanyaan berikut ini:
 - a. Apakah Anda setuju dengan masalah prioritas utama dalam pernyataan bersama tersebut? Adakah yang Anda ingin serikat pekerja Anda tambahkan mengenai kesetaraan gender atau kebebasan dari kekerasan?
 - b. Apakah menurut Anda Bab 4 Konsensus ASEAN tersebut buta gender? Responsif gender?
 - c. Dari pandangan pekerja migran perempuan, apa lagi yang perlu ditambahkan?

- 3) Fasilitator meminta perwakilan dari masing-masing kelompok kecil untuk melaporkan pemikiran mereka.

Kebebasan berserikat dan perundingan bersama

Tingkat ratifikasi Konvensi ILO dan hukum hak asasi manusia internasional tentang hak berorganisasi dan hak pekerja migran relatif rendah di seluruh kawasan ASEAN (lihat Tabel 2.2. di bawah). Dua Konvensi ILO utama yang melindungi pekerja dari diskriminasi anti serikat pekerja – Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87), dan Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98) – diratifikasi hanya oleh separuh Negara Anggota ASEAN atau kurang; meskipun hak kebebasan berserikat, misalnya, tercakup dalam Kovenan lain (seperti ICESCR) yang memiliki lebih banyak serapan. Meskipun semua negara ASEAN telah meratifikasi CEDAW dan berkomitmen untuk menghapus diskriminasi berbasis gender dalam ketenagakerjaan, namun masih terdapat diskriminasi terhadap pekerja migran perempuan yang mengakses serikat pekerja. Komite CEDAW menyatakan bahwa “Negara-negara Pihak harus memastikan bahwa undang-undang konstitusional dan sipil, serta undang-undang ketenagakerjaan memberikan kepada pekerja migran perempuan hak dan perlindungan yang sama yang diberikan kepada semua pekerja di negara tersebut termasuk hak untuk berorganisasi dan berserikat secara bebas”.¹⁵

Tabel 2.2. Status ratifikasi Konvensi ILO tertentu yang relevan dengan pekerja migran perempuan di ASEAN

Negara ASEAN	K087	K098	K097	K143	K183	K189
Brunei Darussalam	X	X	X	X	X	X
Kamboja	✓	✓	X	X	X	X
Indonesia	✓	✓	X	X	X	X
Republik Demokratik Rakyat Laos	X	X	X	X	X	X
Malaysia	X	✓	X	X	X	X
Myanmar	✓	X	X	X	X	X
Filipina	✓	✓	✓	✓	X	✓
Singapura	X	✓	X	X	X	X
Thailand	X	X	X	X	X	X
Vietnam	X	✓	X	X	X	X

¹⁵ CEDAW General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers, Paragraph 26(b).

✓ = diratifikasi; X = tidak diratifikasi.

K087 = Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87)

K098 = Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98)

K097 = Konvensi Migrasi untuk Bekerja (Revisi), 1959 (No. 97)

K143 = Konvensi Pekerja Migran (Ketentuan Pelengkap), 1975 (No. 143)

K183 = Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000 (No. 183)

K189 = Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189)

Hak pekerja migran untuk bergabung dan membentuk serikat pekerja tidak diatur secara konsisten atau setara di dalam undang-undang di seluruh ASEAN dan di negara tujuan. Melihat negara-negara tujuan utama di ASEAN – Brunei Darussalam, Malaysia, Singapura dan Thailand – pekerja migran diperbolehkan bergabung dengan serikat pekerja berdasarkan undang-undang di keempat negara tersebut. Namun, di Malaysia, Singapura dan Thailand, pekerja migran tidak diperbolehkan mendirikan serikat pekerja atau memangku jabatan resmi di dalam serikat pekerja.^{16 17} Karena pekerja migran di Thailand seringkali bekerja di daerah dan industri di mana pada dasarnya semua pekerja adalah pekerja migran, larangan ini secara efektif tidak mengakui mereka memiliki hak berorganisasi dan berunding bersama. Negara-negara asal juga dapat memberlakukan pembatasan terhadap pekerja migrannya dengan memperbolehkan penggunaan kontrak standar untuk pekerja migran yang memuat klausul yang melarang berserikat.

Selain itu, sektor-sektor pekerjaan migran yang sangat feminin seringkali dikecualikan dari undang-undang ketenagakerjaan nasional, dan ini juga menciptakan hambatan hukum *de facto* berdasarkan gender untuk berorganisasi dan perundingan bersama. Misalnya, pekerja rumah tangga tidak memiliki hak untuk berserikat di Singapura. Malaysian Trades Union Congress (MTUC) telah dua kali mengajukan permohonan untuk mendaftarkan sebuah Asosiasi Pekerja Rumah Tangga, tetapi permohonan tersebut ditolak tanpa penjelasan, dan sebuah banding tahun 2014 belum mendapat tanggapan. Badan Pengawas ILO bidang Kebebasan Berserikat mengirim surat pada bulan Oktober 2017 kepada Pemerintah Malaysia:

16 **Malaysia:** Undang-Undang Serikat Pekerja menyatakan bahwa pekerja migran diperbolehkan bergabung dengan serikat pekerja tetapi tidak memegang jabatan resmi atau membentuk serikat pekerja sendiri. **Singapura:** Undang-Undang Serikat Pekerja menyatakan, “Tidak seorang pun yang bukan warga negara Singapura boleh bertindak sebagai pejabat serikat pekerja” atau dipilih sebagai pengurus, kecuali mereka mendapatkan persetujuan Menteri. **Thailand:** Berdasarkan Undang-Undang Hubungan Ketenagakerjaan B.E. 2518 (1975), Pasal 88, hanya warga negara Thailand yang dapat membentuk serikat pekerja atau dipilih menjadi direksi serikat pekerja.

17 Pelarangan serupa atau pembatasan lain juga ditemukan di negara asal di ASEAN. **Kamboja:** Berdasarkan Undang-Undang Serikat Pekerja (2016), pekerja asing dapat memimpin/mengelola/mengurus serikat pekerja hanya jika mereka dapat membaca dan menulis dalam bahasa Khmer; telah bekerja di Kamboja selama minimal dua tahun; dan memiliki tempat tinggal tetap di Kamboja. Selain itu, pekerja asing di Kamboja hanya dapat menjadi penjaga toko jika mereka dapat membaca dan menulis dalam bahasa Khmer (klausul ini ambigu karena dibahas dalam kaitannya dengan tingkat pendidikan). **Myanmar:** Aturan Organisasi Buruh (2012) memberlakukan persyaratan tinggal selama lima tahun di Myanmar untuk menjadi anggota komite eksekutif sebuah organisasi buruh. **Filipina:** Sesuai dengan UU Perburuhan (Keputusan Presiden No. 442 Tahun 1974), pekerja asing dapat berpartisipasi dalam serikat pekerja hanya jika negara asal pekerja memberikan hak yang sama kepada pekerja Filipina. **Vietnam:** Di bawah Undang-Undang Serikat Pekerja, hanya warga negara Vietnam yang memiliki hak untuk mendirikan, berpartisipasi dan menjalankan serikat pekerja.

Komite harus mengungkapkan penyesalannya yang mendalam bahwa meski sebelumnya sudah ada rekomendasi, namun belum ada undang-undang atau kebijakan yang diadopsi untuk mengizinkan pekerja rumah tangga membentuk dan bergabung dengan organisasi untuk membela kepentingan pekerjaan mereka, dan asosiasi pekerja rumah tangga migran juga belum didaftar. Oleh karena itu, Komite berkewajiban menyampaikan ulang rekomendasinya agar Pemerintah segera mengambil langkah-langkah yang diperlukan, termasuk perundang-undangan, untuk memastikan dalam undang-undang dan praktik bahwa pekerja rumah tangga, termasuk pekerja kontrak, baik asing maupun lokal, dapat secara efektif menikmati hak untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi pilihan mereka sendiri (ILO 2017g).

Pekerja migran di industri hiburan sepenuhnya dikecualikan dari hak bergabung dengan serikat pekerja di keempat negara tujuan utama di ASEAN.

Undang-undang nasional dan perlindungan ketenagakerjaan

Sebagaimana prinsip umum ILO mengenai Standar Ketenagakerjaan Internasional bahwa semua Standar Ketenagakerjaan Internasional berlaku untuk semua pekerja, termasuk pekerja migran,¹⁸ semua undang-undang ketenagakerjaan nasional (Misalnya undang-undang yang menentukan upah, cuti, perlindungan pesangon dan lain-lain) harus berlaku untuk semua pekerja, tanpa memandang status migrasi. Ini kerap tidak terjadi.

Undang-undang ketenagakerjaan nasional semua Negara Anggota ASEAN tidak membedakan antara pekerja warga negara setempat dan pekerja migran untuk hak-hak terkait jam kerja, upah (upah minimum dan lembur) dan cuti/hari libur/libur hari besar.¹⁹ Namun, di banyak negara, pekerjaan dan industri tertentu dikecualikan dari perlindungan undang-undang ketenagakerjaan atau dari pengawasan ketenagakerjaan. Misalnya, pekerjaan rumah tangga, pekerjaan seks/hiburan, pekerjaan pertanian atau pekerjaan di perekonomian informal atau di kawasan ekonomi khusus (KEK) dikecualikan di beberapa negara. Akibatnya, dalam praktiknya, banyak pekerja migran perempuan di sektor-sektor ini atau di KEK dicakup secara terbatas atau sama sekali tidak dicakup di bawah undang-undang ketenagakerjaan nasional dan tidak ada mekanisme untuk pengawasan pemerintah terhadap praktik eksploitatif oleh pemberi kerja.

¹⁸ Kecuali jika, tentu saja, Standar Ketenagakerjaan Internasional mengacu semata-mata pada satu kategori pekerja tertentu.

¹⁹ **Brunei Darussalam:** Peraturan Ketenagakerjaan 2009, bagian 63–71; **Kamboja:** UU Ketenagakerjaan, Bab VI, Bagian 1–5; **Indonesia:** UU mengenai Ketenagakerjaan (No. 13 Tahun 2003), Bab X; **Republik Demokratik Rakyat Laos,** UU Ketenagakerjaan (2013), Pasal 51–57, 60, 68–69; **Malaysia:** UU Ketenagakerjaan 1955, Bagian 60; **Myanmar:** lihat *ILO Guide to Myanmar Labour Law 2017*, hal. 48; **Filipina:** Peraturan ketenagakerjaan (Keputusan Presiden No. 442 Tahun 1974), Buku 3, Judul 1–2; Singapura: UU Ketenagakerjaan 2009, Bagian 35–38, 43; **Thailand:** UU Perlindungan Ketenagakerjaan B.E. 2541 (1998), bab V; dan **Vietnam:** Peraturan Ketenagakerjaan 2012, Bab VI dan VII.

Hak-hak pekerja migran selanjutnya dapat dibatasi oleh undang-undang jaminan sosial yang membuat perbedaan antara pekerja migran dan warga negara setempat, tanpa dasar yang dapat dibenarkan.

Di bawah Konvensi ILO No. 111, pekerja warga negara setempat dan pekerja migran sama-sama dilindungi atas dasar tujuh alasan (ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal kebangsaan dan asal sosial). Namun dalam praktiknya, undang-undang anti-diskriminasi hanya dapat berlaku untuk warga negara suatu negara, dan dalam suatu kasus, akses ke sistem hukum mungkin dalam praktiknya dilarang bagi pekerja migran, terutama karena mereka kerap dideportasi saat kehilangan pekerjaan atau karena perselisihan ketenagakerjaan sebelum mereka dapat mengajukan pengaduan atau mengajukan tuntutan sebuah kasus (yang seringkali membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk menyelesaikannya).

Sesuai dengan Pasal 1 Konvensi ILO No. 183, perlindungan maternitas harus tersedia bagi setiap perempuan tanpa diskriminasi apapun. Perlindungan maternitas bagi pekerja migran perempuan seringkali tidak ada, dan migran perempuan kerap dipecat dan dipulangkan bila hamil. Pasal 11(2) CEDAW mengharuskan negara “untuk memberlakukan cuti melahirkan dengan upah atau tunjangan sosial yang sebanding”, dan “pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti maternitas” dilarang. Kendati demikian, cuti maternitas bagi pekerja migran perempuan bukanlah norma di kawasan ASEAN, dan memecat pekerja migran perempuan (dan perempuan warga negara setempat) dari pekerjaan saat hamil bukanlah hal yang aneh.

Singapura telah menerapkan syarat berikut ke CEDAW Pasal 11: “Singapura menganggap bahwa perundang-undangan terkait Pasal 11 tidak diperlukan untuk minoritas perempuan yang tidak termasuk dalam cakupan undang-undang ketenagakerjaan Singapura.” Malaysia dan Singapura telah memberlakukan pembatasan hukum, yang membuat pekerja migran perempuan menjadi korban diskriminasi kehamilan dan sanksi selama semua tahap migrasi mereka: perekrutan, saat bekerja dan pemutusan hubungan kerja. Perempuan diharuskan untuk melakukan tes kehamilan sebelum berangkat dari negara asalnya dan mengulangnya setelah bekerja. Jika hasil tes terbukti positif, perempuan tersebut akan dideportasi atas biaya sendiri. Di Thailand, pekerja migran perempuan dilindungi oleh undang-undang dari diskriminasi kehamilan. Namun, dalam praktiknya, penelitian menunjukkan bahwa pemecatan tidak jarang terjadi (ILO 2016c).

Unsur yang sering muncul dalam undang-undang migrasi tenaga kerja di banyak negara adalah mewajibkan pekerja migran bertahan dengan pemberi kerja yang sama untuk jangka waktu tertentu, jika tidak, mereka dapat dideportasi. Deklarasi Bali, yang diadopsi pada Pertemuan Regional Asia dan Pasifik ke-16 ILO pada tanggal 6–9 Desember 2016, memprioritaskan peningkatan kebijakan migrasi tenaga kerja berdasarkan standar ketenagakerjaan internasional yang “memperbaiki hubungan pemberi kerja-pekerja yang menghalangi kebebasan bergerak pekerja, hak mereka untuk memutuskan hubungan kerja atau berganti pemberi kerja” (ILO 2016a, Paragraf 8(e)). Ini sangat penting untuk menghindari peningkatan ketidakseimbangan kekuatan dengan mengizinkan pemberi kerja menekan pekerjaanya atau untuk menanggapi perselisihan ketenagakerjaan

dengan mengancam untuk menghentikan atau tidak memperbarui kontrak pekerja tersebut, yang akan menyebabkan pekerja tersebut kehilangan izin untuk tetap tinggal di negara tersebut dan kemungkinan akan menghadapi deportasi. Pemberi kerja dapat menggunakan ancaman deportasi sebagai “ancaman hukuman” atau sebagai paksaan psikologis untuk memaksa pekerja migran melakukan kerja paksa.



© UN Women/Staton Winter

Kotak 2.6

Pekerja rumah tangga migran: Dicapuk sepenuhnya oleh UU ketenagakerjaan?

Tidak ada negara tujuan di ASEAN yang sepenuhnya memasukkan pekerja rumah tangga dalam undang-undang ketenagakerjaan:

- Peraturan Ketenagakerjaan **Brunei Darussalam** tahun 2009 mengecualikan pekerja rumah tangga dari perlindungan undang-undang ketenagakerjaan.
- Di **Malaysia**, pekerjaan rumah tangga saat ini dikecualikan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 1955, kecuali untuk hak atas masa pemberitahuan saat pemutusan hubungan kerja. Kendati Malaysia tidak memberikan hari libur bagi pekerja rumah tangga migran, hari istirahat diberikan berdasarkan kontrak kerja standar untuk perekrutan pekerja rumah tangga. Pada pertengahan tahun 2020, sebuah rancangan undang-undang pekerjaan rumah tangga sedang disusun.

- Peraturan Menteri **Thailand** No. 14 Tahun 2012 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga memberikan kepada pekerja rumah tangga sebagian – tetapi tidak semua – perlindungan tenaga kerja yang diatur di bawah Undang-Undang Perlindungan Ketenagakerjaan (1998), yaitu hari istirahat mingguan, libur hari besar tradisional, 30 hari cuti sakit, enam hari cuti tahunan berbayar setelah satu tahun bekerja, pembayaran hari cuti yang tidak digunakan jika terjadi pemutusan hubungan kerja dan usia minimum bekerja, yang semuanya harus diakui dengan atau tanpa kontrak tertulis. Pekerja rumah tangga tetap dikecualikan dari batasan jam kerja/lembur dan upah minimum. Penegakan hak-hak ini tetap menjadi tantangan.
- Di **Singapura**, pekerja rumah tangga tidak dicakup di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, di bawah Undang-Undang Tenaga Kerja Asing, mereka diberi perlindungan untuk pembayaran gaji, penyediaan makanan yang layak, hari istirahat, tempat tinggal, perawatan medis dan kondisi kerja yang aman.



© UN Women/Pornvit Visitoran

Modul 3.

Kondisi kerja dan kehidupan pekerja migran perempuan

Kegiatan 3.1.**Pengantar kondisi kerja dan kehidupan****Tujuan**

Untuk meletakkan dasar tentang apa yang saat ini dilakukan oleh serikat pekerja untuk anggotanya untuk menangani kondisi kerja dan kehidupan dan untuk menilai apakah upaya mereka dapat diperluas ke pekerja migran perempuan.

**Hasil**

Peserta akan saling belajar satu sama lain tentang apa yang dilakukan oleh serikat pekerja mereka untuk anggotanya dan batasan kerja serikat pekerja mereka.

**Metodologi**

Kerja berpasangan

**Bahan**

- **Selebaran 2.5a. Kutipan dari Bab 4 Konsensus ASEAN;**
- **Selebaran 2.5b. Kutipan dari Pernyataan Bersama ATUC dan ACE**

Instruksi

- 1) Fasilitator menugaskan delapan topik berikut secara merata kepada semua peserta:
 - Kebebasan berserikat
 - Dunia kerja yang bebas dari kekerasan atau pelecehan
 - Hak beribadah menurut agamanya
 - Akses ke perumahan yang memadai
 - Hak berkomunikasi dengan keluarganya
 - Keselamatan dan kesehatan kerja
 - Perlakuan yang sama terhadap migran dan warga setempat
 - Akses ke jaminan sosial.

- 2) Fasilitator meminta setiap orang untuk berpasangan dengan seseorang yang mendapatkan tugas untuk topik yang sama. Fasilitator meminta peserta untuk mendiskusikan apakah anggota serikat pekerja mereka pernah menyampaikan keluhan tentang topik tersebut. Pasangan harus mendiskusikan apa yang dikeluhkan dan jika dan bagaimana serikat pekerja dapat membantu.
- 3) Dalam sesi besar, fasilitator meminta relawan untuk berbagi cerita dan contoh yang mereka miliki.
- 4) Fasilitator bertanya kepada peserta apakah menurut mereka pekerja migran perempuan akan menyampaikan permasalahan yang sama atau apakah mereka memiliki masalah yang unik atau berbeda? Fasilitator meminta agar relawan menyampaikan pemikiran.
- 5) Fasilitator bertanya kepada peserta apakah menurut mereka serikat pekerja akan dibekali untuk membantu pekerja migran perempuan dengan cara yang sama seperti anggota mereka sendiri/saat ini? Mengapa atau mengapa tidak? Fasilitator meminta relawan untuk menyampaikan pemikiran.

Modul ini akan merinci dan membagikan testimoni dari beberapa masalah unik yang dihadapi oleh pekerja migran perempuan dalam kondisi kerja dan kehidupan mereka, termasuk:

- pelarangan eksplisit untuk berganti pemberi kerja karena persyaratan status keimigrasian mereka atau ancaman penangkapan dan deportasi bagi pekerja tidak resmi/tidak berdokumen;
- agen perekrutan ataupun pemberi kerja yang menyita dokumen perjalanan dan/atau identitas;
- prevalensi tempat tinggal yang disediakan oleh pemberi kerja yang memberikan privasi yang sedikit, tidak cukup ruang untuk menjaga jarak selama COVID-19, dan meningkatnya kemungkinan menjadi korban serangan dan pelanggaran seksual oleh pemberi kerja, manajer atau pekerja lain;
- biaya yang sangat besar yang mereka bayarkan untuk bermigrasi dan pemotongan gaji atau pinjaman yang harus mereka kembalikan, yang membuat mereka terjebak dalam berbagai bentuk jerat hutang; dan
- jam kerja yang panjang dan tidak ada hari libur untuk berhubungan dengan pekerja lain atau anggota masyarakat, yang juga membatasi akses ke serikat pekerja, kelompok masyarakat, layanan kesehatan dan layanan bila terjadi kasus kekerasan.

Modul ini akan membagikan beberapa masalah utama dan testimoni dari pekerja migran perempuan dari ASEAN, termasuk tentang kekerasan terhadap perempuan, perekrutan yang tidak adil, akses ke pekerjaan yang layak, eksploitasi, kondisi kesehatan dan keselamatan dan kondisi perumahan.

Kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja migran perempuan

“Hidup kami tidak aman. Ini lebih buruk bagi perempuan. Terdapat kasus pemerkosaan yang terjadi bahkan ketika ada suami atau anggota keluarga di sekitarnya. Kami harus menjaga keselamatan kami sendiri. Kami hanya mengunci diri di kamar kami dan tetap diam saat para laki-laki tidak [di rumah].” – Perempuan migran yang kembali dari Thailand di Myanmar (MMN 2020, 45)

Pekerja migran perempuan rutin berisiko menjadi korban kekerasan atau pelecehan terus hidup dalam keadaan tidak aman dalam beberapa aspek kehidupan mereka: di ruang publik, di tempat kerja, di transportasi dan di tempat tinggal mereka. Di ruang publik, pejabat pemerintah – terutama pejabat keimigrasian, polisi dan tentara dan perantara swasta – mengeksploitasi status hukum dan sosial perempuan migran yang rentan dengan kekerasan atau pelecehan yang dilakukan tanpa mendapat hukuman. Di tempat kerja, pemberi kerja, manajer dan mandor memanfaatkan perbedaan kuasa yang sangat besar untuk melecehkan perempuan migran, mengancam mereka dengan deportasi dan kehilangan pendapatan jika mereka tidak patuh dalam diam dan menahan kekerasan dan pelecehan.

Kegiatan 3.2.

Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja: Apa manfaat bagi pekerja?



Tujuan

Untuk memahami K190 dan potensi manfaatnya bagi pekerja.



Hasil

Peserta akan melihat potensi penggunaan K190 dalam advokasi mereka.



Metodologi

Menonton video dan berdiskusi



Bahan

- Layar untuk menampilkan video
- Komputer dan akses Wi-Fi

Instruksi

- 1) Fasilitator menjelaskan bahwa setelah bertahun-tahun bernegosiasi, ILO mengadopsi sebuah Konvensi dan Rekomendasi tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja pada 2019, dengan suara dari serikat pekerja, pemerintah dan asosiasi pengusaha.
 - 2) Tontonlah video dengan Marie Clarke Walker, Pekerja Wakil Ketua Komite Kekerasan dan Pelecehan: https://www.ilo.org/actrav/media-center/video/WCMS_711392/lang--en/index.htm.
- (Pilihan video alternatif tentang COVID dan kekerasan dan pelecehan: https://www.ilo.org/actrav/media-center/video/WCMS_760733/lang--en/index.htm.)
- 3) Fasilitator meminta kelompok untuk menjawab pertanyaan berikut: Bagaimana pekerja dapat memanfaatkan Konvensi dan Rekomendasi baru tersebut?

Tabel 3.1. Dampak kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan di dunia kerja dan hasil positif dari penanganannya

Dampak kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja perempuan	Hasil positif bagi pemberi kerja jika masalah tersebut ditangani secara efektif
• Kesehatan psikologis, fisik dan seksual, martabat dan harga diri pekerja terdampak. • Motivasi, kinerja dan keterikatan pada tempat kerja menurun. • Tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi dan perpindahan kerja yang lebih tinggi. • Kerusakan dan bahaya yang parah bagi korban dan rekan kerja yang mungkin melakukan intervensi untuk menghentikan kekerasan dan pelecehan. • Dampak negatif pada hubungan tempat kerja, kinerja kerja kelompok dan reputasi perusahaan. • Dampak pada kualitas layanan yang diberikan (misalnya, kepada masyarakat). • Kapasitas korban untuk melaksanakan pekerjaannya secara	• Hari yang hilang dari cuti sakit akan berkurang. • Berkontribusi pada lingkungan kerja yang baik, yang bermanfaat bagi kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja. • Perusahaan meningkatkan reputasi, memungkinkan mereka menarik dan mempertahankan pekerja. • Dengan tidak adanya kekerasan dan pelecehan, produktivitas mantan korban dan pelaku serta saksi, meningkat. • Kepuasan pekerja meningkat jika mereka mampu berbicara dengan seseorang yang mereka percayai dan menemukan jalan keluar tepercaya untuk masalah mereka. • Terdapat dampak positif yang lebih luas pada masyarakat dan hubungan kekeluargaan jika kekerasan dan pelecehan di tempat kerja dikenali dan dihentikan.

efektif atau mencapai potensi penuhnya di tempat kerja berkurang.

- Peluang karier terancam, terutama jika korban meninggalkan pekerjaannya tanpa referensi.
- Konsekuensi di luar tempat kerja, termasuk fungsi sosial yang buruk dan mekanisme penanganan yang berbahaya (misalnya, penyalahgunaan alkohol/zat berbahaya).

Kotak 3.1

Pelecehan seksual

Menurut Komite Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), pelecehan seksual mencakup perilaku seksual yang tidak diinginkan seperti kontak fisik dan rayuan, komentar yang diwarnai secara seksual, menampilkan pornografi dan ajakan seksual, baik melalui kata-kata atau tindakan. Perilaku semacam itu dapat memalukan dan dapat menimbulkan masalah kesehatan dan keselamatan. Perilaku semacam itu merupakan diskriminasi bila perempuan bersangkutan memiliki alasan yang masuk akal untuk meyakini bahwa keberatannya terhadap perilaku tersebut akan merugikan dirinya dalam hubungannya dengan pekerjaannya (termasuk perekrutan atau promosi) atau bila hal itu menciptakan lingkungan kerja yang tidak bersahabat.¹ Rekomendasi Umum No. 26 Komite Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan (2008) mengakui bahwa pekerja migran perempuan, yang seringkali bekerja dengan upah rendah, lebih rentan terhadap pelecehan seksual. Karena norma budaya dan patriarki dan rasa malu yang terkait dengan hubungan seksual, pekerja migran perempuan mungkin akan menyalahkan diri sendiri atas kejadian semacam itu atau menghadapi penilaian dan rasa malu karena menyampaikan atau melaporkan kejadian tersebut.

¹ Sesuai Rekomendasi Umum CEDAW No 19, Kekerasan terhadap Perempuan (1992).

Di rumah, suami bisa melakukan kekerasan terhadap istri mereka tanpa mendapat hukuman, yang memanfaatkan fakta bahwa istri mereka tidak memiliki banyak pilihan untuk meninggalkan situasi kekerasan dan bahkan tersedia lebih sedikit jalur hukum mengingat mereka berada di luar negara asal mereka. Dalam semua situasi di atas, sebagian besar perempuan migran memiliki sedikit atau bahkan tidak memiliki akses ke peradilan setelah mengalami kekerasan, karena mereka tidak dapat berinteraksi

dengan pejabat pemerintah, atau bahkan profesional medis, tanpa menghadapi risiko penangkapan dan/atau deportasi atau konsekuensi negatif lainnya. Perempuan migran baik yang berdokumen maupun tidak berdokumen/tidak resmi mungkin takut untuk angkat bicara melaporkan kekerasan, sebuah fakta yang diketahui oleh para pelaku kekerasan, yang tidak takut akan hukuman.

“Kami takut pada pemilik. Kami tidak berani bicara banyak karena mereka punya senjata. Mereka yang melakukan penadapan [pohon karet] dengan kami selalu membawa senjata. Sebagai seorang perempuan, saya takut dan berusaha menjauh dari mereka. Mereka membawa senjata kemana-mana.” – Pekerja pertanian migran perempuan yang kembali dari Thailand di Myanmar (MMN 2020, 32)

Faktor lain yang menyebabkan impunitas pada pelaku dan kurangnya akses ke peradilan bagi perempuan migran yang mengalami kekerasan meliputi:

- Banyak pekerja migran perempuan tidak mengetahui hak-haknya dan tidak tahu bagaimana cara mengakses proses hukum di dalam hukum negara tujuan setelah mengalami kekerasan. Kurangnya pengetahuan akan hak menyebabkan kelangkaan laporan tentang kekerasan terhadap perempuan.
- Banyak pekerja migran perempuan tidak bisa berbicara bahasa setempat di negara tujuan, sehingga tidak bisa meminta bantuan atau mengajukan gugatan terhadap pelaku.
- Banyak pekerja migran perempuan tidak memiliki informasi tentang layanan yang tersedia untuk dihubungi atau apa yang harus dilakukan, jika mereka mengalami kekerasan. Mereka menghadapi kesulitan lebih besar dalam mengakses layanan dukungan, misalnya perawatan kesehatan, peradilan dan layanan sosial.
- Pejabat mungkin memiliki sikap yang cenderung mengabaikan kekerasan yang dilakukan baik oleh pelaku warga setempat maupun migran terhadap pekerja migran perempuan, atau mereka mungkin menyalahkan korban pekerja migran perempuan dan akibatnya menolak untuk menyelidiki atau mengajukan pengaduan.
- Sikap dan perilaku masyarakat – misalnya menyalahkan dan memperlakukan korban, serta melihat kekerasan sebagai bagian yang normal dalam hidup – dapat membuat perempuan enggan mencari bantuan. Beberapa wanita mungkin merasakan tekanan sosial untuk tidak melaporkan suatu kasus atau mencari ganti rugi karena mereka takut kehilangan pekerjaan dan tidak mampu mengirim uang ke kampung halaman untuk keluarga. Pekerja migran perempuan – terutama yang tidak memiliki dokumen – juga takut ditangkap, ditahan dan dideportasi jika melaporkan kasus kekerasan. Pekerja migran perempuan mungkin takut akan balas dendam, hukuman kolektif dan/atau stigma oleh pemberi kerja mereka, masyarakat setempat, pejabat atau elemen kriminal terhadap diri mereka, keluarga mereka atau komunitas migran yang lebih besar.
- Pekerja migran perempuan yang telah pulang ke kampung halaman mungkin juga menghadapi stigma sosial jika mereka terlihat oleh keluarga atau komunitas mereka mencari layanan.

- Antara negara tujuan dan negara asal di ASEAN (dan lainnya), terdapat sedikit mekanisme rujukan lintas batas untuk ganti rugi hukum dan juga jaringan rujukan terbatas di dalam negeri.
- Tidak adanya perintah perlindungan dan traumatisasi ulang bila mereka melaporkan pelanggaran atau bersaksi di pengadilan juga menjadi hambatan, sebagaimana tidak adanya penerjemah bahasa dan petugas penerima pertama berkelamin perempuan (ILO dan UN Women 2020e).

Kegiatan 3.3. Risiko pelecehan seksual yang dihadapi oleh pekerja tani migran



Tujuan

Untuk mendapatkan wawasan tentang bagaimana pekerja tidak tetap sangat berisiko mengalami kekerasan dan pelecehan berbasis gender.



Hasil

Menganalisis studi kasus yang didokumentasikan akan membantu peserta menyadari ketidakseimbangan dalam relasi kuasa yang menciptakan peluang pelecehan terhadap pekerja migran perempuan dalam situasi yang paling rentan. Peserta akan merancang jalan keluar organisasi dan serikat pekerja yang bertujuan untuk mencegah pelecehan seksual.



Metodologi

Studi kasus dan diskusi terstruktur dalam dua tahap: pertama dalam kelompok kecil, untuk memberikan lebih banyak kerahasiaan dan kesempatan bagi masing-masing peserta untuk mengungkapkan pandangan mereka, dan kemudian dalam pleno, untuk mencapai konsensus tentang kemungkinan perubahan organisasi untuk menghindari permasalahan ini.



Bahan

- **Selebaran 3.3. Kisah Patricia**
- Papan presentasi dan kartu tempel

- Spidol
- Perekat (jika diperlukan)

Instruksi

- 1) Fasilitator memberikan pengantar dan mengatur suasana kegiatan dengan menekankan bahwa budaya pelecehan dan kekerasan seksual mendominasi di sektor-sektor yang sangat bergantung pada pekerja musiman, migran dan tidak resmi, karena para pekerja ini sangat bergantung pada pemberi kerja, yang membuat relasi kuasa menjadi tidak setara.
- 2) Bacaan latar belakang: Peserta dibagi menjadi beberapa kelompok kecil dan diminta untuk membaca informasi pada **Selebaran 3.3. Kisah Patricia**.
- 3) Dalam kelompok kecil, peserta diminta untuk mendiskusikan pertanyaan-pertanyaan berikut:
 - a. Tanggung jawab siapakah Patricia mengalami pelecehan seksual? Pertimbangkan peran yang dimainkan oleh manajer, Patricia dan pemberi kerja pertanian.
 - b. Mengapa Patricia sangat berisiko mengalami pelecehan seksual?
 - c. Strategi organisasi apa yang dapat dijalankan di pertanian tersebut untuk membantu melindungi pekerja tani migran perempuan dari pelecehan seksual? Bagaimana serikat pekerja dapat membantu mencapai tujuan itu?

Untuk pertanyaan terakhir, mintalah peserta menguraikan di atas sebuah papan presentasi: (i) visi mereka tentang masalah tempat kerja yang ada; (ii) perubahan organisasi yang diperlukan; dan (iii) strategi yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja untuk membantu membuat perubahan organisasi ini.

- 4) Masing-masing kelompok akan memberikan laporan singkat tentang diskusi mereka ke pleno, menyajikan papan presentasi yang menunjukkan masalah di tempat kerja, perubahan yang diperlukan dan strategi serikat pekerja.
- 5) Dalam sesi pleno, fasilitasilah diskusi tentang berbagai masukan yang diberikan oleh kelompok-kelompok kecil dan susunlah tanggapan kelompok yang disepakati mengenai perubahan organisasi dan strategi serikat pekerja yang diperlukan untuk mencegah pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan yang rentan.

Sumber: Diadaptasi dari ILO ITC dan Fair Wear Foundation 2016.

Beberapa pemimpin serikat pekerja di kawasan ASEAN juga merupakan mantan pekerja migran yang pernah mengalami kekerasan dan kini berupaya melalui serikat pekerja untuk mencegah dan merespons kekerasan terhadap pekerja migran perempuan. Lihat Kotak 3.2 dan 3.3 di bawah, yang menyoroti kisah dua pemimpin serikat pekerja.

Kotak 3.2

Perempuan luar biasa: Perjalanan yang luar biasa

Ini merupakan kisah Novelita Palisoc, seorang mantan pekerja migran, yang kini menjabat sebagai Presiden United Domestic Workers of the Philippines (UNITED):



Photo: UN Women/M R Hasan

Saya saat itu berada di tahun ketiga kuliah saya di Filipina dan bekerja paruh waktu sebagai pekerja rumah tangga saat saya mundur dari studi untuk pergi bekerja ke Qatar. Pemberi kerja yang merupakan warga Filipina pada waktu itu memiliki seorang cucu dan orang tua dari sang cucu tersebut pindah ke Qatar dan meminta saya ikut mereka guna merawat bayi tersebut. Saya berencana untuk pulang dan menyelesaikan studi saya nanti, dan saya berharap dapat menghasilkan banyak uang di Qatar untuk membiayai studi dan membantu orang tua dan saudara saya.

Kesepakatannya adalah saya hanya akan merawat bayi. Tetapi ketika sampai di Qatar, pemberi kerja membawa saya ke sebuah agen dan mengatakan bahwa saya harus mendapatkan pekerjaan lain untuk mendapatkan visa. Dan saya tidak tinggal dengan keluarga tersebut, saya tinggal di sebuah kompleks.

Karena saya sudah mengenal pemberi kerja sejak masih di Filipina, saya berharap diperlakukan dengan baik. Perempuan tersebut merupakan putri pemberi kerja saya sebelumnya dan selalu baik hati. Tapi begitu kami sampai di Qatar, dia tidak lagi baik dan saya tidak tahu hak-hak saya sebagai pekerja. Dia secara lisan kasar dan memaksa saya pergi dan bekerja di rumah-rumah berbeda. Saya dibayar sekira

separuh dari yang dijanjikan, dan saya menjadi sangat kurus karena mereka tidak memberi saya makan. Saya harus membayar makan sendiri.

Saya juga bekerja sebagai kondektur dan pembersih bus di sebuah sekolah, dan suatu hari sopir bus itu menyerang saya di kamar mandi dan mencoba memperkosa saya. Saya melawannya, dan salah satu teman saya datang dan menyelamatkan saya. Saya mengadu kepada manajemen, tetapi sopir bus tersebut menyangkal semuanya, dan pemberi kerja tidak melakukan apa-apa.

Saya tidak mau melanjutkan bekerja dengan orang yang telah menyerang saya, jadi saya dipindahkan ke pekerjaan lain sebagai pekerja binatu. Dan lagi-lagi, seorang rekan lain, yang menjadi penjaga, datang ke dapur dan menyerang saya ketika saya sedang mengerjakan pekerjaan binatu. Saya mengambil pisau untuk menakuti dia, dan ketika penyelia saya tiba, saya memberi tahu apa yang telah terjadi. Kali ini penyelia memecat si penyerang.

Tetapi saya masih merasa sendirian, seolah-olah saya tidak punya siapa-siapa untuk diajak bicara. Saya tidak tahu siapa yang harus dipercaya. Saya juga merasa kecewa, karena saat ini semua teman sekelas saya di Filipina telah lulus sementara saya telah hidup selama dua tahun dengan pelecehan lisan dari pemberi kerja dan pelecehan seksual dan diskriminasi di tempat kerja. Saya juga tidak menghasilkan banyak uang. Saya tidak tahu bahwa ada organisasi yang dapat membantu saya.

Setelah dua tahun ini, saya kembali ke Filipina dan menyelesaikan studi saya dengan gelar sarjana dalam pendidikan menengah. Saya bekerja selama lima tahun sebagai guru, dan kemudian salah satu teman saya mengundang saya untuk bergabung dengan serikat pekerja rumah tangga (UNITED). Saat itu, saya tidak ingin terlibat dalam serikat pekerja. Namun, saya tetap pergi ke seminar orientasi, dan saya terkesan. Saya belajar tentang hak-hak saya sebagai pekerja dan tentang tunjangan. Saya juga belajar bahwa bekerja melalui sebuah agen berlisensi adalah yang terbaik, dan saya belajar pentingnya seminar pra-keberangkatan, dan khususnya, mengetahui di mana untuk mendapatkan bantuan.

