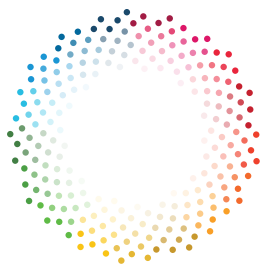




Mengorganisasikan Pekerja Migran Perempuan: **Kompendium selebaran**



**Spotlight
Initiative**



Mengorganisasikan Pekerja Migran Perempuan: Kompedium selebaran

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 UNWomen di bawah Inisiatif Spotlight untuk menghilangkan kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan, sebuah inisiatif global multi-tahun antara Uni Eropa dan PBB.

Daftar Isi

Selebaran 1.1. Perspektif serikat pekerja tentang pekerja migran	1
Selebaran 1.2. Peta migrasi tenaga kerja perempuan intra-ASEAN	2
Selebaran 1.3. Bagan pemetaan pelaku	3
Selebaran 1.4. Norma gender – Definisi dan pernyataan	4
Selebaran 1.5. Roda identitas	6
Selebaran 2.2a. Bagan usulan standar	7
Selebaran 2.2b. Bagan prinsip-prinsip Konvensi No. 189	9
Selebaran 2.3. Bagan kartu laporan nasional	14
Selebaran 2.4. Tujuan Global Compact untuk Migrasi	16
Selebaran 2.5a. Petikan dari bab 4 Konsensus ASEAN	18
Selebaran 2.5b. Petikan dari Pernyataan Bersama ATUC dan ACE	20
Selebaran 3.3. Kisah Patricia	21
Selebaran 3.4a. Ketentuan utama Konvensi Perlindungan maternitas ILO, 2000 (No. 183)	23
Selebaran 3.4b. Diskriminasi kehamilan dalam praktik	24
Selebaran 3.5. Daftar pemeriksaan prioritas – Hak-hak pekerja migran perempuan	29

Selebaran 4.1. Mendobrak hambatan	41
Selebaran 4.2a. Kutipan dari laporan MMN <i>Self-Care & Health Care</i>	43
Selebaran 4.2b. Studi Kasus: “Membiarkan masalah tak diobati atau pulang untuk berobat”	44
Selebaran 5.1 Analisis biaya dan manfaat	46
Selebaran 6.1a. Beban rangkap tiga perempuan mempersulit partisipasi	48
Selebaran 6.1b. Jadwal harian 24 jam	49
Selebaran 6.2. Empat mitos	50
Selebaran 6.3. Alternatif untuk pelarangan dan moratorium migrasi – Contoh laki-laki migran di industri penangkapan ikan Thailand	58
Selebaran 7.2. Model perjanjian serikat pekerja ILO	59
Selebaran 7.3a. Materi kampanye Konvensi No. 190	64
Selebaran 7.3b. “ <i>Hands off pants on</i> ”	55
Selebaran 8.1. Sejarah gender pribadi saya	67
Selebaran 8.2. Kartu laporan serikat pekerja untuk kepemimpinan perempuan	69
Selebaran 9.1. Studi kasus tentang inklusi sosial	72
Selebaran 10.1. “Budak keluarga saya”	73
Selebaran 10.2. Tipologi organisasi pekerja rumah tangga migran	77
Selebaran 10.3. Metode rap	85

Selebaran 1.1.

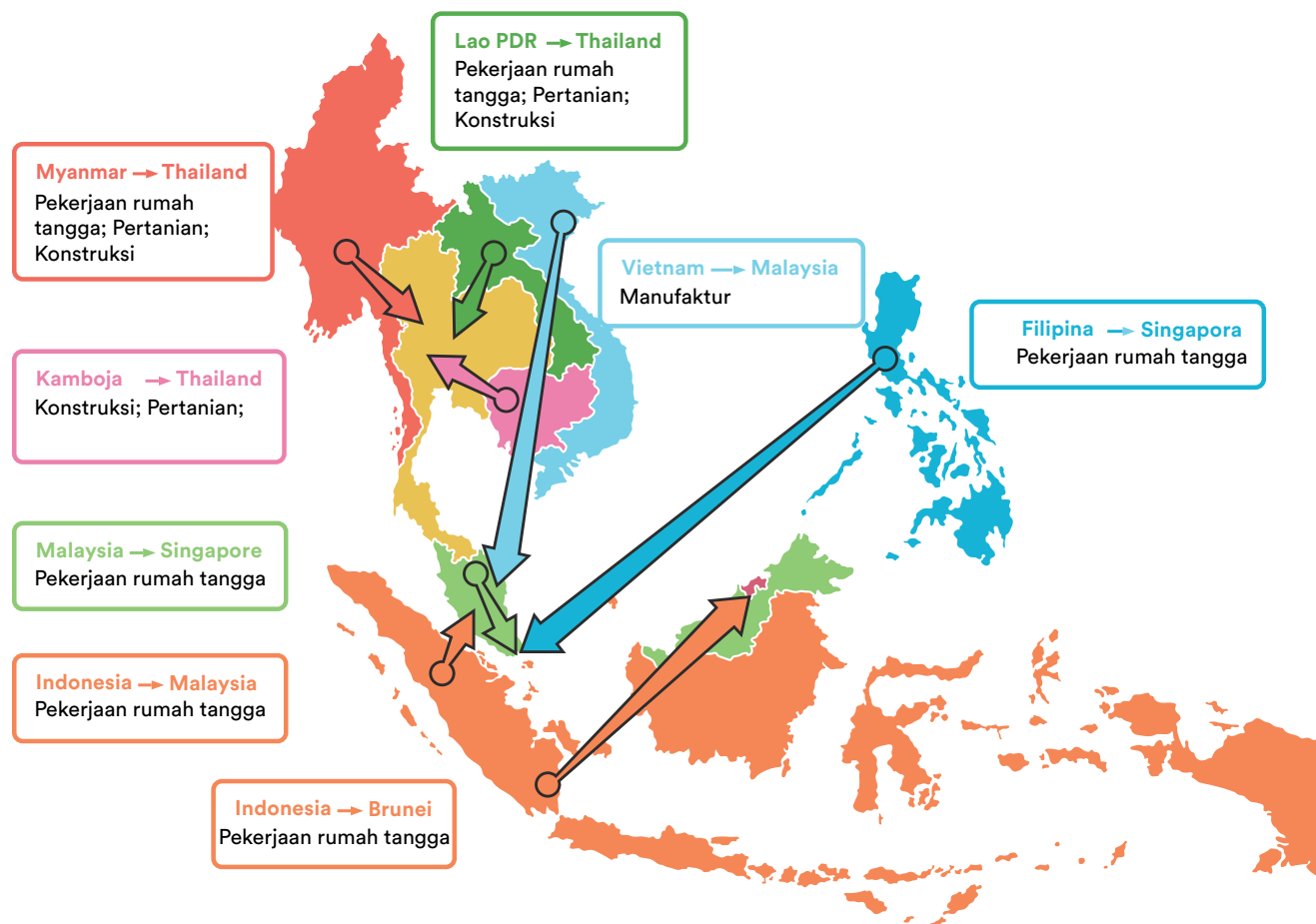
Perspektif serikat pekerja tentang pekerja migran

“Di beberapa kawasan dunia, serikat (pekerja) cenderung menganggap migran terutama sebagai pekerja ... alih-alih sebagai pekerja migran dengan bentuk penindasan yang khusus dan tumpang tindih. Di belahan dunia lain, yang terjadi justru sebaliknya: pekerja asing pertama-tama dan terutama dilihat sebagai migran – yang kehadirannya mengganggu pasar tenaga kerja lokal dan merugikan angkatan kerja lokal – alih-alih sebagai bagian dari kolektivitas global pekerja..”

Sumber: Michele Ford, *From Migrant to Worker: Global Unions and Temporary Labor Migration in Asia* (Ithaca, ILR Press, 2019), 9.

Selebaran 1.1.

Peta migrasi tenaga kerja perempuan Intra-ASEAN



Negara asal	Perempuan terdaftar sebagai pekerja migran
Kamboja	8.800 perempuan (35,6% dari total terdaftar tahun 2014)
Indonesia	243.000 perempuan (56,7% dari total terdaftar tahun 2014)
PR Laos	4.100 perempuan (49,4% dari total terdaftar tahun 2014)
Myanmar	12.000 perempuan (19,4% dari total terdaftar tahun 2014)
Filipina	398.975 perempuan (54,6% dari total terdaftar tahun 2014)
Thailand	23.000 perempuan (19,2% dari total terdaftar tahun 2014)
Vietnam	26.800 perempuan (33,4% dari total terdaftar tahun 2014)

Sumber: International Labour Migration Statistic database; diadaptasi dari ILO dan UN Women, "Facts and Figures: Women Migrant Workers in ASEAN", Women's Labour Migration in ASEAN Policy Brief, 2015.

Selebaran 1.3.

Bagan pemetaan pelaku

Situasi pekerja migran	Apa praktik eksploitatif yang dihadapi oleh pekerja migran?	Siapa saja pelaku yang bisa dilibatkan	Apa yang diperlukan untuk menghapus eksploitasi? (Reformasi UU? Peningkatan penegakan UU yang ada? Pengorganisasian?)
Pra keberangkatan atau selama proses perekrutan			
Di luar tempat kerja di negara tujuan			
Saat bekerja di negara tujuan			
Setelah kembali ke negara asalnya			

Selebaran 1.4.

Norma gender – Definisi dan pernyataan

Definisi

Gender: Atribut dan peluang ekonomi, sosial dan budaya yang terkait 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 kegiatan yang masing-masing diharapkan untuk dipatuhi. Gender seringkali secara keliru digabungkan dengan “jenis kelamin”, yang mengacu pada perbedaan biologis.

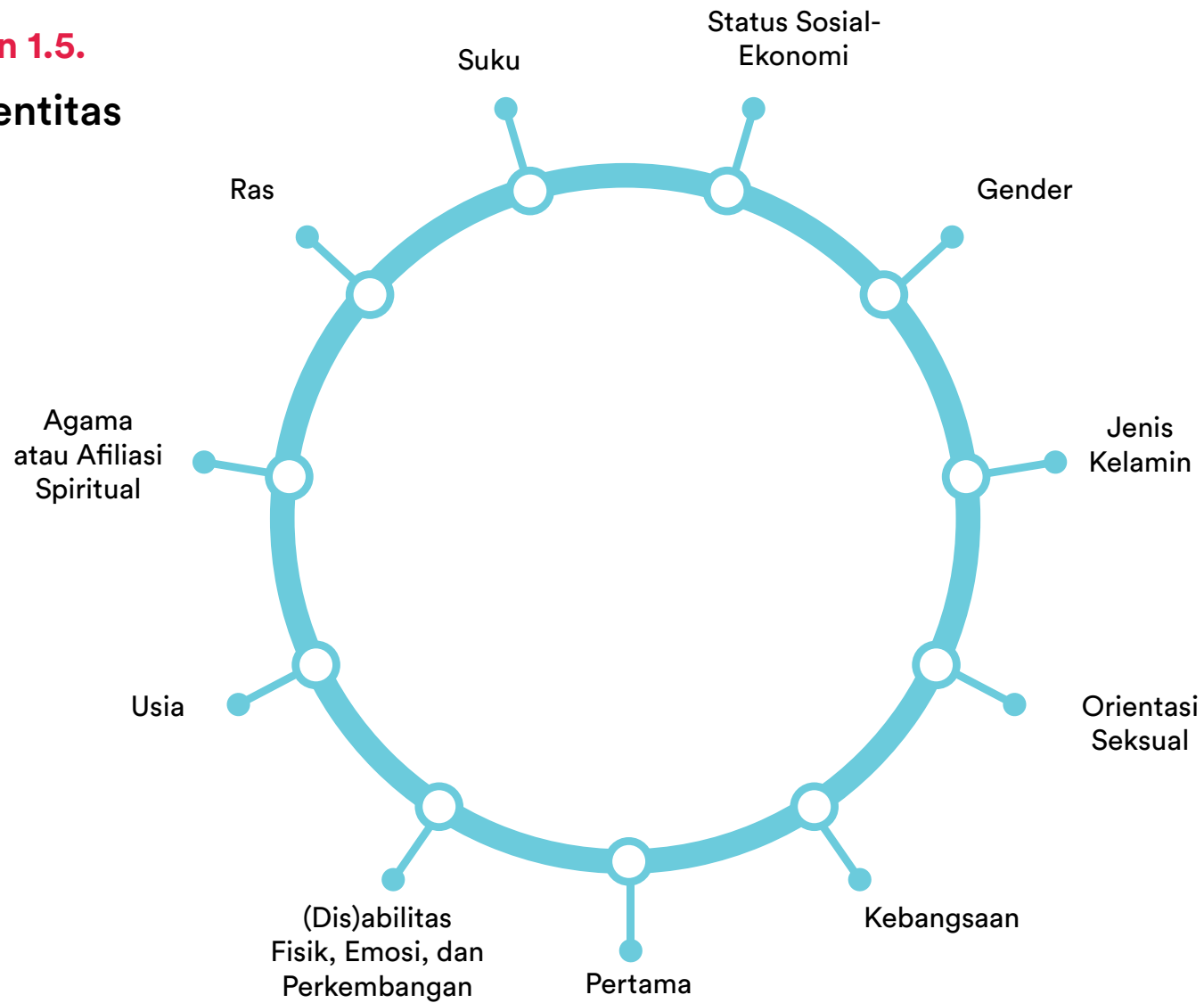
Jenis kelamin: Karakteristik fisik dan biologis yang membedakan laki-laki dan perempuan (berbeda dengan peran yang dikonstruksi secara sosial, atau gender).