Pesan saya kepada generasi pekerja migran perempuan berikutnya adalah: “Pelajari negara tujuan Anda dan cari tahu organisasi mana yang dapat mendukung Anda jika diperlukan. Jangan pernah takut untuk mencari bantuan!”

Sumber: UN Women 2019b.

Kotak 3.3

Dari pekerja rumah tangga ke organisator di Indonesia:

“Saya harap kerja saya bisa menerangi jalan para perempuan saat mereka bermigrasi untuk mendapatkan peluang yang lebih baik”

Jejen Nurjanah, seorang mantan pekerja rumah tangga migran dari Indonesia, sekarang menjadi aktivis serikat pekerja yang memberikan panduan tentang migrasi yang aman dan adil bagi perempuan yang memutuskan bermigrasi untuk bekerja. Inilah ceritanya, dalam kata-katanya:



Photo: © UN Women/Pathuumporn Tongking

Ketika saya pertama kali tiba di Qatar, saya merasa seperti berjalan menuju kegelapan. Saya pikir itu normal dan tidak apa-apa merasa seperti itu. Jika ada satu pelita kecil yang bisa saya ikuti, pengalaman migrasi saya bisa menjadi cerita yang berbeda. Dan sekarang, saya ingin menjadi pelita itu yang bisa diikuti migran perempuan lainnya.

Seperti banyak pekerja migran perempuan lainnya, keluarga merupakan motivasi saya untuk bermigrasi. Saat itu, suami saya tidak memiliki penghasilan tetap dan

tidak mendapat upah yang cukup untuk menafkahi kedua anak kami, dan juga saudara perempuan dan ayah saya yang sakit.

Sayangnya, saya mengalami pelecehan seksual dari seorang agen perekrutan, yang seharusnya menjadi orang yang membantu saat mengalami masalah.

Saya tinggal di rumah agen tersebut karena pemberi kerja telah mengakhiri kontrak saya akibat cedera yang saya alami. Suatu malam, ketika saya sedang beristirahat, agen tersebut masuk ke kamar saya dan mencoba memperkosa saya. Saya berteriak minta tolong, tetapi tidak ada yang mendengar. Saya berhasil melepaskan diri. Belakangan, saya mengetahui bahwa terdapat sembilan pekerja migran perempuan yang memiliki pengalaman serupa. Saya tidak tahu ke mana harus mencari bantuan. Saya bahkan tidak tahu di mana Kedutaan Besar Indonesia berada, atau bahwa saya dapat menghubungi pejabat di sana.

Saat ini, organisasi saya, SBMI [Serikat Buruh Migran Indonesia] memberikan informasi tentang kekerasan terhadap perempuan, termasuk perdagangan orang, dan layanan yang tersedia jika terjadi kekerasan. Kami juga memastikan bahwa kami memberi tahu pekerja migran perempuan tentang prosedur migrasi, hak-hak ketenagakerjaan, hak-hak perempuan dan meleak keuangan. Bekerja bersama Safe and Fair Programme ILO-UN Women, dengan bangga saya katakan, sekarang kami telah memperdalam pengetahuan kami tentang kekerasan terhadap pekerja migran perempuan. Ini memungkinkan kami untuk memberikan informasi yang lebih baik kepada orang lain termasuk ke mana mencari bantuan. Saya tahu dari pengalaman saya bahwa informasi merupakan kunci untuk migrasi yang aman dan adil.

Saya harap kerja saya dapat menerangi jalan para perempuan saat mereka bermigrasi untuk mendapatkan peluang yang lebih baik.

SBMI bekerja di Jawa Timur untuk menjangkau perempuan Indonesia yang telah pulang atau sedang berencana bermigrasi untuk bekerja dengan berbagi informasi tentang migrasi yang aman dan adil, serta bekerja untuk memastikan akses yang lebih baik ke informasi dan layanan serta untuk mencegah kekerasan di sepanjang siklus migrasi.

Sumber: UN Women 2019b.

Perekrutan yang tidak adil

Pekerja migran perempuan, seringkali membayar biaya yang sangat besar untuk bermigrasi, baik ke agen perekrutan atau perantara tidak berlisensi, terkadang jauh melebihi batas dan peraturan hukum, yang tidak ditegakkan secara efektif. Namun, menurut Konvensi ILO No. 181, biaya perekrutan harus ditanggung oleh pemberi kerja,

bukan oleh pekerja. Sebuah studi ILO (2020c) baru-baru ini menemukan bahwa biaya rata-rata bagi pekerja migran dari Kamboja, Republik Demokratik Rakyat Laos atau Myanmar untuk bermigrasi untuk bekerja di Thailand adalah US\$ 461, naik menjadi rata-rata US\$ 517 bagi mereka yang datang dari Kamboja. Studi ILO lainnya tentang biaya, yang melihat koridor Vietnam ke Malaysia, menemukan bahwa biaya rata-rata adalah US\$ 1,374 (Baruah, Lautenschlager dan PE Research 2018).

Untuk membayar jumlah ini, perempuan dapat meminjam uang dari rentenir dengan tingkat bunga tinggi atau dari teman dan keluarga. Utang, yang juga mungkin dipotong dari penghasilan mereka oleh pemberi kerja mereka, merupakan faktor lain yang membatasi mobilitas pekerja migran perempuan dan memvalidasi buruknya kondisi kerja. Utang dapat semakin membuat perempuan tidak dapat melepaskan diri dari situasi kekerasan atau eksploitatif.

“Pada 2014, saya mendaftar untuk bekerja sebagai pengasuh di Taiwan [China]. Biayanya sekira 90 juta dong [Vietnam]. Di atas kertas tertulis [US]\$ 3.300 [sekira 60 juta dong], tetapi kenyataannya, saya harus membayar hampir 90 juta dong.”
 – Pengasuh perempuan migran yang kembali dari Taiwan (China) di Vietnam (ILO dan UN Women 2020b).

Selain itu, jika agen perekrutan menawarkan kontrak kepada pekerja migran perempuan sebelum keberangkatan, kontrak tersebut seringkali diganti saat tiba di tujuan, dengan kontrak pengganti yang kemungkinan menggunakan bahasa yang tidak dapat dipahami oleh pekerja. Banyak migran tidak diberi salinan kontrak mereka. Pekerja migran perempuan kerap dituduh melanggar kontrak, atau mereka mendapati bahwa pekerjaan mereka tidak sah berdasarkan visa mereka. Namun, banyak pekerja migran yang takut untuk meninggalkan pemberi kerja dan melakukan hal itu hanya jika benar-benar diperlukan, bahkan bila pemberi kerja atau agen perekrutan telah melanggar kontrak di awal dengan mengubah ketentuan kerja, jam kerja atau upah dari penawaran awal.

“Pekerja membayar premi asuransi kesehatan ke perusahaan. Uang ini masuk ke perantara [di Taiwan, China] yang menetapkan sebuah peraturan bahwa bila pekerja jatuh sakit, mereka harus menghubungi perantara yang akan mengantarkan mereka menjalani pemeriksaan kesehatan. Para perantara akan mengenakan [tambahan] biaya penterjemahan saat mengantarkan pekerja ke pemeriksaan kesehatan dan perawatan medis ini. Namun kenyataannya, ketika kami jatuh sakit, kami memanggil perantara, dan mereka tidak datang. ...Jika pemberi kerja baik dan murah hati, kami para pekerja bisa mendapatkan bantuan mereka. Jika tidak, kami harus membayar sejumlah uang tambahan kepada perantara warga Taiwan [agar mereka mengantarkan kami ke dokter].” –Pekerja pabrik perempuan migran yang kembali dari Taiwan (Cina), di Vietnam (ILO dan UN Women 2020b)

Akses ke pekerjaan yang layak

Bagi pekerja migran perempuan, berbagai kebijakan dan praktik yang berdampak pada kondisi kerja dan hidup mereka adalah rumit dan memiliki banyak aspek. Contohnya:

- Kebijakan migrasi ketenagakerjaan seringkali menawarkan kategori visa dan kesempatan yang terbatas untuk migrasi formal bagi perempuan.
- Pemerintah mungkin tidak berinvestasi dalam masa depan pekerja migran perempuan secara jangka panjang dan justru akan memasukkan mereka ke pekerjaan yang jarang menawarkan kesempatan untuk membangun keterampilan dan seiring waktu berkembang ke jabatan yang lebih baik atau gaji yang lebih tinggi.
- Pembatasan terkait perjalanan atau berganti pemberi kerja membuat pekerja migran perempuan terisolasi dan membuat tidak hanya hampir tidak mungkin melepaskan diri dari kondisi yang penuh pelecehan atau kekerasan, tetapi juga untuk memiliki kebebasan mengejar peluang yang lebih baik.

Di ASEAN, sebagian budaya, kebijakan dan pasar kerja membatasi perempuan untuk bekerja di segmen pasar kerja yang dipisahkan berdasarkan gender, yang seringkali tidak memiliki perlindungan hak-hak ketenagakerjaan yang diberikan kepada sektor yang didominasi oleh laki-laki dan memberi upah jauh lebih rendah karena pekerjaan tersebut dinilai lebih rendah. Misalnya, pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan perawatan biasanya tidak memiliki banyak perlindungan hukum dalam undang-undang negara dan dipandang sebagai “pekerjaan rumah tangga” atau tugas alami perempuan.

Di Asia Tenggara dan Pasifik, pekerjaan rentan di kalangan perempuan – yang ditandai dengan pendapatan yang tidak memadai, produktivitas rendah dan kondisi kerja yang sulit yang meruntuhkan hak-hak dasar pekerja – adalah lebih dari 10 poin persen lebih tinggi dibandingkan laki-laki (Olivier 2018, 20). Lebih lanjut, sebuah studi tahun 2015 tentang dampak gender dari integrasi ASEAN menemukan bahwa, sementara sektor teknis dan berpenghasilan tinggi di ASEAN (misalnya otomotif atau elektronik) berkembang, perempuan kurang mendapatkan manfaat dari pertumbuhan tersebut karena sektor-sektor yang didominasi oleh perempuan, misalnya industri garmen, mandek. Pemisahan gender sektoral menyisakan sedikit kesempatan bagi perempuan untuk mendapatkan manfaat secara setara dari pertumbuhan ekonomi di kawasan tersebut (Sekretariat ASEAN 2015).

Pekerja migran perempuan dari Asia Tenggara merupakan mayoritas di sektor pekerjaan rumah tangga dan perawatan tetapi juga bekerja dalam jumlah besar di sektor lain, antara lain konstruksi, pertanian, manufaktur, jasa dan hiburan. Di sektor-sektor yang didominasi oleh laki-laki, misalnya konstruksi, pekerja perempuan juga secara sistematis menerima upah lebih rendah untuk pekerjaan yang sama dibandingkan rekan mereka yang merupakan laki-laki migran atau perempuan warga negara setempat. Pekerja migran perempuan juga diabaikan untuk pelatihan keterampilan dan promosi, meskipun di Thailand, misalnya, mereka mengisi 38 persen dari angkatan kerja migran di sektor konstruksi (ILO 2016c, 17).

Kurangnya perlindungan atau pengawasan ketenagakerjaan

Sebagaimana dibahas di bagian tentang undang-undang ketenagakerjaan di Negara Anggota ASEAN, terdapat sejumlah kerangka hukum nasional yang mengecualikan pekerja migran perempuan dari perlindungan dan/atau pengawasan ketenagakerjaan. Khususnya, secara berkelanjutan terdapat advokasi untuk mewujudkan hak-hak dasar pekerja rumah tangga dalam undang-undang dan praktik, misalnya hak atas satu hari libur per minggu – apalagi jam maksimum dan hak atas upah lembur. Malaysia masih menolak cakupan pekerja rumah tangga berdasarkan sebagian besar ketentuan undang-undang ketenagakerjaannya, Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 1955 (yang hanya mewajibkan agar pekerja rumah tangga diberi surat kerja dan pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dua minggu). Pekerja pertanian secara historis dikecualikan dari berbagai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan di seluruh dunia, dan kendati petani skala kecil mungkin termasuk dalam perekonomian informal, pekerja migran perempuan lebih sering dipekerjakan secara langsung oleh pemilik tanah luas tetapi mungkin tetap tidak dapat mengakses hak-hak mereka. ILO melaporkan sangat rendahnya tingkat pengawasan tempat kerja pertanian di kawasan tersebut, terutama dalam analisis terbaru terhadap Thailand (UN Thematic Working Group on Migration in Thailand 2019, 63).

Selain itu, “meningkatnya jumlah ‘hubungan kerja terselubung’ merupakan masalah yang sedang berkembang di seluruh dunia, ketika pemberi kerja memperlakukan seseorang bukan sebagai pegawai dengan cara menyembunyikan status hukumnya yang sebenarnya sebagai pegawai, dan situasi tersebut dapat timbul [yang] memiliki dampak membuat pekerja tidak mendapatkan perlindungan yang menjadi hak mereka”.²⁰ Sesuai Rekomendasi ILO tentang Hubungan Kerja, 2006 (No. 198), negara-negara diminta untuk “menangani dimensi gender [dari hubungan kerja terselubung], di mana pekerja perempuan mendominasi pekerjaan dan sektor tertentu yang memiliki proporsi hubungan kerja terselubung yang tinggi, atau yang tidak memiliki hubungan kerja yang jelas”, dan mengakui “pekerja yang secara khusus terdampak oleh ketidakpastian mengenai ada tidaknya hubungan kerja, termasuk pekerja perempuan, serta pekerja yang paling rentan... *pekerja di sektor informal [dan] pekerja migran*.”²¹

Eksplorasi tempat kerja

Upah tidak mencukupi dan tidak setara

“Saya kira pekerjaan untuk perempuan dan laki-laki tidak berbeda di bidang konstruksi. Kita semua harus mengerjakan pekerjaan berat, dan itu melelahkan. Saya kira setiap orang dibayar berbeda. Namun, menurut saya perempuan dibayar

20 Rekomendasi ILO tentang Hubungan Kerja, 2006 (No. 198), Paragraf 4b.

21 Rekomendasi No. 198, Paragraf 5–6 (penekanan ditambahkan).

lebih rendah. Saya tidak tahu mengapa.” –Seorang migran laki-laki Myanmar di Thailand (Napier-Moore dan Sheill 2016, 35)

Pekerja migran perempuan menghadapi banyak tantangan dalam menerima pembayaran atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan, serta dalam mendapatkan upah yang memadai untuk hidup. Pencurian upah merajalela; Pencurian upah adalah tidak dibayarnya upah yang telah disepakati atau yang menjadi hak secara hukum dan kadang-kadang gaji tidak dibayar ini dapat mencapai berminggu-minggu, berbulan-bulan atau bertahun-tahun. Kurangnya penegakan hukum ketenagakerjaan memungkinkan pemberi kerja rutin melakukan pencurian upah tanpa mendapat hukuman. Selain itu, hanya sedikit migran perempuan yang mendapatkan perlindungan di bawah ketentuan upah minimum, baik karena pekerjaan mereka dikecualikan dari perlindungan atau karena berkembang luasnya ketidakpatuhan pemberi kerja tanpa mendapat hukuman.

Karena kesenjangan kuasa yang besar antara pemberi kerja dan pekerja di sektor berupah rendah, para pekerja migran, khususnya pekerja migran perempuan, kerap merasa bahwa tidak ada peluang untuk menuntut pelanggaran semacam itu, dan akan sekedar berpindah ke pemberi kerja lain. Bahkan dalam kasus yang jarang terjadi di mana pekerja migran perempuan dapat mengakses bantuan hukum, taktik umum pemberi kerja untuk menyembunyikan aset dan prasangka dalam sistem hukum seringkali menyebabkan pekerja migran perempuan hanya dapat memperoleh sebagian kecil dari hak mereka yang belum dibayarkan.

“Hanya pekerja perempuan warga Thailand yang mendapatkan 300 baht [\$8,49], warga Khmer tidak. Warga Thailand dibayar lebih teratur dan lembur. Mengapa mereka memperlakukan kami seperti ini? Saya tidak senang tetapi tidak tahu harus berbuat apa, tetapi saya tahu sektor ini dan tempat ini lebih baik daripada yang lain.” – Pekerja migran perempuan Khmer, Bangkok (Napier-Moore and Sheill 2016, 35)

Tidak ditegakkannya secara ekstensif ketentuan upah minimum bagi pekerja migran menyebabkan pekerja migran perempuan tidak menikmati manfaat upah minimum ataupun upah yang setara dengan pekerja migran laki-laki. Kendati pekerja migran perempuan mungkin mendapatkan upah yang lebih tinggi di negara tujuan dibandingkan yang mereka dapatkan di negara asal, namun itu tidak menjamin standar hidup dasar atau layak. Gaji tersebut mungkin hampir tidak mencukupi untuk bertahan hidup, apalagi untuk merawat dan menafkahi keluarga mereka (baik keluarga tersebut hidup bersama mereka di negara tujuan atau mereka mengirim uang kepada mereka). Pekerja migran perempuan juga menghadapi tingkat pendapatan yang mandek, karena upah di industri yang didominasi oleh perempuan tidak meningkat seiring dengan meningkatnya biaya hidup selama bertahun-tahun mereka tinggal di negara tujuan.

Kebijakan cuti eksploitatif

“Kami bekerja sepanjang hari tanpa istirahat. Kami bahkan bekerja pada hari Minggu dan hari libur. Setiap bulan kami hanya memiliki satu hari libur, dan kami mengambil hari libur tersebut karena jika kami bekerja, kami tidak menerima upah, tidak seperti perusahaan lain.” – Pekerja pabrik migran perempuan yang kembali dari Malaysia di Vietnam (ILO dan UN Women 2020b).

Pekerja migran perempuan jarang dapat mengambil cuti sakit, cuti tahunan atau hari libur nasional, baik tidak berbayar ataupun berbayar, tanpa risiko kehilangan pekerjaan mereka. Dalam industri tertentu, misalnya pekerjaan rumah tangga atau pekerjaan informal lainnya, atau selama musim-musim tertentu untuk pekerjaan pertanian, pekerja migran perempuan jarang dapat mengambil hari libur, bahkan hari libur mingguan. Untuk meminta atau mengambil libur dapat berisiko kehilangan pekerjaan, atau kehilangan sebesar penghasilan sehari.

“Pekerja warga Thailand bisa beristirahat tetapi kami pekerja migran dimarahi dan dipaksa bekerja tanpa istirahat. Sebelumnya, kami memiliki dua kali istirahat selama 15 menit, satu di pagi hari dan satu di sore hari. Tetapi sistem ini telah diakhiri oleh pemberi kerja bertahun-tahun yang lalu. Bahkan saat kami sedang tidak enak badan, pemberi kerja tetap memaksa kami untuk bekerja. Ketika kami meminta cuti, pemberi kerja seringkali akan memarahi kami dan tidak mengabulkannya. Jika kami mengambil cuti sakit atau hari libur, kami tidak menerima upah.” – Pekerja pertanian migran perempuan dari Myanmar (MMN 2020, 28)

“Ketika saya tinggal di pemberi kerja saya yang terakhir, saya mendapat satu hari libur kerja setiap bulan. Di pagi hari saya biasanya bangun jam 05.15 pagi dan tidur jam 11 malam, jadi saat akhir bulan, saya merasa bersemangat. Tak lama lagi saya bisa mendapatkan hari istirahat saya. Saya merasa lelah selama hari kerja, saya tidak punya waktu untuk beristirahat. Saya seharusnya mendapat satu hari libur setiap minggu, tetapi pemberi kerja hanya memberi saya satu hari libur setiap bulan. Kami semua pekerja rumah tangga menunggu hari Minggu, hari libur. Saya bangun pada hari Minggu pagi, membersihkan rumah, membuat sarapan dan menunggu pemberi kerja saya bangun. Karena sebelum saya boleh pergi, nyonya saya selalu memeriksa tas, celana dan jaket saya. Bila dia mengizinkan saya keluar rumah, dia selalu mengatakan kepada saya: “Kamu harus kembali sebelum jam 05.30 dan kembali tepat waktu.” – Pekerja rumah tangga migran perempuan di Singapura (HOME 2017a)

Tidak adanya cuti dan istirahat yang memadai berdampak sangat besar bagi kesehatan dan kesejahteraan pekerja, yang menempatkan mereka di bawah tekanan yang sangat besar baik secara mental maupun fisik. Tidak adanya cuti sakit sangat berdampak pada pekerja migran, membahayakan kesehatan mereka dan orang-orang di sekitar mereka. Tanpa cuti sakit, mereka tidak dapat mengakses layanan kesehatan atau beristirahat secara layak dan sembuh dari penyakit mereka, dan ini berpotensi menimbulkan bahaya bagi orang lain jika infeksi mereka menular, terutama dalam situasi kerja yang padat seperti pabrik.

Tidak adanya jaminan cuti berdampak sangat besar pada perempuan karena mereka bertanggung jawab atas bagian yang lebih besar dari tanggung jawab rumah tangga di luar pekerjaan. “Giliran kedua” pekerjaan rumah mereka dimulai setelah mereka meninggalkan tempat kerja, sehingga mereka kerap kelebihan bekerja dua kali lipat. Juga sangat penting bahwa perempuan dalam usia reproduksi bisa mengambil cuti untuk pergi ke penyedia layanan kesehatan untuk perawatan kesehatan seksual dan reproduksi, terutama saat hamil. Dengan melarang pekerja migran perempuan mengambil cuti, pemberi kerja tidak hanya mengurangi produktivitas pekerja, tetapi mereka menciptakan sistem di mana kelelahan, kesehatan yang buruk dan cedera lebih mungkin terjadi. Sistem yang secara sistematis menolak cuti tidak hanya melanggar hak-hak dasar ketenagakerjaan, tetapi juga sangat mengurangi kualitas hidup pekerja migran perempuan, semakin membatasi otonomi dan kemandirian mereka dari pemberi kerja, dan melanggengkan eksploitasi mereka.

Jam kerja yang panjang

“Mereka membayar pekerja Myanmar 300 baht, tetapi kepada pekerja Thailand mereka memberi 500 baht. Ketika pekerja Thailand datang terlambat, itu tidak diperhatikan, tetapi ketika migran Myanmar datang terlambat, pemberi kerja akan marah. Migran mulai bekerja sekitar pukul 6 atau 7 pagi, tetapi pekerja Thailand mulai sekitar pukul 9 pagi. Pekerja Thailand beristirahat dan kemudian bekerja. Pekerja Myanmar harus bekerja tanpa henti. Karena pekerja Thailand datang bekerja lebih lambat, mereka tidak menghasilkan sebanyak pekerja Myanmar.” – Seorang migran perempuan yang kembali dari Thailand di Myanmar (MMN 2020, 30)

Survei ILO–Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM) baru-baru ini terhadap lebih dari 1.800 migran yang pernah bekerja di Malaysia atau Thailand menemukan bahwa rata-rata migran bekerja 10 jam per hari dan hampir setiap hari (6,4 hari per minggu) (Harkins, Lindgren, dan Suravoranon 2017).

Pekerja migran perempuan, terutama pekerja rumah tangga, pabrik dan sebagian pekerja perkebunan mungkin berujung pada jam kerja yang sangat panjang, terkadang rata-rata hingga 14 jam sehari, jauh di atas standar 8 jam sehari yang ditentukan oleh

standar ketenagakerjaan internasional yang ditetapkan oleh ILO.²² Jam kerja yang panjang, ditambah dengan tidak adanya cuti yang dijelaskan di bagian sebelumnya, sangat merugikan kesejahteraan fisik, mental dan emosional pekerja migran perempuan. Gagasan gender bahwa pekerjaan ini sebagai “pekerjaan perempuan” meruntuhkan dan meremehkan beratnya pekerjaan semacam itu. Pekerja rumah tangga biasanya diwajibkan siaga bahkan saat di luar jam kerja dan dengan demikian tidak pernah memiliki privasi atau waktu istirahat (Anderson 2016, 59). Dan, sebagaimana disebutkan sebelumnya, banyak pekerja migran perempuan pulang ke rumah setelah bekerja berjam-jam dan bertanggung jawab atas pekerjaan rumah tangga membersihkan, memasak dan merawat.

Pemberhentian sewenang-wenang atau mendadak

Pekerja migran perempuan juga mengalami tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi dan mudah diberhentikan oleh pemberi kerja jika mereka tidak memenuhi harapan mereka (misalnya, karena mengambil cuti, tidak menghasilkan hasil yang cukup tinggi dan/atau berani menuntut kondisi kerja yang lebih baik). Ketika migran perempuan diberhentikan dari pekerjaan, mereka menghadapi kehilangan pendapatan dan seringkali kesulitan atau tidak bisa bertahan. Situasi ini memaksa banyak orang untuk mencari pekerjaan baru dengan sedikit atau tanpa daya tawar untuk kondisi kerja atau persyaratan kerja. Mereka jarang menikmati hak atas tunjangan pengangguran berdasarkan skema perlindungan sosial dan berisiko dideportasi jika status keimigrasian mereka dikaitkan dengan status kerja mereka.

Kegiatan 3.4.

Diskriminasi kehamilan



Tujuan

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana diskriminasi kehamilan menimpa pekerja migran perempuan, dan standar apa yang hendaknya menangani masalah ini.



Hasil

Peserta memiliki gagasan tentang UU atau standar apa yang mereka inginkan agar serikat pekerja memperjuangkannya untuk melindungi pekerja migran perempuan – dan semua perempuan – dari diskriminasi kehamilan.

²² Konvensi ILO tentang Jam Kerja (Industri), 1919 (No. 1), Pasal 2; Konvensi ILO tentang Jam Kerja (Perdagangan dan Kantor), 1930 (No. 30), Pasal 3.



Metodologi

Studi kasus.



Bahan

- **Selebaran 3.4a. Ketentuan-ketentuan kunci dalam Konvensi ILO tentang Perlindungan Maternitas, 2000 (No. 183)**
- **Selebaran 3.4b. Diskriminasi Kehamilan dalam praktik**
- Kertas catatan

Instruksi

Bagian 1

Permainan peran

- 1) Fasilitator membagikan selebaran:
 - **Selebaran 3.4a. Ketentuan-ketentuan kunci dalam Konvensi ILO tentang Perlindungan Maternitas, 2000 (No. 183)**
 - **4b. Diskriminasi kehamilan dalam praktik**

Fasilitator memberi pengantar latar belakang dan selebaran.
- 2) Fasilitator meminta relawan untuk membaca dengan keras studi kasus pada **Selebaran 3.4b: Diskriminasi kehamilan dalam praktik**.
- 3) Kelompok memilih empat orang untuk melakukan permainan peran. Satu orang akan menjadi pemberi kerja, dan tiga orang masing-masing akan menjadi pekerja migran yang hamil (dalam permainan peran, santai sajalah: laki-laki juga bisa hamil!). Tiga pekerja hamil memilih dan memperagakan tiga pilihan yang saat ini dimiliki oleh sebagian besar pekerja migran perempuan:
 - a. Mempertahankan bayi dan pulang.
 - b. Menggugurkan bayi dan tetap tinggal.
 - c. Mempertahankan bayi dan “lari”.

Sebagaimana disebutkan di atas, banyak pekerja migran perempuan mengambil pinjaman/utang untuk bermigrasi, dengan banyak yang berutang kepada pemberi kerja mereka. Dalam permainan peran, jangan lupa untuk menampilkan pinjaman ini untuk menunjukkan berapa banyak uang yang dipertaruhkan. Pertaruhan tinggi dan pilihan sulit dibuat.

- 4) Fasilitator meminta setiap peserta untuk meninjau **Selebaran 3.4a: Ketentuan-ketentuan kunci dalam Konvensi ILO tentang Perlindungan Maternitas No. 183.**
- 5) Fasilitator bertanya kepada peserta: Dalam latihan ini, para pemain peran kita memiliki tiga pilihan untuk dipilih – apa seharusnya Pilihan 4? Jika Konvensi ILO diikuti, apa pilihan keempat yang akan dimiliki oleh perempuan? (*Petunjuk: Pilihan 4 = Menjalani cuti maternitas berbayar, mempertahankan bayi, tetap tinggal di negara tujuan dan mendapatkan pekerjaan mereka kembali setelah cuti maternitas.*)

Bagian 1

Apa yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja Anda?

- 1) Fasilitator meminta peserta untuk membagi menjadi tiga kelompok kecil dan masing-masing menjawab salah satu pertanyaan berikut:
 - a. Kebijakan seperti apa yang bisa digunakan oleh serikat pekerja untuk melobi pemerintah agar melindungi hak maternitas pekerja migran perempuan?
 - b. Tuntutan apa yang bisa diajukan oleh serikat pekerja kepada pemberi kerja untuk melindungi hak maternitas pekerja migran perempuan?
 - c. Langkah seperti apa yang dapat Anda masukkan ke dalam nota kesepahaman antara serikat pekerja negara asal dan negara tujuan untuk menangani masalah ini?
- 2) Fasilitator meminta setiap kelompok untuk melaporkan kembali.

Kondisi keselamatan dan kesehatan kerja

“Pekerjaan di perusahaan ini manual. Awalnya, saya harus menimbang sangat banyak cumi-cumi dan sotong – puluhan ton – sampai lengan saya sakit. Saya juga harus memilahnya ke dalam baki-baki berbeda. Untuk cumi-cumi kecil, mudah untuk menimbang 18-20 ekor dan menaruhnya di baki. Untuk [cumi-cumi besar], lebih sulit untuk diseimbangkan, dan saya harus mengganti satu dengan lainnya, mengakibatkan lengan saya [menjadi] sangat lelah dan sakit. Saya harus menggunakan plester obat sepanjang waktu. Beberapa pekerja jatuh pingsan selama bekerja. Truc, seorang gadis muda dari kota, jatuh karena dia sangat lelah. Ketika saya meninggalkan rumah, berat badan saya 57 kilogram, tetapi di negara tujuan, berat badan saya turun, menjadi hanya 50–51 kilogram.” – Pekerja pabrik migran perempuan yang kembali dari Malaysia di Vietnam (ILO dan UN Women 2020b)

Pekerja migran menghadapi kondisi yang tidak aman dan berbahaya, dengan sedikit kepatuhan terhadap standar keselamatan dan kesehatan kerja. Pekerja migran perempuan di berbagai sektor menghadapi kondisi kerja yang tidak aman yang dapat mengakibatkan cedera dan sakit. Di industri seperti pabrik garmen, konstruksi dan pertanian, pekerja

tidak diberi atau tidak didorong untuk menggunakan alat pelindung diri. Kabel listrik dan mesin tidak dirawat dengan benar, yang mengakibatkan banyak terjadi kecelakaan termasuk kesetrum listrik dan/atau kebakaran. Tidak dilakukannya perbaikan kondisi keselamatan kebakaran dan pemberian pelatihan keselamatan kebakaran berdampak serius ketika terjadi kebakaran di lokasi kerja, terutama bila kondisinya padat dan banyak orang yang harus segera dievakuasi. Kekerasan dan pelecehan yang dialami oleh pekerja migran perempuan di tempat kerja juga merupakan bahaya kesehatan dan keselamatan kerja:

“Saya duduk dekat dengan mesin. Sarung tangan saya robek, dan [suatu hari] bagian sarung tangan saya yang robek tersangkut di mesin, melukai tangan kanan saya dengan dua luka terbuka yang membutuhkan enam jahitan. Saya beruntung tidak kehilangan lengan kanan saya. Seseorang mengatakan bahwa saya mengantuk. Tetapi dua pengawas – seorang India dan seorang Indonesia – mengatakan bahwa saya tidak pernah mengantuk [dan cedera itu karena] sarung tangan yang robek tersangkut ke dalam mesin.” – Pekerja pabrik migran perempuan yang kembali dari Malaysia di Vietnam (ILO dan UN Women 2020b).

“Alat pelindung yang kami miliki tidak memadai. Meski kami memakai sarung tangan, setelah menyemprot selama beberapa jam, [pestisida] merembes ke tangan kami. Saya kira sarung tangan panjang memberi perlindungan yang lebih baik. Kami juga membutuhkan baju lengan panjang dan jas hujan untuk melindungi tubuh kami. Terdapat semacam masker yang bentuknya mirip dengan gelas plastik, dan memiliki bukaan untuk bernapas. Pemberi kerja harus membayar untuk [peralatan] dan memberikannya kepada kami para pekerja.” – Pekerja migran perempuan dari Myanmar, bekerja di Thailand (MMN 2020, 38)

Kondisi perumahan

Sebagian pemberi kerja menjadikan tinggal di perumahan di lokasi sebagai ketentuan kerja bagi pekerja migran, dan dalam banyak skenario migrasi tenaga kerja, ini merupakan satu-satunya akses ke perumahan yang memungkinkan bagi perempuan migran. Ini benar karena beberapa alasan:

- **Kurang tersedianya perumahan yang terjangkau:** Banyak tuan tanah di negara tujuan tidak mau menyewakan kepada perempuan migran dan/atau perumahan tidak terjangkau harganya. Pekerja migran perempuan juga mungkin tidak cukup memiliki informasi tentang bagaimana mengakses pasar perumahan, atau kekurangan dana untuk membayar uang jaminan yang diperlukan untuk menyewa. Pekerjaan mereka mungkin berjangka terlalu pendek dan tidak dapat diprediksi untuk menjamin pembayaran sewa setiap bulan, dan pekerja migran perempuan kerap tidak memiliki keterampilan bahasa yang dibutuhkan untuk dapat berbicara dan bernegosiasi dengan tuan tanah.

- **Kurangnya transportasi:** Tempat kerja mungkin berlokasi jauh dari kota dan tidak ada transportasi yang tersedia untuk umum.
- **Keamanan:** Perempuan migran mungkin perlu tinggal di lokasi untuk melindungi diri dari penangkapan, penahanan dan deportasi. Sebagian dari mereka khawatir jika mereka meninggalkan tempat kerja, risiko penangkapan tinggi (terutama jika mereka tidak berdokumen).

Menyediakan perumahan untuk pekerja migran di tempat kerja juga dapat secara serius membatasi kemampuan perempuan migran untuk menghindari kekerasan dan pelecehan. Tempat tinggal dan transportasi ke/dari tempat kerja yang disediakan oleh pemberi kerja semakin memperparah ketergantungan perempuan migran terhadap pemberi kerja mereka, yang menghambat kemampuan mereka untuk melarikan diri dari situasi kekerasan dan eksploitatif.

Asrama pabrik bisa berada di balik gerbang yang terkunci, yang dijaga oleh penjaga keamanan. Gerbang di sebagian pabrik dapat ditutup secara permanen, sementara sebagian yang lain buka di sore hari untuk jangka waktu terbatas agar para migran dapat berjalan-jalan atau membeli makanan. Pekerja pertanian mungkin tinggal di tempat-tempat terpencil atau terisolasi, tanpa alat transportasi apa pun. Bagi pekerja rumah tangga, perumahan di lokasi seringkali berarti hidup dalam pengasingan paksa tanpa akses ke dunia luar.

Tinggal di tempat yang sama dengan pemberi kerja juga dapat berdampak pada akses telepon seluler. Sebuah studi ILO-UN Women baru-baru ini menemukan bahwa lebih dari 50 persen pemberi kerja pekerja rumah tangga di tujuan-tujuan utama bagi migran ASEAN tidak memperbolehkan pekerja rumah tangga mengakses ponsel mereka, bahkan di luar jam kerja, sehingga mempersulit pekerja untuk mengakses keluarga, serikat pekerja, organisasi masyarakat sipil dan penyedia layanan lainnya ketika mereka menghadapi kekerasan atau pelecehan lain dan membutuhkan bantuan.²³

Selama pandemi COVID-19, perumahan pekerja migran menjadi berita di banyak kesempatan, karena asrama di Malaysia dan Singapura menjadi kluster virus tersebut. Kondisi padat dan tidak sehat membuat tidak ada ruang untuk menjaga jarak.

“Kondisi kehidupan nyata pekerja rumah tangga Indonesia yang datang ke kantor HOME kami kemarin. Perempuan tersebut mengatakan kepada saya bahwa dia bekerja terlalu banyak, hanya makan makanan sisa (yang selalu datang sangat terlambat), dan kamarnya tidak layak – sebuah gudang. Dari apa yang rutin saya lihat di meja bantuan, semua ini merupakan kasus umum apa yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja rumah tangga mereka. Pekerja rumah tangga ini

²³ Lebih dari 1.000 anggota masyarakat yang disurvei di masing-masing negara Jepang, Malaysia, Singapura dan Thailand. Di kalangan pemberi kerja pekerja rumah tangga, izin akses ke ponsel di luar jam kerja berkisar dari 94 persen di Jepang, 53 persen di Singapura, 63 persen di Thailand dan 69 persen di Malaysia (ILO dan UN Women 2019b).



harus bangun jam 5 pagi, untuk mulai mengerjakan pekerjaan rumahnya sampai jam 11 atau 12 malam. Bahkan peraturan Kemnaker [Kementerian Ketenagakerjaan] mengatakan bahwa pekerja rumah tangga harus diperlakukan adil, mereka membutuhkan jam kerja yang wajar, makanan yang layak, dan privasi kamar untuk beristirahat” – Pekerja rumah tangga migran perempuan di Singapura (HOME 2017b. Direproduksi dengan izin.).

Kegiatan 3.5.

Memprioritaskan hak-hak pekerja migran perempuan



Tujuan

Untuk mengkaji hak-hak pekerja migran perempuan dan mempertimbangkan bidang mana yang harus menjadi prioritas untuk advokasi.



Hasil

Peserta dapat mengetahui: (i) hak-hak penting pekerja migran perempuan; (ii) hak mana yang mungkin lebih diprioritaskan untuk advokasi; dan (iii) hak mana yang bisa menjadi tantangan untuk ditegakkan dan mana yang bisa lebih mudah diperjuangkan.



Metodologi

Menata/memprioritaskan informasi.