Pernyataan:

- a. Pemerintah mengumumkan bahwa pemerintah ingin meningkatkan populasi dan semua keluarga harus memiliki minimal empat anak.
- b. Pekerja rumah tangga menuntut hak sebagai pekerja (yaitu, waktu kerja ditetapkan, pekerjaan ditentukan, hari libur berkala, upah lembur).
- c. Pemerintah akan menaikkan usia pensiun menjadi 68 tahun.
- d. Pemerintah akan memberlakukan sistem kuota bagi caleg perempuan. Semua partai harus mengajukan minimal 45 persen caleg perempuan.
- e. Seorang hakim memberikan hukuman tujuh tahun kepada seorang pria yang memperkosa istrinya.
- f. Seorang hakim memberikan pembebasan bersyarat satu tahun kepada seorang perempuan yang membunuh suaminya setelah bertahun-tahun mendapatkan kekerasan fisik, seksual dan emosional dari suaminya.

- g. Anda memiliki tetangga baru. Sang istri pergi bekerja setiap hari dan 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 mengkriminalisasi keintiman sesama jenis.
- i. Pemberi kerja mengharuskan semua perempuan biologis untuk mengenakan pakaian tradisional lengkap saat bekerja dan laki-laki biologis untuk mengenakan T-shirt dan celana putih.
- j. Pemberi kerja membangun toilet ruang tunggal yang terpisah dari toilet “perempuan” dan “laki-laki” untuk pekerja yang tidak nyaman di kamar mandi kelompok.

Selebaran 1.5. Roda Identitas



Selebaran 2.2a.

Bagan usulan standar

Apa standar yang bisa diterima dalam peran Anda sebagai serikat pekerja, sebagai pemerintah, atau sebagai perwakilan pengusaha?

	Serikat Pekerja	Pemerintah	Pengusaha
Jam kerja normal			
Jam siaga (Jangka waktu pekerja rumah tangga tidak bebas memanfaatkan waktunya sesuai keinginan mereka dan tetap berada di rumah tangga tersebut guna menanggapi kemungkinan panggilan. Juga dikenal sebagai waktu “siap dipanggil”.)			
Kompensasi lembur			

	Serikat Pekerja	Pemerintah	Pengusaha
Masa istirahat harian dan mingguan			
Cuti tahunan berbayar			
Cakupan kompensasi pekerja			
Perawatan kesehatan			
Jaminan sosial dan maternitas			
Hak serikat pekerja			

Selebaran 2.2b.**Bagan prinsip-prinsip Konvensi No. 189**

Konvensi No. 189		Komentar Anda:
		Bandingkan dengan usulan Anda, atau periksalah apakah itu sesuatu yang Anda pelajari/ingin ingat
Siapa itu pekerja rumah tangga?	Seseorang yang terlibat dalam pekerjaan rumah tangga dalam sebuah hubungan kerja (Pasal 1): • paruh waktu, penuh waktu, buruh harian; • tinggal di dalam, tinggal di luar; • warga negara dan warga negara asing/pekerja migran	
Apa itu pekerjaan rumah tangga?	Pekerjaan yang dilaksanakan di atau untuk sebuah atau beberapa rumah tangga	
Pengecualian	• Seseorang yang melaksanakan pekerjaan rumah tangga hanya secara kadang-kadang atau sporadis dan tidak atas dasar pekerjaan (Pasal 1). • Ditentukan oleh konsensus organisasi pekerja dan pengusaha.	

Konvensi No. 189		Komentar Anda:
		Bandingkan dengan usulan Anda, atau periksalah apakah itu sesuatu yang Anda pelajari/ingin ingat
Hak-hak dasar	Hak asasi manusia (Pasal 3)	
	Prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja (Pasal 3): • kebebasan berserikat dan hak atas perundingan bersama; • pelarangan pekerja anak; • pelarangan kerja paksa; • pelarangan diskriminasi.	
	Perlindungan efektif terhadap segala bentuk penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan (Pasal 5)	
	Ketentuan kerja yang adil serta kondisi kerja yang layak dan (jika tinggal di dalam) kondisi hidup layak yang menghormati privasi pekerja rumah tangga (Pasal 6).	
Informasi tentang syarat syarat dan ketentuan pekerjaan	Pekerja rumah tangga harus diberitahu syarat dan ketentuan pekerjaan mereka dalam cara yang mudah dimengerti, sebaiknya melalui kontrak tertulis.	

	Konvensi No. 189	Komentar Anda: Bandingkan dengan usulan Anda, atau periksalah apakah itu sesuatu yang Anda pelajari/ingin ingat
Jam kerja	• Perlakuan yang sama antara pekerja rumah tangga dan pekerja pada umumnya (jam kerja normal, lembur, kompensasi, waktu istirahat harian dan mingguan, cuti tahunan berbayar). • Waktu istirahat mingguan minimal 24 jam berturut-turut. • Regulasi tentang jam siaga –waktu yang harus dianggap sebagai jam kerja (Pasal 10).	
Pengupahan	• Perlindungan upah minimum di negara dengan penetapan upah minimum tanpa diskriminasi jenis kelamin (Pasal 11). • Pembayaran upah harus dilakukan secara tunai, langsung kepada pekerja, dan dalam jangka waktu teratur yang tidak lebih dari satu bulan (Pasal 12). • Biaya yang dikenakan oleh lembaga ketenagakerjaan swasta tidak boleh dipotong dari pengupahan (Pasal 15). Pembayaran non-tunai diperbolehkan dengan ketentuan berikut: - Hanya proporsi terbatas dari total upah; - Nilai moneter adil dan wajar; dan - Pembayaran non-tunai adalah untuk penggunaan dan manfaat personal untuk pekerja * (Pasal 12). * Seragam dan peralatan bukan pembayaran non-tunai, tetapi alat untuk melaksanakan tugas (Pasal 12).	

Konvensi No. 189		Komentar Anda:
		Bandingkan dengan usulan Anda, atau periksalah apakah itu sesuatu yang Anda pelajari/ingin ingat
Keselamatan dan kesehatan kerja	- Hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat (Pasal 13). - Langkah-langkah harus diambil untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja secara bertahap (Pasal 13).	
Jaminan sosial dan maternitas	- Perlindungan jaminan sosial, termasuk manfaat maternitas (Pasal 14). - Ketentuan yang tidak kurang menguntungkan daripada yang berlaku untuk pekerja pada umumnya (Pasal 14).	
Standar mengenai pekerja rumah tangga tinggal di dalam	- Kondisi hidup layak yang menghormati privasi pekerja (Pasal 6). - Kebebasan untuk mencapai kesepakatan dengan pemberi kerja atau calon pemberi kerjanya tentang apakah tinggal di dalam atau tidak (Pasal 9). - Tidak ada kewajiban untuk tetap di rumah atau bersama anggota rumah selama waktu istirahat atau cuti (Pasal 9). - Hak untuk memegang dokumen identitas atau perjalanannya sendiri (Pasal 9). - Regulasi jam siaga (Pasal 10).	

Konvensi No. 189		Komentar Anda:
		Bandingkan dengan usulan Anda, atau periksalah apakah itu sesuatu yang Anda pelajari/ingin ingat
Lembaga ketenagakerjaan swasta	• Meregulasi operasi lembaga ketenagakerjaan swasta. • Memastikan memadainya perangkat untuk penyelidikan pengaduan oleh pekerja rumah tangga. • Memberikan perlindungan yang memadai kepada pekerja rumah tangga dan pencegahan pelecehan, bekerja sama dengan Negara anggota lain bila sesuai. • Mempertimbangkan mengikat perjanjian bilateral, regional atau multilateral untuk mencegah pelecehan dan praktik penipuan.	
Penyelesaian perselisihan, pengaduan dan penegakan	• Akses efektif ke pengadilan, tribunal atau mekanisme penyelesaian perselisihan lain, termasuk mekanisme pengadilan terakses (Pasal 17). • Langkah-langkah harus diambil untuk memastikan kepatuhan terhadap UU nasional untuk perlindungan pekerja migran, termasuk pengawasan ketenagakerjaan. • Konvensi ini mengakui perlunya menyeimbangkan hak pekerja rumah tangga atas perlindungan dan hak atas privasi anggota rumah tangga (Pasal 17).	

Sumber: Diadopsi dari ILO, Decent work for domestic workers in Asia and the Pacific: Manual for trainers, 2012, 50–51.

Selebaran 2.3.

Bagan laporan nasional

Standar Ketenagakerjaan Internasional	Apakah pemerintah Anda menjamin hak ini?	Siapa, jika ada, di negara yang mengadvokasi perlindungan lebih baik? Apakah serikat Anda?
1. Kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi dan berunding bersama (Konvensi No. 87 dan 98)		
2. Kebebasan dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja (Konvensi No. 190)		
3. Penghapusan kerja paksa (Konvensi No. 29 dan 105)		
4. Upah setara untuk laki-laki dan perempuan (Konvensi No. 100 dan 111), dan untuk migran dan warga negara (Konvensi No. 97 dan 143)		
5. Cuti maternitas dan non-diskriminasi dalam kehamilan (dipecat bila hamil, atau persyaratan tes kehamilan kecuali dalam kasus untuk melindungi kesehatan) (Konvensi No. 183)		

Standar Ketenagakerjaan Internasional	Apakah pemerintah Anda menjamin hak ini?	Siapa, jika ada, di negara yang mengadvokasi perlindungan lebih baik? Apakah serikat Anda?
6. Perekrutan bebas biaya untuk pekerja migran (Konvensi No. 181)		
7. Hak ketenagakerjaan pekerja rumah tangga – minimal satu hari libur per minggu dan jam/lembur maksimal (Konvensi No. 189)		

Saran: Kunjungi situs web ini untuk mengetahui apakah negara Anda telah meratifikasi Konvensi ILO: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO::>

Selebaran 2.4.