Bahan

Selebaran 3.5. Daftar pemeriksaan prioritas – Hak-hak pekerja migran perempuan

Instruksi

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 3.5. Daftar Periksa Prioritas – Hak-hak pekerja migran perempuan** dan menjelaskan bahwa daftar periksa tersebut diambil dari hukum hak asasi manusia internasional dan standar ketenagakerjaan internasional yang berkembang yang telah dipelajari oleh peserta di Modul 2. Daftar periksa tersebut mencakup hak-hak penting yang pekerja migran perempuan berhak atasnya, serta hak-hak yang diperjuangkan oleh para pendukung.
- 2) Fasilitator meminta peserta untuk menetapkan empat hak untuk masing-masing kategori berikut:
 - Prioritas utama (pilih empat)
 - Prioritas terendah (pilih empat)
 - Paling menantang (pilih empat)
 - Paling mungkin/paling mudah dicapai (pilih empat)Fasilitator meminta peserta untuk mencatat pilihan mereka di kolom kosong pertama di sisi kanan daftar periksa.
- 3) Setelah mereka selesai, fasilitator meminta peserta untuk menjawab pertanyaan yang sama tetapi dari pandangan pekerja migran perempuan di kolom kosong kedua di sisi kanan daftar periksa.
- 4) Fasilitator bertanya kepada peserta, “Pandangan siapa yang Anda pertimbangkan saat pertama kali Anda menulis jawaban? Apakah pandangan pribadi Anda atau pandangan serikat pekerja?” Tindak lanjut dengan bertanya, “Apakah jawaban Anda di kolom kedua sama atau berbeda?”
- 5) Fasilitator meminta relawan untuk membagikan pemikirannya tentang latihan tersebut.



© ILO/M. Fossat

Modul 4.

Perlindungan sosial

Perlindungan sosial merupakan istilah umum yang mencakup semua jaminan atas berkurang atau hilangnya pendapatan dalam kasus sakit, pengangguran hari tua atau kesulitan lainnya, dan mencakup:

- solidaritas keluarga dan etnis;
- tabungan bersama atau perorangan;
- asuransi swasta;
- asuransi sosial;
- masyarakat gotong royong;
- jaminan sosial dan sebagainya.

Perlindungan sosial memiliki makna yang lebih luas daripada “jaminan sosial”, karena perlindungan sosial mencakup perlindungan yang diberikan antar anggota keluarga atau oleh masyarakat setempat. Namun, istilah ini biasanya digunakan secara bergantian dalam arti perlindungan yang diberikan oleh skema jaminan sosial yang dikelola oleh negara.

Jaminan sosial mencakup pemberian manfaat, tunai atau non-tunai, untuk menjamin perlindungan dari:

- kurangnya pendapatan terkait pekerjaan yang disebabkan oleh sakit, disabilitas, kehamilan, kecelakaan kerja, pengangguran, usia tua atau kematian anggota keluarga;
- kurangnya akses atau tidak terjangkaunya akses ke layanan kesehatan;
- tidak memadainya dukungan keluarga, terutama untuk anak-anak dan orang dewasa yang bergantung; dan
- kemiskinan umum dan pengucilan sosial.

Di bawah Konvensi Jaminan Sosial (Standar Minimum), 1952 (No. 102), sembilan cabang utama jaminan sosial adalah: (1) perawatan medis, dan tunjangan untuk: (2) sakit; (3) kecelakaan kerja; (4) keluarga; (5) maternitas; (6) pengangguran; (7) usia tua; (8) disabilitas dan (9) ahli waris (setelah kematian). “Landasan perlindungan sosial” adalah serangkaian garansi jaminan sosial dasar yang ditetapkan secara nasional yang harus memastikan – secara minimal – bahwa selama siklus kehidupan, semua orang yang membutuhkan memiliki akses ke perawatan kesehatan esensial dan jaminan pendapatan dasar, yang bersama-sama menjamin akses efektif ke barang dan layanan yang ditentukan sesuai kebutuhan di tingkat nasional. Landasan perlindungan sosial nasional harus mencakup minimal empat garansi jaminan sosial berikut, sebagaimana didefinisikan di tingkat nasional:

1. akses ke perawatan kesehatan esensial, termasuk perawatan maternitas;

2. jaminan pendapatan dasar untuk anak-anak, yang memberikan akses ke gizi, pendidikan, perawatan dan barang dan jasa lain yang diperlukan;
3. jaminan penghasilan dasar bagi orang dalam usia aktif yang tidak mampu memperoleh penghasilan yang memadai, khususnya dalam kasus sakit, pengangguran, maternitas dan disabilitas (termasuk bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau sakit akibat kerja); dan
4. jaminan pendapatan dasar untuk orang lanjut usia.

Mekanisme jaminan sosial biasanya dirancang khusus untuk negara bersangkutan, dan distruktur untuk melayani pekerja yang dipekerjakan untuk jangka waktu berkelanjutan di dalam negeri, bukan mereka yang berada di luar negeri. Dalam hal ini, pekerja migran memiliki keterbatasan bawaan untuk dicakup oleh jaminan sosial. Beberapa Negara tidak memperbolehkan pekerja migran untuk dicakup dalam jaminan sosial atau mengecualikan mereka dari skema perlindungan sosial yang didanai dari pajak atau yang lainnya. Bila cakupan diperbolehkan, mungkin terdapat persyaratan misalnya selesainya jangka waktu vesting atau kualifikasi sebelum seseorang dapat memenuhi syarat untuk mendapatkan tunjangan. Pendeknya durasi pekerjaan migran mungkin membuat pemenuhan persyaratan vesting menjadi tidak mungkin. Ada juga hambatan praktis bagi pekerja migran untuk mengakses sistem perlindungan jaminan sosial secara efektif (misalnya dokumentasi, bahasa, kurangnya informasi).

Kendati pekerja migran yang bekerja di sektor formal mungkin secara hukum dicakup oleh sistem jaminan sosial nasional yang ada, namun mereka mungkin menghadapi kesulitan dalam melaksanakan hak mereka atas tunjangan, terutama dalam hal tunjangan pensiun hari tua, tunjangan maternitas dan tunjangan pengangguran, mengingat banyak pembatasan nasional tidak memungkinkan mereka untuk berada di negara tujuan ketika mereka sudah tua, hamil atau tidak memiliki pekerjaan. Sebagian besar pekerja migran yang terdampak dalam pekerjaan berketerampilan rendah dan berupah rendah di perekonomian informal dikecualikan dari skema nasional di negara tujuan. Beberapa negara asal, misalnya Indonesia dan Filipina, telah mengembangkan skema khusus untuk melindungi warga negaranya saat bekerja di luar negeri (ILO 2018f, 150).

Perlindungan jaminan sosial di seluruh ASEAN untuk pekerja migran perempuan

Operasionalisasi lembaga jaminan sosial di ASEAN sangat bervariasi. Infrastruktur politik dan ekonomi unik masing-masing Negara Anggota ASEAN, serta prioritas dan tingkat pembangunan ekonomi dan kelembagaan yang berbeda, menimbulkan perbedaan. Perempuan khususnya, dan perempuan migran di antara mereka, di banyak negara sebagian besar masih bekerja di perekonomian informal, dan oleh karena itu berada di luar skema peraturan.

Tabel 4.1 Cakupan pekerja migran dan warga negara setempat di bawah jaminan sosial menurut negara dan tunjangan, 2017

Negara ASEAN	Perawatan medis		Sakit		Pengangguran		Usia tua		Kecelakaan kerja		Keluarga		Maternitas		Disabilitas		Tunjangan ahli waris		Warga pekerja di luar negeri
	Warga	Non warga	Warga	Non warga	Warga	Non warga	Warga	Non warga	Warga	Non warga	Warga	Non warga	Warga	Non warga	Warga	Non warga	Warga	Non warga	
Brunei Darussalam	✓	✓*1	✓**	✓**	-	-	✓	✓*	✓**	✓**	-	-	-✓	✓*	✓	✓*	✓	✓*	Tidak
Kamboja	✓	✓	✓**	✓**	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Tidak
Indonesia	✓	✓	✓**	✓**	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	✓**	✓**	✓	✓	✓	✓	Ya
RDR Laos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ya ²
Malaysia	✓	✓***	✓**	✓**	-	-	✓	✓***	✓	✓***	-	-	✓**	✓**	✓	✓***	✓	✓***	Tidak
Myanmar ³	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ya ⁴
Filipina	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ya
Singapura	✓	✓*5	✓**	✓**	-	-	✓	✓*	✓**	✓**	-	-	✓**	✓**	✓	✓**6	✓	✓**6	Ya ⁷
Thailand	✓	✓ ⁸	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ya
Vietnam ⁹	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓	✓	Ya

Catatan: *- Penduduk tetap saja; **- tanggung jawab pemberi kerja; ***- skema terpisah

1 Cakupan terpisah – penduduk tetap; tanggung jawab pemberi kerja – pekerja migran lain (berbasis asuransi)

2 Via Dana Ketenagakerjaan

3 Tidak berlaku untuk perusahaan dengan pekerja kurang dari lima. Pekerja semacam itu dapat mendaftar secara sukarela

4 Iuran sukarela memungkinkan

5 Untuk yang bukan penduduk tetap, pemberian berbasis pemberi kerja/diasuransikan pemberi kerja tersedia.

6 Ini mencakup pekerja rumah tangga asing serta kasus terkait kecelakaan kerja, melalui cakupan asuransi wajib – masukan diterima dari SLOM Singapura, Juli 2017.

7 Terkait dengan Medishield Life – Pemerintah Singapura menetapkan iuran berkelanjutan untuk Medishield Life sekalipun saat berada di luar negeri.

8 Non warga tidak berdokumen (kecuali yang menyelesaikan Proses Verifikasi Nasional) dicakup di bawah skema terpisah.

9 Posisi 2018 ditunjukkan di sini: sejak 1 Januari 2018, pekerja migran resmi akan dicakup oleh asuransi sosial wajib

Kotak 4.1.**Perlindungan sosial bagi pekerja migran di ASEAN:
Perkembangan, tantangan dan prospek**

Akses pekerja migran terhadap perlindungan sosial di kawasan ASEAN penuh dengan tantangan dan kekurangan. Hambatan perundang-undangan yang membatasi akses pekerja migran ke tunjangan jaminan sosial ditambah oleh fakta bahwa sistem jaminan sosial hanya mencakup sebagian kecil angkatan kerja. Di beberapa negara Anggota ASEAN, pekerja migran seringkali dipekerjakan di sektor-sektor di pasar tenaga kerja yang tidak tercakup oleh jaminan sosial atau yang kepatuhan terhadap undang-undang jaminan sosial tidak ditegakkan dengan baik. Status imigrasi khusus seorang pekerja dapat membuatnya tidak memenuhi syarat untuk mengakses tunjangan. Mungkin juga pekerja tidak tercakup dalam sistem jaminan sosial di negara [tujuan ataupun asal], sebagai akibat dari salah satu atau gabungan dari:

1. tidak adanya penerapan ekstrateritorial UU dalam negeri;
2. persyaratan kewarganegaraan dan/atau tempat tinggal;
3. jangka waktu iuran yang disyaratkan untuk jaminan jangka panjang (misalnya, pensiun); dan/atau
4. pekerja dipekerjakan di perekonomian informal.

Pekerja migran di ASEAN juga menghadapi hambatan dokumentasi dan birokrasi/administratif lainnya, misalnya salah transliterasi nama pada berbagai dokumen berbeda yang berarti dokumen mereka tidak memiliki ejaan yang sama.

Sumber: ILO, 2018d, xiv

Perempuan migran di ASEAN tidak memiliki banyak peluang untuk pekerjaan formal dan tidak banyak saluran resmi untuk migrasi²⁴ (lihat Modul 1 – Tantangan yang menghadang pekerja migran perempuan di ASEAN), dan dengan demikian kecil kemungkinannya untuk didaftarkan pada skema jaminan sosial formal. Para perempuan kemudian merasa lebih sering berada dalam situasi genting tanpa jaring pengaman sosial dibandingkan para laki-laki.

Terbatasnya ruang lingkup penerapan undang-undang perlindungan juga secara langsung dan tidak langsung menghalangi pekerja migran perempuan dari mengakses perlindungan sosial, yang mengantarkan pada berbagai bentuk diskriminasi. Hambatan untuk mengakses skema jaminan sosial mungkin meliputi:

24 Di Thailand, contohnya, pekerja migran juga mengatakan bahwa dengan keterbatasan dana untuk membayar dokumentasi dan tanggung jawab perawatan, keluarga mungkin memilih untuk menjalani proses peresmian untuk anggota keluarga laki-laki, yang dapat menghasilkan upah lebih tinggi karena kesenjangan upah gender (ILO 2016c, 20).

1. Pengeluaran atau pengecualian beberapa kategori pekerja dari perlindungan: Ini sering kali mencakup pekerja rumah tangga, pekerja seks/hiburan, dan pekerjaan lain dalam perekonomian informal.
2. Pengecualian pemberi kerja yang lebih kecil: Ini sangat bermasalah bagi pekerja rumah tangga.
3. Ketidakmampuan pekerja migran untuk memenuhi kriteria kelayakan untuk mengakses manfaat jaminan sosial tertentu, khususnya manfaat jangka panjang misalnya jaminan hari tua.
4. Tidak cukupnya waktu yang dimiliki seorang pekerja migran untuk menyelesaikan pembayaran manfaat jaminan sosial setelah pemutusan hubungan kerja sebelum dipaksa pulang ke negara asal.
5. Pengecualian pekerja migran perempuan dari tunjangan maternitas atau perawatan kesehatan pra-persalinan dan persalinan karena peraturan yang mengatur deportasi saat hamil.
6. Tidak adanya pengaturan portabilitas dalam skala besar di dalam sistem hukum negara tujuan dan negara asal di ASEAN (ILO 2018d, xv).

Tidak ada perjanjian perlindungan sosial atau jaminan sosial seluruh ASEAN yang dapat mencakup pekerja migran di mana pun mereka berada di kawasan tersebut. Pada 2013, ASEAN mengadopsi Deklarasi Penguatan Perlindungan Sosial, yang menjanjikan penyelesaian landasan perlindungan sosial sebagai prioritas untuk mencapai pertumbuhan dengan pemerataan. Konsensus ASEAN tahun 2018 tidak secara tegas menyebutkan jaminan sosial, meskipun konsensus tersebut menyatakan, “Negara Penerima akan memberikan akses medis dan perawatan kesehatan yang memadai kepada pekerja migran sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang berlaku di Negara Penerima” (Paragraf 41) dan “jika pekerja migran meninggalkan Negara Penerima, mereka tidak boleh kehilangan hak mereka atas manfaat yang timbul dari pekerjaan mereka sesuai dengan undang-undang, peraturan, dan kebijakan nasional Negara Penerima” (Paragraf 17).

Kegiatan 4.1.

Akses ke layanan kesehatan



Tujuan

Untuk mengkaji hambatan yang dihadapi oleh pekerja migran perempuan ketika mencoba mengakses layanan kesehatan di negara tujuan.



Hasil

Peserta akan memahami hambatan yang ada bagi pekerja migran perempuan untuk mengakses layanan kesehatan, dan bagaimana itu berdampak pada perempuan secara unik (terkait dengan kesehatan dan hak seksual dan reproduksi dan dengan kekerasan terhadap perempuan). Mereka juga akan mengenali poin-poin untuk advokasi serikat pekerja.



Metodologi

Diskusi kelompok kecil.



Bahan

Selebaran 4.1. Mendobrak hambatan

Instruksi

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 4.1. Mendobrak hambatan** dengan bagan yang mengenali enam jenis masalah berbeda yang dihadapi oleh para migran ketika mengakses layanan kesehatan di Malaysia.
- 2) Fasilitator membagi peserta menjadi enam kelompok berbeda untuk masing-masing sub judul dalam selebaran.
- 3) Fasilitator meminta masing-masing kelompok untuk mendiskusikan hambatan yang dihadapi oleh para migran dan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:
 - Bagaimana masalah ini dapat berdampak pada migran perempuan secara berbeda atau unik dibandingkan dengan migran laki-laki?
 - Bagaimana masalah ini dapat berdampak pada migran secara berbeda atau unik dibandingkan dengan warga negara setempat?
 - Apa peran yang mungkin dimainkan oleh serikat pekerja untuk secara langsung membantu dan/atau melobi para migran dengan masalah ini?
- 4) Mintalah perwakilan masing-masing kelompok untuk melapor. Fasilitator harus mengangkat konsep “hak kesehatan seksual dan reproduksi” dan “kekerasan terhadap perempuan” jika peserta tidak mengangkatnya atau tidak menekankannya ketika konsep-konsep tersebut dibicarakan.

Bagaimana cara memperluas perlindungan sosial kepada pekerja migran

ASEAN Trade Union Council (ATUC) menerbitkan sebuah makalah tentang perlindungan sosial yang diberikan kepada pekerja migran, dengan analisis, contoh negara dan agenda advokasi sebagai berikut:

Secara umum terdapat empat pendekatan dalam memperluas perlindungan sosial dan jaminan sosial bagi pekerja migran:

- i) tindakan sepihak oleh negara asal;
- ii) perjanjian bilateral tentang jaminan sosial antara negara asal dan negara tujuan;
- iii) perjanjian multilateral antara beberapa negara asal dan tujuan; dan
- iv) instrumen internasional, misalnya perjanjian dan [K]onvensi.

[Untuk mengilustrasikan poin kedua,] mengupayakan perjanjian jaminan sosial bilateral spesifik tidaklah mudah. [Negara tujuan] biasanya memiliki undang-undang perlindungan sosial dan jaminan sosial yang lebih maju daripada negara asal. Karena prinsip timbal balik merupakan bagian dari suatu perjanjian bilateral, baik negara asal maupun negara tujuan mungkin menghadapi kendala politik dan praktis. [Negara asal] berada dalam posisi yang sangat lemah, tidak memiliki daya ungkit untuk bernegosiasi kecuali mereka terlebih dahulu memperbaiki ketentuan perlindungan dan jaminan sosial untuk warga negara mereka sendiri di dalam negeri. ...

Filipina, yang memiliki jumlah terbesar pekerja di luar negeri di antara NAA [Negara Anggota ASEAN], memiliki model yang paling berkembang untuk pendekatan pertama. Filipina telah mengambil tindakan sepihak untuk memberikan perlindungan sosial kepada pekerja migran sementara (dikenal sebagai pekerja luar negeri Filipina atau OFW) serta migran tetapnya di negara asing, yang dapat menikmati tunjangan jaminan sosial yang sama dengan pekerja sektor swasta di Filipina. Di bawah undang-undang jaminan sosial yang baru, semua OFW berbasis laut dan darat kini dicakup secara wajib oleh sistem jaminan sosial Filipina. Untuk OFW berbasis laut, agen pengawakan dinyatakan sebagai agen dari prinsipal asing mereka dan dianggap sebagai pemberi kerja untuk tujuan pengiriman iuran jaminan sosial. Di sisi lain, OFW berbasis darat dinyatakan sebagai anggota wajib dan dianggap sama dengan pekerja mandiri. Agen perekrutan diharuskan menjamin polis asuransi wajib bagi tiap pekerja migran, tanpa ada biaya pada pihak pekerja migran, yang berlaku selama masa kerja pekerja migran untuk mencakup: kematian karena kecelakaan; disabilitas total tetap; biaya pemulangan pekerja jika pemutusan hubungan kerjanya tanpa sebab yang sah, termasuk pengangkutan barang-barang pribadinya; manfaat tunjangan hidup bagi pekerja migran yang terlibat dalam sebuah kasus atau litigasi untuk perlindungan hak-haknya di [negara tujuan]; klaim uang yang timbul dari kewajiban pemberi kerja; ketentuan untuk kunjungan menjenguk bila seorang pekerja migran dirawat di rumah sakit; evakuasi medis; dan pemulangan medis. Tunjangan kesejahteraan juga diberikan kepada OFW yang terdaftar pada Administrasi Kesejahteraan Tenaga Kerja Luar

Negeri yang meliputi, antara lain, tunjangan sosial misalnya tunjangan kematian dan disabilitas, tunjangan perawatan kesehatan dan tunjangan pendidikan dan pelatihan.

Agenda Advokasi ATUC

Jelas, tugas yang lebih besar adalah menerjemahkan pernyataan aspirasi ke dalam mekanisme operasional konkrit yang akan memberlakukan hak atas jaminan dan perlindungan sosial sebagai hak portabel yang melekat pada pekerja migran dengan mempertimbangkan dimensi spasialnya (yakni, pekerja migran dapat secara efektif menjalankan dan menikmati hak di mana pun dia berada) serta dimensi semmentaranya (yakni, pekerja migran memiliki kemampuan berkelanjutan untuk mengakumulasi atau menjumlahkan, mengagregasi dan memindahkan iurannya kemanapun dia pergi selama seluruh kehidupan kerjanya).

Untuk tujuan ini, ATUC mengusulkan konsultasi nasional, sub-regional dan regional antara pemerintah dan semua pemangku kepentingan dengan dua agenda besar. **Butir pertama dalam agenda adalah secara efektif mengoperasionalkan dan mengimplementasikan poin-poin yang diakui di dalam Konsensus ASEAN, khususnya:**

- Bagaimana memastikan bahwa pekerja migran, terutama yang berketerampilan rendah dan yang berada dalam pekerjaan yang rentan, tidak akan kehilangan hak atau manfaat yang timbul dari pekerjaan mereka ketika mereka meninggalkan Negara penerima.
- Bagaimana mempromosikan hak pekerja migran untuk mentransfer pendapatan dan tabungan mereka dalam moda transfer tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang pengiriman uang di Negara penerima dan Negara pengirim.
- Bagaimana memfasilitasi pendaftaran dan akses pekerja migran pada sistem jaminan sosial di Negara asal.

Melengkapi agenda di atas, **ATUC akan terus mendorong cakupan perlindungan sosial universal efektif di seluruh Negara Anggota ASEAN, khususnya pelibatan pekerja migran dalam membangun konsep landasan perlindungan sosial.** ATUC juga akan terus memperkuat kapasitasnya untuk memberikan bantuan pra-keberangkatan dan reintegrasi, meningkatkan pengaturan para afiliasi nasional dalam memberikan layanan dan bantuan di tempat, dan menyebarkan informasi tentang jaminan sosial” (ATUC 2020a, Paragraf 26–27, 29, 32–33, 36; penekanan pada naskah asli).

Forum ASEAN tentang Buruh Migran: Portabilitas perlindungan sosial

ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML) ke-9 dengan tema “Kualitas Hidup yang Lebih Baik bagi Pekerja Migran ASEAN melalui Penguatan Perlindungan Sosial” diselenggarakan pada 2016. Pada AFML ini, Negara-negara Anggota ASEAN mengakui

bahwa “setiap orang, termasuk pekerja migran berhak memiliki akses yang sama terhadap perlindungan sosial yang merupakan hak asasi manusia dasar”.

Para peserta Forum tersebut tidak hanya merekomendasikan tindakan untuk memperluas perlindungan sosial bagi pekerja migran di ASEAN, tetapi juga merekomendasikan tindakan-tindakan mengenai portabilitas jaminan sosial pekerja migran di ASEAN sebagai berikut:

- **Rekomendasi 12.** Menjajaki dan menilai kemungkinan pengembangan perjanjian atau pengaturan bilateral atau regional tentang portabilitas perlindungan sosial bagi pekerja migran antara Negara Pengirim dan Negara Penerima, baik sebagai perjanjian khusus dan/atau dimasukkan dalam Nota Kesepahaman atau Perjanjian Ketenagakerjaan Bilateral.
- **Rekomendasi 13.** Mendukung penerapan Deklarasi ASEAN tentang Penguatan Perlindungan Sosial dan Kerangka dan Rencana Aksi Regionalnya khususnya mengacu pada perluasan cakupan perlindungan sosial bagi semua pekerja migran melalui kerjasama lintas sektor SLOM [Pertemuan Pejabat Senior Tenaga Kerja ASEAN] dan Pertemuan Pejabat Senior Kesejahteraan Sosial dan Pembangunan (SOMSWD). Rekomendasi AFML ke-9 harus disampaikan oleh SLOM kepada SOMSWD sebagai titik fokus untuk kerjasama lintas sektor di bidang perlindungan sosial di tingkat ASEAN.
- **Rekomendasi 14.** Melibatkan pemangku kepentingan multi dan lintas sektor yang meliputi pemerintah, organisasi pengusaha, organisasi pekerja, organisasi masyarakat sipil, sektor swasta dan komunitas migran dalam meningkatkan kesadaran dan menerapkan perlindungan sosial bagi pekerja migran bila relevan.
- **Rekomendasi 15.** Memastikan pengiriman iuran dan manfaat perlindungan sosial secara tepat waktu kepada pekerja migran dan keluarganya yang menjadi hak mereka.

Kotak 4.2.

Kompensasi pekerja dan jaminan sosial di Thailand dan Malaysia

Thailand

Setelah advokasi dari State Enterprises Workers' Relations Confederation (SERC) serikat pekerja Thailand dan pemangku kepentingan lain (lihat “Akses ke jaminan sosial dan kompensasi pekerja Thailand – SERC” di Modul 7), Pengadilan Tata Usaha Tertinggi Thailand mengeluarkan putusan pada tanggal 9 September 2015 yang menyatakan bahwa perlindungan di bawah Dana Kompensasi Pekerja dimaksudkan untuk mencakup semua pekerja tanpa diskriminasi atau kategorisasi pekerja. Namun, setelah putusan tersebut, Dana tersebut masih tidak tersedia untuk pekerja tidak berdokumen secara lengkap dan memiliki pengecualian sektor khusus. Pada

2017, badan pengawas ILO untuk Konvensi Persamaan Perlakuan (Kompensasi Kecelakaan), 1925 (No. 19), mengingatkan Pemerintah Thailand bahwa pekerja migran tidak berdokumen/tidak resmi, termasuk pekerja rumah tangga, pekerja musiman dan pekerja di bidang pertanian dan perikanan, berhak atas perlakuan yang sama dengan pekerja warga negara setempat berkenaan dengan manfaat dari sistem jaminan sosial jika terjadi kecelakaan kerja.¹ Pada bulan Maret 2019, menurut pengumuman Kementerian Ketenagakerjaan Thailand, Dana tersebut tidak lagi memiliki pengecualian sektor khusus, dan hanya mengecualikan pekerja mandiri, yang didefinisikan sebagai “pemberi kerja yang tidak memiliki badan hukum atau pekerjaan terkait usaha untuk berkontribusi pada WCF [Dana Kompensasi Pekerja]”.² Tidak jelas apakah pekerja migran – tanpa memandang status imigrasi – sekarang akan memiliki akses ke Dana dalam praktiknya.

Malaysia

Selama beberapa tahun, badan pengawas ILO untuk Konvensi Persamaan Perlakuan (Kompensasi Kecelakaan), 1925 (No. 19), menyatakan keprihatinan mereka dengan skema kompensasi yang berbeda dan tidak sama untuk kecelakaan di tempat kerja yang digunakan oleh Pemerintah Malaysia terkait dengan pekerja migran dan warga negara setempat. Pada 2018, Komite Konferensi Perburuhan Internasional tentang Penerapan Standar mencatat bahwa mengenai Malaysia, “Komite Standar mengingatkan bahwa, dalam komentar sebelumnya, Komite telah berulang kali menarik perhatian Pemerintah pada fakta bahwa, sejak tahun 1993, undang-undang nasional menetapkan untuk pekerja asing yang dipekerjakan di Malaysia hingga lima tahun, untuk ditransfer dari Skema Jaminan Sosial Karyawan (ESS), yang memberikan pembayaran berkala kepada korban kecelakaan industri, ke Skema Kompensasi Pekerja (WCS), yang menjamin hanya pembayaran secara sekaligus dengan jumlah yang jauh lebih rendah.”³ Malaysia meminta bantuan teknis dari ILO, dan dari tanggal 14 hingga 17 Oktober 2019 ILO melakukan misi kontak langsung, yang telah mengantarkan pada penerapan cakupan kompensasi kecelakaan bagi pekerja migran yang baik di bawah Undang-Undang Jaminan Sosial Pekerja, 1969.⁴

1 ILO, “Observation (CEACR) – Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No. 19) – Thailand, adopted 2016, published 106th ILC session (2017)”.

2 Pengumuman kementerian Ketenagakerjaan Berkenaan dengan Ukuran Usaha, Area Di mana Pemberi Kerja Membayar Iuran, Besaran Iuran, Besaran Simpanan, Metode Penilaian dan Iuran, terdapat di: http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/E/067/T_0019.PDF.

3 ILO, “Observation (CEACR) – Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No. 19) – Malaysia – Peninsular, adopted 2018, published 108th ILC session (2019)”.

4 ILO, “Observation (CEACR) – Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No. 19) – Malaysia – Peninsular, adopted 2019, published 109th ILC session (2020)”.

Perlindungan sosial responsif gender

Berikut kutipan dari ILO dan UN Women, “[Perlindungan Sosial: Pekerja Migran Perempuan di ASEAN](#)”, Ringkasan kebijakan Migrasi Kerja Perempuan di ASEAN, 2015, 2-3:

Pendekatan yang responsif gender dan berbasis hak untuk perlindungan sosial dapat memastikan bahwa penilaian kelayakan itu adil dan merata, mencerminkan kebutuhan perempuan dan memberikan manfaat dan cakupan yang sesuai. Misalnya, lebih banyak perempuan dibandingkan laki-laki di ASEAN yang bekerja di perekonomian informal, dan banyak yang harus mengambil waktu istirahat selama masa melahirkan anak. Informalitas dan kurangnya perlindungan maternitas membatasi kemampuan pekerja untuk memenuhi persyaratan kualifikasi (masa iuran) untuk skema asuransi sosial, yang membuat perempuan sangat rentan, terutama bila mereka memiliki anak kecil dan di usia lanjut. Skema perlindungan sosial yang responsif gender akan mengakui kenyataan ini dan memastikan bahwa perempuan memiliki akses kendati status ketenagakerjaan mereka seringkali informal.

Demikian pula, sebagaimana dikenali di Tujuan 5 SDG [Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Perserikatan Bangsa-Bangsa], perlindungan sosial yang responsif gender harus mengakui dan menghargai kerja perawatan dan pekerjaan rumah tangga tidak berbayar yang secara rutin diberikan oleh perempuan, terutama yang berkaitan dengan perawatan anak, orang lanjut usia dan penyandang disabilitas. Peran perawatan ini harus diakui baik dalam hal hambatan yang ditimbulkannya terhadap akses perempuan ke pekerjaan dan kemampuannya untuk memenuhi syarat untuk perlindungan sosial; maupun kontribusi yang diberikan oleh pekerjaan ini dalam hal perlindungan sosial, dengan memfasilitasi kemampuan orang lain untuk bekerja di luar rumah. Guna menanggapi kebutuhan perempuan, perlindungan sosial yang responsif gender harus mencakup perlindungan maternitas, dukungan orang tua, perawatan kesehatan (termasuk perawatan khusus dalam situasi kekerasan, perawatan kesehatan reproduksi dan perawatan pencegahan khusus gender, misalnya skrining kanker payudara dan vaksinasi human papilloma virus (HPV)), pendidikan dan pelatihan responsif gender, perumahan yang layak, dan layanan sosial dasar.

Migran perempuan bekerja di beberapa sektor yang lebih rentan di ASEAN, khususnya di sektor rumah tangga dan seks dan hiburan. Para pekerja migran perempuan ini menghadapi tantangan unik karena praktik diskriminatif yang diakibatkan oleh persinggungan gender, etnis, status migran dan pekerjaan spesifik mereka. Pekerja migran perempuan tidak dapat secara legal bermigrasi untuk sektor hiburan dan seks dan dengan demikian menggunakan jalur migrasi tidak resmi yang membatasi akses ke perlindungan sosial. Kendati pekerja rumah tangga dapat direkrut melalui jalur resmi di beberapa koridor migrasi, pekerjaan rumah tangga sebagian besar tidak beregulasi dan mungkin tidak memberikan akses ke perlindungan sosial di mana skema ini dibatasi “pegawai” atau “pekerja”, yang berbeda dengan “pembantu”, “au pair” atau “pelayan”. Malaysia, Singapura dan Thailand memberikan tunjangan yang terbatas bagi pekerja rumah tangga. Pengecualian dari skema bantuan dan asuransi sosial menggandakan kerentanan pekerja migran perempuan ini, terutama terhadap risiko kesehatan, kekerasan dan lingkungan kerja yang berbahaya.

Kegiatan 4.2.**Perawatan mandiri oleh pekerja migran perempuan****Tujuan**

Untuk memahami mengapa pekerja migran perempuan bergantung pada perawatan mandiri dan kebutuhan apa yang mereka miliki untuk perawatan yang lebih baik.

**Hasil**

Peserta mengevaluasi skema perlindungan mandiri di negara mereka untuk anggota serikat pekerja mereka sendiri dan apakah pekerja migran perempuan memiliki kebutuhan yang berbeda.

**Metodologi**

Studi kasus/renung.

**Bahan**

- **Selebaran 4.2a: Kutipan dari Laporan Perawatan Mandiri dan Perawatan Kesehatan MMN**
- **Selebaran 4.2b. Studi Kasus: “Membiarkan masalah tidak diurus atau pulang untuk perawatan”**
- Kertas catatan
- Layar dan proyektor

Instruksi

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 4.2a. Kutipan dari Laporan Perawatan Mandiri dan Perawatan Kesehatan MMN** dan **Selebaran 4.2b. Studi Kasus: “Membiarkan masalah tidak diurus atau pulang untuk perawatan”**.
- 2) Fasilitator memberi pengantar laporan Mekong Migration Network (MMN) yang meneliti metode perawatan mandiri yang digunakan oleh pekerja migran perempuan karena hambatan untuk mengakses layanan kesehatan. Fasilitator meminta seorang relawan untuk membacakan dengan suara keras kutipan dari **Selebaran 4.2a. Kutipan dari Laporan Perawatan Mandiri dan Perawatan Kesehatan MMN**.

- 3) Fasilitator meminta peserta untuk membaca **Selebaran 4.2b. Studi Kasus: “Membiarkan masalah tidak diurus atau pulang untuk perawatan”** dengan tanpa suara.
- 4) Fasilitator memproyeksikan ke layar pertanyaan-pertanyaan berikut dan meminta masing-masing peserta untuk menuliskan pemikiran atau jawaban mereka di kertas catatan.
 - Seberapa baik skema perlindungan sosial berjalan di negara Anda untuk anggota serikat pekerja Anda?
 - Hambatan apa yang ada untuk mengakses skema perlindungan tersebut?
 - Taktik apa, jika ada, yang Anda gunakan untuk menangani hambatan tersebut?
 - Menurut Anda apa langkah pertama yang paling penting untuk memperluas perlindungan sosial bagi anggota Anda?
 - Bagaimana dengan pengikutsertaan perempuan pekerja migran dalam skema perlindungan sosial?
- 5) Fasilitator menanyakan apakah ada relawan yang mau berbagi pemikirannya.





Modul 5.

Kontribusi ekonomi dan sosial di negara asal dan di negara tujuan

Kegiatan 5.1.**Migrasi dan pembangunan dari pandangan serikat pekerja****Tujuan**

Untuk mengkaji pandangan terkini tentang hubungan antara migrasi dan pembangunan serta pandangan unik apa yang mungkin dimiliki oleh serikat pekerja tentang topik ini.

**Hasil**

Peserta memahami kemungkinan korelasi negatif dan positif antara migrasi dan pembangunan, dan dapat mengenali seperti apa pandangan serikat pekerja mereka.

**Metodologi**

Analisis biaya/manfaat

**Bahan**

- **Selebaran 5.1. Analisis biaya dan manfaat**
- Empat lembar kertas papan presentasi bertajuk:
 1. Biaya Pembangunan/Negara Tujuan
 2. Manfaat bagi Pembangunan/Negara Tujuan
 3. Biaya Pembangunan/Negara Asal
 4. Manfaat Bagi Pembangunan/Negara Asal

Instruksi

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 5.1. Analisis biaya dan manfaat** dan meminta peserta untuk membaca kutipan di bagian atas selebaran tersebut dengan suara keras.
- 2) Fasilitator menjelaskan bahwa kutipan tersebut mencerminkan berbagai pandangan yang sebagian besar dipegang oleh Negara dan pemerintah, tetapi kita ingin mengetahui bagaimana perasaan serikat pekerja tentang masalah tersebut. Fasilitator memberitahu peserta bahwa mereka akan diminta untuk membayangkan

kemungkinan biaya dan manfaat dari pandangan serikat pekerja baik dari negara asal maupun negara tujuan.

- 3) Fasilitator membagi peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil dan meminta mereka mengisi bagan pandangan pada selebaran sebaik mungkin. Fasilitator menjelaskan bahwa sudut pandang yang harus dipertimbangkan tidak harus dari serikat pekerja pribadi Anda tetapi dari serikat pekerja secara lebih umum.
- 4) Meminta peserta untuk menambahkan pemikiran mereka pada empat papan presentasi bertajuk tersebut.
- 5) Fasilitator meninjau jawaban untuk masing-masing papan presentasi. Fasilitator kemudian meminta para relawan untuk menyampaikan renungan atas latihan tersebut.

Manfaat ekonomi: Remitansi dan banyak lagi

Remitansi – pengiriman uang dari perorangan di luar negeri – sebagian besar didorong oleh pekerja migran yang mengirim penghasilan mereka ke negara asal mereka untuk menghidupi keluarga mereka atau untuk mewujudkan proyek lain. Remitansi secara global melebihi bantuan pembangunan internasional dan menjadi kontributor utama bagi perekonomian banyak negara asal.

Di banyak negara berkembang, jumlah remitansi selalu melebihi jumlah investasi asing langsung dan bantuan pembangunan luar negeri yang mengalir ke negara tersebut. Pada 2018 remitansi pribadi kedelapan Negara Anggota ASEAN terbesar mencapai sekira US\$74,6 miliar, dengan remitansi di Filipina menyumbang 10,2 persen dari PDB mereka; Kamboja, 5,8 persen; Myanmar, 3,8 persen; dan Vietnam, 6,6 persen (ADB 2020, 20). Untuk beberapa negara di kawasan ini, misalnya Kamboja, Republik Demokratik Rakyat Laos, Myanmar dan Vietnam, pemerintah memandang migrasi tenaga kerja sebagai sarana untuk mengentaskan kemiskinan dengan menyediakan lapangan kerja bila kesempatan kerja tidak tersedia di dalam negeri dan dengan memfasilitasi pertumbuhan ekonomi melalui remitansi yang diterima dan dibelanjakan oleh keluarga pekerja migran di negara asal (ILO dan UN Women 2015d, 3).