Tujuan Global Compact untuk Migrasi (GCM)

Global Compact untuk Migrasi yang Aman, Tertib dan Prosedural, 2018, petikan dari Paragraf 16:

Tujuan migrasi yang aman, tertib dan prosedural:

1. Mengumpulkan dan memanfaatkan data yang akurat dan terpilah sebagai dasar kebijakan berbasis bukti
2. Meminimalkan faktor pendorong dan struktural merugikan yang memaksa orang untuk meninggalkan negara asalnya
3. Memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu di semua tahap migrasi
4. Memastikan bahwa semua migran memiliki bukti identitas hukum dan dokumentasi yang memadai
5. Meningkatkan ketersediaan dan fleksibilitas jalur untuk migrasi prosedural
6. Memfasilitasi perekrutan yang adil dan etis serta menjaga kondisi yang memastikan pekerjaan yang layak
7. Menangani dan mengurangi kerentanan dalam migrasi
8. Menyelamatkan nyawa dan membangun upaya internasional terkoordinasi untuk migran yang hilang
9. Memperkuat respon transnasional terhadap penyelundupan migran
10. Mencegah, menghapuskan dan memberantas perdagangan orang dalam konteks migrasi internasional
11. Mengelola perbatasan secara terpadu, aman dan terkoordinasi
12. Memperkuat kepastian dan prediksi dalam prosedur migrasi untuk penyaringan, penilaian dan rujukan yang tepat
13. Menggunakan penahanan migrasi hanya sebagai upaya terakhir dan mengupayakan alternatif
14. Meningkatkan perlindungan, bantuan, dan kerja sama konsuler di seluruh siklus migrasi
15. Menyediakan akses ke layanan dasar bagi migran

16. Memberdayakan migran dan masyarakat untuk mewujudkan inklusi penuh dan kohesi sosial
17. Menghapuskan segala bentuk diskriminasi dan mendorong wacana publik berbasis bukti untuk membentuk persepsi tentang migrasi
18. Berinvestasi dalam pengembangan keterampilan dan memfasilitasi pengakuan keterampilan, kualifikasi dan kompetensi secara timbal balik
19. Menciptakan kondisi bagi migran dan diaspora untuk berkontribusi penuh pada pembangunan berkelanjutan di semua negara
20. Mendorong pengiriman remitansi yang lebih cepat, lebih aman, dan lebih murah serta mendorong inklusi keuangan migran
21. Bekerja sama dalam memfasilitasi pemulangan dan penerimaan kembali yang aman dan bermartabat, serta reintegrasi berkelanjutan
22. Membangun mekanisme untuk portabilitas hak jaminan sosial dan manfaat yang diperoleh
23. Memperkuat kerja sama internasional dan kemitraan global untuk migrasi yang aman, tertib dan prosedural

Pertanyaan kelompok kecil:

- Apa tindakan terukur terpenting yang perlu diambil oleh pemerintah Anda untuk mencapai tujuan ini?
- Apakah menurut Anda tujuan ini dapat dicapai untuk negara Anda? Berapa lama waktu yang dibutuhkan?
- Peran apa yang dapat dimainkan oleh serikat pekerja untuk mencapai tujuan GCM?

Selebaran 2.5a.

Petikan dari bab 4 Konsensus ASEAN

Berikut ini petikan dari bab 4 [Konsensus ASEAN tentang Perlindungan dan Promosi Hak-hak Pekerja Migran](#):

Bab 4. Hak-hak khusus pekerja migran

Sesuai peraturan perundang-undangan dan kebijakan negara anggota ASEAN yang berlaku:

13. Pekerja migran memiliki hak untuk mengakses informasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dan ketentuan yang terkait ketenagakerjaan dari otoritas terkait, badan dan/atau agen perekrutan di Negara Pengirim dan Penerima.
14. Pekerja migran berhak untuk diberikan kontrak kerja atau dokumentasi yang layak oleh otoritas/badan dan/atau pemberi kerja terkait dengan ketentuan kerja yang jelas dan mendasar yang tunduk pada peraturan perundang-undangan dan kebijakan nasional.
15. Tunduk pada peraturan perundang-undangan dan kebijakan nasional Negara Penerima, pekerja migran berhak atas perlakuan yang adil di tempat kerja.
16. Pekerja migran berhak atas akomodasi yang memadai atau wajar sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan nasional Negara Penerima.
17. (a) Pekerja migran, tanpa memandang jenis kelamin, berhak atas upah dan tunjangan yang adil dan layak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan Negara Penerima.
(b) Jika pekerja migran meninggalkan Negara Penerima, mereka hendaknya tidak kehilangan hak mereka atas tunjangan yang timbul dari pekerjaan mereka sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan nasional Negara Penerima.

18. Pekerja migran berhak mengirimkan pendapatan dan tabungan mereka dalam cara pengiriman apa pun sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang pengiriman mata uang di Negara Penerima dan Pengirim.
19. (a) Pekerja migran berhak mengajukan pengaduan atau membuat perwakilan berdasarkan undang-undang yang berkaitan dengan perselisihan perburuhan di Negara Penerima terhadap pemutusan hubungan kerja dan/atau pelanggaran kontrak kerja di Negara Penerima dan, dengan tunduk pada peraturan perundang-undangan dan kebijakan nasional yang berkaitan dengan imigrasi, diizinkan untuk tetap tinggal di Negara Penerima menunggu penyelesaian kasusnya.
(b) Jika keputusan banding menguntungkan pekerja migran, maka dia berhak atas bantuan atas hilangnya hak-haknya yang timbul dari kontrak kerja.
20. Pekerja migran berhak untuk bergabung dengan serikat pekerja dan asosiasi tunduk pada peraturan perundang-undangan dan kebijakan nasional Negara Penerima.

Selebaran 2.5b.

Petikan dari Pernyataan Bersama ATUC dan ACE

Menanggapi Konsensus ASEAN tentang Perlindungan dan Promosi Hak-hak Pekerja Migran, Dewan Serikat Pekerja ASEAN (ATUC) dan Konfederasi Pengusaha ASEAN (ACE) mengeluarkan pernyataan bersama¹ di mana mereka menyatakan “[k]ekecewaan bahwa Konsensus ASEAN, dan Rencana Aksi 2018–2025, dikembangkan tanpa adanya manfaat dialog sosial, karena masukan dari organisasi pekerja dan organisasi pengusaha sangat penting untuk keberhasilan implementasinya di tingkat regional dan negara.”

Dalam pernyataan tersebut, ATUC dan ACE juga berupaya bersama melobi pemerintah mengenai isu-isu prioritas utama, meliputi:

1. Pelaksanaan orientasi pra keberangkatan dan paska keberangkatan;
2. Memperkuat reintegrasi pekerja migran purna;
3. Mengurangi biaya perekrutan dan biaya terkait baik bagi pekerja migran maupun pemberi kerja;
4. Mempercepat pelaksanaan sertifikasi keterampilan dan pengakuan timbal balik untuk menanggapi kebutuhan pasar tenaga kerja;
5. Memastikan akses pekerja migran ke perlindungan sosial dan memungkinkan portabilitas manfaat;
6. Memastikan akses pekerja migran ke paspor dan dokumen pribadi;
7. Memastikan kebebasan bergerak pekerja migran; dan
8. Merumuskan dan melaksanakan di tingkat nasional UU dan kebijakan efektif tentang tata kelola migrasi tenaga kerja, disertai dengan pengawasan ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian perselisihan terakses.

Pertanyaan kelompok kecil:

1. Apakah Anda setuju dengan isu-isu prioritas utama dalam pernyataan bersama tersebut? Apakah ada sesuatu yang Anda ingin serikat pekerja Anda tambahkan terkait kesetaraan gender atau kebebasan dari kekerasan?
2. Apakah menurut Anda Bab 4 Konsensus ASEAN tersebut (lihat Selebaran 2.5a) buta gender? Atau responsif gender?
3. Dari perspektif perempuan pekerja migran, apa lagi yang perlu ditambahkan?

¹ Pernyataan penuh terdapat di: http://aseantuc.org/wp-content/uploads/2014/12/ATUC-ACE-Joint_Statement_FV_05-Apr-2019.pdf.

Selebaran 3.3.

Kisah Patricia

Penelitian oleh Human Rights Watch tentang pekerja pertanian migran perempuan menemukan bukti ekstensif pelecehan seksual di Amerika Serikat di sektor yang sangat bergantung pada pekerja musiman, migran, dan tidak resmi. Hampir semua dari 52 pekerja pertanian yang diwawancarai melaporkan bahwa mereka pernah mengalami atau mengetahui pekerja yang pernah mengalami pelecehan seksual. Budaya pelecehan dan kekerasan seksual mendominasi di sektor ini. Seperti di banyak belahan dunia lainnya, termasuk di ASEAN, pekerja bergantung pada perumahan dan transportasi yang disediakan oleh pemberi kerja.

Kasus Patricia (bawah) didokumentasikan di penelitian Human Rights Watch tentang kerentanan pekerja pertanian di Amerika Serikat terhadap kekerasan seksual dan pelecehan seksual. Kisah ini menggambarkan risiko ekstrim kekerasan seksual yang dihadapi oleh pekerja pertanian migran.

Patricia M. berusia 21 tahun ketika dia pertama kali datang ke Amerika Serikat dari Meksiko sekira enam tahun yang lalu. Seperti kebanyakan pekerja pertanian imigran di AS, Patricia tidak memiliki visa kerja, tetapi dia bisa mendapatkan pekerjaan. Sekira empat tahun lalu, dia mendapat pekerjaan memanen kacang almond. Mandor akan menjemput pekerja dan kemudian menurunkan mereka di penghujung hari di sebuah pompa bensin lokal. Dia mengatakan mandor tersebut berulang kali menawarinya makanan dan minuman, yang “sangat mengganggu [dia],” karena dia merasa mandor tersebut tidak menawarkan ini tanpa pamrih. Mandor menyiratkan bahwa dia bisa membantunya, dengan mengatakan, “Dengarkan saya, saya mandor, dan Anda akan memiliki pekerjaan.”

Pada hari ketiga, mandor menurunkan semua pekerja di pom bensin kecuali dia. Mandor mengatakan kepada pekerja lain bahwa dia akan mengambil pendingin air, tetapi justru dia membawa Patricia ke ladang terpencil. *“Dari sana, dia tidak mengatakan apa-apa, dia hanya menatap saya. Saya mengenakan topi dan bandana [yang menutupi wajah saya], dan dia berkata, ‘Apa yang Anda miliki di sana? Seekor binatang?’ Dan saya tahu dia ingin melakukan sesuatu kepada saya.”*

Patricia menggambarkannya sebagai “gemuk, sangat besar.” Dia melaporkan bahwa dia naik ke atasnya dan mengikat tangannya dengan bandannya ke pegangan tangan di atas pintu truk. Kemudian, dia berkata, *“Dia melucuti pakaian saya dan dia memperkosa saya. ... Dia sangat menyakiti saya.”*

Patricia tidak memberitahu siapa pun. Dia berkata, *“Saya merasa sangat sedih dan sangat sendirian.”* Dia tidak memiliki keluarga di AS, dan dia tidak ingin memberitahu keluarganya di Meksiko apa yang telah terjadi.

Setelah pemerkosaan itu, Patricia tetap bekerja di pertanian yang sama. Dia tidak bisa meninggalkan pekerjaan itu karena tidak ada pekerjaan lain yang tersedia. Pelecehan terus berlanjut. *“Dia terus memperkosa saya dan saya membiarkannya karena saya tidak ingin dia memukul saya. Saya tidak ingin merasakan sakit.”* Akhirnya, Patricia mengetahui bahwa dia hamil.