Remitansi dan kontribusi ekonomi pekerja migran perempuan

Dengan meningkatnya permintaan migrasi pekerja migran perempuan intra-ASEAN, lebih banyak penekanan diberikan pada kontribusi ekonomi yang diberikan oleh pekerja migran perempuan kepada negara asal mereka, termasuk pengembangan kebijakan yang dirancang untuk meningkatkan remitansi perempuan. Kendati pekerja migran perempuan cenderung berpenghasilan lebih rendah dibandingkan laki-laki, dan membayar lebih banyak dalam biaya remitansi, mereka diketahui mengirimkan bagian yang lebih besar dari pendapatan mereka dan dengan jarak waktu yang lebih stabil dan rutin jika dibandingkan dengan laki-laki (UN Women 2020). Studi menunjukkan bahwa alih-alih dibelanjakan untuk aset dan membangun modal, remitansi perempuan

lebih cenderung diperlakukan seperti pendapatan tambahan dan dihabiskan untuk pendidikan, kesehatan dan pengembangan keluarga (UN Women 2013; 2017a).

Interaksi perempuan dengan remitansi lebih kompleks, dan gender memotong banyak keputusan yang berhubungan dengan migrasi tenaga kerja perempuan, remitansi dan bagaimana remitansi tersebut dibelanjakan. Anggota keluarga perempuan juga merupakan penerima remitansi, dan pengeluaran untuk kesehatan dan pendidikan mungkin mencerminkan pertimbangan gender dalam keputusan yang mendorong migrasi pada awalnya. Remitansi dari pekerja migran perempuan dapat digunakan untuk menambah atau mengganti layanan publik yang sebagian besar juga akan menguntungkan perempuan (ILO dan UN Women 2015d, 3):

“Baik sebagai pengirim atau penerima, ketika perempuan memiliki kendali atas uang, mereka seringkali berinvestasi dalam kesejahteraan rumah tangga dan anggotanya. Ini lebih lanjut didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa perempuan lebih kecil kemungkinannya untuk membelanjakan uang untuk diri mereka sendiri dibandingkan laki-laki. Dengan demikian, migrasi juga dapat dilihat sebagai fenomena yang memiliki karakteristik gender sepanjang siklus, mulai dari pendorong untuk bermigrasi, bagian remitansi yang dikirim, cara remitansi dibelanjakan dan oleh siapa” (ILO dan UN Women 2015d, 3).

Kontribusi sosial budaya

“Gagasan remitansi sosial – transfer praktik, norma, identitas dan modal sosial – fokus pada konsep bahwa kontribusi pekerja migran perempuan dapat menjangkau lebih jauh daripada tindakan mengirim uang. Pengalaman perempuan migran dapat memberi informasi dan mengubah norma sosial, budaya dan politik dan dapat memengaruhi perubahan sosial yang positif di seluruh rumah tangga dan komunitas di negara asal dan negara tujuan. Misalnya, ketika kapasitas penghasilan baru seorang perempuan memiliki dampak meningkatkan statusnya di keluarga dan/atau komunitasnya, dia mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar pada bagaimana uang dibelanjakan, serta pada keputusan penting lainnya yang sebelumnya dia mungkin dikecualikan dari memberikan pengaruh” (UN Women 2017b, 3).

Kontribusi pekerja migran perempuan sangat banyak dan beragam. Manfaatnya dapat diwujudkan melalui peningkatan akses anak-anak pekerja migran perempuan ke pendidikan dan kesehatan, yang memungkinkan peluang yang lebih besar bagi generasi berikutnya. Pendapatan mereka bisa diinvestasikan dengan berbagai cara di negara asal yang mendorong pertumbuhan lapangan kerja dan ekonomi di masyarakat atau mereka bisa pulang dengan membawa keahlian, misalnya teknik pertanian baru, yang dapat mereka alihkan ke pekerjaan mereka di negara asal.

Populasi yang menua dan jumlah pekerja muda yang menyusut akibat penurunan tingkat kesuburan di banyak negara maju, serta kurangnya layanan kesejahteraan dan layanan publik yang didanai oleh negara, telah menyebabkan kenaikan permintaan untuk pekerjaan yang kerap diberikan oleh pekerja migran perempuan. Pekerja migran perempuan yang bermigrasi sebagai pekerja perawatan dan pekerja rumah tangga memberikan manfaat yang sangat besar bagi negara tujuan, merawat orang lanjut usia dan orang sakit dan juga memungkinkan lebih banyak pekerja warga negara setempat yang potensial untuk bekerja di luar rumah, yang pada gilirannya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi di negara tersebut. Istilah “rantai perawatan global” mengacu pada pekerja migran perempuan yang meninggalkan negara asal mereka untuk memberikan layanan perawatan di luar negeri, dan kemudian mungkin harus menyerahkan tugas perawatannya sendiri kepada pekerja berbayar atau kepada anggota keluarga. Tujuan 5.4 Agenda Pembangunan Berkelanjutan Tahun 2030 secara khusus bertujuan untuk “mengakui dan menghargai kerja perawatan dan pekerjaan rumah tangga tidak berbayar” (UN General Assembly 2015).

Kegiatan 5.2.**Pekerja migran perempuan mogok!****Tujuan**

Untuk melibatkan peserta setelah menyelesaikan materi pelatihan yang berat dengan latihan ringan yang menggali berharganya pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja migran perempuan.

**Hasil**

Peserta mulai menghargai segala macam sumbangan yang diberikan oleh pekerja migran perempuan kepada masyarakat.

**Metodologi**

Permainan peran

Instruksi

- 1) Fasilitator menyatakan bahwa salah satu cara yang telah dicoba oleh pembela hak-hak pekerja rumah tangga untuk mendidik masyarakat tentang berharganya pekerjaan rumah tangga adalah dengan meminta masyarakat untuk membayangkan apa yang akan terjadi jika semua pekerja rumah tangga di kota tersebut mogok selama satu hari. Bagaimana kota tersebut akan bertahan?
- 2) Fasilitator meminta peserta untuk membagi diri menjadi kelompok beranggotakan 4-5 orang dan membuat permainan peran tentang seperti apa kehidupan jika pekerja migran perempuan (pekerja rumah tangga dan pekerja di sektor lain) semuanya mogok dan menolak mengerjakan pekerjaan apa pun di tempat kerja atau di rumah. Peserta dapat memainkan peran apa pun yang mereka inginkan, tetapi mereka harus mencakup dampaknya pada masyarakat yang lebih luas (di negara tujuan).
- 3) Meminta masing-masing kelompok untuk menampilkan permainan peran di depan kelompok besar.



© ILO/Stephanie Simcox

Modul 6.

Mitos dan

kesalahpahaman

Kegiatan 6.1.**Tiga beban****Tujuan**

Untuk menghadapi bagaimana tantangan perempuan hadir dalam kehidupan peserta sendiri.

**Hasil**

Peserta diorientasikan pada tantangan yang dihadapi oleh pekerja perempuan.

**Metodologi**

Merenungkan artikel berita dan membuat jurnal

**Bahan**

- **Selebaran 6.1a. Tiga beban perempuan membuat partisipasi sulit;**
- **Selebaran 6.1b. Jadwal penggunaan harian 24 jam.**

Instruksi

- 1) Fasilitator mendistribusikan:
 - **Selebaran 6.1a. Tiga beban perempuan membuat partisipasi sulit; dan**
 - **Selebaran 6.1b. Jadwal penggunaan harian 24 jam.**
- 2) Fasilitator meminta peserta untuk membaca artikel berita dan kutipan ILO tentang “tiga beban” yang dihadapi oleh perempuan.
- 3) Fasilitator bertanya kepada peserta apakah mereka dapat memikirkan seorang perempuan dalam hidup mereka (bisa jadi diri mereka sendiri) yang menghadapi banyak beban. Fasilitator menginstruksikan peserta pada jadwal penggunaan harian 24 jam di selebaran untuk mendaftar tugas-tugas yang dimiliki oleh perempuan tersebut dalam jangka waktu 24 jam. Peserta harus memasukkan kegiatan dari saat perempuan tersebut bangun hingga dia berangkat tidur. Peserta dapat menggambarkan beberapa kegiatan pada waktu yang sama.

- 4) Berapa jam perempuan tersebut bekerja? Berapa jam kerja yang dibayar? Berapa banyak pekerjaan rumah – termasuk membersihkan, merawat dan lain-lain? Kerja serikat pekerja? Kerja kemasyarakatan? Berapa banyak pekerjaan yang dimiliki oleh perempuan tersebut?!
- 5) Fasilitator meminta relawan untuk menyampaikan renungan dari artikel dan latihan tersebut.

Dalam manual pelatihan untuk serikat pekerja tentang pengorganisasian pekerja migran tahun 2008, ILO menarik perhatian pada bukti untuk menghilangkan tiga mitos umum – yakni, keyakinan yang dipegang secara umum tetapi salah – tentang pekerja migran. Tiga mitos tersebut adalah:

- Mitos 1 – “Pekerja migran adalah beban.”
- Mitos 2 – “Pekerja migran mencuri pekerjaan kami.”
- Mitos 3 – “Pekerja migran menurunkan upah.”

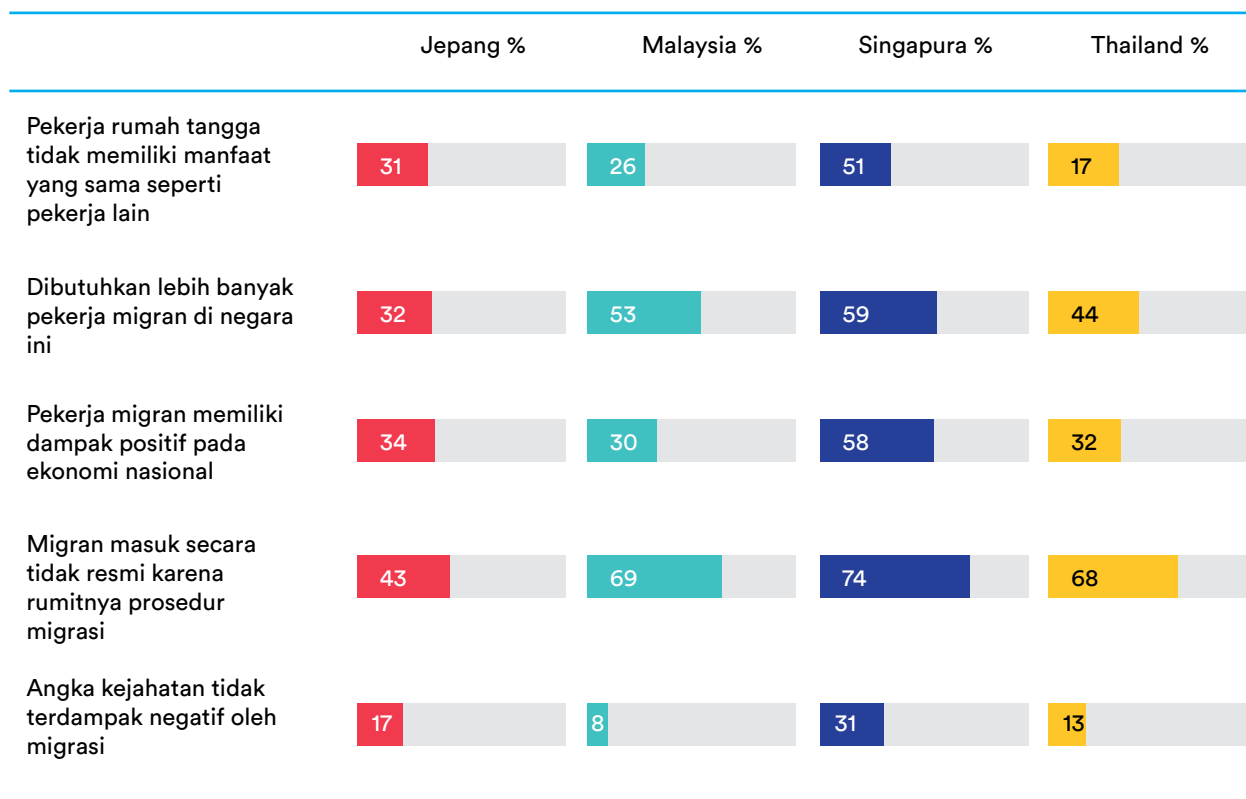
Manual tersebut membahas bagaimana yang sebenarnya:

1. Pekerja migran merupakan aset, yang berkontribusi pada setiap negara tempat mereka masuk untuk bekerja.
2. Pekerja migran sering berperan sebagai pelengkap pekerja warga negara setempat dan tidak bersaing dengan mereka untuk mendapatkan pekerjaan, artinya migrasi untuk bekerja tidak meningkatkan pengangguran nasional.
3. Dampak keseluruhan imigrasi terhadap upah pekerja warga negara setempat sangat kecil (ILO 2008, 46–47).

Kendati berkembang kesadaran tentang bukti yang menghapus mitos semacam itu, pekerja migran masih tetap disalahpahami dan sering menjadi kambing hitam politik untuk masalah nasional.

Menurut penelitian tahun 2019 yang dilakukan oleh ILO dan UN Women dalam laporan *Public Attitudes towards Migrant Workers in Japan, Malaysia, Singapore and Thailand*, mitos tetap ada di negara-negara tujuan utama (lihat Gambar 6.1).

Gambar 6.1. Persentase masyarakat di negara tujuan terpilih yang menunjukkan pengetahuan tentang pernyataan faktual tentang pekerja migran ini



Dasar: semua responden

Cat.: Lihat bagian 3.1 untuk diskusi mengenai tran terkait dengan pernyataan ini di kawasan..

Sumber: ILO 2019, 48.

Serikat pekerja di ASEAN pada umumnya lebih memiliki kesadaran dibandingkan masyarakat umum tentang kekeliruan mitos semacam ini dan mengetahui bagaimana mendidik anggotanya dan orang lain. Namun, jenis mitos dan kesalahpahaman lain yang secara khusus merugikan pekerja migran perempuan tetap berkembang di kawasan tersebut, dan penting bagi serikat pekerja dan anggotanya untuk tidak hanya memahami mitos-mitos ini tetapi juga dibekali untuk menjelaskan fakta-fakta yang meruntuhkan kesalahpahaman ini.

Mitos tentang pekerja migran perempuan

Kegiatan 6.2.

Penghapus mitos!



Tujuan

Untuk mengkaji mitos umum tentang pekerja migran perempuan dan untuk memberikan informasi yang menghapuskan kesalahpahaman umum.



Hasil

Peserta mampu mengenali kesalahpahaman tentang pekerja migran perempuan dan membantahnya dengan baik.



Metodologi

Studi kasus/Permainan peran



Bahan

Selebaran 6.2. Empat mitos

Instruksi

Instruksi:

- 1) Fasilitator meminta peserta untuk membagi menjadi empat kelompok.
- 2) Fasilitator memberikan satu mitos berbeda untuk masing-masing kelompok dan hanya membagikan bagian dari **Selebaran 6.2. Empat mitos** yang sesuai dengan nomor kelompok (yaitu, Kelompok 1 hanya menerima halaman-halaman Mitos 1; Kelompok 2 hanya menerima halaman-halaman Mitos 2 dan seterusnya).
- 3) Fasilitator meminta peserta untuk membaca mitos dan kutipan yang ditugaskan.
- 4) Fasilitator kemudian meminta masing-masing kelompok agar memilih dua relawan untuk melakukan permainan peran. Salah satu peserta akan berargumen mitos tersebut sebagai kebenaran dan akan memberikan alasan-alasan tradisional mengapa orang cenderung mempercayai mitos tersebut. Peserta kedua akan menggunakan alasan rasional yang mereka ketahui dan informasi dari kutipan tersebut untuk

menjelaskan kepada peserta pertama mengapa itu tidak benar. Semua kelompok harus meluangkan waktu untuk persiapan, dengan anggota kelompok yang lain memberikan umpan balik kepada para pemain peran.

- 5) Fasilitator meminta masing-masing kelompok untuk menyajikan permainan perannya di depan semua peserta.
- 6) Setelah masing-masing presentasi, fasilitator bertanya kepada peserta apakah mereka mempelajari sesuatu yang baru dari latihan tersebut. Fasilitator kemudian meminta relawan dari kelompok peserta umum untuk menyampaikan apa yang mereka pelajari atau suatu sudut pandang berbeda.
- 7) Fasilitator membagikan sisa halaman **Selebaran 6.2. Empat mitos** kepada semua peserta untuk referensi mereka.

Larangan migrasi yang dijelaskan oleh kelompok yang mencakup Mitos No. 4 di Kegiatan 6.2 seringkali dipandang sebagai kebijakan yang prasangka gender yang merupakan bentuk “proteksionisme”. Proteksionisme adalah sebuah pandangan yang memandang perempuan secara inheren membutuhkan perlindungan dan membatasi pergerakan dan kebebasan mereka untuk mencapai perlindungan tersebut (Napier-Moore 2017). Penting untuk dicatat bahwa meskipun melindungi hak-hak migran perempuan sangat penting, namun metode untuk melakukannya perlu dinilai secara kritis apakah meruntuhkan agensi pekerja migran perempuan dan benar-benar menghapuskan eksploitasi dalam praktik.

Kegiatan 6.3.

Mengkaji alternatif untuk pelarangan dan moratorium



Tujuan

Untuk berpikir kreatif tentang alternatif untuk pelarangan dan moratorium untuk menangani eksploitasi pekerja migran, khususnya pekerja migran perempuan, yang berkembang luas.



Hasil

Peserta mengetahui alternatif untuk moratorium dan pelarangan yang mungkin dapat mereka lobi melalui advokasi mereka.



Metodologi

Diskusi kelompok kecil/curah pendapat.

**Bahan****Selebaran 6.3. Alternatif untuk pelarangan dan moratorium migrasi – Contoh migran laki-laki di industri perikanan Thailand****Instruksi**

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 6.3. Alternatif untuk pelarangan dan moratorium migrasi – Contoh migran laki-laki di industri perikanan Thailand** dan meminta peserta untuk membaca bagian itu sendiri.
- 2) Fasilitator menyatakan bahwa pekerja migran perempuan direkrut dari kawasan ASEAN ke banyak negara Arab, termasuk Kuwait, Qatar dan Arab Saudi. Di Vietnam, dorongan bagi perempuan untuk bekerja di kawasan negara-negara Arab sangat besar, Arab Saudi tidak hanya menerapkan biaya perekrutan nol, uang tambahan segera dikirim ke keluarga perempuan di Vietnam saat mulai kerja. Namun, meskipun terdapat upaya pendidikan dan advokasi, banyak pekerja rumah tangga yang bermigrasi ke kawasan Negara-negara Arab paspornya disita, dan masih bersiaga 24 jam seminggu, tujuh hari seminggu tanpa waktu bebas atau kebebasan pribadi untuk keluar dan/atau bertemu dengan pekerja lain.²⁵ Fasilitator meminta peserta untuk membagi ke dalam kelompok-kelompok kecil dengan jenis kelamin campuran dan mendiskusikan kemungkinan kebijakan selain moratorium atau larangan migrasi proteksionis yang akan berhasil dalam situasi semacam itu.
- 3) Fasilitator meminta perwakilan dari masing-masing kelompok untuk melaporkan.

²⁵ Lihat, contohnya: Yen Duong, “Overworked, Abused, Hungry: Vietnamese Domestic Workers in Saudi”, dalam Al Jazeera, 19 September 2018.



Modul 7.

**Bagaimana cara serikat
pekerja mempromosikan dan
melindungi hak-hak pekerja
migran: Pendekatan empat
pilar yang disarankan oleh
ACTRAV**

Kegiatan 7.1.**Diagram laba-laba: Kepada siapa pekerja migran perempuan harus meminta bantuan bila mereka mengalami kekerasan?****Tujuan**

Untuk mengenali berbagai lembaga tempat pekerja migran meminta bantuan dan untuk mempertimbangkan apa hubungan serikat pekerja dengan lembaga-lembaga tersebut.

**Hasil**

Peserta akan mulai berpikir secara strategis tentang bagaimana cara memberikan dukungan kepada pekerja migran perempuan.

**Metodologi**

Diagram laba-laba

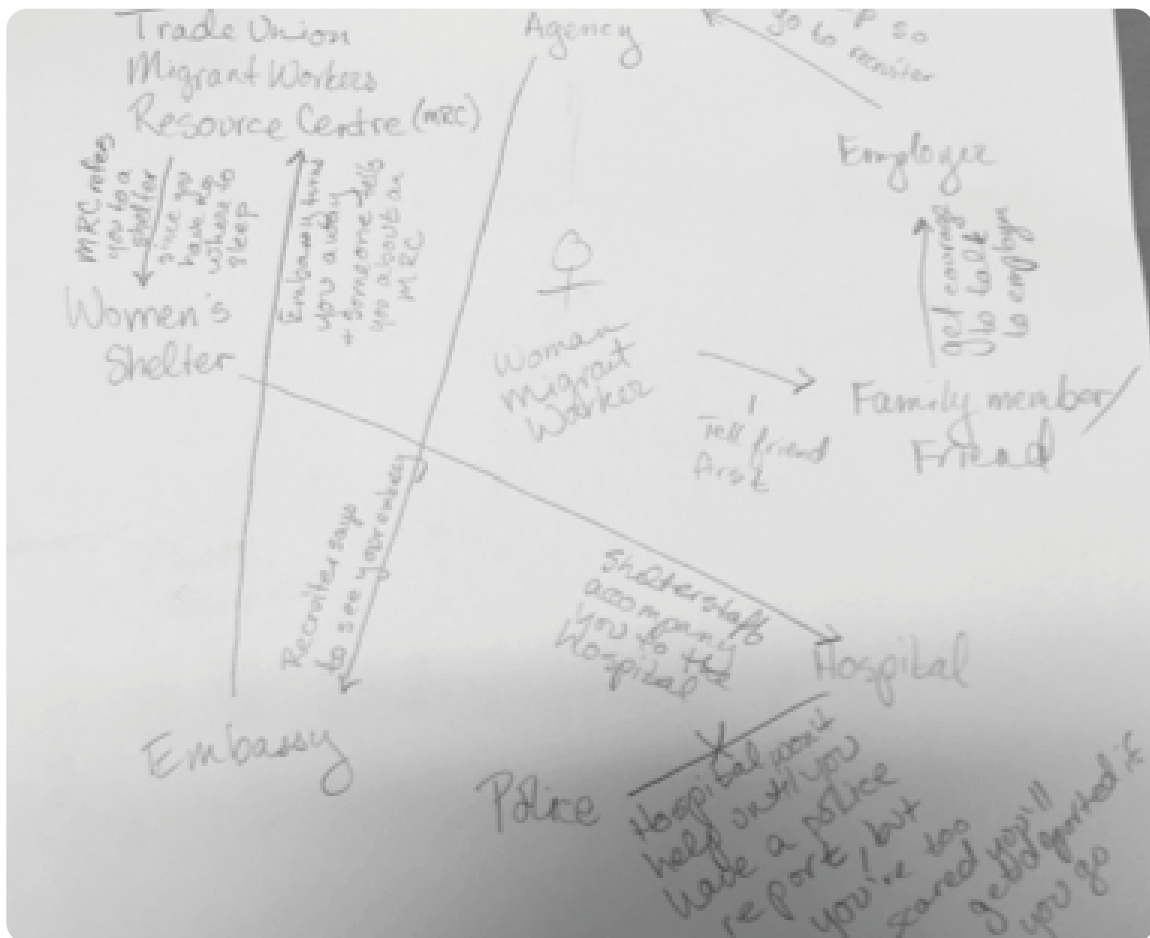
**Bahan**

- Proyektor untuk menampilkan video
- Lima lembar kertas papan presentasi
- Spidol

Instruksi

- 1) Fasilitator menjelaskan bahwa peserta akan diminta untuk memetakan kepada siapa pekerja migran perempuan meminta bantuan bila mengalami masalah. Misalnya, mungkin ke berbagai lembaga pemerintah atau kelompok masyarakat. Fasilitator menjelaskan bahwa untuk memberikan gambaran yang lebih baik kepada peserta tentang sifat latihan, mereka akan menonton video yang menggambarkan layanan penting yang dibutuhkan oleh para penyintas kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan. Fasilitator memainkan “Kisah Sarah” dari UN Women.
- 2) Fasilitator membagi peserta menjadi kelompok beranggotakan 4-5 orang. Fasilitator meminta tiap-tiap kelompok untuk menggambar diagram laba-laba berbagai organisasi, asosiasi dan lembaga pemerintah yang mungkin dihubungi oleh pekerja migran perempuan yang membutuhkan bantuan. Misalnya, kementerian atau kelompok mana yang akan dihubungi oleh pekerja migran perempuan untuk meminta

bantuan, atau lembaga mana yang membuat aturan atau undang-undang yang berdampak pada kehidupan mereka. Kemana orang itu pergi pertama, lalu kedua dan lain-lain? Perkirakan bahwa mungkin ada seseorang di ruangan itu yang sebelumnya pernah membantu seorang pekerja migran mencari bantuan, dan jika ada, apa yang dapat mereka tarik dari pengalaman itu? Diagram para peserta mungkin terlihat seperti contoh diagram di bawah ini, tetapi mereka harus didorong untuk membuat gambar sendiri berdasarkan apa yang mereka ketahui atau yang mereka bayangkan terjadi dalam kehidupan nyata.



Infografik

- 3) Setelah peserta selesai menyusun diagram mereka, Fasilitator meminta peserta untuk mengkaji di mana serikat pekerja dalam diagram tersebut.
- 4) Fasilitator meminta peserta di dalam kelompoknya untuk mengenali apakah serikat pekerja mereka memiliki peran atau pengaruh terhadap para pelaku dan apakah ada ruang untuk kolaborasi.
- 5) Fasilitator memberitahu peserta bahwa mereka akan segera kembali ke diagram untuk kegiatan lain.

Garis besar pendekatan empat pilar yang disarankan oleh ACTRAV

Pendekatan empat pilar yang dikemukakan oleh Biro Kegiatan Pekerja (ACTRAV) ILO dalam panduan serikat pekerja tahun 2008, *In Search of Decent Work: Migrant Workers' Rights*, menguraikan empat bidang tindakan di mana serikat pekerja dapat memiliki dampak dalam melindungi dan mempromosikan hak-hak pekerja migran. Empat bidang tersebut adalah:

1. mempromosikan kebijakan migrasi berbasis hak;
2. menciptakan jaringan antar serikat pekerja di negara asal dan tujuan;
3. mendidik dan memberikan informasi kepada anggota serikat pekerja; dan
4. menjangkau pekerja migran.

Pilar 1: Mempromosikan kebijakan migrasi berbasis hak melibatkan serikat pekerja yang mengadvokasi kebijakan migrasi tenaga kerja misalnya kampanye reformasi hukum untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas agen perekrutan atau untuk menjamin hak-hak kerja pekerja rumah tangga. Serikat pekerja dapat mengajukan pengaduan ke mekanisme ILO atau melakukan penelitian untuk menyelidiki dan mendokumentasikan pelecehan terhadap pekerja migran.

Pilar 2: Menciptakan jaringan antara serikat pekerja di negara asal dan tujuan dapat dicapai melalui Nota Kesepahaman (MoU) bilateral atau multilateral dan/atau keanggotaan serikat pekerja ganda. Ini bisa juga melibatkan kolaborasi dengan organisasi masyarakat sipil (OMS) untuk kampanye bersama.

Pilar 3: Mendidik dan memberikan informasi kepada anggota serikat pekerja menanamkan pengetahuan dan kesadaran yang lebih besar tentang hak-hak pekerja migran kepada pimpinan dan anggota serikat pekerja.

Pilar 4: Menjangkau pekerja migran melibatkan upaya untuk mengorganisasikan dan membuat pekerja migran berserikat, serta dapat difasilitasi dengan menawarkan pengurangan iuran atau pembebasan iuran, mendirikan pusat sumberdaya pekerja migran, dan/atau menawarkan bantuan melalui saluran siaga bantuan, layanan hukum atau negosiasi dengan pemberi kerja pekerja migran.

Pilar ILO 1: Mendorong kebijakan migrasi tenaga kerja berbasis hak

Serikat pekerja di kawasan ASEAN telah terlibat aktif dalam mendorong kebijakan migrasi berbasis hak melalui berbagai metode. Di Indonesia, serikat pekerja terlibat dalam kampanye reformasi UU Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

pada 2017, dan masih aktif melakukan lobi untuk peraturan pelaksana untuk memastikan standar yang tepat bagi agen perekrutan dan perlindungan bagi pekerja migran perempuan. Demikian pula, serikat pekerja Kamboja berpartisipasi dalam kelompok kerja teknis yang diberi tugas menyusun delapan prakas (perintah menteri) yang mendukung turunan Surat Keputusan 190 tentang Manajemen Pengiriman Pekerja Kamboja ke Luar Negeri melalui Agen Perekrutan Swasta, yang diluncurkan pada tanggal 16 Desember 2013 menjelang Hari Migran Internasional (18 Desember). Serikat pekerja juga bekerja dengan asosiasi agen perekrutan, memanfaatkan mekanisme ILO untuk mengadvokasi perlakuan yang sama dalam kompensasi kecelakaan kerja, dan bekerja sama dengan OMS untuk mengadvokasi bantuan yang lebih baik dari kedutaan negara asal pekerja migran.

Serikat pekerja Indonesia dan kampanye kolaboratif untuk reformasi hukum²⁶

Serikat pekerja di Indonesia bekerja sama dengan OMS untuk mendorong perubahan kebijakan bagi pekerja migran. Sejak tahun 2010, serikat pekerja (meliputi KSBSI, KSPI dan SBMI²⁷) dan 28 OMS berkolaborasi bersama untuk membentuk Jaringan Buruh Migran dan mengadvokasi perubahan UU No. 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Koalisi tersebut sangat prihatin dengan peran agen perekrutan swasta dan pengawasan/regulasi pemerintah terhadap agen-agen tersebut. Pada 2017, koalisi berupaya mengkaji akar permasalahan terkait UU tersebut melalui konsultasi, membangun kampanye berskala nasional dan menggelar kegiatan pada hari pekerja migran internasional, termasuk demonstrasi. Koalisi menggunakan campuran metode, termasuk penjangkauan melalui media dan road show. Koalisi menyelidiki bagaimana UU tersebut beroperasi di berbagai tingkatan meliputi: pemerintahan desa, provinsi dan pusat. Dalam sebuah wawancara, KSBSI menyampaikan penghargaan tentang betapa pentingnya berjejaring dan berkonsultasi dengan OMS untuk kerja advokasi dan gerakan mereka. Pada 2017, sebuah UU baru disahkan, bernama UU No. 18/2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Jaringan Pekerja Migran terus mengadvokasi peraturan turunan, terutama aturan untuk mengubah peran sektor swasta dalam migrasi dan cakupan jaminan sosial. Serikat pekerja juga membantu analisis gender UU 18/2017 untuk meningkatkan perlindungan hak pekerja migran perempuan dan memberikan masukan kepada Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan tentang Perlindungan Pekerja Migran Perempuan.

Kolaborasi dan advokasi serikat pekerja Myanmar dengan agen perekrutan – CTUM²⁸

Konfederasi Serikat Pekerja Myanmar (CTUM) telah dihubungi oleh agen perekrutan, terutama yang membantu migrasi pekerja ke Thailand melalui proses Nota Kesepahaman

26 Wawancara telepon dengan Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI), Yatini Sulistyowati, Ketua Departemen Pekerja Migran, 15 November 2019.

27 KSBSI adalah singkatan dari Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia; KSPI singkatan dari Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia, dan SBMI singkatan dari Serikat Buruh Migran Indonesia.

28 Wawancara telepon, Confederation of Trade Unions Myanmar (CTUM), Ms Htwe Nge (Htwe Htwe Thein), Kepala Departemen Migrasi, 10 Desember 2019.

(proses migrasi tenaga kerja formal berdasarkan Nota Kesepahaman bilateral antara Myanmar dan Thailand), untuk membantu pelatihan pra-keberangkatan wajib. Melalui bantuan mereka dalam pelatihan pra-keberangkatan, CTUM menjalin hubungan dengan Federasi Agen Ketenagakerjaan Luar Negeri Myanmar (MOEAF), sebuah asosiasi industri agen perekrutan swasta²⁹ yang sekarang dihubungkan untuk membantu menyelesaikan perselisihan atas nama para migran. Pada umumnya, CTUM membantu kasus-kasus di mana migran menghadapi masalah dengan agen; misalnya, jika ada agen yang melanggar kontrak, pekerja migran dan CTUM bernegosiasi dengan agen tersebut secara langsung. Jika upaya pekerja migran dan CTUM tersebut tidak berhasil, CTUM akan memanfaatkan hubungannya dengan MOEAF untuk menekan agen tersebut. Jika perlu, pekerja dan CTUM akan mengajukan pengaduan ke kementerian pemerintah. Pada 2019, CTUM membantu sekitar 179 kasus yang melibatkan 527 pekerja migran perempuan. Dari jumlah tersebut, 128 mencapai penyelesaian, yang membuat pekerja migran mampu mendapatkan 650.050.280 kyat Myanmar (sekitar US\$ 430.000) sebagai ganti rugi.

Melobi Pemerintah Malaysia untuk hak ketenagakerjaan pekerja rumah tangga - MTUC

Kongres Serikat Pekerja Malaysia (MTUC) telah menyusun sebuah posisi serikat pekerja tentang pekerja rumah tangga dan, dalam konteks pembukaan reformasi perundang-undangan untuk pekerjaan rumah tangga, mengadvokasi Pemerintah Malaysia untuk memberikan perlindungan yang setara kepada pekerja rumah tangga, baik lokal maupun migran. Posisi dan rekomendasi MTUC untuk reformasi hukum adalah:

1. Undang-undang untuk melindungi pekerja rumah tangga:
 - a. MTUC menyerukan kepada pemerintah agar membahas usulan UU pekerja rumah tangga dengan mitra sosial dan segera melaksanakan usulan UU pekerja rumah tangga yang belum berlaku hingga saat ini meski sudah dilakukan banyak diskusi. UU ini akan melaksanakan usulan Kementerian Sumberdaya Manusia sesuai pedoman yang telah mereka terbitkan untuk pemberi kerja. UU ini harus melindungi semua pekerja rumah tangga, yaitu warga Malaysia, migran, pengungsi dan pencari suaka.
 - b. Kontrak kerja harus dalam bahasa yang dimengerti oleh pekerja rumah tangga, karena ini akan memastikan mereka mengetahui hak dan tanggung jawab mereka.
2. Hak-hak dasar pekerja rumah tangga
 - a. **Privasi:** Semua pekerja rumah tangga memiliki privasi di kamar mereka sendiri dan dalam interaksi mereka secara umum, karena ini merupakan kebutuhan dasar manusia.
 - b. **Ruang hunian:** Kamar harus berukuran yang nyaman dengan fasilitas yang layak

²⁹ Semua agen perekrutan di Myanmar diwajibkan menjadi anggota MOEAF, sebuah kelompok industri yang dibuat dengan dukungan Kementerian Ketenagakerjaan, Imigrasi dan Kependudukan dan diberi tugas memantau dan mengawasi agen untuk memastikan kepatuhan terhadap hukum, membantu dan melindungi pekerja di luar negeri, dan membantu dalam penyelesaian pengaduan (sebagaimana Rules and Regulations for License Holders of Overseas Employment Agencies, 2014).

sehingga pekerja bisa mendapatkan istirahat yang layak secara nyaman dan aman, sesuai dengan UU Standar Minimum Perumahan dan Fasilitas Pekerja Tahun 1990. Mengalokasikan gudang sebagai kamar pekerja adalah tidak manusiawi. Terdapat kasus di mana ruang beribadah lebih besar dari pada kamar yang diberikan kepada pekerja rumah tangga.

- c. **Paspor:** Pemberi kerja harus mematuhi UU Paspor Tahun 1966 dan memastikan paspor pekerja dibawa sendiri oleh pekerja sepanjang waktu. Tanpa paspor mereka, pekerja rumah tangga secara tidak sengaja ditahan di tempat tinggal tempat mereka bekerja, dan ini menghambat kebebasan bergerak mereka selama hari istirahat atau kapanpun diperlukan.
- d. **Hari istirahat:** Wajib memberikan satu hari istirahat kepada pekerja, alih-alih membuat mereka bekerja tujuh hari seminggu.
- e. **Upah:** Jika pekerja dibuat bekerja lebih dari delapan jam dalam sehari, mereka harus diberi uang lembur. Pemberi kerja harus memberikan kepada pekerja bukti transfer/slip bank sebagai bukti pembayaran gaji.
- f. **Makanan:** Makanan layak dengan gizi yang tepat harus disediakan, sesuai dengan pedoman Kementerian Kesehatan dan Organisasi Kesehatan Dunia. Banyak pekerja hanya diberi satu kali makan per hari, padahal pekerjaan mereka sangat menguras tenaga; ini mempengaruhi kesehatan pekerja rumah tangga dan tidak boleh ditoleransi.
- g. **Keselamatan dan kesehatan:** Banyak pekerja rumah tangga dianiaya secara mental, fisik dan emosional. Ini harus dihentikan, karena bertentangan dengan hak asasi manusia.
- h. Untuk memastikan bahwa pekerja dibimbing dengan baik, pelatihan wajib pasca-kedatangan harus diadakan untuk mereka, sebagaimana yang dilakukan oleh Kedutaan Besar Filipina di Malaysia.
- i. Dalam hal pekerja rumah tangga jatuh sakit, biaya pengobatan mereka harus ditanggung oleh pemberi kerja, dan jika pekerja tersebut perlu dipulangkan ke negara asalnya, pemberi kerja harus membayar semua pengaturan, mulai dari keberangkatan dari Malaysia hingga pekerja rumah tangga sampai di negara asalnya.

Akses ke jaminan sosial Thailand dan kompensasi pekerja – SERC

Pada bulan Juni 2009, Konfederasi Hubungan Pekerja Perusahaan Negara (SERC), sebuah serikat pekerja Thailand, mengajukan pengaduan kepada Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (CEACR) ILO untuk menyelidiki kasus seorang pekerja migran perempuan Shan dari Myanmar yang mengalami cedera saat melaksanakan pekerjaan konstruksi membangun sebuah hotel di Chiang Mai, Thailand. Akibat kecelakaan itu, kedua kakinya kehilangan fungsi dan dia menjadi tergantung secara permanen memakai kursi roda. Pengaduan kepada CEACR tersebut menanyakan apakah Thailand telah melanggar Konvensi Perlakuan yang Sama (Kompensasi Kecelakaan) ILO, 1925 (No.19), (yang diratifikasi oleh Thailand) dengan menolak akses pekerja migran

ke Dana Kompensasi Pekerja (WCF). Ini mendorong permintaan dari CEACR kepada Pemerintah Thailand untuk meninjau kembali kebijakan tersebut. Selanjutnya, ILO mengindikasikan bahwa situasi di Thailand secara efektif tidak memberikan kepada pekerja migran perlindungan oleh WCF yang dinikmati oleh pekerja warga Thailand, dengan mencatat “dengan keprihatinan mendalam terhadap situasi sekira 2 juta pekerja dari Myanmar, yang banyak di antaranya digambarkan oleh SERC sebagaiberada di ‘zona sosial tanpa hukum’ di mana mereka tidak dilindungi oleh hukum Thailand atau Myanmar”.³⁰ SERC melakukan pengaduan berikutnya pada 2011, yang melaporkan bahwa pekerja migran masih tidak dapat mengakses WCF karena kerumitan yang berkenaan dengan kebijakannya untuk melegalisasi status migrasi pekerja. Pada tanggal 30 Maret 2016, Pengadilan Tata Usaha Tertinggi di Thailand menganggap pekerja migran yang bersangkutan sebagai karyawan sesuai dengan definisi yang ditetapkan di dalam UU Dana Kompensasi Pekerja, dan bahwa dia berhak atas perlindungan yang diberikan oleh Undang-Undang WCF dan kompensasi dari Dana tersebut (HRDF 2016).

Pertanggung-jawaban negara asal: warga Indonesia di Singapura – IDWF dan KARTINI

Federasi Pekerja Rumah Tangga Internasional (IDWF) bekerja dengan kelompok pekerja rumah tangga KARTINI serta Humanitarian Organization for Migration Economics (HOME) untuk mendukung pekerja rumah tangga di Singapura. Pada 2019, KARTINI menjangkau 13 kelompok Indonesia lainnya dan mereka sepakat untuk membuat pelantar yang bernama “Suara Kita”, sebuah jaringan pekerja rumah tangga Indonesia. Tim IDWF di Malaysia melakukan pendampingan rutin dengan Suara Kita, dengan pertemuan khusus pada bulan September, Oktober dan Desember 2019. Sebuah dialog diselenggarakan antar anggota Suara Kita pada bulan September 2019 yang melibatkan 120 orang, termasuk pekerja rumah tangga Indonesia, perwakilan agen perekrutan dan Kedutaan Indonesia. Pekerja rumah tangga melobi agen perekrutan dan Pemerintah Indonesia mengenai kebijakan dan praktik yang mempengaruhi kehidupan mereka, termasuk pembebanan biaya perekrutan yang berlebihan, serta perlunya peningkatan layanan dukungan dari Kedutaan Indonesia.

Pilar ILO 2: Membangun jaringan antar serikat pekerja di negara asal dan tujuan

Serikat pekerja di ASEAN memfasilitasi kerja sama nasional dan internasional untuk memperkuat hak-hak kerja para migran. Banyak terjalin Nota Kesepahaman secara bilateral dan multilateral antar serikat pekerja di kawasan tersebut dan juga koordinasi multilateral aktif. Pelantar daring digunakan untuk merampingkan dan memperluas upaya berbagi informasi dan advokasi serikat pekerja mengenai mekanisme ASEAN atas nama pekerja migran.

³⁰ ILO, “Observation (CEACR) – Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No. 19) – Thailand, diadopsi tahun 2009, diterbitkan Sesi ILC ke-99 (2010)”.

Nota Kesepahaman (MoU)

Bahkan bila serikat pekerja aktif berupaya untuk mengorganisasikan pekerja migran, itu dapat menjadi tantangan bagi pekerja migran, terutama mereka yang terlibat dalam program migrasi sementara dan melingkar, untuk bergabung dan berpartisipasi dalam serikat pekerja. Kerja sama antar serikat pekerja di negara asal dan tujuan bisa bermanfaat untuk mengatasi kesenjangan perlindungan ini. ACTRAV mendukung terciptanya perjanjian semacam itu, yang didasarkan pada naskah model perjanjian bilateral yang disusun pada 2008. Model perjanjian bilateral untuk serikat pekerja di negara asal dan tujuan untuk melindungi pekerja migran tersedia di: <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/208/Model.pdf>, dan juga tersedia di Kegiatan 7.2. Peluang dan hambatan untuk kerja sama bilateral dan regional sebagai **Selebaran 7.2. Model kesepakatan nota kesepahaman ILO**.

Kotak 7.1.

Nota kesepahaman terkini tentang negara-negara ASEAN

Nota Kesepahaman Multilateral:

- Pada 2018, serikat-serikat pekerja berikut menandatangani sebuah nota kesepahaman yang menetapkan komitmen kuat untuk bekerja sama dan melaksanakan kampanye serikat pekerja bersama untuk promosi dan perlindungan hak-hak pekerja migran:
 - ASEAN Trade Union Council (ATUC);
 - South Asian Regional Trade Union Council (SARTUC);
 - African Regional Organisation of the International Trade Union Confederation (ITUC-Africa);
 - International Trade Union Confederation – Asia Pacific (ITUC-AP);
 - Arab Trade Union Confederation (Arab TUC); dan
 - Trade Union Confederation of the Americas (TUCA).
- ATUC, SARTUC dan Arab TUC menandatangani sebuah nota kesepahaman pada 2015 untuk kerja sama bilateral di bidang migrasi, yang diikuti dengan pembentukan Migrant Worker Resource Center (MRC) di Yordania pada 2018.

Contoh nota kesepahaman bilateral antara negara asal dan tujuan antara lain:

- Nota kesepahaman multilateral antara General Federation of Bahraini Trade Unions dan International Domestic Workers Federation (IDWF) serta serikat-serikat pekerja Srilanka untuk mempromosikan hak dan kesejahteraan pekerja rumah tangga migran di Bahrain.

- Malaysian Trades Union Congress (MTUC) Malaysian Trades Union Congress (MTUC) memiliki nota kesepahaman bilateral dengan sejumlah serikat pekerja negara asal, yang meliputi Viet Nam General Confederation of Labour, Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI), SENTRO (Filipina) dan GEFONT (Nepal).
- Sejumlah serikat pekerja Thailand (Labour Congress of Thailand; National Congress of Private Industrial Employees; dan Thai Trade Union Congress) memiliki nota kesepahaman bilateral dengan CTUM Myanmar dan dengan berbagai serikat pekerja Kamboja (Cambodia Labour Confederation; Cambodia Confederation of Trade Unions; dan National Union Alliance Chamber Cambodia).
- Korea Confederation Trade Unions (KCTU) memiliki nota kesepahaman dengan GEFONT (Nepal).

Serikat pekerja lainnya sedang dalam proses negosiasi, misalnya usulan nota kesepahaman antara Lao Federation of Trade Unions (LFTU) dan serikat-serikat pekerja di Thailand dan usulan Nota Kesepahaman antara Singapura dan Malaysia.

Kerja sama subregional – ATUC

Di tingkat subregional, ATUC merupakan badan tertinggi 18 pusat serikat pekerja nasional di negara-negara ASEAN yang mengadopsi perjanjian antar serikat pekerja pada 2014 yang berupaya memperkuat kerja sama antar konfederasi nasional baik dari negara asal maupun negara tujuan di ASEAN. ATUC melakukan penelitian dan evaluasi serikat pekerja—kerja sama serikat pekerja, termasuk nota kesepahaman dan hambatan ratifikasi Konvensi ILO tentang migrasi. ATUC juga menganalisis penerapan Konvensi yang telah diratifikasi, termasuk peraturan perundangan nasional yang disahkan atau sedang dipertimbangkan, dan kasus-kasus yang dibawa ke ILO tentang tidak diberlakukannya Konvensi yang telah diratifikasi. ATUC berupaya untuk memperkuat layanan serikat pekerja bagi pekerja migran, termasuk pelatihan titik fokus afiliasi ATUC, evaluasi formulir pengaduan standar dan berbagi praktik terbaik tentang mekanisme penanganan pengaduan.

Pada 2015, ATUC menandatangani nota kesepahaman dengan Arab TUC dan SARTUC untuk mempromosikan kerja sama antar kawasan di bidang migrasi. Dengan dukungan ITUC-AP, sebuah Migrant Worker Resource Centre (MRC) bersama didirikan di Amman, Yordania, pada bulan Juli 2018. MRC ini pada awalnya melayani pekerja migran dari negara-negara tertentu di Asia Tenggara dan Asia Selatan (ATUC 2018; Ibáñez Prieto 2018). Sebagai hasil dari MRC bersama ITUC AP/Arab TUC/SARTUC/ATUC, serikat pekerja rumah tangga pertama di Yordania – Jordan Domestic Workers' Syndicate – dibentuk pada tanggal 1 Maret 2019. Serikat pekerja tersebut dengan cepat menjangkau lebih dari 400 anggota setelah pembentukan, dan terdiri dari pekerja migran dari Bangladesh, Indonesia, Filipina dan Srilanka.

Kegiatan 7.2.**Peluang dan hambatan untuk kerja sama bilateral dan regional****Tujuan**

Untuk mengevaluasi peluang dan hambatan untuk peningkatan kerja sama bilateral dan regional.

**Hasil**

Peserta akan mendapatkan pemahaman tentang unsur-unsur nota kesepahaman kerja sama lintas batas, peluang apa yang tersedia dan unsur-unsur apa yang menantang untuk diterapkan.

**Metodologi**

Analisis dan diskusi kelompok kecil.

**Bahan**

Selebaran 7.2. Model Kesepakatan Serikat Pekerja ILO

Instruksi

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 7.2. Model kesepakatan serikat pekerja ILO**.
- 2) Fasilitator membagi peserta menjadi empat kelompok. Fasilitator memberi tugas masing-masing kelompok dengan salah satu dari empat topik/pandangan berikut:
 - a. Peluang untuk melaksanakan peningkatan kolaborasi lintas batas (dari pandangan serikat pekerja di negara asal)
 - b. Hambatan untuk melaksanakan peningkatan kolaborasi lintas batas (dari pandangan serikat pekerja di negara asal)
 - c. Peluang untuk melaksanakan peningkatan kolaborasi lintas batas (dari pandangan serikat pekerja di negara tujuan)
 - d. Hambatan untuk melaksanakan peningkatan kolaborasi lintas batas (dari pandangan serikat pekerja di negara tujuan)
- 3) Fasilitator memberi masing-masing kelompok waktu untuk mendiskusikan ide-ide mereka berdasarkan topik/pandangan yang ditugaskan kepada mereka, dan memberi tahu kelompok bahwa mereka perlu memilih seseorang untuk melaporkan

kesimpulan mereka. Fasilitator menjelaskan bahwa masing-masing kelompok harus meninjau Model Kesepakatan ILO untuk mendapatkan ide, tetapi juga harus mencoba memikirkan ide-ide di luar yang tercantum di dalam Model Kesepakatan dan memikirkan secara praktis situasi serikat pekerja di kawasan ini.

- 4) Fasilitator meminta perwakilan dari masing-masing kelompok untuk membuat laporan, dan membuka sesi tanggapan setelah presentasi agar peserta lain bisa menyumbangkan pemikirannya.

Berbagi secara daring – pelantar Sistem Informasi ATUC dan Penasihat Perekrutan ITUC

Pada 2018, ATUC mengembangkan Sistem Informasi ATUC untuk Pekerja Migran, sebuah pelantar daring untuk pekerja migran dan calon migran di dan dari Asia Tenggara untuk mengajukan pertanyaan dan mengajukan pengaduan. Afiliasi ATUC telah menunjuk titik-titik fokus pekerja migran yang kemudian memberikan informasi dan bantuan kepada para migran dan calon migran tersebut. Sistem ini kemudian diluncurkan ulang sebagai ATIS 2.0 untuk menyediakan layanan multi-bahasa, dengan formulir pelaporan kasus tersedia dalam enam bahasa, yang meliputi Burma, Indonesia, Khmer, Laos, Thailand dan Vietnam. ATIS dapat ditemukan di: <https://migrantwatch.org/>.

Pada 2018, Konfederasi Serikat Pekerja Internasional (ITUC) mengembangkan pelantar daring bertajuk “Recruitment Advisor (Penasihat Perekrutan)” untuk memungkinkan informasi dan ulasan yang lebih transparan tentang perekrut migrasi tenaga kerja (agen dan perorangan). Pelantar Penasihat Perekrutan diluncurkan sebagai aplikasi seluler yang membantu melindungi pekerja migran dari praktik ketenagakerjaan yang melanggar dengan memberi mereka ulasan dua arah (*peer-to-peer*) tentang agen perekrutan di negara asal dan tujuan. Penasihat Perekrutan dikembangkan oleh konsorsium serikat pekerja dari berbagai negara, dan saat ini memiliki tim koordinasi di lima negara (Indonesia, Kenya, Nepal, Malaysia dan Filipina). Bersama dengan beberapa organisasi lain di setiap negara, tim-tim tersebut menjangkau pekerja migran dan calon pekerja migran untuk meningkatkan kesadaran tentang hak pekerja untuk direkrut secara adil berdasarkan [Prinsip Umum dan Panduan Operasional ILO untuk Perekrutan yang Adil \(ILO General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment\)](#) dan untuk mendorong pekerja agar berbagi dan belajar tentang perekrutan yang adil melalui Recruitment Advisor. Recruitment Advisor dapat ditemukan di: <https://www.recruitmentadvisor.org/>.

Di ASEAN, serikat pekerja berikut berpartisipasi dalam Recruitment Advisor: SENTRO, FFW, MTUC, KSPI, dan KSBSI.

Advokasi dengan ASEAN – ASETUC

ASEAN Services Employees Trade Union Council (ASETUC) yang didirikan pada tanggal 27 Maret 2007 di Kuala Lumpur merupakan jaringan serikat pekerja di kawasan ASEAN yang dibentuk atas upaya bersama dari tiga Federasi Serikat Pekerja Global, yaitu UNI

Asia Pacific, Building and Wood Workers International Asia Pacific, dan Public Services International Asia Pacific. ASETUC bertujuan untuk merumuskan dan melaksanakan konsolidasi tanggapan serikat pekerja terhadap perkembangan ekonomi dan sosial di ASEAN yang bergerak cepat. Dewan Pekerja Migran ASETUC terlibat dengan Komite ASEAN untuk Pelaksanaan Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Promosi Hak-Hak Pekerja Migran dan Forum ASEAN tentang Pekerja Migran (AFML). Untuk lebih memperkuat kekuatan sosialnya, ASETUC juga melibatkan OMS kawasan (misalnya, ASEAN Peoples' Forum/ASEAN Civil Society Conference, Migrant Forum Asia, Global Coalition on Migration, dan Human Rights Working Group) dalam kegiatannya, sekaligus juga terlibat dalam berbagai kegiatan dan kampanye OMS. Bekerja sama dengan OMS meningkatkan pengaruh strategis ASETUC dan kekuatan sosial dalam keterlibatan dengan badan-badan ASEAN.

Pilar ILO 3: Mendidik dan memberikan informasi kepada anggota serikat pekerja

Serikat pekerja di ASEAN secara rutin menyelenggarakan lokakarya pelatihan tentang isu-isu terkait migrasi tenaga kerja dan gender serta melakukan penelitian untuk memperkuat kapasitas pimpinan dan anggotanya dalam mengadvokasi, melayani dan mengorganisasikan pekerja migran.

Migrasi aman dan responsif gender dan akses ke peradilan – LFTU dan CLC

Lao Federation of Trade Unions (LFTU) menjalankan Pusat Sumber Daya Pekerja Migran (MRC). Anggota LFTU yang menjadi staf MRC mendapatkan pelatihan berkelanjutan tentang kesetaraan gender dan migrasi, meliputi pengarusutamaan gender, stereotip gender dan masalah yang berdampak pada sebagian pekerja migran perempuan Laos, misalnya migrasi tidak resmi, eksploitasi, kekerasan dan perdagangan manusia, serta proses migrasi yang aman dan layanan berkualitas yang terkoordinasi. Pada bulan Desember 2017, Cambodia Labour Confederation (CLC) menyelenggarakan sebuah lokakarya hukum tentang Kebebasan Serikat Pekerja, Prosedur Penyelesaian Sengketa dalam Sistem Peradilan Internal dan Eksternal. Lokakarya tersebut berlangsung di Phnom Penh dengan total 65 peserta (60 persen perempuan) dari berbagai sektor pekerjaan, termasuk sektor garmen, konstruksi, industri, pariwisata, pertanian dan transportasi serta ekonomi informal. Manajer MRC dari Provinsi Prey Veng melatih para pekerja tentang migrasi aman, membahas faktor-faktor utama dan isu-isu yang mendorong pekerja untuk bermigrasi, undang-undang yang mengatur agen perekrutan, dokumen hukum yang diperlukan untuk bermigrasi, dan cara mencari bantuan hukum.

Kekerasan dan pelecehan di tempat kerja – Indonesia

Pada 2019, empat konfederasi serikat pekerja besar, termasuk KSPSI³¹ dan KSBSI, berpartisipasi dalam lokakarya yang diselenggarakan oleh ILO tentang Kekerasan dan

³¹ KSPSI adalah singkatan dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.

Pelecehan di Dunia Kerja (Konvensi No. 190). Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peserta tentang kekerasan dan pelecehan di tempat kerja serta kesetaraan gender dan non-diskriminasi, dan materi pelatihannya mencakup “16 Hal Penting untuk penyediaan layanan multisektoral berkualitas bagi pekerja migran perempuan yang mengalami kekerasan”. Serikat pekerja juga membahas bagaimana mereka dapat bekerja secara efektif dalam mengorganisasikan pekerja migran perempuan dan mengadvokasi peraturan migrasi tenaga kerja yang responsif gender. Dalam tiga tahun terakhir, Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) telah melatih sekira 650 pekerja tentang topik-topik terkait gender, termasuk jenis-jenis ketidaksetaraan dan diskriminasi gender, misalnya marjinalisasi, subordinasi, stereotipe dan kekerasan. Pelatihan SBMI juga memberdayakan perempuan untuk berpartisipasi dalam pembentukan kebijakan yang responsif gender, dengan menjelaskan bahwa masukan mereka harus menjadi bagian dari kebijakan yang terkait dengan kebutuhan mereka sebagai pekerja, sebagai perempuan dan sebagai warga negara.

Nilai pekerjaan rumah tangga di Malaysia – IDWF

Pada 2019, Federasi Pekerja Rumah Tangga Internasional (IDWF) menyelenggarakan tiga pelatihan di Malaysia dengan para pemimpin pekerja rumah tangga migran Indonesia. Para spesialis IDWF melatih peserta dari SERANTAU, NGAPAK dan PAWON (organisasi pekerja rumah tangga di Malaysia), mengembangkan analisis mereka tentang nilai pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan rumah tangga dalam konteks sosial, ekonomi, politik dan gender. IDWF juga mengadakan konsultasi – Organizing Indonesian Migrant Domestic Workers in Malaysia – dengan 24 peserta dari 12 serikat pekerja, organisasi pekerja rumah tangga dan lembaga swadaya masyarakat (LSM) dan 14 pekerja rumah tangga perempuan migran. Konsultasi ini mengemukakan bahwa pekerja rumah tangga:

1. mengusulkan kursus pelatihan tentang berbicara di depan umum;
2. mendirikan sebuah tempat yang disepakati di mana mereka dapat bertemu dan berkumpul secara rutin dan aman (sehingga mereka dapat menyusun strategi, berbagi pelanggaran dan kekerasan dan mencari dukungan satu sama lain ketika menghadapi kekerasan, pelecehan atau eksploitasi); dan
3. mengusulkan sistem keanggotaan formal.

Penelitian dan advokasi di Hongkong, China – FADWU, PLU-Hong Kong, SBMI-HK

Federation of Asian Domestic Workers Union (FADWU) di Hongkong, China, meluncurkan proyek penelitian dan kampanye untuk menangani biaya agen ilegal di Filipina. FADWU merancang penelitian tersebut, mengenali parameter penelitian dan tujuan kampanye. Proyek ini dilaksanakan oleh Progressive Labor Union of Domestic Workers (PLU, afiliasi dari FADWU) di Hongkong, China, dengan dukungan dari Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU) dan IDWF. Serikat pekerja melakukan wawancara mendalam dengan 68 pekerja rumah tangga migran Filipina di Hongkong, China dan Makau, China, dan mengunjungi sepuluh agen penempatan berbeda di Hongkong, China, antara bulan Oktober 2015 dan Juni 2016, dengan menyamar sebagai pekerja rumah tangga migran yang baru saja diberhentikan dan sedang mencari pekerjaan baru. Orang yang

diwawancarai dikenakan biaya total rata-rata 66.177 peso Filipina (US\$ 1.426) untuk mendapatkan pekerjaan di Hongkong, China, yang diduga dipungut secara penuh sebelum keberangkatan mereka. Kendati agen perekrutan di Filipina dilarang memungut biaya penempatan, 84 persen orang yang diwawancarai (54 dari 64) dari penelitian tersebut dikenakan biaya. Selain memungut biaya perekrutan ilegal, agen perekrutan kerap memaksa pekerja rumah tangga migran yang sudah berpengalaman untuk menjalani pelatihan yang tidak diperlukan sehingga mereka dapat memungut biaya untuk itu. Memanfaatkan temuan penelitian, FADWU melakukan advokasi di Hongkong, China, dan pada 2018 pemerintah meningkatkan sanksi bagi agen ketenagakerjaan yang membebankan biaya yang berlebihan (FADWU 2016, 3).

Pada bulan Januari 2016, SBMI-HK (SBMI cabang Hongkong, China,) dan FADWU menerima pengaduan dari sejumlah pekerja rumah tangga Indonesia bahwa agen perekrutan mengenakan biaya agen ilegal kepada mereka. Agen memungut sekira 15.000 dolar Hongkong melalui perusahaan pinjaman. Dengan dukungan SBMI-HK dan FADWU, lima pekerja mengajukan pengaduan melawan agen tersebut. Namun, sebagian dari pekerja ini kemudian dipecat oleh pemberi kerjanya hanya karena mereka menolak membayar biaya ilegal tersebut. Pemilik agen tersebut dinyatakan bersalah di pengadilan, meskipun FADWU menganggap hukuman yang dijatuhkan oleh pengadilan (9.000 dolar Hongkong) terlalu rendah. FADWU melanjutkan advokasinya, mencatat bahwa denda 9.000 dolar jelas terlalu rendah jika para pekerja dipungut terlalu besar lebih dari 10.000 dolar, terutama bila Peraturan Agen Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pembebanan biaya perantara yang berlebihan akan dikenai denda setinggi-tingginya 50.000 dolar. FADWU terus mengkampanyekan bahwa Pemerintah harus memastikan bahwa hukumannya tidak kurang dari upah yang tertunggak sebagai akibat dari pembebanan yang berlebihan.

Pilar ILO 4: Menjangkau pekerja migran

Serikat pekerja di ASEAN menjangkau pekerja migran untuk memberikan informasi, mengorganisasikan dan mendukung mereka. Mereka menggunakan metode dan format baru untuk menjangkau, misalnya memainkan drama di televisi publik, penjangkauan melalui media sosial (misalnya, Facebook), menjalankan MRC untuk memberikan berbagai bentuk bantuan dan membangun beragam kemitraan dengan kantor pemerintah dan bisnis swasta untuk mendukung pekerja migran. Serikat pekerja juga memperluas keanggotaan ke pekerja migran, baik di dalam maupun luar negeri, serta membantu pembentukan dan pendaftaran asosiasi pekerja atau serikat pekerja yang sebagian besar anggotanya adalah pekerja migran.

Penjangkauan media massa kepada migran melalui drama di Republik Demokratik Rakyat Laos – LFTU³²

Setelah Forum ASEAN tentang Migrasi dan Perburuhan (AFML) di Singapura pada bulan Oktober 2018, Lao Federation of Trade Unions (LFTU) terinspirasi untuk terlibat

³² Wawancara telepon, LFTU, Mr Phonesane Vilaymeng, Direktur Jenderal, Departemen Perlindungan dan Manajemen Tenaga Kerja, 11 November 2019.

dalam penjangkauan yang lebih luas kepada calon migran. LFTU memutuskan untuk memanfaatkan program radio dan televisi serta jangkauan media massa lainnya untuk mendidik pekerja Laos tentang migrasi yang aman dan bagaimana mengikuti aturan negara tujuan. Program-program tersebut dibuat bekerja sama dengan Kementerian Informasi, Kebudayaan dan Pariwisata dan penjangkauan tersebut ditujukan kepada calon migran baik di tingkat nasional maupun provinsi. LFTU menggunakan format drama/opera sabun untuk menarik pemirsa dan pendengar. Sebuah klip berdurasi 10 menit mengudara antara pukul 9 dan 10 pagi setiap hari Sabtu di stasiun televisi publik nasional, dan informasi juga didistribusikan melalui radio dan surat kabar nasional. Program tersebut mencakup informasi tentang cara menghubungi dan meminta dukungan dari atase ketenagakerjaan di Thailand dan nomor saluran siaga. LFTU juga memiliki laman Facebook hotline sendiri untuk menyebarkan informasi dan membantu para pekerja.

Teknologi informasi dan komunikasi di Indonesia – KSBSI³³

KSBSI memiliki laman Facebook yang berafiliasi dengan Penasihat Perekrutan ITUC (lihat bagian sebelumnya). KSBSI menemukan bahwa media sosial sangat bermanfaat, karena tidak mengharuskan pekerja migran untuk menyimpan dan mengingat nomor telepon atau informasi kontak dan nama serikat pekerja mudah untuk diingat atau dicari. Melalui laman Facebook, pekerja migran dapat mengirimkan pesan langsung ke KSBSI. KSBSI juga terus memperbarui laman tersebut dengan informasi tentang pelatihan bagi pekerja rumah tangga dan migran.

Melalui nota kesepahaman dengan MTUC tersebut di atas, KSBSI dapat membantu dalam tujuh kasus baru-baru ini yang melibatkan pekerja migran Indonesia yang menghadapi kesulitan di Malaysia. Para pekerja ini menghubungi KSBSI melalui Facebook, menggunakan laman dan Facebook Messenger. KSBSI kemudian dapat membantu pengumpulan dokumen dan memfasilitasi komunikasi antara pekerja dan MTUC untuk meminta dukungan mereka. MTUC menindaklanjuti dengan departemen kepolisian dan departemen ketenagakerjaan, mencari penyelesaian dalam waktu kurang dari seminggu. Hampir semua kasus melibatkan pekerja rumah tangga yang mengklaim upah yang belum dibayar melawan pemberi kerja swasta.

33 Wawancara telepon, KSBSI, Yatini Sulistyowati, Ketua Departemen Pekerja Migran, 15 November 2019.

Kotak 7.2.

Kisah seorang pemimpin: Dari penjangkauan IMWU hingga pembentukan SBMI

Setelah bekerja sebagai pekerja rumah tangga selama empat tahun di Hongkong (China), Dina Nuriyati mengadvokasi perlindungan hak-hak kerja sebagai aktivis serikat pekerja. Dengan semangat yang dimilikinya, dia memanfaatkan pengalamannya untuk membantu sesama perempuan migran. Dina kini menjadi Anggota Dewan Penasehat dan Koordinator Riset dan Hubungan Luar Negeri untuk SBMI.

Dari Indonesia ke Hongkong: Perjalanan mimpinya

Sebagai anak ketiga dari enam bersaudara dari sebuah keluarga Indonesia, Dina, setelah lulus SMA, mengetahui bahwa penghasilan ayahnya tidak bisa menghidupi seluruh keluarga, belum lagi untuk menutup biaya kuliahnya. Oleh karena itu, pada 1997, untuk meringankan beban keuangan keluarganya dan menabung untuk kelanjutan studinya sendiri, Dina pergi ke Hongkong, China, dan bekerja sebagai pekerja rumah tangga di sebuah rumah tangga setempat. Namun, alih-alih “upah tinggi” dan “kondisi hidup ideal” yang digambarkan oleh agen ketenagakerjaannya, yang ditemuinya adalah jam kerja yang panjang, tanpa hari libur dan beban kerja yang berlebihan. Meskipun gaji bulanan sebesar 3.860 dolar Hongkong disepakati di dalam kontraknya, dia akhirnya mendapati dirinya hanya dibayar 2.000 dolar. Agen perekrutannya, yang menahan paspornya selama seluruh proses migrasi, berulang kali menekankan doktrin kesetiaan tertinggi, yang menekankan bahwa “pekerja yang baik” diharapkan mengikuti dengan cermat semua perintah dari pemberi kerjanya. Dalam hal hari libur, dia hanya diberikan dua kali hari libur setiap bulan, meskipun “setidaknya satu hari libur dalam jangka waktu tujuh hari” ditetapkan oleh peraturan ketenagakerjaan Hongkong, China.

Menjadi bagian dari kegiatan serikat pekerja

Setelah membayar penghasilan hampir tiga bulan, yang kemudian disadari oleh Dina merupakan kasus pembebanan biaya yang berlebihan, dia pindah kerja ke pemberi kerja lain. Rumah tempat dia bekerja lebih luas, dan terkadang dia harus mengurus dua rumah milik pemberi kerjanya. Kali ini, hak kerja Dina terpenuhi dengan lebih baik. Pembayarannya naik menjadi sesuai yang ditentukan dalam kontrak dan dia bisa mendapatkan satu hari libur dalam seminggu serta pada hari libur umum. Namun, dia tahu bahwa pekerja rumah tangga masih belum sepenuhnya diakui, dihormati, dan dihargai dengan hak yang layak yang seharusnya mereka dapatkan. Untungnya, hari libur mingguan memberi dia sedikit waktu bebas sehingga ia dapat mendaftar di kursus komputer dan bahasa Mandarin, di mana dia bertemu dan berhubungan dengan Indonesian Migrant Workers Union (IMWU). Hubungan ini membuka pintu advokasi kolektif untuknya. Pelatihan dan kegiatan yang diselenggarakan oleh IMWU membekali Dina dengan pengetahuan dan keterampilan paralegal, pengorganisasian dan kepemimpinan. Yang terpenting, dia menyadari bahwa “sebagai perempuan,

sebagai pekerja dan sebagai warga negara, pekerja migran perempuan berhak untuk bertindak sebagai agen mereka sendiri dan memperjuangkan hak-hak mereka.”

Kekuatan pengorganisasian

Dina tidak meninggalkan perjuangannya setelah dia kembali ke Indonesia. Bersama sekelompok pekerja migran purna, dia bekerja dengan orang lain untuk mendirikan serikat pekerja yang terfokus pada pemenuhan hak-hak pekerja migran, Federasi Organisasi Buruh Migran Indonesia, yang kemudian dikenal sebagai SBMI. Terpilih sebagai ketua pertama, dia memimpin serangkaian prakarsa untuk mempercepat reformasi hukum, meningkatkan kesadaran dan memperkuat pembangunan kolaborasi dengan berbagai lembaga yang menangani masalah migrasi. SBMI secara strategis mempromosikan pengorganisasian pekerja migran di negara tujuan dan secara proaktif berpartisipasi dalam dialog sosial dengan pemangku kepentingan terkait tentang isu-isu yang menjadi perhatian pekerja migran guna mencapai konsensus mengenai isu-isu tersebut.

Karena pengalamannya sendiri bermigrasi, Dina dapat dengan mudah bersimpati dengan perasaan dan kebutuhan perempuan migran lainnya, dan juga sangat menyadari seringnya terjadi kekerasan dan ketidaksetaraan berbasis gender. Itulah sebabnya dia terus-menerus mengadvokasi perlakuan yang lebih baik terhadap pekerja migran perempuan, mulai dari rasa hormat dari pemberi kerja hingga kesempatan bagi pekerja untuk meningkatkan keterampilan mereka dan berserikat dengan sesama mereka. “Identitas buruh migran sudah ada di darah tubuh saya, dan satu-satunya yang harus saya lakukan adalah terus maju,” kata Dina.

Sumber: <https://www.spotlightinitiative.org/news/exploited-worker-labour-rights-advocate>

Pusat Informasi Pekerja Migran ILO

Berbagai program ILO telah mendirikan dan mendukung Pusat Informasi Pekerja Migran (MRC) di ASEAN dan di kawasan yang menampung pekerja migran dari ASEAN. Di ASEAN, program TRIANGLE in ASEAN – serta proyek Migrant Workers Empowerment and Advocacy di Malaysia – telah mendirikan MRC di Kamboja, Republik Demokratik Rakyat Laos, Malaysia, Myanmar, Thailand, dan Vietnam. Program Safe and Fair memperluas cakupan MRC untuk juga mencakup Indonesia, Filipina dan Singapura pada 2019 dan 2020. MRC dikembangkan sebagai kemitraan dengan lembaga pemerintah, serikat pekerja, dan organisasi masyarakat sipil, dan banyak yang sekarang dijalankan secara mandiri dan berkelanjutan. Program Safe and Fair ILO dan UN Women mendukung MRC secara khusus untuk memberikan layanan dan dukungan yang responsif gender bagi pekerja migran perempuan, yang menekankan kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan, perbedaan pengalaman migrasi antara perempuan dan laki-laki, bantuan jika terjadi kekerasan terhadap perempuan, dan menangani sikap dan stereotip yang membatasi akses pekerja migran perempuan ke kerja layak.

Kotak 7.3.

Apa itu Pusat Informasi Pekerja Migran?

Pusat Informasi Pekerja Migran (MRC) adalah sebuah ruang fisik tempat calon migran, migran, migran purna, keluarga migran, dan anggota masyarakat lainnya dapat berkunjung untuk mendapatkan informasi dan bantuan terkait migrasi. Staf MRC di negara asal melakukan kegiatan penjangkauan kepada calon migran di sekolah, pusat pelatihan, dan ruang komunitas lainnya. Beberapa MRC dijalankan oleh serikat pekerja di negara asal dan tujuan, dan menawarkan kepada pekerja migran akses ke layanan yang dibutuhkan dan mekanisme pengaduan, termasuk: layanan hukum, kegiatan rekreasi dan budaya, konseling dan dukungan psikologis lainnya, layanan medis dan perawatan kesehatan, pelatihan dan pendidikan vokasi, pengorganisasian dan aksi bersama dan informasi migrasi aman. MRC di negara asal menyediakan rujukan untuk migran purna yang mungkin ingin mengajukan tuntutan hukum terhadap perekrut atau pemberi kerja mereka, atau membantu mereka mencari pekerjaan, baik secara lokal atau di negara lain. MRC juga dapat bermitra dengan jenis penyedia layanan lain untuk menawarkan pelajaran bahasa, pemeriksaan medis atau kesehatan, dan pelatihan vokasi atau keterampilan keuangan.

Untuk migran yang menjadi korban kekerasan, pelecehan, eksploitasi atau perdagangan manusia, MRC dapat menawarkan layanan dan rujukan untuk pelanggaran hak tertentu. MRC memberikan layanan penting bagi perempuan, terutama mereka yang mengalami kekerasan atau pelecehan berbasis gender.

An MRC in a country of destination is often a 'one stop shop' – run by government, trade unions, civil society, faith-based organizations, or a coalition of multiple partners – which offers migrants access to needed services and grievance mechanisms, including:



Pusat Sumber Informasi Pekerja Migran (MRC) yang dikelola oleh serikat pekerja: Contoh dari Yordania, Malaysia, Republik Demokratik Rakyat Laos dan Thailand

MRC yang dikelola oleh serikat pekerja merupakan pusat penting untuk mendukung pengorganisasian dan aksi kolektif di kalangan pekerja migran. Staf di MRC yang dikelola oleh serikat pekerja kerap membantu pekerja migran dalam bernegosiasi dengan pemberi kerja dan menangani kasus undang-undang ketenagakerjaan dan kasus lainnya.

MRC yang didukung oleh ITUC-AP/Arab TUC/SARTUC/ATUC di Amman, Yordania tersebut di atas, menggunakan infografik video sebagai alat untuk menjelaskan situasi pekerja rumah tangga migran, dengan membuat 37 video yang disebarluaskan melalui Facebook dan WhatsApp grup kepada pekerja rumah tangga migran terutama yang berasal dari Asia Selatan. MRC dan General Federation of Jordan Trade Union menandatangani perjanjian bilateral dengan Kementerian Ketenagakerjaan untuk memungkinkan MRC mengajukan pengaduan kepada lembaga pemerintah, dan Pusat Informasi tersebut kemudian memberikan bantuan hukum kepada 182 kasus pada 2019. Kasus-kasus tersebut terutama melibatkan pelecehan fisik dan seksual oleh pemberi kerja atau agen perekrutan dan/atau pemotongan gaji dan penahanan paspor. MRC juga memberikan bantuan dalam hal lain, misalnya mendaftarkan anak pekerja rumah tangga migran ke sekolah umum.

Malaysian Trades Union Congress (MTUC) menjalankan empat MRC di tiga wilayah berbeda di Malaysia: Penang (utara), Kuala Lumpur/Selangor (tengah) dan Johor (selatan). MRC MTUC di Johor memiliki fokus khusus pada penyediaan layanan dukungan yang responsif gender yang mencakup isu-isu misalnya kekerasan terhadap perempuan dan perdagangan orang. MRC ini juga telah membentuk sebuah kelompok dukungan lokal bagi pekerja migran perempuan.

Empat MRC MTUC menjalankan kegiatan, antara lain:

- Memetakan bidang dan lokasi sasaran pengorganisasian;
- Mengenali pekerja migran perempuan untuk membangun jaringan dan mengorganisasikan kelompok sesama untuk kemudian mengorganisasikan pekerja ke dalam serikat pekerja;
- Manajemen kasus, termasuk bantuan dalam situasi pelecehan, pemecahan konflik, dokumentasi, pemantauan dan analisis kasus (lihat Gambar 7.1). Manajemen kasus yang sangat kompleks disediakan selama pandemi COVID-19.
- Memberikan pasokan makanan dan pembangunan jaringan dengan pekerja migran selama penutupan wilayah Perintah Kendali Pergerakan COVID 19;
- Bekerja dengan pihak berwenang dengan menyelenggarakan dan berpartisipasi dalam pengawasan ketenagakerjaan;
- Penyebaran informasi tentang hak-hak ketenagakerjaan, termasuk hak-hak migran terkait penangkapan dan penahanan;
- Perwakilan penggugat pada perselisihan industri dan klaim ketenagakerjaan;

- Kolaborasi dengan atase ketenagakerjaan negara asal untuk manajemen kasus yang efektif;
- Jejaring di antara negara asal dan tujuan – OMS terpilih dan mitra serikat pekerja di kalangan afiliasi dan non-afiliasi; dan
- Pelatihan tentang mempromosikan dan melindungi hak-hak pekerja migran, akses ke peradilan, ganti rugi, masalah kesehatan dan keselamatan kerja dan masalah sosial, termasuk HIV/AIDS.