Dia mendengar bahwa dia bisa mengajukan tunjangan disabilitas dan pergi ke lembaga layanan sosial di mana pekerja di situ bertanya apakah dia memiliki pasangan. Pertanyaan itu mendorongnya untuk memberitahu mereka segalanya, dan lembaga itu membantunya mengajukan laporan polisi. Patricia memuji lembaga itu karena memberikan dukungan penting. Dia masih belum memberi tahu keluarganya di Meksiko apa yang terjadi. Meskipun dia memberi tahu ibunya bahwa dia hamil, dia tidak memberi tahu ibunya tentang pemerkosaan itu, *“karena saya tidak ingin dia sakit.”* Tanpa konselor di lembaga tersebut, dia tahu dia tidak akan pernah mengajukan laporan polisi: *“Saya takut mereka akan memasukkan saya ke penjara; Saya takut [mereka] mengirim saya ke Meksiko karena saya ilegal.”*

Patricia menyatakan bahwa mandor tidak dituntut dan dihukum atas kejahatan tersebut. Justru, setelah menangkap mandor itu, polisi tampaknya menghubungi otoritas imigrasi, karena tak lama kemudian mandor itu dideportasi. Sayangnya, ini tidak berarti dia benar-benar keluar dari kehidupan Patricia. Dia mendengar laporan dari keluarga mandor bahwa sang mandor berencana untuk kembali ke AS dan melihat sang anak. Pemerkosaan itu terus mempengaruhi dirinya dengan cara lain juga. Patricia sekarang sudah menikah, dan putrinya “sangat cantik”, meskipun ada kenangan menyakitkan tentang bagaimana dia hamil. Namun dia melaporkan, *“Kadang-kadang, saya ingat dan saya tidak bisa mesra dengan suami saya.”* Dia juga khawatir karena, *“Saya tidak tahu harus berkata apa kepada putri saya ketika dia semakin besar”*

Sumber: Human Rights Watch, *Cultivating Fear: The Vulnerability of Immigrant Farmworkers in the US to Sexual Violence and Sexual Harassment*, 2012, 1). Direproduksi dengan izin.

Selebaran 3.4a.

Ketentuan utama Konvensi Perlindungan maternitas ILO, 2000 (No. 183)

Pasal 8

1. Tidak sah bagi pemberi kerja memutus hubungan kerja seorang perempuan selama hamil atau tidak masuk karena cuti sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 atau 5 atau selama jangka waktu setelah dia kembali bekerja yang akan ditentukan oleh peraturan perundang-undangan nasional, kecuali dengan alasan yang tidak terkait dengan kehamilan atau kelahiran anak dan konsekuensinya atau menyusui. Beban pembuktian bahwa alasan pemecatan tidak terkait dengan kehamilan atau persalinan dan konsekuensinya atau menyusui berada pada pemberi kerja.
2. Seorang perempuan dijamin haknya untuk kembali ke jabatan yang sama atau yang setara dengan besaran upah yang sama pada akhir cuti maternitasnya.

Pasal 9

1. Setiap Anggota mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan bahwa maternitas tidak menjadi sumber diskriminasi dalam pekerjaan, termasuk – meskipun ada Pasal 2, ayat 1 - akses ke pekerjaan.
2. Langkah-langkah tersebut di paragraf sebelumnya harus mencakup larangan mewajibkan tes kehamilan atau sertifikat tes semacam itu ketika seorang perempuan melamar pekerjaan, kecuali jika diharuskan oleh peraturan perundang-undangan nasional sehubungan dengan pekerjaan, yang:
 - (a) dilarang atau dibatasi bagi perempuan hamil atau menyusui berdasarkan peraturan perundang-undangan nasional; atau
 - (b) bila terdapat risiko yang diakui atau signifikan terhadap kesehatan perempuan dan anak.

Selebaran 3.4b.

Diskriminasi kehamilan dalam praktik

Pemberi kerja dan migran sama-sama telah menginvestasikan waktu, uang, dan sumberdaya lainnya untuk mengambil bagian dalam sistem migrasi tenaga kerja pemerintah, dan mereka sangat terdorong untuk mematuhi sistem dan agar tidak kehilangan akses ke pasar tenaga kerja

1. Pertaruhan besar

Taruhannya besar bagi perusahaan, yang harus menginvestasikan waktu dan uang untuk memenuhi retribusi dan persyaratan pemerintah lainnya untuk mempekerjakan dan mempertahankan pekerja migran. Wawancara mendalam dengan pemberi kerja di Penang menunjukkan bahwa perusahaan di Malaysia menghabiskan waktu antara 12 dan 18 bulan untuk mempersiapkan perekrutan dari luar negeri, termasuk mengumpulkan dan menyediakan dokumentasi yang diperlukan tidak hanya di Malaysia, tetapi juga di negara asal, yang juga memiliki seperangkat aturan dan regulasinya sendiri yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja. Setiap pekerja migran yang tidak dapat menyelesaikan kontrak, misalnya karena hamil, merupakan kerugian yang jelas bagi perusahaan dan biayanya lebih dari sekadar kehilangan retribusi tetapi juga waktu dan sumberdaya yang telah dialokasikan untuk merekrut pekerja tersebut.

Taruhannya lebih besar lagi bagi para migran itu sendiri yang juga telah menginvestasikan sumberdaya yang sangat besar untuk membiayai migrasi mereka ke Malaysia. Diskusi kelompok terfokus dengan para migran dari Nepal, Indonesia, Myanmar, dan Filipina yang bekerja di pabrik-pabrik di Penang yang dilakukan untuk menginformasikan laporan ini menunjukkan bahwa para migran membayar biaya perekrutan berkisar antara dua dan enam bulan perkiraan gaji. Banyak migran membayar biaya ini dengan mencicil begitu sudah berada di Malaysia. Hermie Camba, mantan migran yang beralih menjadi aktivis hak asasi manusia, menyesalkan, banyak pekerja migran yang “hampir tidak memiliki apa-apa” selama tahun pertama bekerja di Malaysia karena mereka berjuang untuk membayar biaya perekrutan melalui pemotongan gaji. Setibanya di Malaysia, terdapat juga tahap pelatihan awal ketika para migran memperoleh sebagian dari perkiraan gaji sehingga semakin memperberat beban membayar biaya perekrutan.

Penting untuk dicatat bahwa migran biasanya melakukan investasi keuangan dengan dukungan seluruh keluarganya. Agen perekrutan di tempat asal pekerja biasanya akan bertemu dengan anggota keluarga untuk mendapatkan jaminan bahwa mereka akan menanggung biaya pemulangan jika migran tersebut gagal menyelesaikan kontrak. Migrasi untuk pekerjaan jarang yang merupakan keputusan individu tetapi hampir selalu merupakan urusan keluarga. Terdapat tekanan luar biasa pada pekerja migran untuk menyelesaikan kontrak mereka dan untuk tidak dideportasi. Kontrak tidak hanya mewakili kewajiban migran kepada pemberi kerja dan agen, tetapi yang lebih penting lagi, kepada anggota keluarga yang membantu membiayai perpindahan.

Deportasi juga menimbulkan biaya peluang dari hilangnya remitansi. Migran bekerja di luar negeri untuk menghidupi keluarga di rumah yang bergantung pada mereka untuk penghidupan sehari-hari. Wawancara dengan migran dari Myanmar, Nepal, dan Indonesia menunjukkan bahwa banyak migran yang mengirim hampir semua gaji mereka ke kampung, rata-rata 700 Ringgit Malaysia (US\$165) per bulan, atau hampir 80 persen dari pendapatan mereka. Deportasi pekerja migran pada dasarnya berarti bahwa keluarga di negara asal kehilangan akses ke sumber dukungan keuangan yang penting.



2. Pilihan yang sangat sulit

Di lingkungan hukum yang ketat semacam itu, satu-satunya pilihan praktis bagi pemberi kerja ketika seorang pekerja migran hamil adalah mematuhi regulasi Malaysia. Sebagaimana seorang pemberi kerja yang diwawancarai untuk laporan ini secara sederhana mengatakan: “Kami tidak bisa melawan hukum pemerintah.” Sebagian pemberi kerja memberikan preferensi dalam merekrut migran purna yang telah dideportasi karena hamil. Sebelum proses pemeriksaan medis dibuat sepenuhnya otomatis, pemberi kerja memiliki pilihan untuk mengabaikan dan tidak melaporkan seorang migran hamil kepada pihak berwenang. Tapi sekarang, pilihan itu tidak mungkin karena, seperti yang sudah disebutkan, hasil tes kehamilan dikirim langsung dari klinik ke otoritas imigrasi Malaysia. Seperti pemberi kerja mereka, migran yang terperangkap dalam sistem yang melegitimasi diskriminasi kehamilan memiliki satu pilihan praktis: jangan hamil. Sebagai dikatakan oleh seorang pemberi kerja: “*Migran*



perlu merencanakan. Jika mereka ingin menghidupi keluarganya, mereka perlu merencanakan berapa tahun mereka ingin bekerja di Malaysia dan kapan mereka ingin pulang untuk menikah. Mayoritas perempuan di pabrik kami membuat rencana.”

Diskusi kelompok terfokus dengan para migran menunjukkan bahwa banyak yang memiliki rencana untuk tidak hamil. Seorang migran dari Myanmar menjelaskan situasinya melalui seorang penerjemah: *“Saya tahu saya harus menikah karena saya tidak memiliki saudara laki-laki dan perempuan. Tetapi saya belum punya pacar. Ayah dan ibu saya saat ini sedang mencari suami untuk saya dan jika mereka tidak dapat menemukan suami untuk saya, saya tidak punya pilihan selain menunggu sampai saya menyelesaikan kontrak dan pulang. Setelah pulang, saya bisa menikah dan kemudian hamil.”* Dan memang, banyak migran memilih untuk menunggu, menunda rencana kehamilan mereka untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Di lingkungan ini, di mana tekanan untuk tidak dideportasi kuat, bahkan tes kehamilan dapat dipandang secara positif oleh pekerja migran. Beberapa migran yang diwawancarai untuk laporan ini tidak keberatan dengan tes kehamilan. Seorang migran dari Indonesia menjelaskan:

“Saya datang ke sini ke Malaysia untuk bekerja dan hamil hanya akan menimbulkan masalah bagi saya. Jadi, itu lebih baik. Aturan itu dalam beberapa hal membantu saya. Tidak apa-apa diperiksa.” Migran lain dari Filipina bertanya: *“Bukankah kita semua mencari uang? Jika Anda mencari uang, Anda perlu belajar bagaimana mengikuti aturan.*

Aturan adalah aturan. Anda harus menyelesaikan kontrak.”

Migran dari latar belakang yang lebih konservatif juga mempertanyakan mengapa tes kehamilan menjadi masalah. Misalnya, beberapa migran dari Nepal dan Myanmar yang diwawancarai untuk laporan ini berasal dari desa-desa terpencil yang jauh dari pusat kota. Di desa-desa tersebut, seks pranikah dan di luar nikah secara sosial tidak dapat diterima. Dari perspektif mereka, tes kehamilan bukanlah masalah karena mereka memang seharusnya tidak berhubungan seks.

Seperti yang dijelaskan oleh seorang migran dari Myanmar: Di kampung halaman saya, saya punya pacar tetapi kami tidak bisa berhubungan seks karena Myanmar adalah negara yang sangat ketat. Saya tinggal di desa yang sangat ketat. Tangan kami bahkan tidak bisa bersentuhan. Bahkan di rumah yang sama, saudara laki-laki dan perempuan tidak bisa tinggal di satu kamar. Anda harus menikah dulu dan baru setelah itu Anda bisa punya bayi.” Seorang migran dari Nepal mencerminkan pandangan yang sama: *“Di Nepal, jika Anda hamil sebelum menikah, polisi akan memasukkan Anda ke penjara...Anda tidak bisa berhubungan seks sebelum menikah. Itu ilegal.”*

Rasa malu yang luar biasa terkait dengan seks pranikah dan di luar nikah mungkin menjadi salah satu alasan mengapa diskriminasi kehamilan jarang muncul sebagai masalah dalam audit perusahaan terhadap pabrik. Namun, faktanya adalah bahwa tidak semua migran di Malaysia tidak melakukan hubungan seks, dan dengan kontrasepsi yang tidak ditanggung dalam asuransi kesehatannya, sebagian dari mereka bisa hamil.

Bagi para migran ini, pilihan yang tersedia terbatas: mempertahankan bayi dan pulang, atau menggugurkan bayi dan tinggal; jika keduanya tidak bisa dipilih, para migran tidak memiliki pilihan lain selain meninggalkan pekerjaan legal mereka dan bekerja di sektor informal.

Biaya deportasi bagi migran, dalam Ringgit Malaysia

Biaya	Besaran per bulan	Jumlah bulan tersisa dalam kontrak		
		8	5	3
Biaya kontrak	118	944	550	354
Biaya retribusi	154	1.232	770	462
Tiket pesawat	400	400	400	400
TOTAL BIAYA		2,576	1,720	1,216

Sumber: Diskusi kelompok terfokus dengan pekerja migran yang diadakan oleh penulis di Penang, Malaysia, 6 Juli 2017

Pilihan lain: Mempertahankan bayi dan pulang

Pemberi kerja yang diwawancarai untuk penelitian ini menyatakan bahwa ketika berhadapan dengan pekerja migran yang hamil, tugas pertama mereka adalah mencari tahu siapa ayahnya. Seperti yang dijelaskan oleh seorang pemberi kerja: “Jika ayahnya adalah orang Malaysia, maka hasilnya bisa berbeda. Terdapat kemungkinan untuk tinggal. Tetapi jika ayahnya bukan orang Malaysia, maka dia akan segera dideportasi.”

Proses deportasi berlangsung cepat karena pemberi kerja berupaya memastikan bahwa para migran meninggalkan Malaysia sebelum izin kerja berakhir untuk menghindari masalah tambahan dengan pemerintah. Wawancara dengan para migran mengkonfirmasi bahwa ini terjadi: “Begitu Anda hamil, dan pemberi kerja Anda mengetahuinya, Anda akan segera dideportasi.”

Pekerja hamil yang memilih melanjutkan kehamilannya juga harus memutuskan kontraknya dengan pemberi kerjanya dan menebus sisa bulan dengan besaran sekira 110 ringgit (US\$26) per bulan. Para migran juga diharapkan membayar tiket pesawat dan denda dengan biaya yang disamaratakan sebesar US\$154 per bulan. Total biaya pulang akan tergantung pada berapa bulan lagi yang tersisa dalam kontrak migran. Sebagaimana ditunjukkan di Tabel 2 di bawah, biayanya sangat mahal, berkisar antara 1200 (US\$283) hingga 2500 (US\$591) ringgit, atau senilai gaji antara satu dan tiga bulan.

Pilihan lain: Menggugurkan bayi dan tinggal

Bagi mereka yang pulang bukan merupakan pilihan, karena alasan keuangan dan alasan lainnya, alternatif lain adalah menggugurkan kandungan. Meskipun aborsi ilegal di Malaysia, para migran yang diwawancarai untuk laporan ini mengkonfirmasi bahwa fasilitas aborsi ada di pasar gelap, dan dengan biaya yang lebih rendah daripada melanggar kontrak: antara 200 (US\$47) hingga 500 (US\$118) ringgit. Tekanan untuk tidak pulang sangat tinggi di kalangan warga negara yang telah kehilangan akses ke pasar tenaga kerja Malaysia. Misalnya, hingga tahun 2007, pemberi kerja dapat merekrut migran perempuan dari Filipina, tetapi aturan tersebut telah berubah (sebagaimana disebutkan sebelumnya). Migran yang diwawancarai untuk laporan ini menceritakan kisah teman dan kerabat yang tidak dapat kembali ke Malaysia setelah melanggar kontrak. “Mereka ingin kembali tetapi tidak bisa. Sekarang mereka ‘rindu’ Malaysia, bukan Filipina.” Jadi, bagi mereka yang berhasil tinggal, pulang merupakan pilihan yang paling tidak menarik.

Sumber: Fair Labor Association, *Triple Discrimination: Woman, Pregnant, and Migrant – Preventing Pregnancy Discrimination among Temporary Migrant Workers: Lessons from Malaysia, Taiwan, and Thailand*, 2018. Reproduced with permission.

Selebaran 3.5.

Daftar periksa prioritas – Hak-hak pekerja migran perempuan

Berdasarkan hukum hak asasi manusia internasional dan standar ketenagakerjaan internasional yang berkembang, berikut ini daftar periksa beberapa hak terpenting yang dimiliki oleh pekerja migran perempuan, serta hak-hak yang diperjuangkan oleh para pendukung. Melihat daftar periksa ini, apa prioritas utama Anda? Menurut Anda, apa prioritas utama pekerja migran perempuan?

Hak-hak penting pekerja migran perempuan	Apa prioritas utama Anda? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai	Apa prioritas utama pekerja migran perempuan? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai
Perlindungan terhadap kekerasan dan pelecehan		
☐ Penghapusan kekerasan berbasis gender di tempat kerja, dengan perhatian pada perumahan yang disediakan oleh pemberi kerja sebagai perpanjangan dari tempat kerja.		
☐ Perlindungan efektif dari kekerasan, ancaman dan intimidasi, <i>xenophobia</i> dan diskriminasi		

Hak-hak penting pekerja migran perempuan	Apa prioritas utama Anda? Label empat: - Prioritas utama - Prioritas terbawah - Paling menantang - Paling mungkin/mudah dicapai	Apa prioritas utama pekerja migran perempuan? Label empat: - Prioritas utama - Prioritas terbawah - Paling menantang - Paling mungkin/mudah dicapai
Hak atas pekerjaan yang layak dan kesetaraan		
☐ Kondisi kerja yang layak, termasuk regulasi tentang jam kerja maksimum, upah lembur, waktu istirahat, hari libur tahunan dengan upah		
☐ Larangan pemotongan gaji pekerja yang tidak sah.		
☐ Langkah-langkah keselamatan dan kesehatan dan penegakan standar kerja yang efektif, termasuk penyediaan alat pelindung diri dan pelatihan dengan biaya ditanggung oleh pemberi kerja.		
☐ Perlindungan hak-hak ketenagakerjaan harus diterapkan pada sektor informal dan dominan perempuan, khususnya pekerjaan seks dan pekerjaan rumah tangga, baik dalam cakupan UU maupun dalam pengawasan ketenagakerjaan dan penegakan serta kepatuhan yang berarti.		

Hak-hak penting pekerja migran perempuan	Apa prioritas utama Anda? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai	Apa prioritas utama pekerja migran perempuan? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai
☐ Secara umum, perlindungan tenaga kerja harus diterapkan pada sektor-sektor pekerjaan yang memiliki pekerja migran perempuan dalam jumlah besar atau tidak proporsional.		
☐ Kesetaraan perlakuan dan non-diskriminasi dalam pekerjaan.		
☐ Upah sama untuk pekerjaan sama – antara pekerja migran laki-laki dan perempuan, serta antara warga negara dan pekerja migran.		
☐ Seorang pekerja migran dalam situasi tidak prosedural dan yang posisinya tidak dapat dibuat prosedural harus menikmati persamaan perlakuan sehubungan dengan hak-hak yang timbul dari pekerjaan masa lalu, berkenaan dengan pengupahan, jaminan sosial dan tunjangan lainnya.		

Hak-hak penting pekerja migran perempuan	Apa prioritas utama Anda? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai	Apa prioritas utama pekerja migran perempuan? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai
Mobilitas tenaga kerja dan hak untuk bekerja		
☐ Peningkatan akses ke pekerjaan yang layak dan pilihan pekerjaan.		
☐ Perekrutan pekerja migran perempuan tanpa biaya dan pengawasan agen perekrutan melalui perizinan, regulasi dan mekanisme pengaduan terakses dengan bantuan yang berarti.		
☐ Fleksibilitas dalam proses pergantian pemberi kerja atau sponsor tanpa deportasi, terutama dalam kasus pelecehan atau ketika tuntutan hukum sedang diupayakan.		

Hak-hak penting pekerja migran perempuan	Apa prioritas utama Anda? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai	Apa prioritas utama pekerja migran perempuan? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai
☐ Pemberi kerja, agen perekrutan atau orang lain (selain pejabat publik yang diberi wewenang oleh UU) dilarang menyita, menghancurkan, atau berusaha menghancurkan dokumen identitas, termasuk dokumen terkait keimigrasian misalnya dokumen yang mengizinkan masuk atau tinggal, tempat tinggal atau bangunan di wilayah negara atau izin kerja.		
☐ Menghapuskan larangan diskriminatif mengenai migrasi tenaga kerja, meliputi namun tidak terbatas pada: larangan untuk jenis kelamin tertentu dan pembatasan diskriminatif terhadap migrasi perempuan berdasarkan usia, status perkawinan, status kehamilan atau maternitas.		

Hak-hak penting pekerja migran perempuan	Apa prioritas utama Anda? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai	Apa prioritas utama pekerja migran perempuan? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai
☐ Skema visa tidak boleh secara tidak langsung mendiskriminasi perempuan dengan membatasi izin pekerja migran perempuan untuk dipekerjakan dalam kategori pekerjaan tertentu di mana laki-laki mendominasi, atau dengan mengecualikan pekerjaan tertentu yang didominasi oleh perempuan dari skema visa.		
☐ Pelatihan vokasi juga harus tersedia bagi pekerja migran. Meskipun menantang untuk diterapkan bagi pekerja sementara, peluang untuk pengembangan keterampilan sangat penting karena beberapa alasan, meliputi integrasi ke dalam pasar tenaga kerja dan pencegahan pengucilan sosial di negara tujuan. Selain itu, bila pekerja migran kembali ke negara asalnya, pengembangan keterampilan membantu mereka berkontribusi pada ekonomi negara.		

Hak-hak penting pekerja migran perempuan	Apa prioritas utama Anda? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai	Apa prioritas utama pekerja migran perempuan? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai
Akses yang memadai ke layanan dan perlindungan sosial		
☐ Jaminan sosial, terutama berkenaan dengan kecelakaan kerja, maternitas, sakit, disabilitas, hari tua, kematian, tanggung-jawab keluarga dan pengangguran.		
☐ Akses yang sama terhadap ganti rugi, layanan sosial, perlindungan sosial (termasuk perlindungan maternitas bagi perempuan) dengan terjemahan dan interpretasi yang tersedia, dan bahwa semua layanan sesuai secara bahasa dan budaya serta sensitif gender.		
☐ Akses yang memadai ke perawatan medis.		

Hak-hak penting pekerja migran perempuan	Apa prioritas utama Anda? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai	Apa prioritas utama pekerja migran perempuan? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai
☐ Perlindungan diplomatik dan konsuler harus mencakup layanan dukungan berkualitas yang tersedia bagi migran perempuan, termasuk penyediaan penerjemah yang tepat waktu, perawatan medis, konseling, bantuan hukum dan penampungan bila diperlukan.		
☐ Penampungan sementara harus disediakan bagi pekerja migran perempuan yang ingin meninggalkan pemberi kerja, suami atau kerabat lain yang melecehkan, sebagaimana fasilitas untuk akomodasi yang aman selama masa proses hukum.		
☐ Akses ke perumahan yang memadai – kebersihan, privasi, akses ke air minum bersih dan langkah-langkah keamanan yang memadai.		

Hak-hak penting pekerja migran perempuan	Apa prioritas utama Anda? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai	Apa prioritas utama pekerja migran perempuan? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai
Akses ke keadilan		
☐ Migran harus diberi hak yang sama untuk mendapatkan bantuan hukum seperti warga negara, termasuk akses ke pengadilan dan hak atas bantuan hukum.		
☐ Pekerja migran yang berada dalam situasi tidak prosedural dan berselisih tentang upah yang harus dibayar, harus diperbolehkan tetap tinggal di negara tempat kerja sampai kasusnya selesai.		
☐ Non-diskriminasi berdasarkan hukum dan kebebasan dari penangkapan dan penahanan sewenang-wenang.		