Gambar 7.1. Manajemen kasus MRC Penang MTUC: Rujukan dan intervensi



Lao Federation of Trade Unions (LFTU) juga mengoperasikan sebuah MRC khusus perempuan di Provinsi Savannakhet, yang melakukan kegiatan penjangkauan dan peningkatan kesadaran yang menyasar perempuan di sektor garmen dan lulusan baru yang berpotensi bekerja ke luar negeri. MRC menyelenggarakan acara tingkat provinsi dalam rangka memperingati Hari Perempuan Internasional, Hari Buruh, Hari Pekerja Rumah Tangga Internasional, Hari Mengakhiri Kekerasan terhadap Perempuan Internasional dan Hari Migran Internasional, dengan fokus menyoroti kontribusi pekerja migran perempuan, menangani pandangan negatif dan meningkatkan kesadaran tentang migrasi aman, kekerasan terhadap perempuan dan perdagangan manusia.

Di Thailand, serikat pekerja bekerja sama dalam menjalankan MRC. Di Samut Prakan, provinsi Thailand dengan konsentrasi industri tertinggi, terdapat MRC yang dijalankan secara bersama oleh Labour Congress of Thailand, National Congress of Private Industrial Employees dan Thai Trade Union Congress. Tujuan utama MRC adalah mempromosikan kebijakan serikat pekerja tentang perlindungan pekerja migran dan memberikan bantuan langsung melalui layanan dukungan bagi pekerja migran.

Pembentukan cabang di negara tujuan – Cabang FFW-BMKQ Filipina di Qatar³⁴

BMKQ (Bayanihan ng Manggagawa ng Konstruksyon ng Qatar) merupakan cabang Qatar dari Federation of Free Workers (FFW) di Filipina. Anggaran Dasar FFW mengizinkan adanya anggota yang berada di luar negeri. Didirikan secara resmi pada 2015, BMKQ segera diberikan akreditasi oleh Kedutaan Besar Filipina di Doha sebagai asosiasi komunitas Filipina untuk mewakili kepentingan 300.000 warga Filipina di Qatar. BMKQ berperan penting dalam pembentukan aliansi komunitas luas ini. BMKQ bekerja sama dengan pekerja migran konstruksi untuk mengantisipasi Piala Dunia FIFA 2022 di Doha. BMKQ memberikan layanan berikut kepada pekerja konstruksi, antara lain:

- Seminar Orientasi Pasca-Kedatangan, berkoordinasi dengan Kedutaan Besar Filipina;
- kursus sertifikasi pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja;
- pelatihan paralegal, kepemimpinan dan melek keuangan;
- pendaftaran keliling untuk skema asuransi sosial (SSS, PhilHealth dan Pag-Ibig Fund), bekerja sama dengan lembaga terkait;
- misi medis, bermitra dengan organisasi komunitas Filipina lainnya;
- bantuan hukum;
- Dukungan mata pencaharian di Filipina, bekerja sama dengan badan pemerintah terkait; dan
- program olahraga (BMKQ n.d.).³⁵

Beragam kemitraan – CDE³⁶

The Singapore National Trades Union Congress (SNTUC) mendirikan Pusat Pekerja Rumah Tangga (CDE) pada bulan Januari 2016 sebagai lembaga swadaya masyarakat untuk membantu pekerja rumah tangga, baik lokal maupun asing, dalam menangani kesulitan terkait pekerjaan yang mungkin mereka hadapi. CDE melakukannya dengan secara proaktif melibatkan pemangku kepentingan untuk membantu pekerja rumah

³⁴ Wawancara, Federation of Free Workers (FFW), Mr Julius H. Cainglet, Wakil Presiden bidang Riset, Advokasi dan Kemitraan, 17 Desember 2019.

³⁵ "About us", situs web resmi BMKQ, <https://www.bmq.org/index.php/about-us>

³⁶ Korespondensi melalui surel dengan Centre of Domestic Employees (CDE) (terafiliasi dengan Singapore National Trades Union Congress), Don Chen Jiaqing, 15 November 2019.

tangga yang mengalami kesulitan, aktif mengembangkan kemitraan dengan penyedia layanan dan pelatihan untuk memfasilitasi peningkatan keterampilan pekerja rumah tangga dan menyelaraskan hubungan antara agen ketenagakerjaan, pemberi kerja dan pekerja rumah tangga.

CDE bermitra dengan Pusat Layanan Kementerian Ketenagakerjaan Singapura, di mana pekerja rumah tangga migran mendaftarkan data biometrik selama penerbitan izin kerja mereka. Sejak bulan Juni 2019, CDE telah memiliki sebuah meja bantuan yang memberikan kantong kartu yang berisikan informasi mengenai saluran bantuan bebas pulsa CDE 24 jam kepada semua pekerja rumah tangga migran, serta brosur dalam bahasa asli mereka yang merinci layanan CDE. CDE juga sedang dalam proses menyusun modul untuk Program Penyesuaian Diri Pekerja Rumah Tangga Asing.

CDE mendirikan sebuah dana amal – Domestic Employees Welfare Fund – pada akhir 2016 untuk mendukung pembayaran ex-gratia bagi pekerja rumah tangga migran yang membutuhkan, dan baru-baru ini, dana tersebut telah digunakan untuk mendukung bantuan “pengantaran” bagi pekerja rumah tangga migran yang tidak sehat secara medis dan mengalami kesulitan dalam pemulangannya.

Sejak bulan Februari 2019, CDE telah menyusun video pra-keberangkatan untuk diputar di berbagai negara asal sebelum pekerja rumah tangga migran berangkat ke Singapura. CDE sekarang bekerja sama dengan kedutaan Kamboja, India, Indonesia, Myanmar, Filipina dan Sri Lanka untuk memutar video pra-keberangkatan di pusat-pusat pelatihan di negara asal tersebut. Video dasarnya diproduksi dalam bahasa Inggris, dan disulihsuarkan ke dalam sembilan bahasa berbeda (Khmer, Tamil, Hindi, Punjabi, Bahasa Indonesia, Burma, Hakha Chin, Tagalog dan Sinhala).

CDE bermitra dengan SNTUC LearningHub untuk mengembangkan kerangka sertifikasi keterampilan (Kerangka Sertifikasi Keterampilan LearningHub CDE–SNTUC) yang mereplikasi Workforce Skills Qualifications yang diselenggarakan oleh Skills Future Singapore. Kerangka sertifikasi tersebut dirancang untuk menilai kompetensi dasar pekerja rumah tangga migran dalam membersihkan, memasak dan menyetrika. Pekerja rumah tangga migran yang lulus sertifikasi akan menerima sertifikat yang diberikan bersama oleh CDE dan SNTUC LearningHub. Program sertifikasi saat ini bersifat sukarela, dan sekitar 300 pekerja rumah tangga telah mengikutinya sejak bulan Oktober 2018. CDE, bersama dengan para mitranya, juga menawarkan program peningkatan keterampilan pekerja rumah tangga di bidang perawatan balita dan perawatan lansia, kewirausahaan dan tata rambut.

CDE juga bermitra dengan POBS (sebuah bank lokal Singapura) untuk menawarkan Rekening Penggajian POSB kepada pekerja rumah tangga migran. Rekening tersebut tidak mensyaratkan setoran awal, dan tidak memiliki persyaratan saldo minimum. Pemberi kerja pekerja rumah tangga migran dapat membuka rekening bank pada saat pekerja mendapatkan izin kerja, dan pekerja migran akan menerima informasi rekening dan kartu ATM dalam waktu 14 hari sejak pengajuan dan pembukaan rekening dinyatakan berhasil. Kartu ATM diberi jenama bersama dengan CDE dan juga berfungsi sebagai

kartu keanggotaan CDE. Pekerja rumah tangga migran berhak mendapatkan potongan harga di sejumlah pedagang atau layanan jasa tertentu saat mereka menunjukkan kartu keanggotaan tersebut. Manfaatnya meliputi: medis (potongan harga di klinik dan dokter gigi); telepon (potongan harga untuk penambahan dana atau hadiah gratis); kurir (potongan harga untuk biaya saat mengirim paket); pengiriman uang (tarif istimewa untuk pengiriman uang); layanan (potong rambut dengan potongan harga dan lain-lain); dan pelatihan (dengan potongan harga untuk kursus keterampilan, misalnya perawatan lansia dan perawatan anak).

CDE juga bermitra dengan Palang Merah dalam “Dukungan Bantuan Pengantaran”, pemulangan medis bagi pekerja rumah tangga yang sakit kronis atau terluka parah. Di bawah skema tersebut, Palang Merah menjemput pekerja rumah tangga dari rumah sakit dengan ambulans dan membawa mereka ke bandara. CDE memfasilitasi keluar dari rumah sakit serta lapor masuk di bandara. Palang Merah mengatur pendamping medis (perawat terlatih) untuk menemani pekerja rumah tangga dalam penerbangan pulang dan memproses percepatan lapor keluar untuk pekerja tersebut di bandara di negara asal mereka. Palang Merah juga akan mengatur layanan ambulans dari organisasi mitra di negara asal untuk menjemput pekerja dari bandara dan mengirim mereka ke rumah sakit untuk perawatan lebih lanjut atau ke rumah mereka untuk pemulihan.³⁷

Kegiatan 7.3.

Mengampanyekan hak-hak pekerja migran perempuan



Tujuan

Untuk mengenali langkah-langkah nyata apa yang dapat dilobi oleh serikat pekerja untuk mewujudkan tujuan Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019, No.190.



Hasil

Peserta akan menghasilkan gagasan tentang langkah-langkah yang dapat mereka kampanyekan untuk mewujudkan tujuan Konvensi No. 190 di luar ratifikasi.

³⁷ Lihat kisah seorang pekerja rumah tangga Indonesia yang mengalami kecelakaan di Singapura dan dipulangkan ke Lombok dengan dukungan CDE, Palang Merah Singapura dan Palang Merah Indonesia, terdapat di: <https://www.facebook.com/sgredcross/posts/we-recently-completed-our-very-first-last-mile-assistance-support-cross-border-t/2183221865069592/>.



Metodologi

Studi kasus/curah pendapat.



Bahan

- **Selebaran 7.3a. Materi kampanye Konvensi No. 190**
- **Selebaran 7.3b. “Hands off pants on”**

Instruksi

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 7.3a. Materi kampanye Konvensi No. 190** dan **Selebaran 7.3b. “Hands off pants on”**. Mengacu kembali ke Kotak 2.3 “Kampanye Serikat Pekerja untuk Meratifikasi Konvensi No. 189 dan 190”, fasilitator menjelaskan bahwa kampanye untuk meratifikasi Konvensi ILO sangat penting berkenaan dengan Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189) guna meningkatkan kesadaran, mengubah wacana dan melobi untuk perubahan hukum nasional. Fasilitator membahas bagaimana upaya kampanye berkenaan dengan Konvensi No. 190 berkembang.
- 2) Fasilitator meminta relawan untuk membacakan **Selebaran 7.3b. “Hands off pants on”**.
- 3) Fasilitator menjelaskan bahwa meski upaya hukum yang berarti setelah insiden kekerasan atau pelecehan seksual itu penting – serikat pekerja juga mencari cara kreatif untuk melobi undang-undang atau kebijakan dalam perjanjian perundingan bersama yang lebih melindungi pekerja perempuan. Kampanye “Unite Here” merupakan contoh yang menunjukkan langkah-langkah konkret yang diambil oleh serikat pekerja di Amerika Serikat untuk mengatasi pelecehan seksual di tempat kerja agar menguntungkan anggotanya.
- 4) Fasilitator meminta peserta untuk membentuk kelompok-kelompok kecil. Fasilitator meminta kelompok untuk mendiskusikan tindakan konkret kreatif apa yang dapat diminta/diadvokasi oleh serikat pekerja untuk menangani masalah kekerasan di tempat kerja agar menguntungkan anggotanya atau pekerja migran perempuan?
- 5) Fasilitator meminta relawan untuk berbagi ide yang mereka miliki.



© UN Women/Staton Winter

Modul 8.

Kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan

Kegiatan 8.1.**Riwayat gender pribadi saya: Dari masa kanak-kanak hingga berserikat****Tujuan**

Untuk memahami bagaimana riwayat gender pribadi kita memberikan informasi pada pandangan kita tentang gender.

**Hasil**

Peserta menghadapi dan menantang sistem kepercayaan mereka sendiri tentang gender.

**Metodologi**

Selebaran/menulis/renung

**Bahan**

Selebaran 8.1. Riwayat gender pribadi saya

Instruksi

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 8.1. Riwayat gender pribadi saya**.
- 2) Fasilitator meminta peserta mengisi bagan yang berjudul “Riwayat gender pribadi saya” berdasarkan pengalaman pribadi mereka.
- 3) Fasilitator meminta relawan untuk menyampaikan pemikirannya. Luangkan waktu tambahan, jika mungkin, untuk peran gender dalam serikat pekerja (kolom terakhir dari bagan).

“Akhir-akhir ini seharusnya menghilangkan keraguan yang mungkin ada tentang pentingnya kepemimpinan perempuan. Dalam menghadapi meningkatnya rasisme, xenofobia dan kebencian terhadap perempuan, masyarakat yang terpolarisasi dan kerusakan lingkungan, perempuan menunjukkan jalan dengan visi dan kepemimpinan feminis yang sejati. ... Jika kita ingin sukses, kita perlu mengubah organisasi kita sendiri. Sementara kemajuan sedang dibuat, masih terlalu sedikit perempuan yang memiliki posisi kekuasaan dan pengaruh di dalam badan pengambil keputusan serikat pekerja (King 2018, 2)

Terdapat sejumlah hambatan berulang terhadap kepemimpinan perempuan dalam serikat pekerja, tanpa memandang benua atau konteksnya, misalnya yang ditemukan oleh Survei Gender ITUC tahun 2017 – publikasi khusus majalah Equal Times menjelaskan:

“Salah satu [kendala] adalah kurangnya dukungan terkait tugas perawatan. Pekerja perempuan biasanya memiliki tanggung jawab keluarga yang harus dilaksanakan, baik sebagai isteri, ibu, anak perempuan ataupun sebagai ketiganya. Menambahkan kegiatan serikat pekerja ke dalam kombinasi itu, bagi banyak orang, adalah mustahil, terutama karena pertemuan dan kegiatan pengorganisasian seringkali dilakukan pada waktu-waktu (di malam hari) dan tempat-tempat yang tidak nyaman, baik dalam hal tanggung jawab keluarga maupun keselamatan pribadi” (Gausi 2018, 17).

Serikat pekerja di ASEAN terlibat dalam berbagai prakarsa untuk meningkatkan keterlibatan, partisipasi dan kepemimpinan perempuan di dalam serikat pekerja. Pertama, mereka berupaya mengenali hambatan khusus untuk meningkatkan keterwakilan perempuan serta sikap dan norma budaya yang perlu diubah. Kedua, mereka bereksperimen dengan cara untuk mengatasi hambatan tersebut, misalnya menetapkan target atau jatah, membentuk komisi perempuan atau kesetaraan gender dan terlibat dalam pengembangan kapasitas melalui pengembangan kepemimpinan jangka panjang. Serikat pekerja di seluruh dunia juga mempertimbangkan cara untuk lebih mendukung anggota yang dikenali sebagai LGBTI+ dan membuat kebijakan untuk mengatasi diskriminasi yang dihadapi oleh pekerja LGBTI+. Prakarsa seperti membangun rumah persahabatan di mana perempuan atau pekerja LGBTI+ dapat berhubungan dan bersosialisasi, meningkatkan keterampilan mereka di bidang teknologi informasi atau membentuk koperasi simpan pinjam merupakan metode lain yang dapat digunakan oleh serikat pekerja untuk melayani kebutuhan para pekerja ini.³⁸

38 ITUC baru-baru ini melakukan riset dan menyusun ringkasan kebijakan tentang kesenjangan upah gender dan prioritas perlindungan sosial bergender. Untuk mendapatkan informasi lebih lanjut, lihat: ITUC, “The Gender Wage Gap”, ITUC Economic and Social Policy Brief, 2019; dan ITUC, “Gender Gaps in Social Protection”, ITUC Economic and Social Policy Brief, 2018.

Hambatan kepemimpinan perempuan – Survei Kesetaraan Gender ITUC

Survei Kesetaraan Gender ITUC tahun 2017 menunjukkan secara global bahwa tingkat keanggotaan perempuan dalam serikat pekerja rata-rata sekitar 42,2 persen, tetapi perempuan masih sangat kurang terwakili dalam posisi kepemimpinan, dengan perempuan mengisi hanya 28 persen anggota di badan pengambil keputusan tertinggi dari serikat pekerja. Survei tersebut menjelaskan: “Alasannya banyak: diskriminasi dan pelecehan; ‘beban rangkap tiga’ dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dengan kegiatan serikat pekerja; kurangnya pelatihan dan pembinaan; dan kegagalan untuk membuat perempuan mampu mencalonkan diri dalam pemilihan dan untuk diikutsertakan dalam badan pengambil keputusan dan tim perundingan bersama” (Gausi 2018, 5).

Mayoritas serikat pekerja memiliki komite gender khusus (61 persen) atau komite kesetaraan/keragaman yang lebih luas (18 persen). Sebanyak 70 persen serikat pekerja memiliki strategi operasional internal tentang keterwakilan perempuan (misalnya, pedoman internal atau jatah). Rata-rata 34 persen anggota komite eksekutif serikat pekerja adalah perempuan. Di seluruh dunia, sekira 30 persen tim negosiasi upah serikat pekerja adalah perempuan, tetapi ini mendekati 20 persen di kawasan Asia dan Pasifik, Afrika dan Negara-negara Arab (King 2018, 2–3).

Sementara serikat pekerja di Asia Tenggara mengambil inisiatif (misalnya jatah) untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam kepemimpinan dan pelatihan, beban bekerja dan mengurus rumah tangga masih menjadi tantangan. Di Indonesia, anggaran dasar KSBSI memberi perempuan 40 persen posisi kepemimpinan, dan anggaran rumah tangga lainnya mewajibkan agar semua pelatihan di setiap tingkat – baik kabupaten, provinsi atau nasional – dihadiri minimal oleh 30 persen perempuan. Dalam sebuah wawancara dengan Equal Times, Emma Lilifena, yang mengetuai Komite Perempuan untuk KSBSI, mengatakan bahwa KSBSI melakukan “segala yang kami bisa untuk meningkatkan kapasitas anggota kami. Selain berjejaring, kami memberikan pelatihan dan juga diskusi kelompok di mana penggiat serikat pekerja perempuan dapat berbagi pengalaman mereka. Mereka tidak hanya berbicara tentang tantangan apa yang mereka hadapi tetapi juga bagaimana mereka menyiasatinya” (Gausi 2018, 17).

Di Brasil, jatah saja belum cukup untuk meningkatkan keterwakilan perempuan karena berbagai alasan, misalnya pemilihan yang dijalankan dengan daftar tertutup di mana calon perempuan dikepeng oleh banyak calon laki-laki, dan terbelenggu sikap patriarki, bahkan di kalangan perempuan. Junéia Martins Batista, Sekretaris Nasional untuk Pekerja Perempuan untuk CUT Brasil, menjelaskan, “Masih ada kecenderungan pada orang-orang, termasuk perempuan, untuk lebih percaya kepada laki-laki dibandingkan perempuan. Orang akan menunjukkan kesalahan seorang perempuan tanpa mengakui kemampuannya seraya memilih laki-laki tanpa mengetahui apakah dia mampu melakukan pekerjaan itu!” (Gausi 2018, 7).

Survei Gender ITUC juga mengenali hambatan kebebasan berserikat dan perundingan bersama di banyak negara dan kurangnya kesadaran di kalangan perempuan tentang hak untuk bergabung dengan serikat pekerja dan tentang manfaat keanggotaan sebagai hambatan yang mencegah perempuan untuk mengambil peran kepemimpinan. Selain itu, perempuan yang berani mengambil peran sebagai pemimpin kerap menjadi sasaran pelecehan lisan atau daring, dan bahkan bahaya fisik di beberapa bagian dunia (Gausi 2018, 17).

Menetapkan sasaran – Kampanye Count Us In!

Kampanye Count Us In! didukung oleh Kongres Dunia ketiga ITUC pada bulan Mei 2014. Kampanye tersebut berupaya mengatasi masalah struktural utama yang menghambat kemajuan perempuan di pasar tenaga kerja, dengan fokus khusus pada peran ekonomi perawatan. Kampanye Count Us In! mewujudkan visi yang diungkapkan oleh Majelis Umum ITUC tentang gerakan serikat pekerja yang inklusif dan feminis, yang mengorganisasikan mereka yang tidak terorganisasikan, baik pekerja migran, pekerja di perekonomian informal, pekerja lepas (gig economy), pekerjaan tidak tentu, pekerjaan sementara atau agen atau pekerjaan dalam bentuk lain di mana pekerja perempuan kehilangan hak dan perlindungannya.

Kampanye Count Us In! menetapkan sasaran khusus dan terikat waktu, termasuk menyoroti 80 persen anggota Dewan Umum ITUC untuk mencapai minimal 30 persen perwakilan perempuan dalam badan pengambil keputusannya. Kampanye ITUC tersebut menyadari bahwa menciptakan infrastruktur dan lingkungan yang kondusif diperlukan untuk memajukan kesetaraan gender dalam serikat pekerja dan untuk mempromosikan kepemimpinan perempuan. ITUC juga mendorong anggotanya membentuk mekanisme untuk mengenali calon pemimpin perempuan dari anggota serikat pekerja dan asosiasi dan menyediakan sumberdaya pengembangan kapasitas agar para perempuan ini dapat mengambil posisi kepemimpinan.

Komisi kesetaraan gender dan perundingan bersama – KSBSI

Membangun jaringan untuk perempuan dalam serikat pekerja – baik di tingkat lokal, sektoral, nasional atau internasional, dan baik secara daring maupun luring – dapat memungkinkan perempuan untuk menyusun strategi dan saling mendukung satu sama lain serta berpotensi memberikan akses penting ke peran kepemimpinan dan posisi terpilih. Departemen gender dan komite perempuan dianggap sebagai “ruang aman yang penting untuk inkubasi kebijakan kesetaraan gender dan pemimpin perempuan generasi berikutnya”, tetapi mereka tidak menegaskan kebutuhan serikat pekerja untuk mengintegrasikan kesetaraan gender di seluruh agenda dan struktur organisasi mereka (Gausi 2018, 14).

Sekitar tahun 2014, KSBSI di Indonesia mulai melatih perempuan untuk mengambil bagian dalam negosiasi perundingan bersama untuk memastikan prioritas perundingan

berdasar gender dimasukkan ke dalam perjanjian bersama. Dalam wawancara dengan Equal Times (Gausi 2018), Emma Lilifena, ketua Komite Perempuan KSBSI, mengatakan bahwa pelembejaan jaringan dan pemberian kuota dan pelatihan di setiap tingkat serikat pekerja di seluruh negeri sangat penting untuk memperkuat posisi pekerja perempuan. Selain menjalankan audit gender, KSBSI juga memberikan pelatihan kepemimpinan bagi perempuan. KSBSI memiliki Komisi Kesetaraan Gender yang beranggotakan tiga perempuan dan dua laki-laki di 23 provinsi, dan menjalankan dua program utama: konselor gender dan negosiasi gender. Konselor gender tersedia setiap waktu untuk semua pekerja perempuan melalui telepon atau teks untuk mendiskusikan masalah yang mereka hadapi di tempat kerja. KSBSI juga melatih perempuan untuk mengambil bagian dalam negosiasi perundingan bersama di tingkat perusahaan untuk memastikan bahwa prioritas perundingan berdasar gender, misalnya pengasuhan anak, di masukkan dalam agenda. Alhasil, beberapa perjanjian kerja bersama yang dinegosiasikan oleh KSBSI saat ini mencakup kesetaraan upah, promosi perempuan ke posisi teratas dan cuti maternitas. KSBSI mengaitkan peningkatan negosiasi perempuan dengan peningkatan jumlah perjanjian yang responsif gender.

KSBSI memandang perubahan komite dari komite yang fokus pada perempuan dan anak-anak menjadi komite yang fokus pada kesetaraan gender sebagai hal penting untuk keberhasilannya. KSBSI juga menekankan pentingnya partisipasi laki-laki dalam pelatihan gender dan memiliki kuota yang mensyaratkan minimal 30 persen peserta pelatihan gender harus laki-laki untuk memastikan laki-laki dapat memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam mendukung kesetaraan gender. KSBSI juga mencatat bahwa membangun kepemimpinan yang efektif membutuhkan investasi waktu dan sumberdaya jangka panjang di setiap tingkat.

Pengembangan kepemimpinan jangka panjang

Sebagai pengakuan perlunya investasi jangka panjang dan dukungan dalam mengembangkan pemimpin perempuan, International Trade Union Confederation-Asia Pasifik (ITUC-AP), bekerja sama dengan ATUC untuk Asia Tenggara, menjalankan program percontohan untuk membangun kepemimpinan perempuan dan kaum muda selama tiga tahun (2019–2021). Program tersebut mencakup delapan negara di ASEAN dan Timor-Leste.³⁹ Survei dasar ITUC-AP yang dilaksanakan dari bulan Februari hingga April 2019 menemukan bahwa, kendati total anggota serikat pekerja dari 15 pusat nasional yang disurvei adalah 19.770.654 dan proporsi rata-rata anggota perempuan adalah 54 persen, namun perempuan kurang terwakili dalam badan pengurus serikat pekerja. Untuk menangani hal ini, ITUC-AP sedang mengembangkan pelatihan “hidup” dan manual kurikulum, yang akan direvisi dan dimutakhirkan secara rutin berdasarkan masukan dan konsultasi dengan anggota.

³⁹ Informasi lebih lanjut terdapat di situs web ITUC-AP, termasuk melalui buletin WaY2Go dari program percontohan: <https://www.ituc-ap.org/issues/ituc-apdgbbwproject/>.

Kotak 8.1.

Studi kasus PEKKA: Kepemimpinan transformatif dan feminis untuk hak-hak perempuan di Indonesia

Di Indonesia, aktivis Nani Zulminarni melihat adanya kebutuhan dan minat yang besar untuk menabung secara kolektif, maka dia mulai mengorganisasikan perempuan ke dalam kelompok tabungan bersama disebut Program Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga (PEKKA). Tujuan PEKKA adalah membangun gerakan akar rumput koperasi ekonomi yang dipimpin oleh perempuan yang memberdayakan perempuan secara perorangan dan kolektif untuk mengubah kehidupan mereka dan komunitasnya. Serupa dengan serikat pekerja, PEKKA mengadakan pemilihan demokratis bagi perempuan untuk mengambil posisi kepemimpinan di asosiasi tersebut. Perempuan dalam asosiasi PEKKA menjalankan kepemimpinannya dengan berbagai cara. Mereka menyelenggarakan forum multipihak, yang menantang pemerintah untuk memahami masalah yang sehari-hari dihadapi oleh kepala keluarga perempuan, dan mereka juga membawa para pejabat pemerintah ke desa-desa untuk bertemu langsung dengan perempuan yang siap membahas kesulitan mereka secara langsung.

Pelajaran utama dari pengalaman PEKKA mengorganisasikan pemimpin perempuan, antara lain:

- Mengubah kekuasaan dan norma budaya yang tak terlihat itu rumit: Dalam banyak kasus, melepaskan norma dan nilai lama sama pentingnya dengan mempelajari norma dan nilai yang mungkin baru dan asing, terutama dalam konteks yang sangat menindas dan membatasi. Melepaskan sistem kepercayaan budaya yang dipegang teguh bahwa perempuan tidak bisa menjadi pemimpin dan harus bergantung pada seseorang merupakan tantangan terbesar bagi pengembangan kepemimpinan perempuan. Terkadang perempuan merasa diberdayakan, dan siap menghadapi tantangan, dan di lain waktu mereka kehilangan kepercayaan diri.
- Mempertahankan kepemimpinan kolektif merupakan tantangan dalam sistem formal: Kesadaran feminis dan kolektif yang diperoleh oleh perempuan saat melakukan bekerja bersama dapat ditantang ketika bergeser ke sistem yang lebih besar yang didominasi oleh norma-norma patriarki. Lebih lanjut, ketika perempuan memasuki peran publik, mereka seringkali terus mempertahankan tanggung jawab rumah tangga mereka.
- Diperlukan pendekatan jangka panjang: Mengubah cara perempuan memandang diri mereka sendiri membutuhkan lebih dari sekadar pelatihan keterampilan kepemimpinan tradisional atau berurusan dengan sistem. Ini membutuhkan pendampingan—mempertahankan dan melanjutkan percakapan yang mendukung perempuan dalam melihat diri mereka dengan cara yang baru

dan mendapatkan kekuatan untuk beroperasi dalam konteks baru. Mereka menemukan bahwa dibutuhkan rata-rata tiga tahun bagi perempuan untuk menjadi merasa lebih nyaman mengambil tanggung jawab kepemimpinan.

- Masalah sebenarnya adalah norma sosial: Secara politis, terdapat banyak undang-undang baik untuk melindungi perempuan, tetapi diperlukan perubahan nyata di tingkat budaya, sosial dan agama. ... Harus ada pendekatan budaya yang kuat yang berusaha mengubah budaya.

Sumber: Wakefield 2017, 44–45 dan 50–51

Kegiatan 8.2.

Rapor serikat pekerja untuk kepemimpinan perempuan



Tujuan

Untuk menilai apa yang dilakukan oleh serikat pekerja dari para peserta untuk mempromosikan kepemimpinan perempuan dan bagaimana memperluas praktik tersebut kepada pekerja migran perempuan.



Hasil

Peserta akan memiliki ide-ide nyata untuk mendorong dan mempromosikan kepemimpinan perempuan dengan lebih baik di kalangan anggota serikat saat ini dan ketika mengorganisasikan pemimpin pekerja migran perempuan.



Metodologi

Analisis.



Bahan

Selebaran 8.2. Rapor serikat pekerja untuk kepemimpinan perempuan

Instruksi

- 1) Fasilitator membagikan Selebaran 8.2. Rapor serikat pekerja untuk kepemimpinan perempuan. Fasilitator menjelaskan bahwa bagan tersebut didasarkan pada ringkasan penelitian berjudul, “Seven Strategies to Encourage Women’s Activism and Leadership in Unionism” (Caiazza and Clevenger 2007).
- 2) Fasilitator membagi peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil berjenis kelamin campuran, dan meminta mereka untuk mengisi bagan tersebut sebagai “Rapor Serikat Pekerja” mereka. Untuk tiap strategi, peserta harus menggambarkan apa yang dilakukan oleh serikat pekerja mereka saat ini; apa yang bisa dilakukannya dengan lebih baik; dan bagaimana strategi serikat pekerja tersebut dapat diarahkan pada pekerja migran perempuan.
- 3) Setelah mengisi Rapor Serikat Pekerja, fasilitator meminta masing-masing kelompok untuk memilih satu tindakan yang mereka inginkan serikat pekerja lakukan dalam waktu dekat dan belum dilakukan.
- 4) Fasilitator meminta perwakilan dari masing-masing kelompok untuk berbagi jawaban dengan kelompok besar.

Berjuang untuk kebebasan dari kekerasan dan pelecehan

Kekerasan dan pelecehan lazim terjadi di tempat kerja di seluruh dunia. Semakin banyak kegiatan serikat pekerja untuk menangani masalah-masalah ini. Sebagaimana yang ditunjukkan oleh contoh pada Kotak di bawah ini, di dalam ASEAN, serikat pekerja di Filipina dan Vietnam sangat aktif dalam menangani kekerasan dan pelecehan dengan sukses, melalui:

Kotak 8.2.

Negosiasi dengan pemberi kerja

Di Filipina, kekerasan dan pelecehan, terutama terhadap perempuan di sektor kesehatan, telah mengakibatkan penurunan moral, tidak masuk kerja, tingginya perpindahan staf dan hilangnya produktivitas di kalangan pekerja. Sebagai tanggapan, serikat pekerja perawatan kesehatan, Alliance for Filipino Workers (AFW), menegosiasikan kesepakatan dengan pemberi kerja rumah sakit tentang berbagai langkah – termasuk pelatihan dan peningkatan kesadaran serta pedoman baru untuk menangani kekerasan pihak ketiga. AFW menyebut dampak dari buruknya organisasi kerja dan buruknya lingkungan kerja di sektor publik sebagai faktor yang menyebabkan konflik dan pelecehan sesama pekerja di tempat kerja. AFW memberikan fokus khusus pada kekerasan dan pelecehan sebagai masalah keselamatan dan kesehatan kerja. Serikat pekerja ini didukung oleh Public Services

International (PSI) guna membangun kesadaran akan kekerasan di tempat kerja sebagai bahaya psikososial, berdasarkan Pedoman Kerangka Kerja Internasional untuk Mengatasi Kekerasan di Tempat Kerja di Sektor Kesehatan, yang ditulis bersama oleh ILO, International Council of Nurses, Organisasi Kesehatan Dunia dan PSI. Pada 2017, AFW membentuk Gugus Tugas Perawat Terdaftar, yang telah melakukan “tur mendengarkan” untuk memberikan ruang bagi perawat, anggota serikat maupun non-anggota, untuk menyampaikan keluhan mereka dan bertukar informasi tentang kekerasan di tempat kerja.

Sumber: ILO dan UN Women 2019a, 48 (sitasi internal dihapus).

Kotak 8.3.

Memasukkan pelecehan seksual ke dalam K3 dan pelatihan keterampilan

Di Filipina, National Union of Building and Construction Workers telah menangani pelecehan seksual dan HIV/AIDS sebagai bagian dari kesadaran dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di bawah Proyek Pelatihan Keterampilan Non-tradisional (2004-2010). Pengenalan Undang-Undang Anti-Pelecehan Seksual tahun 1995 memberikan pengakuan atas pelecehan seksual di tempat kerja. Serikat pekerja menunjukkan bahwa, karena lobi dan peningkatan kesadaran serikat pekerja Filipina, pelecehan seksual telah menjadi masalah K3 di tempat kerja, yang semakin diakui oleh pemberi kerja.

Sumber: ILO dan UN Women 2019a, 60.

Kotak 8.4.

Menyepakati kode etik tripartit

Kode Etik Pelecehan Seksual di Tempat Kerja disusun pada 2015 oleh Kementerian Tenaga Kerja, Kamar Dagang dan Industri Vietnam (VCCI) dan Vietnam General Confederation of Labour, dengan dukungan dari ILO. Saat ini diterapkan di 20 perusahaan, kode etik ini merekomendasikan “penyusunan, pelaksanaan dan pemantauan kebijakan tempat kerja tentang pelecehan seksual untuk mempromosikan tempat kerja yang aman dan sehat, di mana semua pekerja, tanpa memandang jenis kelamin atau status, diperlakukan dengan adil, bermartabat dan hormat”. Kode etik ini berlaku untuk semua perusahaan di sektor publik dan swasta dan mencakup semua lokasi “di mana bisnis terkait pekerjaan mungkin dilaksanakan”, termasuk kegiatan sosial terkait pekerjaan, konferensi, sesi pelatihan, perjalanan bisnis dan jamuan bisnis, serta percakapan telepon dan komunikasi melalui media elektronik yang terkait dengan pekerjaan. Kode etik ini juga memberikan sampel kebijakan tempat kerja berbasis bukti.

Sumber: ILO dan UN Women 2019a, 65 (sitasi internal dihapus).

Kotak 8.5.

Melobi untuk undang-undang pelecehan seksual dan komite tempat kerja

Serikat pekerja di Filipina berperan penting dalam melobi Undang-Undang Anti-Pelecehan Seksual tahun 1995 dan, dalam beberapa tahun terakhir, mereka berupaya untuk menerapkan undang-undang tersebut, yang mewajibkan pembentukan Komite Kesopanan dan Investigasi (CODI) di tempat kerja. Peran CODI adalah menerima pengaduan pelecehan seksual, menyelidiki sesuai dengan prosedur yang ditentukan, menyerahkan laporan temuannya beserta rekomendasi dan memimpin peningkatan kesadaran tentang pelecehan seksual dan pencegahannya.

Di sektor elektronik, dua perjanjian bersama ditandatangani antara serikat pekerja dan pengusaha. Yang pertama ditandatangani oleh Mitsumi Philippines, yang berlokasi di zona pemrosesan ekspor, dan Mitsumi Philippines Workers Union, yang mengarah pada pembentukan CODI, konsultasi rutin dengan pekerja dan peningkatan kesadaran tentang pelecehan seksual di seluruh perusahaan. Perjanjian bersama kedua tentang pelecehan seksual disepakati antara Katolec Philippines Corporation, di industri elektronik, dan Katolec Philippines Labor Union, dan mengarah pada pembentukan CODI di perusahaan tersebut.

Selain itu, proyek anti-pelecehan seksual yang dijalankan oleh Associated Labor Unions dimulai karena semakin banyaknya bukti kekerasan di tempat kerja, terutama yang berkaitan dengan pelecehan seksual, diskriminasi pekerjaan, kekerasan dalam rumah tangga dan pelecehan terhadap pekerja migran perempuan. Proyek tersebut menghasilkan implementasi enam kebijakan perusahaan, 89 aturan dan regulasi pelaksanaan dan delapan perjanjian bersama dengan ketentuan tentang anti-pelecehan seksual yang memberikan manfaat bagi lebih dari 5.075 pekerja, 87 persen di antaranya adalah perempuan. Selain itu, lebih dari 259 CODI yang dibentuk di sektor publik dan swasta, yang memberikan manfaat bagi 81.398 pekerja, 58.444 di antaranya adalah perempuan. Terakhir, pelecehan seksual dimasukkan ke dalam sistem pengawasan perusahaan Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan, dengan inventaris tentang mekanisme pemantauan pemerintah, kebijakan dan praktik perusahaan serta program yang sedang dilaksanakan.