Hak-hak penting pekerja migran perempuan	Apa prioritas utama Anda? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai	Apa prioritas utama pekerja migran perempuan? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai
☐ Memastikan perempuan pekerja migran yang berada dalam tahanan tidak mengalami diskriminasi atau kekerasan berbasis gender, dan bahwa ibu hamil dan menyusui serta perempuan yang sakit memiliki akses ke layanan yang sesuai.		
Lain-lain		
☐ Informasi dan program pelatihan yang gratis atau terjangkau mengenai pra-keberangkatan berbasis gender dan hak yang meningkatkan kesadaran calon pekerja migran perempuan akan potensi eksploitasi, meliputi: • isi kontrak kerja yang direkomendasikan; • hak hukum di negara tempat bekerja;		

Hak-hak penting pekerja migran perempuan	Apa prioritas utama Anda? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai	Apa prioritas utama pekerja migran perempuan? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai
• prosedur untuk menerapkan mekanisme ganti rugi formal dan informal; • proses untuk memperoleh informasi tentang pemberi kerja; • kondisi budaya di negara tujuan; • manajemen stres; • pertolongan pertama dan langkah darurat, termasuk nomor telepon darurat kedutaan dan layanan; • informasi tentang keselamatan saat transit perjalanan, termasuk orientasi bandara dan maskapai penerbangan; dan • informasi tentang kesehatan umum dan reproduksi.		

Hak-hak penting pekerja migran perempuan	Apa prioritas utama Anda? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai	Apa prioritas utama pekerja migran perempuan? Label empat: • Prioritas utama • Prioritas terbawah • Paling menantang • Paling mungkin/mudah dicapai
☐ Hak anak semua migran (termasuk migran tidak prosedural) untuk mengakses pendidikan atas dasar persamaan perlakuan dengan warga negara.		
☐ Inklusi sosial dan penyatuan dengan keluarga harus difasilitasi.		
☐ Negara pihak harus menetapkan langkah-langkah untuk melindungi pengiriman uang pekerja migran perempuan dan memberikan informasi dan bantuan kepada perempuan untuk mengakses lembaga keuangan formal untuk mengirim uang ke kampung dan untuk mendorong mereka mengikuti skema tabungan.		

Selebaran 4.1.

Mendobrak hambatan

Hambatan keuangan dan keterjangkauan

- Pekerja migran membayar sendiri untuk pengobatan rawat jalan di klinik
- Asuransi kesehatan tidak cukup untuk menutupi kenaikan biaya pengobatan di rumah sakit umum
- Pekerja migran dan pemberi kerja tidak mengetahui asuransi kesehatan
- Kendala keuangan pekerja migran merupakan hambatan utama untuk akses ke perawatan kesehatan
- Kekhawatiran akan tingginya biaya pengobatan di rumah sakit umum mengakibatkan penghindaran perawatan kesehatan
- Kemampuan membayar pekerja migran mempengaruhi manajemen dokter

Migran tak berdokumen, status hukum dan kesehatan

- Persyaratan administratif untuk memeriksa dokumen di fasilitas umum membatasi akses ke perawatan kesehatan
- Pekerja migran lebih memilih klinik swasta, karena perawatan diberikan tanpa memeriksa dokumen
- Pekerja tidak berdokumen mungkin memalsukan dokumen untuk berobat
- Pekerja tidak berdokumen menghindari perawatan rumah sakit yang diperlukan dengan konsekuensi yang tidak menguntungkan

Diskriminasi dan *xenofobia*

- Xenofobia yang dialami oleh non-warga negara tidak khusus pada tata perawatan kesehatan
- Persepsi diskriminasi di fasilitas umum karena pemeriksaan dokumen di loket pendaftaran

- Persepsi bahwa dokter lalai terhadap pekerja migran mungkin karena komunikasi yang buruk
- Pekerja migran takut mengalami kekerasan oleh aparat penegak hukum sehingga tidak mau melakukan perjalanan untuk berobat
- Jarak fisik ke fasilitas kesehatan menjadi hambatan bagi pekerja perkebunan perdesaan, sementara kurangnya kebebasan bergerak menjadi hambatan bagi pekerja rumah tangga

Jarak fisik, kebebasan bergerak dan transportasi

- Pekerja migran takut mengalami kekerasan oleh aparat penegak hukum sehingga tidak mau melakukan perjalanan untuk berobat
- Jarak fisik ke fasilitas kesehatan menjadi hambatan bagi pekerja perkebunan perdesaan, sementara kurangnya kebebasan bergerak menjadi hambatan bagi pekerja rumah tangga

Hambatan terkait pemberi kerja

- Pekerja migran tidak diberi cuti sakit berbayar
- Pekerja migran memerlukan izin untuk berobat
- Pemberi kerja menahan paspor pekerja migran

Sumber: Tharani Loganathan et al., "Breaking down the Barriers: Understanding Migrant Workers' Access to Healthcare in Malaysia." PLoS ONE 14, No. 7 (2019), 7. Digunakan dengan izin berdasarkan Creative Commons Attribution (CC BY).

Pertanyaan kelompok kecil:

- Bagaimana masalah ini dapat berdampak secara berlainan atau unik pada perempuan migran dibandingkan laki-laki migran?
- Bagaimana masalah ini dapat berdampak secara berlainan atau unik pada migran dibandingkan dengan warga negara?
- Peran apa yang mungkin dimainkan oleh serikat pekerja untuk secara langsung membantu dan/atau melobi para migran terkait masalah ini?

Selebaran 4.2a.**Kutipan dari laporan MMN *Self-Care & Health Care***

“Bagi perempuan migran, pertimbangan kesehatan selalu nomor dua dibandingkan mencari penghidupan dan bertahan hidup, dan biasanya hanya muncul bila ada masalah. Perempuan migran berobat mandiri dengan obat-obatan rumahan dan obat yang tersedia di apotek untuk menghemat waktu dan uang. Gender membuat perempuan kurang beruntung karena di kawasan ini perempuan dibayar lebih rendah dibandingkan laki-laki, kurang memiliki akses ke pendidikan, dan seringkali kurang memiliki daya tawar dibandingkan laki-laki di tempat kerja, di rumah dan di sistem perawatan kesehatan.”

Sumber: MMN (Mekong Migration Network), *Self-care & health care: How migrant women in the Greater Mekong subregion take care of their health*, 2015, 74. Direproduksi dengan izin.

Selebaran 4.2b.

Studi Kasus: “Membiarkan masalah tak diobati atau pulang untuk berobat”

Beberapa orang yang diwawancarai dengan jelas menyatakan bahwa kesehatan mereka tidak penting. Bagi sebagian orang ini, itu karena kesehatan orang lain perlu diprioritaskan. Bagi sebagian yang lain, itu karena mereka tidak memiliki sumberdaya untuk mengobati diri sendiri (Lihat bagian Faktor yang Mendasar yang Mempengaruhi Perawatan Diri Perempuan) atau akses ke perawatan kesehatan. Sebagian perempuan (seperti yang di kutipan) perlu memprioritaskan pengiriman remitanse ke kampung. Sebuah laporan tentang perawatan diri perempuan migran di daerah lain menyatakan masalah kesehatan sering dikalahkan oleh “kebutuhan bertahan hidup yang lebih mendesak (pendapatan, perumahan, nafkah anggota keluarga lain, dan lain-lain.)”.

Beberapa penyedia perawatan kesehatan yang kami wawancarai merasa frustrasi karena perempuan tidak berupaya lebih keras untuk mencegah penyakit sebelum mereka datang ke kantor mereka. Meskipun ini dapat dimengerti dari sudut pandang praktisi, sebagaimana akan dirinci di laporan ini nanti, banyak perempuan tidak mampu membeli kemewahan perawatan diri dasar yang diperlukan untuk pencegahan penyakit, baik karena kondisi hidup mereka menyebabkan kesehatan yang buruk (Lihat bagian Kondisi Hidup dan Kerja) atau karena kebutuhan bertahan hidup yang mendesak diutamakan. Sebagaimana dinyatakan oleh seorang perempuan migran dalam sebuah penelitian tentang layanan skrining kanker payudara gratis di daerah lain “Saya tidak punya waktu untuk potensi masalah,” yakni bahkan bila layanan pencegahan khusus tersedia

“

“Saya tidak memikirkan penyakit saya karena saya tidak mampu membayar perawatan dan tidak punya cukup waktu untuk merawat diri saya sendiri.” Migran purna Vietnam berusia 40-an yang dulunya bekerja sebagai penjual makanan di Kamboja

“Jika itu sakit biasa, tidak perlu diobati. Saya tidak berobat karena keluarga saya miskin; Saya justru menabung untuk merawat anak-anak saya. Bila saya sakit berat, saya membeli obat di apotek.” Migran purna Vietnam berusia 50-an yang dulunya bekerja sebagai penjual minuman di Kamboja

“Saya tidak peduli dengan kesehatan saya, karena sebagian besar waktu saya adalah untuk anak-anak saya. Saya mengabaikan masalah kesehatan saya.” Migran purna Vietnam berusia 40-an yang dulunya bekerja sebagai penjual makanan di Kamboja

untuk perempuan, mereka tidak akan dapat mengobati kondisi itu jika teridentifikasi, sehingga mereka merasa seperti tidak perlu memanfaatkan skema deteksi dini.

Beberapa perempuan menyebutkan dalam wawancara bahwa mereka menunggu sampai mereka pulang kampung untuk mengobati penyakit, karena mereka merasa perawatan kesehatan lebih baik di negara asal mereka atau karena hambatan untuk mengaksesnya di negara tujuan terlalu tinggi. Untuk beberapa kondisi, seperti masalah kesehatan mental, tidak ada pengobatan yang tersedia sekalipun perempuan memiliki asuransi kesehatan di negara tujuan (Lihat bagian Layanan Kesehatan Mental yang Tidak Tersedia). Beberapa orang yang pulang yang diwawancarai di Kamboja mengatakan bahwa mereka pulang khusus untuk memulihkan diri dari penyakit sebelum bermigrasi kembali.

Dalam satu kasus, seorang yang diwawancarai mengatakan kepada peneliti MMN tentang temannya yang meninggal saat melahirkan. Meskipun dia dan seorang bidan tidak terlatih mengetahui adanya komplikasi saat melahirkan, rumah sakit jauh, dan ibu hamil tersebut dan kerabatnya memiliki hambatan bahasa. Karena mereka tidak bisa berbahasa Khmer, mereka takut dan khawatir terjadi kesalahpahaman antara mereka dengan dokter dan perawat rumah sakit. Karena itu mereka memutuskan untuk menunggu dan tidak pergi ke rumah sakit. Meskipun sebagian besar responden yang tidak berobat atau menunda pengobatan tidak mengalami konsekuensi besar dari tindakan tersebut, namun tidak berobat itu berisiko. Hambatan pengobatan harus segera dikurangi di seluruh GMS.

Sumber: MMN (Mekong Migration Network), Self-Care & Health Care: How Migrant Women in the Greater Mekong Subregion Take Care of their Health, 2015, p. 25. Direproduksi dengan izin.

“

“Saya mengalami infeksi di Thailand tetapi tidak berobat sampai saya pulang.”

Migran purna Kamboja berusia 30-an yang dulunya bekerja sebagai pekerja konstruksi di Thailand

“Saya biasanya pulang untuk berobat di rumah sakit di Vietnam.” Migran purna Vietnam dari daerah perbatasan Kamboja berusia 50-an yang dulunya bekerja sebagai penjaja es di Kamboja

Pertanyaan refleksi:

- Seberapa baik skema perlindungan sosial berjalan di negara Anda untuk anggota serikat Anda?
- Apa hambatan yang ada?
- Apa, jika ada, taktik yang saat ini Anda gunakan untuk menanganinya?
- Menurut Anda, apa langkah pertama yang paling mendesak untuk memperluas perlindungan sosial bagi anggota Anda?
- Bagaimana untuk penyertaan pekerja migran perempuan?