Sumber: ILO dan UN Women 2019a, 75.



© UN Women/Nuttaly Phommaxaisy



© UN Women/Souphansa Bouakhasit

Modul 9.

Hak dan inklusi pekerja migran perempuan

Kegiatan 9.1.**Bagaimana serikat pekerja dapat memfasilitasi inklusi sosial pekerja migran perempuan?****Tujuan**

Untuk memahami bagaimana pekerja migran perempuan menjadi sasaran eksklusi sosial dan kerugian yang ditimbulkannya.

**Hasil**

Peserta memahami nilai inklusi sosial bagi pekerja migran dan peran yang dapat dimainkan oleh serikat pekerja untuk memfasilitasi inklusi sosial.

**Metodologi**

Kelompok kecil.

**Bahan**

Selebaran 9.1. Studi kasus inklusi sosial

Instruksi

- 1) Fasilitator membagi peserta menjadi empat kelompok dan membagikan **Selebaran 9.1. Studi kasus inklusi sosial**. Fasilitator menjelaskan bahwa studi kasus tersebut merupakan bagian dari penelitian tentang inklusi sosial pekerja migran di sebuah negara tujuan di ASEAN. Fasilitator meminta peserta untuk membaca keempat contoh tersebut, tetapi kemudian menugaskan kepada masing-masing kelompok hanya satu studi kasus untuk diskusi kelompok kecil.
- 2) Fasilitator meminta masing-masing kelompok kecil untuk memikirkan apa yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja mereka (jika ada) untuk membantu pekerja migran menyelesaikan masalah yang mereka hadapi dalam situasi tersebut. Peserta harus mempertimbangkan tidak hanya bagaimana mereka dapat memberikan bantuan langsung di dalam struktur serikat mereka tetapi juga bagaimana mereka dapat mendorong perubahan sistemik. Peserta harus mengenali langkah-langkah apa yang perlu dilakukan baik di dalam maupun di luar serikat.
- 3) Fasilitator meminta perwakilan dari masing-masing kelompok kecil untuk mempresentasikan solusinya kepada kelompok besar. Setelah setiap presentasi, fasilitator meminta renungan atau gagasan/pemikiran tambahan kepada peserta lainnya.

Serikat pekerja di ASEAN sedang memikirkan cara untuk secara kreatif memfasilitasi inklusi pekerja migran, mulai dari membangun hubungan lintas budaya melalui perayaan berbagai hari libur, hingga menemukan cara baru untuk memfasilitasi kerja sama dengan lembaga pemerintah dan kepatuhan terhadap peraturan. Serikat pekerja sedang memikirkan prakarsa yang memfasilitasi integrasi dan memberikan dukungan menyeluruh di negara tujuan serta mempertimbangkan peningkatan keterampilan dan reintegrasi di negara asal. ATUC mendukung konsep “paspor serikat pekerja” melalui kawasan ASEAN, dan secara global, koalisi serikat pekerja memberikan pedoman tentang bagaimana cara mendukung pekerja tidak berdokumen/tidak resmi, yang seringkali merupakan pekerja yang paling rentan terhadap diskriminasi, pelecehan dan kekerasan. Fokus yang lebih besar perlu diberikan pada bagaimana kebutuhan dan kerentanan khusus pekerja migran perempuan dapat ditangani oleh serikat pekerja.

Secara kreatif menangani pembatasan hukum terhadap pengorganisasian migran (dan mengatur rute bus yang aman!) – SERC⁴⁰

Konfederasi Hubungan Pekerja Badan Usaha Negara (SERC) merupakan konfederasi serikat pekerja nasional perusahaan negara/layanan publik di Thailand dan berafiliasi dengan ITUC. SERC memiliki pengaruh yang besar terhadap Pemerintah Thailand dalam perumusan kebijakan, advokasi isu-isu, misalnya anti-privatisasi dan kenaikan upah nasional, dan telah melakukan sejumlah prakarsa untuk mendukung pekerja migran, memastikan keselamatan mereka dan memfasilitasi interaksi dengan berbagai lembaga pemerintah.

SERC membantu pembentukan Jaringan Hak Pekerja Migran (MWRN), sebuah asosiasi berbasis keanggotaan untuk pekerja migran yang meniru struktur serikat pekerja, termasuk struktur komite jaringan. Karena staf dan penggiat migran MWRN memerlukan izin kerja agar dapat melaksanakan kegiatan secara efektif tanpa kekerasan atau kekhawatiran akan ditangkap dan dideportasi, anggota SERC berkumpul untuk mendaftarkan SERC Foundation. SERC Foundation adalah yayasan Thailand terdaftar dan memiliki kewenangan untuk mengajukan izin kerja bagi staf MWRN untuk kemudian bekerja secara legal di Thailand. Penggiat juga dapat menjadi peserta dalam sistem jaminan sosial Thailand dan menerima bantuan kesejahteraan. Sebelumnya, staf MWRN dapat diancam oleh otoritas karena berorganisasi, tetapi bekerja di bawah bendera SERC dan untuk SERC Foundation memberikan perlindungan kepada mereka.

SERC, bekerja sama dengan MWRN, juga memulai sebuah “Proyek Transportasi Kemanusiaan”, yang mengadakan rute bus baru yang memungkinkan pekerja migran melakukan perjalanan dengan aman antara kampung halaman mereka di Myanmar dan tempat kerja mereka di Thailand. Sebelum adanya proyek tersebut, pekerja

⁴⁰ Wawancara, State Enterprises Workers' Relations Confederation (SERC), Mr Sawit Kaewvarn, Sekretaris Jenderal SERC; Ms Neeranuch Jittsom, Anggota Badan Eksekutif SERC, Women and Migrants Groups; and Mr Sathien Thanprom, Manajer Yayasan SERC, 6 November 2019.

migran mengalami kesulitan dalam melakukan perjalanan pulang untuk liburan atau melihat keluarga mereka. Harga transportasi van terlalu mahal, dan campur tangan serta gangguan dari pejabat pemerintah membuat perjalanan menjadi sulit. Untuk mengatasi masalah ini, SERC bekerja dengan afiliasinya, Transport Company Limited State Enterprise Union, Kementerian Ketenagakerjaan dan otoritas provinsi, serta berkoordinasi dengan pejabat imigrasi, untuk menjamin adanya kendaraan dan rute bus yang aman.

Integrasi dan dukungan menyeluruh – CDE⁴¹

Centre for Domestic Employees (CDE) di Singapura menggunakan “kerangka empat arus” untuk merancang pendekatan integrasi bagi pekerja rumah tangga migran di Singapura. “Empat arus” tersebut bekerja sebagai berikut:

- Arus masuk:** Untuk mengintegrasikan pekerja rumah tangga yang pertama kali baru tinggal dan bekerja di Singapura dengan membekali mereka dengan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka dan menyatukan mereka ke dalam lingkungan hidup dan kerja Singapura.
- Arus naik:** Untuk memperkuat kompetensi pekerja rumah tangga yang sudah ada dan terus membangun lingkungan dan komunitas yang kohesif dan mendukung.
- Arus di dalam:** Untuk mendukung pekerja rumah tangga yang pulang dengan layanan “pengantaran”⁴² dan membekali mereka dengan kemampuan dan kapasitas sehingga mereka dapat bekerja kembali dalam peran yang berbeda dan lebih baik di negara asal mereka.
- Arus balik:** Untuk memberikan dukungan dalam penyelesaian klaim dan membantu pekerja rumah tangga yang berada di bawah penjagaan CDE untuk kembali bekerja.

41 Korespondensi surel, Centre of Domestic Employees (CDE) (terafiliasi dengan Singapore National Trades Union Congress), Don Chen Jiaqing, 15 November 2019.

42 Layanan “pengantaran” CDE mengacu pada repatriasi medis bagi pekerja rumah tangga yang mengalami sakit kronis atau cedera serius. Lihat bagian “Beragam Kemitraan – CDE” di Modul 7 di atas untuk rincian lebih lanjut.

Tabel 9.1 Contoh prakarsa di bawah Kerangka Kerja Empat Arus CDE

Fokus	Arus masuk	Arus naik	Arus di dalam	Arus balik
Menjaga	Titik sentuhan pertama di Aula Pusat Layanan Kementerian Ketenagakerjaan	Saluran bantuan 24 jam Program keanggotaan CDE	Dukungan “pengantaran” untuk pekerja bermasalah	Manajemen kasus Manajemen penampungan
Mengembangkan	Sertifikasi keterampilan; Lokakarya di kantor cabang CDE	Program perawatan ibu hamil, anak usia dini dan lansia	Program kewirausahaan Program keuangan	Program pelatihan di penampungan CDE
Melibatkan	Penjangkauan daerah pedalaman Perayaan meriah	Program relawan	Program pelibatan migran yang pulang	Program sosial dan kemasyarakatan di penampungan CDE

Paspor serikat pekerja” – ATUC

Berikut adalah kutipan dari ATUC, *Realizing the Rights of Migrant Workers to Join Trade Unions, 2020, Paragraf 10, 35-35*. Direproduksi dengan izin:

Pekerja migran perlu memanfaatkan kekuatan suara dan aksi kolektif untuk lebih mengendalikan kehidupan kerja mereka dan seterusnya. Intinya adalah pengakuan efektif atas hak untuk mengorganisasi diri atau untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja. Posisi ATUC adalah bahwa kebijakan dan lembaga migrasi harus selalu dibangun di atas portabilitas hak-hak ini. Hak portabel adalah hak yang mengikuti atau melekat pada orang kemanapun dia pergi. Dalam kaitannya dengan pekerja migran, hak portabel adalah hak yang:

1. diakui dan diberlakukan baik di negara kebangsaan atau asal pekerja migran dan negara tempat kerja atau tujuan;
2. bila dilaksanakan di satu negara, dapat terus berlaku di negara lain yang syarat dan manfaat untuk melaksanakannya dan menikmatinya secara penuh dan bebas tidak dibatasi oleh sifat jangka pendek atau tempat kerja tetapi dapat dibuat operasional dan berlaku di negara tempat kerja dan negara asal; dan
3. tidak dikurangi atau dihapuskan hanya karena penghentian pekerjaan atau pemindahan pekerjaan pekerja dari satu pemberi kerja atau satu negara ke pemberi kerja atau negara lain. Pekerja migran harus bisa mempertahankan keanggotaan atau afiliasinya dengan serikat pekerja di negara asal dan tujuan.

Posisi ATUC berasal dari advokasi ATUC yang sudah berlangsung lama dan berkelanjutan untuk prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja, tujuan kerja layak dan pernyataan prinsip-prinsip intinya.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan ini, model praktis keanggotaan serikat pekerja portabel – yang tidak bergantung pada tindakan negara melalui undang-undang atau peraturan tetapi pada pelaksanaan otonomi serikat pekerja – dapat muncul. Karena serikat pekerja memiliki kebebasan penuh untuk menentukan ketentuan keanggotaan, yang tunduk hanya pada kepentingan ketertiban umum dan keamanan nasional sebagaimana ditentukan oleh negara tempat mereka beroperasi, mereka dapat memasukkan ke dalam anggaran dasar dan ketentuan aturan mereka: 1) aturan yang memungkinkan mereka menerima atau mempertahankan anggota yang tidak berstatus benar-benar dalam hubungan kerja meskipun mereka masih di negara asal dan 2) aturan yang menunjukkan afiliasi serikat pekerja internasional mereka. Setelah ditempatkan, pekerja migran kemudian dapat menjadi anggota atau setidaknya diwakili oleh serikat pekerja afiliasi di negara tempat kerja. “Paspor serikat pekerja” semacam ini secara efektif menginternalisasi batasan hukum dan praktik yang dibahas di atas, khususnya prasyarat bahwa seseorang harus benar-benar dipekerjakan di negara tempat kerja sebelum dia dapat menggunakan haknya untuk berorganisasi.

Agar model ini dapat dioperasionalkan secara efektif, serikat pekerja sendiri harus merestrukturisasi, mungkin berdasarkan industri, sektor atau kategori pekerjaan atau keterampilan, dengan pengaturan khusus bagi pekerja migran yang terlibat dalam pekerjaan yang sulit dijangkau (misalnya, pekerja rumah tangga). Afiliasi nasional juga harus membuat representasi dengan pemerintahnya masing-masing sehingga model serikat pekerja yang diperluas ini akan diakui secara resmi dan formal.

Kemitraan dengan perempuan migran yang pulang – CLC⁴³

Pada 2018, migran perempuan Kamboja yang pulang membentuk Women Migrant Network – sebuah jaringan yang beranggotakan 20–25 perempuan yang pulang yang menawarkan konsultasi dan berbagi pengalaman migrasi dengan pekerja dan perempuan yang ingin mencari pekerjaan di luar negeri. Anggota jaringan bertindak sebagai narasumber untuk Cambodia Labour Confederation (CLC), yang memberikan pengetahuan dan pengalaman mereka kepada anggota CLC dalam pelatihan, forum dan acara nasional dan internasional lainnya, serta melaksanakan pelatihan dan lokakarya yang diselenggarakan oleh MRC yang dipimpin CLC. Anggota jaringan berbagi cerita pribadi mereka serta informasi umum mengenai migrasi yang aman, tantangan dan solusi selama bekerja di luar negeri, cara menjaga komunikasi dengan keluarga di kampung halaman dan cara mengatur anggaran.

43 Wawancara telepon, Cambodia Labour Confederation (CLC), Meng Navy, Research Officer, 13 Des 2019.

Kotak 9.1.

Sepuluh langkah serikat pekerja dapat mempromosikan hak pekerja tak terdokumentasi:

1. Meningkatkan kesadaran dan mengadvokasi hak pekerja migran tak terdokumentasi, dan melindungi hak mereka merupakan komponen penting dalam agenda serikat pekerja untuk menjunjung hak asasi manusia, kesetaraan dan standar kerja untuk semua pekerja serta memerangi rasisme dan xenofobia.
2. Memastikan komitmen yang jelas dari tingkat kepemimpinan serikat pekerja Anda untuk mendukung hak pekerja tak terdokumentasi.
3. Menyusun kebijakan khusus untuk memungkinkan pekerja tak terdokumentasi bergabung dengan serikat pekerja Anda. Menghapuskan, atau menawarkan pengurangan biaya, serta pilihan untuk membayar secara tunai. Mengakui mereka sebagai pekerja tanpa mengindahkan status ketenagakerjaan dan jenis pekerjaan, serta menerbitkan kartu anggota.
4. Menjadikan tujuan untuk mengorganisir dan merekrut pekerja tak terdokumentasi. Melakukan kegiatan penjangkauan (misal mengunjungi tempat-tempat di mana pekerja migran tak terdokumentasi bekerja, menargetkan sektor-sektor utama, menyebarkan lembaran informasi dalam berbagai bahasa, mempekerjakan organisator migran), dan mempromosikan perwakilan mereka di semua tingkatan serikat pekerja.
5. Menawarkan layanan informasi dan saran kepada migran, tanpa mengindahkan status atau keanggotaan serikat, melalui pusat-pusat layanan yang terpadu dengan struktur serikat Anda.
6. Mengutamakan mediasi, dan jika tidak berhasil, mengorganisir aksi-aksi bersama, termasuk demonstrasi, pemogokan, peliputan media, aksi protes publik dan/atau mendukung pengajuan keluhan dan kasus hukum (perorangan dan bersama).
7. Memastikan hak-hak pekerja tak terdokumentasi yang mencakup program pendidikan dan pelatihan serikat pekerja Anda, khususnya bagi perwakilan dan negosiator serikat.
8. Memasukkan hak-hak pekerja tak terdokumentasi dalam agenda perundingan bersama dan dialog tripartit Anda guna memastikan perlakuan yang sama dan pencegahan praktik-praktik kekerasan.
9. Membangun pesan bersama dengan para pengusaha untuk mengadvokasi peraturan dan kebijakan yang meningkatkan regulasi dan akuntabilitas dan meningkatkan kesadaran para mitra sosial untuk berdiri bersama dengan para pekerja tak terdokumentasi.
10. Bekerja dalam kemitraan dengan LSM-LSM dan organisasi masyarakat yang mendukung hak-hak migran untuk saling berbagi sumberdaya dan keahlian, serta mengembangkan kampanye, aksi, pelatihan dan advokasi bersama. Mereka juga dapat membantu penjangkauan.

Sumber: ETUC, UnionMigrantNet, PICUM (2017)

Kegiatan 9.2.**Apa yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja untuk mendukung pekerja migran perempuan?****Tujuan**

Mengenali cara-cara baru yang inovatif untuk mendukung pekerja migran perempuan berdasarkan contoh-contoh yang dibagikan dalam manual ini.

**Hasil**

Peserta memiliki beberapa pemetaan yang akan membantu mereka mengembangkan target, advokasi dan kampanye.

**Metodologi**

Diagram laba-laba (lagi).

**Bahan**

- Diagram laba-laba dari **Kegiatan 7.1. Diagram laba-laba: Kepada siapa pekerja migran perempuan harus meminta bantuan bila mereka mengalami kekerasan dan pelecehan?**
- **Bagan Selebaran 1.3 Pemetaan pelaku**, dari **Kegiatan 1.3. Pemetaan pelaku: Siapa yang terlibat dalam eksploitasi pekerja migran perempuan, dan apa yang dapat dilakukan?**

Instruksi

- 1) Fasilitator meminta kelompok untuk kembali ke kelompok mereka membuat diagram laba-laba sebelumnya. Mereka harus membawa **Bagan Selebaran 1.3. Pemetaan pelaku** dari Kegiatan 1.3.
- 2) Fasilitator meminta peserta agar memperhatikan contoh prakarsa serikat pekerja di kawasan yang telah dibagikan selama pelatihan. Kembali ke diagram laba-laba dan tanggapan mereka sebelumnya, peserta harus mendiskusikan:
 - a. Apakah ada hal lain yang ingin mereka kenali yang mungkin dilakukan oleh serikat pekerja mereka?
 - b. Adakah yang bisa Anda tambahkan tentang bekerja dengan berbagai pelaku yang terlibat dalam kehidupan pekerja migran? Adakah sesuatu dalam diagram

Anda yang mungkin Anda ubah sekarang setelah Anda mempelajari lebih banyak prakarsa serikat pekerja?

- 3) Fasilitator meminta perwakilan masing-masing kelompok kecil untuk menyajikan diagram laba-laba yang telah diperbaiki dan menunjukkan perubahan yang dibuat kelompok mereka dan memberikan renungan tentang latihan tersebut.



© UN Women/Naiyana Phetvongsa



Modul 9.

Pengorganisasian pekerja migran perempuan

Kegiatan 10.1.**Mengkaji ketegangan****Tujuan**

Untuk mengkaji ketegangan yang mungkin timbul dalam advokasi hak-hak pekerja migran jika anggota/pimpinan serikat pekerja, pejabat pemerintah atau pemangku kepentingan lainnya juga mempekerjakan pekerja migran perempuan.

**Hasil**

Peserta akan menghadapi ketegangan yang ada saat mengorganisasikan pekerja migran perempuan dan menciptakan ruang untuk mendiskusikan ketegangan tersebut secara terbuka.

**Metodologi**

Membaca dan merenung.

**Bahan**

- **Selebaran 10.1. “Budak keluarga saya”**
- Kertas catatan

Instruksi

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 10.1. “Budak keluarga saya”** dan meminta peserta untuk membaca kutipan dari artikel “Budak keluarga saya”.
- 2) Fasilitator menjelaskan bahwa dalam artikel tersebut, penulis menjelaskan bagaimana sikap orang tua bisa menjadi jahat terhadap pekerja rumah tangga meski mereka adalah orang tua yang penyayang. Seringkali pekerja rumah tangga mengalami pelecehan dan kekerasan dalam rumah tangga oleh pekerja profesional dengan karakter yang disukai dan tidak akan dicurigai melakukan kekerasan semacam itu.

Serikat pekerja Filipina SENTRO menyampaikan bahwa melalui keterlibatannya dalam kampanye untuk ratifikasi Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189), dan melalui pembentukan kelompok kerja teknis, mereka mampu menghadapi prasangka anggota mereka sendiri, yang sebagian merupakan pemberi kerja pekerja rumah tangga.

- 3) Fasilitator menjelaskan bagaimana resistensi terhadap pemberian hak kepada pekerja rumah tangga kerap berasal dari fakta bahwa pejabat pemerintah, hakim, staf LSM, staf PBB bahkan anggota dan pimpinan serikat pekerja merupakan pemberi kerja pekerja rumah tangga itu sendiri.
- 4) Fasilitator meminta peserta untuk menjawab pertanyaan berikut dalam jurnal mereka:
 - Apakah menurut Anda orang dapat memiliki standar berbeda tentang bagaimana mereka berharap diperlakukan sebagai pekerja versus apa yang mereka harapkan dari seseorang yang mereka pekerjakan? Mengapa?
- 5) Fasilitator meminta seorang relawan untuk membacakan dengan keras kutipan berikutnya dalam **Selebaran 10.1** dari laporan ILO yang berjudul *Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?*
- 6) Fasilitator mencatat bahwa serikat pekerja dapat mewakili kepentingan pekerja dan dapat melakukan perundingan bersama, namun terdapat tantangan di sektor pekerjaan rumah tangga. Salah satunya adalah kenyataan bahwa pemberi kerja tidak terorganisasikan dan hanya satu pekerja bekerja di masing-masing tempat kerja. Fasilitator meminta peserta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini dan menuliskan jawaban pada selebaran kertas di meja mereka:
 - Apakah Anda setuju/tidak setuju bahwa mobilisasi pekerja migran perempuan terkadang dapat memanfaatkan pemikiran kreatif di luar “sistem serikat formal” atau di luar cara kerja yang biasa?
 - Apakah Anda memiliki perhatian tentang serikat pekerja dan LSM bekerja bersama? Seperti apa kolaborasi yang sukses bagi Anda?

Pekerja migran perempuan mendominasi pekerjaan yang seringkali dianggap sulit untuk diorganisasikan, misalnya pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan di ekonomi informal (Lihat Modul 1. Tren migrasi – pekerja migran perempuan). Meski hambatan hukum tidak memberikan hak berserikat untuk sektor pekerjaan yang didominasi oleh migran atau menolak hak pekerja migran untuk membentuk dan memimpin serikat pekerja, pengorganisasian yang tak kenal lelah masih terjadi.

Berbagai tipologi pengorganisasian pekerja rumah tangga migran (lihat bagian selanjutnya) menggambarkan berbagai cara untuk mengorganisasikan pekerja yang sulit dijangkau dan bagaimana kemitraan antara serikat pekerja di negara asal dan negara tujuan dan jaringan global membantu mendorong keberhasilan pengorganisasian.

Pengorganisasian melalui pembentukan tabungan atau koperasi bisnis atau dengan memfasilitasi melek keuangan juga merupakan metode yang digunakan di Asia untuk memenuhi kebutuhan pekerja migran perempuan.

Pengorganisasian pekerja rumah tangga

IDWF menekankan bahwa metode pengorganisasian pekerja rumah tangga migran pada intinya sama dengan metode pengorganisasian serikat pekerja. Aspek kuncinya adalah:

- Melakukan pemetaan kelompok dan membentuk titik fokus
- Melatih kelompok kecil untuk calon anggota eksekutif
- Memberikan dukungan praktis, termasuk kontak rutin dan memfasilitasi akses ke layanan sosial atau perawatan
- Menyelenggarakan kegiatan di tempat yang aman, misalnya gedung serikat pekerja, yang sangat penting bagi pekerja migran untuk mengurangi rasa takut akan pelecehan oleh petugas
- Memberikan bantuan dalam kasus hukum untuk memfasilitasi akses keadilan (meskipun tidak semua negara memberikan jalan untuk bantuan). Membantu penerjemahan atau mendampingi dalam prosedur hukum, karena banyak negara tidak menjamin penterjemahan.
- Mendukung sikap yang mempersatukan untuk hak ketenagakerjaan bagi semua pekerja, tanpa memandang status imigrasi. Pelajari undang-undang dan kebijakan utama terkait dengan kebijakan migrasi dan bagaimana kebijakan imigrasi dapat merusak perlindungan hak-hak dan/atau jaminan ketenagakerjaan berdasarkan undang-undang. Meskipun serikat pekerja sangat berpengalaman dalam penerapan undang-undang ketenagakerjaan, namun untuk membantu pekerja rumah tangga migran, mereka juga harus membangun basis pengetahuan tentang kebijakan imigrasi. Akan berguna jika serikat pekerja bekerja sama dengan LSM yang mengkhususkan diri pada topik ini. Para pimpinan pekerja migran membutuhkan bantuan dari serikat pekerja dan LSM. Serikat pekerja memegang kekuatan politik utama untuk mengubah kebijakan migrasi.
- Mengorganisasikan kegiatan solidaritas di mana pekerja rumah tangga migran dapat bertemu untuk berhubungan dan berbagi cerita dan memanfaatkan cara-cara kreatif untuk berbagi, misalnya menampilkan drama. Berikan juga kesempatan pekerja rumah tangga migran untuk bertemu dengan anggota serikat pekerja di sektor lain dan berbagi cerita mereka, yang juga dapat mempengaruhi anggota serikat pekerja yang juga merupakan pemberi kerja pekerja rumah tangga.
- Mengadvokasi pemberi kerja tentang nilai pekerjaan rumah tangga dan perawatan dan memfasilitasi diskusi tentang topik tersebut.⁴⁴

44 Wawancara telepon, Fish Ip., 13 Nov 2019.

Kegiatan 10.2. Tipologi organisasi pekerja rumah tangga migran**Tujuan**

Untuk memahami berbagai cara pekerja rumah tangga mengorganisasikan diri.

**Hasil**

Peserta akan memiliki pemahaman tentang berbagai metode yang digunakan untuk mengorganisir pekerja rumah tangga migran.

**Metodologi**

Studi kasus/Kerja kelompok kecil.

**Bahan**

Selebaran 10.2. Tipologi organisasi pekerja rumah tangga migran

Instruksi

- 1) Fasilitator membagikan **Selebaran 10.2. Tipologi organisasi pekerja rumah tangga migran**.
- 2) Fasilitator menjelaskan bahwa saat ini terdapat beragam tipologi organisasi pekerja rumah tangga migran, bergantung pada konteks dan undang-undang nasional yang mungkin membatasi pekerja migran dan pekerja rumah tangga berorganisasi. Empat contoh cara pekerja rumah tangga berorganisasi dalam praktiknya adalah:
 - 2.1 Perempuan pekerja rumah tangga migran yang membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja
 - 2.2 Model pengorganisasian asosiasi
 - 2.3 Kolaborasi antara model asosiasi dan serikat
 - 2.4 Aliansi dan pengorganisasian internasional
- 3) Fasilitator membagi peserta menjadi empat kelompok dan menugaskan kepada masing-masing kelompok salah satu dari empat tipologi. Fasilitator meminta masing-

masing kelompok untuk membaca bagian yang berkaitan dengan tipologi yang telah ditugaskan. Setelah itu, fasilitator menginstruksikan kelompok kecil tersebut untuk mendiskusikan situasi saat ini dalam konteks negara Anda dan apakah menurut Anda ini merupakan jenis pengorganisasian yang efektif berdasarkan konteks Anda. Apa yang dibutuhkan dalam konteks nasional untuk mendukung serikat formal pekerja rumah tangga?

- 4) Fasilitator meminta dua perwakilan relawan dari masing-masing kelompok. Satu relawan harus menyajikan ringkasan artikel dan beberapa contoh yang disorot. Relawan kedua harus mempresentasikan jawaban kelompok atas pertanyaan mengenai konteks spesifik untuk serikat pekerja dan negara mereka.
- 5) Fasilitator membuka kesempatan kepada peserta lain untuk memberikan komentar di akhir setiap presentasi.

Kolaborasi inovatif: Pekerja rumah tangga migran di Hongkong (China) dan sekitarnya – HKCTU, FADWU, SENTRO, IDWF, PLU-Macao, PLU-Hong Kong, AMMPO

Hongkong, China, secara historis memiliki permintaan pekerja rumah tangga yang sangat besar, dan pekerja rumah tangga migran dari berbagai negara di seluruh dunia berangkat untuk bekerja di sana. Selama beberapa dasawarsa, pekerja rumah tangga migran berkumpul bersama pada waktu libur membangun hubungan dan komunitas. Mereka juga mulai membentuk asosiasi berdasarkan kebangsaan (kadang-kadang bahkan berdasarkan wilayah tertentu di negara asal mereka) dan juga berdasarkan garis identitas gender (kelompok lesbian). Undang-undang Hongkong, China, memberikan kesempatan yang tidak biasa bagi pekerja rumah tangga migran – hak untuk berserikat, yang masih ditolak oleh banyak negara di Asia dan di seluruh dunia bagi pekerja rumah tangga. Melalui eksperimen selama beberapa dasawarsa, kemitraan dan pembelajaran penting dibangun melalui kolaborasi silang sinergis yang dapat terjadi di seluruh negara asal, negara tujuan dan secara global.

Melalui pengorganisasian pekerja rumah tangga, beberapa kemitraan kunci lahir. Yang pertama adalah pekerja rumah tangga yang terhubung dengan Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU), yang mencakup sejumlah pekerjaan dan mengafiliasi serikat pekerja terdaftar. Karena pekerja rumah tangga di Hongkong, China, telah mengorganisasikan diri yang sebagian besar berdasarkan negara asal (Filipina, Indonesia, Nepal, Thailand dan China), mereka dapat berkumpul pada 2010 untuk membentuk Federasi Serikat Pekerja Rumah Tangga Asia di Hongkong (FADWU), yang secara resmi berafiliasi dengan HKCTU. Sebagai hasil dari pengorganisasian pekerja rumah tangga yang tak kenal lelah yang tidak hanya dilakukan di Hongkong, China tetapi di berbagai wilayah di seluruh dunia (termasuk melalui advokasi global untuk Konvensi ILO tentang Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189), Federasi Pekerja Rumah Tangga Internasional (IDWF) lahir – sebuah jaringan global yang mendukung cabang asosiasi/kelompok dan serikat pekerja rumah tangga di seluruh dunia.

Kemitraan-kemitraan kunci lain menyusul ketika pekerja memutuskan untuk bermitra dengan serikat pekerja dari negara asal. Salah satu contohnya adalah dengan SENTRO (sebelumnya Alliance for Progressive Labour) di Filipina. SENTRO menjadi terlibat dalam pengorganisasian di Hongkong, China, mendukung Progressive Labour Union of Domestic Workers – Hong Kong (PLU-Hong Kong). Penggiat di SENTRO menekankan kepada pimpinan serikat pekerja perlunya serikat pekerja di dalam negeri Filipina untuk mendukung pekerja migran perempuan Filipina di luar negeri, yang kerap menjadi korban pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan yang paling buruk. Setelah mulai mendukung pekerja rumah tangga migran di Hongkong, China SENTRO memperluas untuk mendukung pekerja rumah tangga migran Filipina di Makau, China (PLU-Macao) dan Malaysia (AMMPO).

Di Hongkong, China anggota membayar iuran bersama ke SENTRO dan FADWU, dan di Malaysia anggota membayar iuran bersama ke SENTRO dan IDWF. Setiap negara atau kota baru membawa serta tantangan baru dan semua pemain kunci secara rutin berkumpul untuk membahas strategi dan prakarsa baru. Meskipun setiap negara tujuan menghadirkan tantangan baru dan sulit untuk mereplikasi keberhasilan sebelumnya, namun serikat pekerja terus memikirkan cara-cara kreatif untuk mendukung pekerja, misalnya mengupayakan pengakuan AMMPO oleh Kedutaan Besar Filipina di Malaysia, karena AMMPO tidak diakui sebagai serikat pekerja di bawah hukum Malaysia. (Pada tanggal 19 Juni 2016, AMMPO secara resmi terdaftar dan diakui oleh Kedutaan Besar Filipina.)

Pada bulan April 2019, PLU-Macao⁴⁵ (dengan dukungan SENTRO dan IDWF) bermitra dengan Greens Philippines Migrant Workers Union, Kelompok Peduli Pekerja Migran Indonesia (PEDULI) dan pembela hak-hak migran Indonesia untuk mengajukan petisi ke Pemerintah Makau, China tentang kurangnya keterwakilan pekerja dalam perumusan undang-undang baru tentang agen ketenagakerjaan. Panitia tetap dari Majelis Legislatif Makau, China mengizinkan beberapa perwakilan ke pertemuan mereka, yang menandai pertama kalinya pekerja rumah tangga migran mewakili diri mereka sendiri di Majelis Legislatif Makau, China. Meskipun serikat pekerja tersebut cukup baru dan relatif kecil, mereka aktif membangun kemitraan dan melakukan advokasi untuk membela hak-hak mereka.

Dalam wawancara dengan Fish Ip⁴⁶, Koordinator Kawasan – Asia Pasifik di IDWF dan mantan penggiat dengan FADWU/HKCTU, dia menjelaskan bahwa kemitraan antara negara asal dan Hongkong, China sangat penting untuk keberhasilan pekerja rumah tangga migran membentuk serikat pekerja. Perwakilan dari negara asal dapat membahas peran serikat pekerja karena banyak pekerja yang mungkin memiliki pemikiran negatif tentang serikat pekerja berdasarkan budaya di kampung halaman. Serikat pekerja dari negara asal juga lebih siap memiliki bekal untuk menjelaskan kepada pekerja konsep

45 Wawancara, Progressive Labor Union of Domestic Workers – Macao (PLU-Macao), Jasmin Bebeth Santos Singhan, President, 17 Desember 2019.

46 Wawancara telepon, International Domestic Workers Federation (IDWF), Ip Fish, Koordinator Kawasan (Asia), 13 November 2019.

berserikat secara budaya dan sektoral. Dalam pengalamannya, penting juga bagi serikat pekerja di Hongkong, China untuk mencari dukungan serikat pekerja dari negara asal karena perbedaan status sosial dan latar belakang sejarah penggiat dari Hongkong, China dapat menimbulkan hambatan untuk membangun kepercayaan dan hubungan. Serikat pekerja dari negara asal dapat mengarahkan perbedaan ini dan telah memahami konteks kelembagaan dari pandangan negara asal. Serikat pekerja di negara asal juga mendapatkan keuntungan dari keterlibatan dan pengorganisasian internasional, mengingat banyak pekerja akan tetap menjadi anggota serikat pekerja atau menjadi pemimpin ketika mereka kembali dari luar negeri.

Pengorganisasian di lapangan di Malaysia – IDWF

Masalah keamanan publik bagi migran di Malaysia membuat upaya penjangkauan dan jejaring yang bertujuan untuk mengorganisasikan pekerja rumah tangga migran menjadi sangat menantang, terutama sebagai akibat dari pembatasan terkait COVID-19. Guna mengorganisasikan pekerja rumah tangga migran perempuan Indonesia di Malaysia, IDWF mulai melakukan penjangkauan di taman-taman dan melalui media sosial. Sejak bulan Maret 2019 hingga Juli 2019, para penggiat telah merekrut 40 pekerja rumah tangga perempuan Indonesia untuk menjadi anggota grup WhatsApp dan 79 pekerja rumah tangga perempuan Indonesia menjadi anggota grup Facebook. Dari bulan Agustus hingga Desember, pekerja migran perempuan sendiri diberi pelatihan untuk mengambil peran sebagai penggiat, membentuk empat tim pengorganisasian wilayah di Kuala Lumpur dan mengorganisasikan penjangkauan dua bulanan ke pekerja rumah tangga lainnya. Pada 2019, penggiat akar rumput menjangkau 116 pekerja migran perempuan, dan didampingi oleh staf IDWF selama proses pengorganisasian. Pekerja rumah tangga perempuan yang berjejaring merupakan sebuah kelompok yang beragam – pekerja rumah tangga penuh waktu, paruh waktu, tinggal di dalam dan di luar. Kelompok media sosial berfungsi sebagai wadah untuk mencantumkan informasi terkait kegiatan IDWF, berbagi berita dan menyebarkan informasi terkait pekerja rumah tangga. Pelantar tersebut aktif, karena para pekerja juga melaporkan kasus kekerasan dan pelecehan serta mendiskusikan cara-cara untuk menangani masalah-masalah ini di dalam kelompok tersebut. Pada bulan Desember 2020, 90 pekerja rumah tangga Indonesia di Malaysia membentuk organisasi sendiri, Persatuan Pekerja Rumah Tangga Indonesia Migran (PERTIMIG).⁴⁷

⁴⁷ Untuk informasi lebih lanjut, lihat: https://idwfed.org/en/updates/malaysia-the-indonesia-migrant-domestic-workers-finally-formed-their-own-organization-2013-pertimig?ct=t%28IDWF+e-Newsletter+%2347+-+December+2020%29&mc_cid=71ee06a873&mc_eid=%5BUNIQID%5D.

Kotak 10.1.

Mengapa pekerja rumah tangga migran berorganisasi?

Melalui pengorganisasian, pekerja rumah tangga migran dapat:

- Berkumpul untuk berbagi masalah dan solusi.
- Membangun organisasi mereka (kelompok, asosiasi, serikat pekerja, koperasi, jaringan) di seputar masalah-masalah umum untuk berunding dan bernegosiasi dengan pemberi kerja, pemerintah dan otoritas lokal untuk perlindungan ketenagakerjaan dan sosial yang lebih baik.
- Memublikasikan hak-hak yang ada dan bekerja bersama untuk mencegah pelecehan dan eksploitasi.
- Menawarkan bantuan dan saran secara sistematis kepada pekerja rumah tangga yang membutuhkan.
- Kampanye untuk kondisi kerja yang lebih baik:
 - upah dan jam kerja yang layak;
 - waktu libur rutin dan libur hari besar;
 - perlindungan sosial dengan perlindungan maternitas; dan
 - kondisi kehidupan lebih baik, terutama bagi pekerja rumah tangga yang tinggal di dalam.
- Membantu mengembangkan langkah-langkah dukungan ekonomi, termasuk skema tabungan dan asuransi dan layanan kesejahteraan.
- Mendapatkan kepercayaan diri, pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan mereka.
- mengetahui ke mana harus mencari bantuan ketika memiliki masalah di tempat kerja.
- Memiliki orang yang bisa berbicara mewakili mereka jika merasa diperlakukan tidak adil.
- Bertemu dengan orang lain untuk membicarakan masalah umum dan saling belajar.
- Bekerja bersama untuk memecahkan masalah dan meningkatkan kondisi kerja mereka.
- Ikut serta dalam memilih siapa yang akan mewakili dan berbicara untuk mereka dengan otoritas lokal atau dengan pejabat pemerintah, organisasi pengusaha dan media.
- Mendapatkan keterampilan baru melalui kegiatan pelatihan.