Selebaran 5.1.

Analisis biaya dan manfaat

“Migrasi untuk bekerja itu kontroversial. Para pendukung memuji kebaikannya dalam mengurangi tekanan pengangguran di dalam negeri dan mengisi kekurangan pasar tenaga kerja di negara penerima; memberikan kesempatan bagi pekerja migran untuk pengembangan keterampilan di luar negeri; dan menghasilkan remitansi yang meningkatkan perekonomian negara asal. Penentang menyesalkan kegagalan untuk menciptakan pekerjaan yang layak dan ‘larinya orang terampil’ di negara pengirim yang menyertainya; tekanan pada kondisi kerja yang disebabkan oleh besarnya arus masuk pekerja migran, berkurangnya kesempatan kerja bagi warga negara tidak terampil, dan menurunnya produktivitas; atau ancaman terhadap keamanan atau kedaulatan nasional di negara penerima.”

Sumber: ILO, International Labour Standards on Migrant Workers' Rights: Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific, 2007, vii.

Perspektif tentang migrasi tenaga kerja: Biaya versus manfaat

Serikat pekerja di	Biaya pembangunan	Manfaat pembangunan
Negara tujuan	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Negara asal	1. 2. 3.	1. 2. 3.

Selebaran 6.1a.

Beban rangkap tiga perempuan mempersulit partisipasi

“Kerja kesetaraan gender yang penting tetap menjadi agenda pembangunan di negara-negara ASEAN, terutama dalam hal mengubah norma yang menempatkan beban pekerjaan rumah tangga terutama pada perempuan. ‘Beban ganda’ perempuan untuk menangani semua pekerjaan rumah tangga, termasuk mengasuh, memasak, dan membersihkan, serta untuk mendapatkan penghasilan di luar rumah tidak dapat dipertahankan dan tidak berkelanjutan. Secara global, perempuan melakukan 2,5 kali pekerjaan perawatan tidak berbayar dibandingkan laki-laki. Masyarakat sipil mencatat ‘tanggung-jawab yang berat dan tidak proporsional atas pekerjaan perawatan tidak berbayar ini mengurangi pilihan dan kekuatan pengambilan keputusan mereka, dan berarti bahwa perempuan mensubsidi ekonomi secara gratis’. Hasil pembangunan berkelanjutan untuk perempuan meliputi penyediaan layanan perawatan anak dan lansia, serta pergeseran ke laki-laki yang mengambil bagian yang sama dalam pekerjaan rumah tangga dan perawatan. Lebih lanjut, jika perempuan ingin berpartisipasi aktif dalam kehidupan politik, organisasi buruh, dan perencanaan pembangunan, mereka melaporkan bahwa mereka memikul beban rangkap tiga: Perempuan di serikat pekerja di Malaysia melaporkan bahwa peran mereka sebagai perwakilan serikat pekerja adalah seperti ‘pekerjaan ketiga’”.

Sumber: ILO 2016. Direproduksi dengan izin.

Selebaran 6.2.

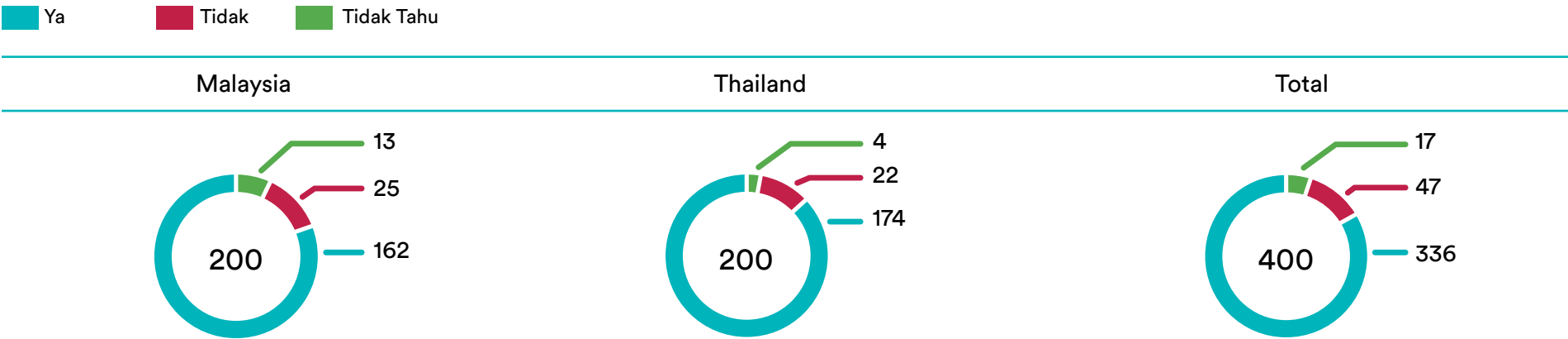
Empat mitos

1. Mitos: Pekerjaan rumah tangga itu bukan pekerjaan berat.

Realitas: Pekerjaan rumah tangga melibatkan jam kerja panjang dan pekerjaan melelahkan, dan selama jam siaga dan siap dipanggil, hanya ada sedikit waktu untuk istirahat.

Di bawah ini petikan dari laporan penelitian ILO dan UN Women berikut ini: Bridget Anderson, *Worker, Helper, Aunty, Maid? – Working Conditions and Attitudes Experienced by Migrant Domestic Workers in Thailand and Malaysia* (ILO dan UN Women, 2016), 59–60.

Gambar. Jawaban pekerja rumah tangga terhadap “Apakah Anda punya waktu istirahat selama hari kerja?”



Jam kerja panjang tidak hanya terkait dengan pekerja yang memiliki tanggung-jawab perawatan. Karena pekerjaan rumah tangga tidak [“produktif,” dalam istilah tradisional], maka sulit untuk mengukurnya dalam hal tugas yang dilaksanakan atau intensitas kerja. Seorang pemberi kerja yang menerapkan hari kerja delapan jam sebagai hak membatasinya dengan: “Jika pekerja rumah tangga

bekerja sepenuhnya” (pemberi kerja perempuan Thailand berusia 51–60). Ini tampak menjadi komponen penting keengganan pemberi kerja untuk memperbolehkan delapan jam sehari: Mereka merasa bahwa pekerja sebenarnya tidak banyak bekerja:

“Mereka seharusnya memiliki waktu tidur delapan jam ... pekerjaan mereka adalah pekerjaan rumah tangga. Di sela bekerja, mereka tidak sepenuhnya sibuk bekerja. ... Mereka punya waktu untuk tidur siang, kami menyuruh mereka beristirahat” (Pasangan pemberi kerja Malaysia berusia 51–60 tahun, suami berbicara). Wawancara kami¹ menunjukkan bahwa pemberi kerja merasa sebagian besar waktu pekerja rumah tangga tidak melakukan apa-apa secara khusus atau bahkan beristirahat – “Dia bersama saya dan duduk di sini. ... Jika seseorang datang, ada pekerjaan; jika tidak, cuma duduk” (pemberi kerja laki-laki Malaysia usia 41-50).

Pemberi kerja menganggap sudah impas antara kurangnya intensitas ini – santai – dan jam kerja yang lebih lama. Namun, ini dialami dengan sangat berbeda oleh pekerja rumah tangga, yang melihat bisa santai sebagai perbedaan utama antara berada di rumah sendiri dan tinggal bersama pemberi kerja mereka. Di rumah sendiri mereka bisa “malas-malasan”: “Bekerja untuk [pemberi kerja saya] saya harus mengerjakannya dengan tertib. Saya harus mengerjakannya dengan baik. Di rumah saya sendiri saya bisa menunda sampai saya punya waktu. ... Saya bisa beristirahat bila lelah dan mengerjakannya nanti. Tetapi bekerja untuk pemberi kerja, saya dibayar maka saya harus bekerja lebih baik” (Mia, pekerja Vietnam berusia 52 tahun). Di rumah Anda sendiri, Anda dapat menunda pekerjaan sampai Anda ingin mengerjakannya dan memutuskan kapan harus memprioritaskannya. Seperti yang dikatakan oleh seorang pekerja rumah tangga: “Mereka akan memberi tahu kami waktu untuk mengepel, waktu untuk menyapu, waktu untuk membersihkan barang-barang, dan waktu untuk menyelesaikannya. Waktunya ditentukan. Di rumah pemberi kerja, mereka memutuskan waktu, di rumah kami, kami memutuskan waktu” (Linda, pekerja rumah tangga Indonesia usia 23).

Keuntungan utama pekerjaan pabrik (pilihan lain yang seringkali tersedia bagi perempuan migran berketerampilan rendah) dibandingkan pekerjaan rumah tangga, menurut para pekerja, adalah kemungkinan untuk mengontrol jam dan dapat meninggalkan pekerjaan. Pemberi kerja membayangkan bahwa mereka berada di posisi pekerja rumah tangga, tetapi tampaknya mereka lupa bahwa pekerja rumah tangga tidak berada di rumahnya sendiri. Jadi sementara pemberi kerja mungkin bisa “malas” dan memprioritaskan di rumah mereka sendiri, ini tidak berarti bahwa pekerja rumah tangga bisa karena mereka tidak sekadar menggantikan pekerjaan pemberi kerja perempuan dan berada dalam hubungan yang sangat berbeda dengan rumah tangga tersebut. Meskipun tidak secara eksplisit dinyatakan oleh orang yang diwawancarai, namun tampaknya istirahat dianggap oleh pemberi kerja sebagai hal yang negatif, alih-alih sebagai bagian penting dari kesejahteraan.

¹ Peneliti laporan ini melakukan wawancara dengan 55 pemberi kerja di Thailand (29 pemberi kerja di Bangkok dan 26 di Chiang Mai). Enam responden ini laki-laki, 48 perempuan, dan satu survei diisi oleh satu pasang. Lima puluh wawancara juga dilakukan dengan pemberi kerja di Malaysia; 14 laki-laki, 32 perempuan, dan empat survei diisi oleh pasangan.

2. Mitos: Kebijakan netral gender cukup untuk mencegah diskriminasi

Realitas: Guna menangani diskriminasi, kebijakan perlu responsif gender, yang mengakui perbedaan karena gender dan dampak.

Di bawah ini kutipan dari laporan ILO berikut: *ILO, 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*, 2013, 7 dan 9–10.

Kebijakan netral gender seharusnya menggunakan pengetahuan tentang perbedaan gender dalam konteks tertentu untuk mengatasi bias dalam penyampaian, untuk memastikan bahwa kebijakan menargetkan dan menguntungkan baik perempuan maupun laki-laki tanpa memandang jenis kelamin mereka.

Beberapa kebijakan yang tampak netral gender bisa jadi ternyata, setelah penilaian cermat, sebenarnya buta gender, yang berarti kebijakan tersebut tidak secara khusus mengakui perbedaan gender. Tidak mengakui perbedaan gender dapat berarti bahwa kebijakan yang tampaknya netral berdampak berbeda pada perempuan dan laki-laki dan memperkuat ketidaksetaraan yang ada. Kurangnya perbedaan antara kebutuhan dan karakteristik laki-laki dan perempuan memberikan asumsi yang memasukkan bias yang mendukung hubungan gender yang ada dengan tidak mencerminkan perbedaan substansial dalam kehidupan perempuan dan laki-laki.