Bagian utama pengorganisasian adalah bahwa pekerja saling mendengarkan dan memberi informasi serta membangun rasa percaya dan kepercayaan diri pada kemampuan bersama mereka untuk mengubah situasi mereka. Partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan di semua tingkatan sangat penting karena mereka adalah organisasi. Merekalah yang akan membawa perubahan sosial ke arah yang lebih baik.

Sumber: ILO dan IDWF 2017a.

“Tidak ada buku pegangan”: Pengorganisasian pekerja rumah tangga akar rumput – UNITED

SENTRO dan IDWF juga memutuskan untuk mendukung pengorganisasian pekerja rumah tangga lokal di dalam negeri Filipina, yang bermula sebagai prakarsa dari Labor Education and Research Network. Serikat pekerja lokal yang dihasilkan menyebut dirinya United Domestic Workers of the Philippines (UNITED).

Berikut ini adalah kutipan tentang UNITED dari laporan: ILO dan IDWF, *Decent Work for Domestic Workers: Eight Good Practices from Asia*, 2017, 158–161.

Pengalaman UNITED sebagai serikat akar rumput belum pernah terjadi sebelumnya. UNITED menyajikan cara baru yang dapat digunakan organisasi serikat untuk beradaptasi dengan kondisi angkatan kerja pekerja rumah tangga yang kompleks dan terus berkembang.

- Tidak ada buku pegangan untuk mengorganisasikan pekerja rumah tangga. Tempat kerjanya adalah rumah tangga dan unit perundingannya adalah perorangan, bukan kelompok pekerja. Struktur sektor tersebut menuntut cara-cara inovatif untuk menjalin kontak dan kemudian menarik individu ke dalam kelompok. Berpikir di luar kotak menghantarkan pada apa yang dapat digambarkan sebagai “pengorganisasian eceran” – upaya pengorganisasian dari pintu ke pintu dalam memperluas hak dan manfaat gerakan sosial berserikat di dalam sektor pekerjaan rumah tangga yang terpisah-pisah.
- Pengorganisasian eceran yang mempromosikan kontak tingkat rumah tangga, dan memaksimalkan jejaring membantu membentuk UNITED sebagai sebuah organisasi. Strategi dari rumah ke rumah, yang dikombinasikan dengan sistem rujukan, efektif dalam mengenali calon rekrutan. Pada saat yang sama, strategi ini diselaraskan dengan jam kerja pekerja rumah tangga. Ini tidak mengganggu jam kerja mereka, yang juga mendorong mereka untuk berpartisipasi dan akhirnya bergabung.
- UNITED diorganisasikan ke dalam cabang- cabang di tingkat barangay, dan mencakup mereka yang tinggal maupun bekerja di sana. Ini memfasilitasi

kehidupan organisasi di tingkat cabang dan memastikan bahwa anggota dapat tetap berhubungan untuk info terbaru dan mobilisasi untuk kegiatan.

Selain itu, Undang-undang Kasambahay mewajibkan pendaftaran pekerja rumah tangga di barangay, yang juga membuka kemungkinan partisipasi politik tingkat lokal dalam jangka panjang karena barangay menyajikan antarmuka pemerintah garis depan dengan masyarakat.

- UNITED mendobrak penghalang dalam mengorganisasikan pekerja rumah tangga dengan tidak membatasi diri pada definisi standar pekerja rumah tangga dalam undang-undang, RA10361. Kerangka pengorganisasiannya holistik, keanggotaannya mencakup pekerja anak, pekerja keluarga tidak dibayar, pekerja paruh waktu dan bahkan mereka yang kembali dari bekerja di luar negeri yang mengalami kesulitan untuk kembali bermukim dan mendapatkan pekerjaan di Filipina. Dengan demikian, serikat pekerja rumah tangga dapat memahami seluruh cakupan masalah yang menimpa sektor pekerjaan rumah tangga. Namun membangun kapasitas yang memadai untuk menanggapi semua masalah ini tetap menjadi persoalan untuk pengembangan program di masa depan.
- UNITED menggunakan mobilisasi tabungan sebagai pelantar pengorganisasian. Strategi ini memiliki tujuan ganda, yaitu menarik lebih banyak anggota ke dalam serikat, sekaligus membantu anggota merasa lebih aman karena tahu bahwa mereka siap menghadapi keadaan darurat keuangan.

Meskipun strategi ini bukanlah hal baru, namun inovatif ketika diterapkan pada pekerja rumah tangga, yang secara historis mengalami kesulitan dalam menabung, mengingat mereka mengirimkan sebagian besar penghasilan kepada kerabat dan keluarga di tempat asal mereka. Skema tabungan yang efisien berpotensi menjadi jaring pengaman yang berkelanjutan bagi pekerja rumah tangga yang mengalami kesulitan.

- Investasi dalam bentuk hubungan pribadi dan menangani kebutuhan pekerja rumah tangga merupakan kunci untuk mengorganisasikan UNITED. Agenda politik tidak dimuat di depan ketika pekerja rumah tangga ditarik ke dalam apa yang nantinya menjadi UNITED. Justru, pribadi merepresentasikan politik. ... [O]rganisator... fokus pada kondisi kerja anggota sasaran, dan dari sana menekankan perlunya aksi bersama sebagai satu-satunya mekanisme yang dapat digunakan untuk menangani keluhan mereka.
- UNITED mengadopsi pendekatan yang umumnya non-konfrontatif, mempertahankan kesadaran akan kerentanan [pekerja rumah tangga] yang tidak terorganisir dan seringkali, untuk alasan yang sangat baik, mudah terperdaya.
- Keanggotaan UNITED didominasi oleh perempuan, tetapi juga mencakup laki-laki dan kaum muda.

Mengorganisasikan pekerja di perekonomian informal

Pusat-pusat serikat pekerja nasional telah membantu pekerja perekonomian informal tidak hanya dengan mendukung mereka sebagai anggota serikat pekerja, tetapi juga dengan mempromosikan pengembangan usaha koperasi, dana pekerja dan akun simpan pinjam bagi anggota serikat pekerja. Selain itu, pembentukan dana kesejahteraan dan solidaritas memberikan manfaat untuk anggota jika terjadi kecelakaan, biaya pemakaman atau kejadian sosial lainnya. Serikat pekerja berbeda mengadopsi metode dan strategi yang berbeda dalam mengorganisasikan pekerja perekonomian informal, yang meliputi: kegiatan yang menghasilkan pendapatan, misalnya koperasi dan kelompok swadaya; perluasan perlindungan sosial; dukungan hukum; rumah persahabatan; pengembangan keterampilan dan pelatihan vokasi; mobilisasi dan advokasi sosial; dan pendidikan (Ahn 2007).

Dalam banyak kasus, serikat pekerja mampu memenuhi kebutuhan pekerja perekonomian informal dengan memberikan suara yang kuat dan kolektif serta bantuan dalam kompetensi tradisional pokok, misalnya representasi, negosiasi atau mediasi. Layanan utama yang ditawarkan oleh serikat pekerja kepada anggota perekonomian informal mencakup kegiatan yang berkaitan dengan negosiasi dan representasi, termasuk perundingan bersama, pelatihan dan pendidikan, representasi (di tingkat perusahaan, nasional dan internasional), konseling dan peran penasihat umum. Layanan ini dapat disebut sebagai “buah gantung rendah” karena serikat pekerja mungkin hanya perlu memperluas ruang lingkup perwakilan dan perundingan mereka untuk masuk ke dalam suatu pemahaman bersama dengan otoritas lokal. Penggunaan kapasitas dan kompetensi internal yang ada (misalnya penggunaan negosiator serikat pekerja dan pelatihan paralegal) dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan perekonomian informal (ILO 2019b, 29).

Terdapat situasi di mana serikat pekerja menjalin dialog dan kesepakatan dengan masyarakat lokal, pemerintah kota dan pihak berwenang (misalnya polisi dan pemungut pajak) tentang berbagai masalah, termasuk ruang pasar, perpajakan yang adil, fasilitas sanitasi dan hubungan yang lebih baik dengan polisi lalu lintas. Pekerja perekonomian informal juga mendapat manfaat dari perwakilan serikat pekerja dalam melobi untuk perluasan undang-undang ketenagakerjaan nasional, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan dan pendidikan vokasi, perpajakan yang adil dan prakarsa perdagangan.

Salah satu kebutuhan utama pekerja perekonomian informal adalah akses ke layanan keuangan, pinjaman kredit mikro dan pelatihan bisnis dan kewirausahaan. Serikat pekerja mungkin perlu melampaui kapasitas internal mereka untuk menyediakan beberapa layanan ini. Oleh karena itu, penting untuk membangun jaringan sumberdaya eksternal dan organisasi mitra, misalnya balai latihan kerja serta lembaga perbankan dan keuangan. Layanan lain yang ditawarkan kepada asosiasi dan pekerja perekonomian informal adalah akses ke jaringan dan aliansi serikat pekerja, yang biasanya berada di luar jangkauan sebagian besar pekerja perekonomian informal. Serikat pekerja yang ingin mengorganisasikan pekerja perekonomian informal ke dalam serikat pekerja mereka harus berupaya menyelesaikan masalah representasi dan partisipasi pekerja

perekonomian informal di dalam struktur dan badan serikat pekerja yang ada (ILO 2019b, 29).

Sorotan pada SEWA: Pekerja mandiri di India

Asosiasi Pekerja Mandiri Perempuan (SEWA) merupakan serikat pekerja nasional yang beranggotakan 1,5 juta perempuan yang bekerja di perekonomian informal di 14 negara bagian India. Anggota SEWA semuanya adalah pekerja perempuan di perekonomian informal yang bergerak di sektor-sektor seperti pekerjaan manual, pertanian, konstruksi dan jasa seperti pekerjaan rumah tangga. Anggota juga mencakup pekerja berbasis rumahan dan pedagang kaki lima. Serikat pekerja SEWA mengorganisasikan puluhan ribu perempuan di seluruh India, dengan pekerja perempuan miskin sebagai pemimpin. Karena isu utama bagi anggotanya adalah memastikan terjaminnya mata pencarian, maka serikat pekerja tersebut juga mendorong dan mendukung mereka untuk membentuk koperasi sendiri (ILO 2018a, 13).

SEWA mencakup dua kategori “asosiasi” dan “serikat pekerja”. Sebagai asosiasi, SEWA menyatukan sejumlah besar kelompok kecil yang beragam, mulai dari kelompok swadaya hingga asosiasi, serikat pekerja, koperasi, badan usaha dan bahkan federasi koperasi. SEWA melihat pendidikan dan pelatihan anggota sebagai salah satu strategi intinya, dengan maksud agar organisasi ini “menghapus” perannya sendiri seiring waktu karena organisasi yang lebih kecil menjadi lebih mandiri. SEWA dan pekerja yang diorganisasikannya terlibat dalam berbagai kegiatan serikat pekerja, termasuk pemogokan. Kegiatannya secara luas dapat dikategorikan dalam dua arus: (i) terkait dengan keanggotaan; dan (ii) terkait dengan layanan yang diberikan kepada anggota. Kegiatan yang terkait dengan keanggotaan meliputi kampanye keanggotaan, penciptaan kesadaran, pembangunan pandangan (tentang manfaat keanggotaan dan hak serta kewajiban anggota) dan peningkatan kapasitas. Kegiatan terkait layanan mencakup dukungan dan fasilitasi dalam menghasilkan pendapatan, tabungan, penciptaan kekayaan dan jaminan sosial.

“Sifat hibrid SEWA dan ukurannya yang besar berarti bahwa SEWA menduduki tempat yang jauh lebih baik daripada organisasi kecil untuk memberikan layanan dan manfaat bagi pekerja” (WIEGO 2013, 14).

“India masih merupakan masyarakat yang sangat patriarkal, dan dalam koperasi campuran perempuan dan laki-laki, perempuan seringkali menjadi pihak marjinal dan tidak diperbolehkan untuk berpartisipasi secara setara. Di mana pun ada koperasi campuran, anggota perempuan cenderung tetap tidak terlihat atau bungkam karena norma budaya. Dalam kasus ketika anggota perempuan berani berbicara, mereka dibentak agar tetap diam dan suara mereka tenggelam. Pengamatan serupa juga terlihat pada cara kerja koperasi dengan anggota campuran perempuan dan laki-laki dalam konteks sosial patriarkis lainnya. Oleh karena itu, ruang ‘khusus perempuan’ yang ditawarkan oleh koperasi perempuan

memberi mereka kesempatan untuk membangun kepercayaan diri dan keterampilan kepemimpinan di ruang yang sesuai secara budaya dan tidak mengancam” (ILO 2018a, 19).

Pada tahun-tahun awalnya, anggota SEWA mengungkapkan kebutuhan akan layanan keuangan yang dapat dipercaya, mengingat sebagian besar pemberi pinjaman mengenakan tarif yang eksploitatif. Pada saat itu, bank-bank India yang dinasionalisasi menolak untuk memberikan layanan kepada perempuan yang nyaris buta huruf yang berurusan dengan simpan dan pinjam dalam jumlah kecil. Pada 1974, 4.000 anggota SEWA masing-masing menyumbang 10 rupee (US\$ 0,15), dan dengan dukungan Asosiasi, mendirikan sendiri bank koperasi perempuan – Bank SEWA – di Ahmedabad. Sejak itu, Federasi Koperasi SEWA telah mendukung pembentukan sedikitnya 115 koperasi di seluruh negeri, 106 di antaranya telah mengorganisasikan 300.000 perempuan dan memiliki omset tahunan sebesar 3 miliar rupee (US\$ 46,8 juta). Sebagian di antaranya adalah koperasi tenaga kerja, sebagian yang lainnya adalah koperasi produsen dan jasa. Koperasi merupakan organisasi dan perusahaan yang demokratis, berbasis anggota dan digerakkan oleh anggota, dan oleh karena itu, bersama dengan serikat pekerja, secara organisasional cocok untuk SEWA (ILO 2018a, hlm.18).

Pengorganisasian melalui melek keuangan – SBMI⁴⁸

Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) adalah serikat pekerja Indonesia yang dibentuk oleh dan beranggotakan para purna dan calon pekerja migran Indonesia serta anggota keluarganya. Program inti SBMI terfokus pada perlindungan hak-hak pekerja migran dan pemberdayaan serta reintegrasi sosial ekonomi. Program-program tersebut dilaksanakan melalui intervensi langsung, pelatihan berserikat/pengorganisasian, pelatihan paralegal, inisiasi dialog dan advokasi dengan pemerintah melalui kampanye media dan kegiatan kolaboratif. Bagi pekerja migran perempuan, SBMI memiliki sistem rujukan yang memfasilitasi akses ke konseling psikososial, rumah aman dan relawan pengacara yang akan membantu mereka mencari jalan hukum baik di negara asal maupun negara tujuan terhadap agen perekrutan dan/atau pemberi kerja. SBMI mengadakan pelatihan dengan para penggiat tentang kesetaraan gender dan metode sensitif gender. Meskipun SBMI memiliki pekerja perempuan untuk menangani kasus, namun merekrut penggiat perempuan masih menjadi tantangan karena tekanan tanggung jawab keluarga yang membatasi mobilitas banyak perempuan.

Melek keuangan menjadi prioritas SBMI, khususnya dalam pemberdayaan pekerja migran perempuan purna. SBMI melakukan pengorganisasian kelompok migran dan menghubungkan mereka dengan program kewirausahaan dan layanan keuangan, baik dengan sektor swasta (termasuk lembaga moneter/keuangan) atau dalam beberapa kasus melalui program pemerintah daerah yang memberikan dukungan atau bantuan

48 Wawancara telepon, Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI), Dina Nuryati, Riset dan Hubungan Luar Negeri / Pengurus, 13 Desember 2019.

pendanaan, yang seringkali ditangani oleh dinas sosial kabupaten atau provinsi. SBMI memiliki koperasi di Jawa Tengah, Jawa Timur dan Jawa Barat. Insentif ekonomi yang ditawarkan oleh koperasi keuangan ini menarik pekerja, dan SBMI dapat memanfaatkan partisipasi mereka untuk juga mendidik pekerja tentang topik lain, misalnya migrasi yang aman dan adil, hak-hak pekerja dan manfaat berserikat. SBMI menyadari bahwa untuk mengorganisasikan pekerja, juga harus melibatkan keluarga dan masyarakat. Karenanya, SBMI menawarkan berbagai jenis insentif ekonomi, mengingat sebagian besar calon pekerja migran atau pekerja migran purna berasal dari daerah berpenghasilan rendah. Salah satu program koperasi SBMI menawarkan pelatihan untuk mendidik para migran tentang cara menjalankan berbagai bisnis, termasuk menjual jajanan lokal, beternak (kambing, ayam dan sapi perah), membuka usaha grosir atau menyediakan layanan simpan pinjam. Koperasi juga mendukung anggotanya ketika mereka mengalami kesulitan keuangan. Melek keuangan membangun kapasitas anggota tentang cara merencanakan masa depan dengan benar dan merencanakan gerakan mereka selanjutnya jika memutuskan untuk bermigrasi kembali. Ketika pekerja migran perempuan berhasil dilatih dalam melek keuangan dan mendapatkan pengetahuan, pencapaian mereka selanjutnya mendorong para migran dan anggota keluarga lainnya untuk bergabung dengan SBMI dan memanfaatkan program-programnya. Anggota baru mencari keuntungan menjadi anggota SBMI – kesempatan untuk pelatihan, jejaring dan pengembangan keterampilan, serta kesempatan untuk memberi kembali dengan membantu pekerja migran lainnya.

Anggota SBMI aktif dalam berbagai kampanye, termasuk menuntut reformasi hukum untuk meningkatkan taraf hidup anggotanya. Pada 2014, SBMI mengampanyekan penghapusan KTKLN, kartu pekerja migran yang diterbitkan oleh pemerintah. Meskipun kartu tersebut dimaksudkan untuk melindungi pekerja migran Indonesia; namun dalam praktiknya menjadi sumber pungutan liar dan diskriminasi, terutama di bandara, di mana jika tidak menunjukkan KTKLN akan membuat pekerja menghadapi pemerasan atau larangan untuk terbang. SBMI menerapkan beberapa strategi untuk kampanye ini, antara lain:

1. Meminta anggotanya untuk menggunakan tagar media sosial #HapusKTKLN.
2. Mendidik pekerja migran untuk merekam kejadian di kamera ponsel mereka jika dilarang oleh maskapai penerbangan atau di bandara karena tidak memiliki KTKLN.
3. Membantu pekerja untuk melakukan advokasi langsung setiap hari di bandara.
4. Menekan sepuluh maskapai penerbangan secara langsung agar tidak melarang pekerja migran yang tidak memiliki KTKLN dan memaksa maskapai penerbangan memberikan tiket gratis kepada mereka yang sebelumnya dilarang.
5. Berkampanye secara publik dengan jaringan lain, termasuk INFEST.
6. Mengirimkan rekaman insiden dan data dari kasus perorangan dalam bentuk surat ke lembaga pemerintah.

Kegiatan 10.3. Metode pengorganisasian Rap**Tujuan**

Berlatih pengorganisasian pekerja migran perempuan.

**Hasil**

Peserta mengakhiri pelatihan dengan catatan ringan dan siap melakukan pengorganisasian di lapangan.

**Metodologi**

Penulisan kreatif dan pertunjukan.

**Bahan**

Selebaran 10.3. Metode Rap

Instruksi

- 1) Fasilitator membagikan Selebaran 10.3. Metode Rap yang digunakan oleh penggiat pekerja rumah tangga Indonesia, dan meminta para peserta untuk membaca keenam langkah itu sendiri. Ini disebut metode Rap dan para penggiat adalah “rapper”, meminjam istilah dari musik rap.
- 2) Fasilitator menjelaskan bahwa meskipun semua peserta merupakan penggiat serikat pekerja yang berpengalaman, mereka harus melakukan perenungan setelah meninjau enam langkah metode Rap tentang apakah strategi pengorganisasian mereka sendiri untuk membangun keanggotaan serupa atau berbeda dengan metode Rap.
- 3) Fasilitator membagi peserta menjadi kelompok beranggotakan tiga hingga empat orang. Fasilitator menyatakan bahwa hanya untuk bersenang-senang, masing-masing kelompok harus mencoba menulis lagu rap /puisi (yang berima) dengan beberapa pesan utama yang akan diucapkan ketika berupaya mengorganisasikan pekerja migran perempuan ke dalam serikat.
- 4) Fasilitator meminta peserta membawakan lagu rap/puisi untuk kelompok besar.

Bibliografi

- AFL-CIO (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations). 2019. Addressing Sexual Harassment in the Workplace: There Is Power in My Union.
- Alvarez, Sally M., and Jose F. Alvarez. 2018. "Leadership Development as driver to equity and inclusion." *Work and Occupations* 45(4): 501-28.
- Ahn, Pong-Sul (ed.). 2007. *Organizing for Decent Work in the Informal Economy: Strategies, Methods and Practices*. ILO.
- Anderson, Bridget. 2016. *Worker, Helper, Aunty, Maid? Working Conditions and Attitudes Experienced by Migrant Domestic Workers in Thailand and Malaysia*. ILO and UN Women.
- APWLD (Asia Pacific Forum on Women, Law and Development). 2018. "APWLD Briefing Paper on the Gender Dimension of Contemporary Form of Slavery, Its Causes and Consequence", paper for the roundtable convened by the UN Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, Geneva, 11–12 April.
- APWLD (Asia Pacific Forum on Women, Law and Development), and MAP Foundation. 2018. *Dream out of Reach: A Living Wage for Women Migrant Workers in Thailand*.
- ASEAN Secretariat. 2015. *Projected Gender Impact of the ASEAN Economic Community*.
- . 2017. *Women Migrant Workers in the ASEAN Economic Community*.
- ATUC (ASEAN Trade Union Congress). 2018. *Unions Reach out to Migrant Workers One Step at a Time*, 24 May.
- . 2020a. *Realizing the Rights of Migrant Workers to Social Protection*.
- . 2020b. *Realizing the Rights of Migrant Workers to Join Trade Unions*.
- Baruah, Nilim, Heike Lautenschlager and PE Research. 2018. *Worker-Paid Migration Costs in the*

Viet Nam–Malaysia Corridor. ILO.

BMKQ (Bayanihan ng Manggagawa ng Konstruksyon ng Qatar). n.d. “About us”, available at:

<https://www.bmkq.org/index.php/about-us>.

Budiarti, Indah. 2013. “Southeast Asia Trade Union Movement and Its Development”, 21 November.

Unionism blog.

Bibliography

Organizing women migrant workers: Manual for trade unionists in ASEAN 149

Budlender, Debbie. 2013. “Informal Workers and Collective Bargaining: Five Case Studies”, WIEGO

Organizing Brief No. 9.

Caiazza, Amy, and Casey Clevenger. 2007. “Seven Strategies that Promote Women’s Activism

and Leadership in Unions”, Institute for Women’s Policy Research Research-in-Brief No. 1918.

Empower Foundation. 2016. Moving Toward Decent Sex Work: Sex Worker Community Research

Decent Work and Exploitation in Thailand.

ETUC (European Trade Union Confederation), UnionMigrantNet, PICUM (Platform for Cooperation

on Undocumented Migrants). 2018. TRADE UNIONS: Organising and Promoting Undocumented

Migrant Workers’ Rights, available at [https://www.picum.org/Documents/Publi/2018/PIC004-](https://www.picum.org/Documents/Publi/2018/PIC004-17_leaflet_EN.pdf)

17_leaflet_EN.pdf

FADWU (Hong Kong Federation of Asian Domestic Workers Union) and PLU (Progressive Labor

Union of Domestic Workers in Hong Kong). 2016. Between a Rock and a Hard Place.

Fair Labor Association. 2018. Triple Discrimination: Woman, Pregnant, and Migrant – Preventing

Pregnancy Discrimination among Temporary Migrant Workers: Lessons from Malaysia, Taiwan,

and Thailand.

Ford, Michele. 2019. From Migrant to Worker: Global Unions and Temporary Labor Migration in

Asia. Ithaca: ILR Press.

GAATW (Global Alliance Against Traffic in Women). 2019. Reclaiming Migrant Women's Narratives:

A Feminist Participatory Action Research Project on 'Safe and Fair' Migration in Asia.

Gausi, Tamara. 2018. "Realising the Roadmap." Equal Times, Special Report No. 11.

Gottardo, Carolina, and Paola Cymment. 2019. "The Global Compact for Migration: What Could

It Mean for Women and Gender Relations?" Gender & Development 27 (1): 67–83.

Harkins, Benjamin, Daniel Lindgren, and Tarinee Suravoranon. 2017. Risks and Rewards: Outcomes

of Labour Migration in South-East Asia. ILO and IOM.

HOME. 2017a. "A Day Off". MyVoice@HOME Blog, 2 May.

———. 2017b. "Domestic Workers Fight for Themselves", MyVoice@HOME Blog, 18 September.

HRDF (Human Rights and Development Foundation). 2016. "Eight Years of the Wait for Justice",

press release, 31 March 2016.

Human Rights Watch. 2012. Cultivating Fear: The Vulnerability of Immigrant Farmworkers in the

US to Sexual Violence and Sexual Harassment.

150 Organizing women migrant workers: Manual for trade unionists in ASEAN

Ibáñez Prieto, Ana V. 2018. "Initiative Launched to Protect Rights of Migrant Workers in Jordan."

The Jordan Times, 9 July.

ILO. 2004. Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy, Report VI, International

Labour Conference, 92nd Session.

———. 2005. Leadership Training Manual for Women Leaders of Cooperatives.

———. 2006. ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding Principles and

Guidelines for a Rights-Based Approach to Labour Migration.

———. 2007. International Labour Standards on Migrant Workers' Rights: Guide for Policymakers

and Practitioners in Asia and the Pacific.

———. 2008. In Search of Decent Work, Migrant Workers' Rights: A Manual for Trade Unionists.

- . 2010. Gender Mainstreaming Strategies in Decent Work Promotion: Programming Tools.
- . 2012. Decent Work for Domestic Workers in Asia and the Pacific: Manual for Trainers.
- . 2013a. Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection.
- . 2013b. “10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health”, SafeWork Working Paper.
- . 2014a. Fair Migration: Setting an ILO Agenda, ILC.103/DG/IB.
- . 2014b. Good Practices on the Role of Trade Unions in Protecting and Promoting the Rights of Migrant Workers in Asia.
- . 2015a. “Improving Working Conditions for Domestic Workers: Organizing, Coordinated Action and Bargaining”, Labour Relations and Collective Bargaining Issue Brief No. 2.
- . 2015b. “Migration in ASEAN in Figures”, International Labour Migration Statistics (ILMS) Database in ASEAN.
- . 2015c. “Promoting Decent Work for Migrant Workers”, discussion paper for the ILO Global Forum on Migration and Development, Geneva, 5 February, and for the 13th International Coordination Meeting on International Migration, New York, 12 February.
- . 2016a. The Bali Declaration, APRM.16/D.6.
- . 2016b. Decent Work for Migrant Domestic Workers: Moving the Agenda Forward. Organizing women migrant workers: Manual for trade unionists in ASEAN 151
- . 2016c. “Expanding Social Security Coverage to Migrant Domestic Workers”, Global Action Programme on Migrant Domestic Workers and their Families Research Series.
- . 2016d. Gender Equality in Labour Migration Laws, Policy and Management: GEM Toolkit.
- . 2017a. Addressing Governance Challenges in a Changing Labour Migration Landscape,

ILC.106/IV.

———. 2017b. “Formalizing Domestic Work”, Domestic Work Policy Brief No. 10.

———. 2017c. Towards Achieving Decent Work for Domestic Workers in ASEAN, thematic

background paper for the 10th ASEAN Forum on Migrant Labour, Manila, 25–26 October.

———. 2017d. UN Secretary-General’s Report on the Global Compact for Safe, Orderly and Regular

Migration: Inputs of the International Labour Organization.

———. 2017e. “ILO Ready to Face World of Work Challenges Resulting from Crisis, Labour

Migration and Green Transition”, press release, 16 June 2017.

———. 2017f. “The 2017 International Labour Conference’s Resolution and Conclusions on Fair

and Effective Migration governance and Its Follow-Up Plan of Action”, available at: https://www.ilo.org/africa/areas-of-work/labour-migration/policy-frameworks/WCMS_671736/lang--en/index.htm.

———. 2017g. “Effect Given to the Recommendations of the Committee and the Governing Body

Report No. 383, Case No. 2637 (Malaysia)”, available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3523537#.

———. 2018a. Advancing Cooperation among Women Workers in the Informal Economy: The

SEWA Way.

———. 2018b. Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work.

———. 2018c. Game Changers: Women and the Future of Work in Asia and the Pacific.

———. 2018d. Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology, 2nd ed.

———. 2018e. Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps.

———. 2018f. World Employment and Social Outlook: Trends 2018.

———. 2018g. World Social Protection Report.

———. 2018h. “10 Things You Should Know about Migrant Resource Centres in the Arab States”.

152 Organizing women migrant workers: Manual for trade unionists in ASEAN

———. 2019a. Changing Attitudes and Behaviour towards Women Migrant Workers in ASEAN:

Technical Regional Meeting.

———. 2019b. Organizing Informal Economy Workers into Trade Unions: A Trade Union Guide.

———. 2019c. The Rules of the Game: An Introduction to the Standards-related Work of the

International Labour Organization.

———. 2020a. “Experiences of ASEAN Migrant Workers during COVID-19: Rights at Work,

Migration and Quarantine during the Pandemic, and Re-migration Plans”, ILO Brief, 3 June.

———. 2020b. “A Policy Framework for Responding to the COVID-19 Crisis”.

———. 2020c. Recruitment Fees and Related Costs: What Migrant Workers from Cambodia, the

Lao People’s Democratic Republic, and Myanmar Pay to Work in Thailand.

———. Unpublished. “Triangle in ASEAN Women’s Empowerment and Gender Equality Strategy”.

ILO and ADB (Asian Development Bank). 2011. Women and Labour Markets in Asia: Rebalancing

towards Gender Equality.

———. 2014. ASEAN Community 2015: Managing Integration for Better Jobs and Shared Prosperity.

ILO and IDWF (International Domestic Workers’ Federation). 2017a. Decent Work for Domestic

Workers: Eight Good Practices from Asia.

———. 2017b. Planning for Success: A Manual for Domestic Workers and their Organizations.

ILO and UN Women. 2015a. “Education, Training and Skills: Women Migrant Workers in ASEAN”,

Women’s Labour Migration in ASEAN Policy Brief.

———. 2015b. “Facts and Figures: Women Migrant Workers in ASEAN”, Women’s Labour

Migration in ASEAN Policy Brief.

———. 2015c. “Social Protection: Women Migrant Workers in ASEAN”, Women’s Labour Migration

in ASEAN Policy Brief.

———. 2015d. “Valuing the Contributions of Women Migrant Workers in ASEAN”, Women’s

Labour Migration in ASEAN Policy Brief.

———. 2019a. Handbook Addressing Violence and Harassment against Women in the World of

Work.

———. 2019b. Public Attitudes towards Migrant Workers in Japan, Malaysia, Singapore, and

Thailand.

Organizing women migrant workers: Manual for trade unionists in ASEAN 153

———. 2019c. Regional Planning Meeting for Promoting ASEAN Women Migrant Workers’ Rights

through Organizing: Meeting Report and Technical Background Paper.

———. 2020a. COVID-19 and Women Migrant Workers in ASEAN.

———. 2020b. Listening to the Voices of Women Migrant Workers: Gender Mainstreaming in the

Draft Law on Vietnamese Workers Working Abroad under Contract (Amended).

———. 2020c. Making Women Migrant Workers Count: Sex Disaggregation of Labour Migration

Statistics in ASEAN.

———. 2020d. Media-Friendly Glossary on Migration: Women Migrant Workers and Ending

Violence and Harassment.

———. 2020e. “Coordinated Quality Services for Ending Violence against Women Migrant

Workers”, Safe and Fair Policy Brief.

ILO ITC (ILO International Training Centre) and Fair Wear Foundation. 2016. “Resource Kit: Genderbased

Violence in Global Supply Chains”, available at: <https://gbv.itcilo.org/>.

IOM (International Organization for Migration). 2010. International Migration and Migrant Workers’

Remittances in Indonesia.

ITUC (International Trade Union Confederation). 2011. Migration: A Decent Work Issue, General

Council Resolution 9GC/E/6(b)(i).

- . 2020a. “Union Responses to Gender-based Violence and the COVID-19 Pandemic”, press release, 16 April 2020.
- . 2020b. Covid-19 and Migrant Workers’ Rights. ITUC (International Trade Union Confederation), IDWF (International Domestic Workers Federation), and ILO. 2016. Domestic Workers Unite: A Guide for Building Collective Power to Achieve Rights and Protections for Domestic Workers.
- King, Chidi. 2018. “Introduction: Why Women’s Leadership Matters.” Equal Times, Special Report No. 11.
- Loganathan, Tharani, Deng Rui, Chiu-Wan Ng, and Nicola Suyin Pocock. 2019. “Breaking down the Barriers: Understanding Migrant Workers’ Access to Healthcare in Malaysia.” PLoS ONE 14 (7).
- Marks, Eliza, and Anna Olsen. 2015. “The Role of Trade Unions in Reducing Migrant Workers’ Vulnerability to Forced Labour and Human Trafficking in the Greater Mekong Subregion.” Anti-Trafficking Review 5: 111–128.
- 154 Organizing women migrant workers: Manual for trade unionists in ASEAN
- MMN (Mekong Migration Network). 2015. Self-Care & Health Care: How Migrant Women in the Greater Mekong Subregion Take Care of their Health.
- . 2016. Permanently Temporary: Examining the Impact of Social Exclusion on Migrants.
- . 2020. Migrant Agricultural Workers in Thailand.
- MMN (Mekong Migration Network) and AIT (Asian Institute of Technology). 2019. Jobs in SEZs: Migrant Garment Factory Workers in the Mekong Region.
- MTUC (Malaysian Trades Union Congress). 2018. “Knowledge Sharing Workshop on Good and Promising Practice and Lesson Learned to Promote Decent Work for Domestic Workers and to

Eliminate Child Labour in Domestic Work”, PowerPoint presentation, available at: https://www.ilo.org/jakarta/WCMS_617781/lang--en/index.htm.

[ilo.org/jakarta/WCMS_617781/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/jakarta/WCMS_617781/lang--en/index.htm).

Napier-Moore, Rebecca. 2017. Protected or Put in Harm’s Way: Bans and Restrictions on Women’s

Labour Migration in ASEAN Countries. ILO and UN Women.

Napier-Moore, Rebecca, and Kate Sheill. 2016. High Rise, Low Pay: Experiences of Migrant Women

in the Thai Construction Sector. ILO.

Olivier, Marius. 2018. Social Protection for Migrant Workers in ASEAN: Developments, Challenges,

and Prospects. ILO.

Rubery, Jill, and Mathew Johnson. 2019. Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?

ILO.

Sugiyarto, Guntur, and Dovelyn Rannveig Agunias. 2014. “A ‘Freer’ Flow of Skilled Labour within

ASEAN: Aspirations, Opportunities and Challenges in 2015 and Beyond”, IOM and MPI Issue in

Brief No. 11.

Thomas, Constance, and Catherine Weber. 2019. Information Paper on Protection against Sexual

Orientation, Gender Identity and Expression and Sexual Characteristics (SOGIESC) Discrimination.

ILO.

Tizon, Alex. 2017. “My Family’s Slave.” The Atlantic, June.

UN (United Nations). n.d. “Refugees and Migrants – Global Compact for Migration”, available at:

<https://refugeesmigrants.un.org/migration-compact>.

UN General Assembly. 2015. Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development, A/Res/70/1.

Organizing women migrant workers: Manual for trade unionists in ASEAN 155

———. 2019. Violence against Women Migrant Workers: Report of the Secretary-General,

A/74/235.

UN Women. 2013. Managing Labour Migration in ASEAN: Concerns for Women Migrant

Workers.

———. 2017a. At What Cost? Women Migrant Workers, Remittances and Development.

———. 2017b. “Women Migrant Workers’ Contributions to Development”, Policy Brief No. 2.

———. 2019a. Policies and Practices: A Guide to Gender-Responsive Implementation of the Global

Compact for Migration: Preliminary Version.

———. 2019b. “Extraordinary Women: Journeys Out of the Ordinary”, available at: [https://](https://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2019/11/journeys-out-of-the-ordinary)

asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2019/11/journeys-out-of-the-ordinary.

———. 2020. “Migrant Women and Remittances: Exploring the Data from Selected Countries”,

Policy Brief.

UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs). 2016. Trends in International

Migrant Stock: The 2015 Revision.

———. 2016. Leaving No One Behind: The Imperative of Inclusive Development – Report on the

World Social Situation.

———. 2019. “International Migration 2019: Wall Chart”.

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2015. Policies and

Processes for Social Inclusion, Volume 2: Exploring Possibilities in Northern ASEAN Countries.

UNHCR (United Nations High Commission for Refugees) and IOM (International Organization for

Migration). 2017. LGBTI Glossary 2017.

United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand. 2019. Thailand Migration

Report 2019.

Viajar, Verna Dinah Q. 2017. “Organizing Migrant Domestic Workers in Malaysia: Challenges in

Revitalization”, Trades Union in Transformation, April.

Wakefield, Shawna. 2017. “Transformative and Feminist Leadership for Women’s Right”, Oxfam

America Research Backgrounder Series.

Women in Migration Network. 2018. "Statement on Conclusion of Negotiations on the UN Global

Compact For Safe, Orderly and Regular Migration", 13 July 2018.



Spotlight Initiative

For matters related to the Safe and Fair Programme please contact:

Deepa Bharathi

Chief Technical Adviser, Safe and Fair Programme

ILO Regional Office for Asia and the Pacific

email: bharathi@ilo.org

Valentina Volpe

**Ending Violence against Women Specialist,
Safe and Fair Programme**

UN Women Regional Office for Asia and the Pacific

email: valentina.volpe@unwomen.org



@GlobalSpotlight



@spotlightinitiative



@TheSpotlightInitiative



Spotlight Initiative

www.spotlightinitiative.org/safe-and-fair

ISBN 978-92-2-034549-8



9 789220 345498