K3 [keselamatan dan kesehatan kerja] merupakan aspek inti dalam mendorong kesetaraan gender. Namun, gender seringkali diabaikan dalam desain kebijakan dan perencanaan serta implementasi strategi pencegahan K3. Pendekatan “netral gender sama dengan buta gender” mengasumsikan bahwa intervensi pencegahan umum akan sama efektifnya bagi perempuan dan laki-laki, hal ini mungkin tidak terjadi karena perempuan dan laki-laki tetap sangat terpisah lintas dan antar sektor dan lintas dan dalam pekerjaan. Untuk tujuan kesetaraan, kebijakan K3 harus mempertimbangkan pembagian kerja berdasarkan gender dan konteks sosial ekonomi dan budaya, karena ketidaksetaraan baik di dalam maupun di luar tempat kerja dapat berdampak pada kesehatan dan keselamatan semua pekerja, khususnya perempuan....,

Perbedaan gender dalam paparan risiko gangguan muskuloskeletal (MSD) adalah gangguan kesehatan yang paling umum di tempat kerja. Perempuan cenderung lebih mengalami nyeri di punggung atas dan tungkai atas akibat pekerjaan berulang baik di pabrik maupun di kantor, hal ini lebih terasa saat kehamilan. Mereka juga sering memiliki pekerjaan yang membutuhkan berdiri lama; sedangkan laki-laki cenderung lebih menderita. ...

Karena jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh banyak perempuan dan karena peran sosial dan struktur sosial, mereka pada umumnya lebih berisiko terhadap bahaya psikososial dan risiko yang dapat menyebabkan stres terkait pekerjaan, kelelahan, kekerasan, diskriminasi, dan pelecehan. Perempuan yang memasuki pekerjaan non-tradisional (misalnya konstruksi yang dapat dianggap sebagai pekerjaan laki-laki) sangat berisiko mengalami diskriminasi dan pelecehan seksual. Penelitian [oleh Organisasi Kesehatan Dunia] menemukan bahwa, tingkat stres perempuan tetap tinggi setelah bekerja, terutama jika mereka memiliki anak yang tinggal di rumah. Namun, laki-laki pada umumnya segera melepas lelah se usai bekerja. ...

K3 laki-laki mendapat perhatian lebih daripada K3 perempuan, ini tidak terjadi terkait kesehatan reproduksi. Penelitian dan langkah-langkah untuk melindungi kesehatan reproduksi pekerja di tempat kerja difokuskan terutama pada perlindungan perempuan hamil – dan khususnya janin. Terdapat banyak bahaya di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan reproduksi kedua jenis kelamin dan keturunannya. Bahaya tersebut meliputi bahaya kimia, biologi dan fisik termasuk pestisida, logam, pewarna dan pelarut; kebisingan dan getaran; radiasi; dan penyakit menular. Selain itu, mengangkat benda berat, berdiri atau duduk dalam waktu lama semuanya diidentifikasi sebagai risiko pekerjaan bagi perempuan hamil. Bahaya tertentu juga dapat mempengaruhi kesuburan laki-laki, dorongan seks atau kemampuan seksual serta kemampuan mereka untuk menjadi ayah bagi anak yang sehat, dan sebagian dapat menyebabkan kanker organ reproduksi laki-laki. Mereka juga dapat mempengaruhi perempuan, anak dan kehamilan, sekalipun mereka tidak secara langsung terkena zat berbahaya itu sendiri jika zat tersebut dibawa dalam sperma atau cairan mani. Penting bahwa baik dalam kebijakan nasional maupun kebijakan tempat kerja pendekatan sensitif gender diadopsi dan kesehatan reproduksi semua pekerja yang lebih luas, laki-laki dan perempuan, dipertimbangkan.

3. Mitos: Pekerja informal (termasuk pekerja rumah tangga) tidak bisa melakukan perundingan bersama

Realitas: Pekerja rumah tangga dan pekerja informal lain bisa menggunakan berbagai strategi, tetapi dapat dan memang sudah melakukan perundingan bersama untuk meningkatkan kondisi kerja.

Di bawah ini petikan dari terbitan singkat ILO berikut: ILO, “Improving Working Conditions for Domestic Workers: Organizing, Coordinated Action and Bargaining”, Labour Relations and Collective Bargaining Issue Brief No. 2, 2015, 2–5.

Di sejumlah negara, pengorganisasian pekerja rumah tangga ke dalam serikat [pekerja] memfasilitasi negosiasi dan kesepakatan bersama baik mengenai upah minimum atau kondisi kerja: Argentina, Belgia, Perancis, Italia dan Uruguay, misalnya. Dalam beberapa

kasus, serikat pekerja rumah tangga sendiri yang menandatangani perjanjian; di negara lain perjanjian ditandatangani oleh konfederasi serikat pekerja nasional. Konfederasi serikat pekerja nasional mendukung serikat pekerja rumah tangga melalui pelatihan dan bimbingan untuk mewakili tuntutan dan bernegosiasi bersama atas nama pekerja rumah tangga. Perjanjian yang dihasilkan (baik perjanjian tripartit tentang upah minimum atau perjanjian bersama bipartit) disebarluaskan oleh serikat pekerja tersebut dan jaringannya, yang memastikan bahwa pekerja diberitahu tentang ketentuan yang ada di dalamnya dan bahwa kasus ketidakpatuhan diidentifikasi.

Untuk memastikan keterwakilan efektif pekerja rumah tangga, serikat pekerja menyesuaikan strategi penjangkauan mereka untuk mencerminkan situasi khusus mereka yang berada di tempat kerja yang terisolasi dan tersebar serta kendala waktu. Strategi-strategi ini mewakili paradigma baru organisasi pekerja di tenaga kerja yang tersebar dan seringkali informal. Alih-alih membangun keanggotaan di pabrik, pekerja rumah tangga diorganisasikan melalui jejaring sosial, di atas hubungan yang sudah ada sebelumnya. Banyak serikat pekerja menjangkau pekerja rumah tangga dengan membagikan selebaran di tempat-tempat di mana pekerja rumah tangga sering berkumpul, misalnya taman bermain, toko mainan, toko kelontong dan pasar, dan di halte angkutan umum tempat pekerja rumah tangga berangkat dan pulang. ...

Serikat pekerja rumah tangga menghadapi sejumlah tantangan dalam mengembangkan solidaritas dan dalam merumuskan tuntutan, termasuk tingginya mobilitas pekerja rumah tangga dan tidak samanya pemberi kerja. Mereka mengadopsi sejumlah langkah, misalnya menetapkan tempat terpusat dan waktu rutin untuk pertemuan, untuk membangun persatuan dan meletakkan dasar untuk membangun tuntutan bersama berdasarkan pengalaman kolektif. Saat anggota berkumpul, mereka mendiskusikan masalah tempat kerja mereka, berbagi informasi tentang hak, kiat-kiat untuk pekerjaan, dan strategi untuk menangani konflik. Diskusi dan saling mendukung semacam itu menjadi dasar pengorganisasian dan keterwakilan di sektor ini.

Di Italia, serikat pekerja pertama kali berkampanye dengan organisasi pekerja rumah tangga misalnya *Associazioni cristiane lavoratori italiani – Collaboratrici e collaboratori familiari (ACLI-COLF)* untuk memastikan pengakuan efektif atas hak atas perundingan bersama bagi pekerja rumah tangga pada tahun 1969, membuka jalan bagi perjanjian bersama pertama pada tahun 1974. ...

Tantangan kedua yang dihadapi oleh organisasi pekerja rumah tangga adalah mengidentifikasi pemberi kerja (dan organisasi pengusaha terkait) untuk kepentingan perundingan. Bila ada hubungan kerja langsung dengan penghuni rumah, maka penghuni rumah tersebut merupakan pemberi kerja yang jelas, tetapi kategori pekerja rumah tangga tertentu ditempatkan di rumah tangga oleh perantara, baik

publik maupun swasta. Selain itu, penempatan pekerja rumah tangga di rumah tangga mungkin saja disubsidi oleh pemerintah sebagai bagian dari kesejahteraan sosial yang diberikan kepada anggota rumah tangga. Hubungan kerja segitiga ini menciptakan kompleksitas dalam hal hak dan tanggung-jawab masing-masing. Di negara seperti Belgia dan Perancis, mereka menghasilkan sejumlah perjanjian bersama dengan berbagai organisasi pengusaha yang mewakili penghuni rumah atau perantara dan agen (publik atau swasta). ...

Di negara lain, perundingan nasional dimungkinkan dengan mendekati asosiasi ibu rumah tangga nasional yang ada. Dengan cara ini, perjanjian kerja bersama dinegosiasikan di Argentina, Jerman dan Uruguay. Perancis memiliki beberapa praktik perundingan bersama terlama di dunia dalam industri pekerjaan rumah tangga. Sektor ini tercakup dalam tiga perjanjian. Yang pertama ditandatangani pada tahun 1999 tetapi hanya mencakup pekerja yang dibayar secara pribadi yang dipekerjakan oleh masing-masing rumah tangga (68 persen angkatan kerja), dua perjanjian selanjutnya ditandatangani: perjanjian 2012, ditandatangani oleh enam serikat pekerja dan dua organisasi pengusaha, mencakup pekerja rumah tangga yang ditempatkan di rumah pribadi oleh perantara nirlaba, sedangkan kesepakatan yang ditandatangani pada tahun 2014 oleh tiga serikat pekerja dan dua organisasi pengusaha yang mewakili perusahaan swasta mencakup pekerja rumah tangga yang dipekerjakan oleh perusahaan swasta.

4. Mitos: Melarang migrasi bagi pekerja migran perempuan yang rentan melindungi mereka dari pelecehan

Realitas: Larangan migrasi merugikan pekerja migran perempuan dan meruntuhkan kemandirian mereka.

Di bawah ini petikan dari laporan penelitian ILO dan UN Women berikut: Rebecca Napier-Moore, *Protected or Put in Harm's Way: Bans and Restrictions on Women's Labour Migration in ASEAN Countries*, 2017, xiii dan xvi.

Terdapat permintaan tinggi atas pekerja rumah tangga di Singapura dan Malaysia. Perempuan dari Filipina dan Indonesia secara historis menjadi proporsi terbesar pekerja rumah tangga di Malaysia dan Singapura. Namun, ketika ada larangan dari Filipina dan Indonesia, serta perpanjangan upah yang lebih tinggi dan beberapa ketentuan hak-hak tenaga kerja terbatas untuk pekerja rumah tangga Filipina dan Indonesia melalui perjanjian bilateral atau tekanan kedutaan, mengakibatkan pergeseran upaya perekrutan ke Kamboja (untuk Malaysia) dan Myanmar (untuk Singapura), di antara negara-negara asal lainnya. Larangan migrasi negara asal dan tekanan untuk kondisi yang lebih baik hanya untuk satu kelompok pekerja cenderung mengalihkan perekrutan ke negara asal lain yang menjadi kampung halaman bagi orang-orang yang akan atau harus bermigrasi untuk upah rendah dan sedikit jaminan pekerjaan yang layak – perlombaan menjadi yang terbawah. Begitu pekerja Myanmar dan Kamboja mulai bermigrasi ke negara-negara tujuan ini

dalam jumlah yang lebih besar sebagai jawaban, laporan pelecehan meningkat. Pemerintah Myanmar dan Kamboja menanggapinya dengan larangan migrasi untuk pekerjaan rumah tangga masing-masing pada tahun 2014 dan 2011. ...

Rangkuman temuan penelitian

- Perempuan Myanmar dan Kamboja bermigrasi untuk pekerjaan rumah tangga, meskipun pada tahun 2014 Myanmar melarang migrasi untuk pekerjaan rumah tangga dan pada tahun 2011 Kamboja menanggukkan migrasi untuk pekerjaan rumah tangga ke Malaysia.
- Pembatasan migrasi membatasi perempuan pada jalur non-prosedural untuk keluar dari negara asal mereka. Ini membuat absennya atau parsialnya “jejak hukum” untuk akuntabilitas dalam sistem perekrutan negara asal.
- Larangan tersebut mengakibatkan meningkatnya perekrut kecil yang tidak diregulasi di Myanmar dan Kamboja. Selama pelarangan, pekerja rumah tangga migran Myanmar dan Kamboja mengalami peningkatan penipuan dalam perekrutan, termasuk pergantian kontrak.
- Pekerja rumah tangga migran Myanmar dan Kamboja yang diwawancarai mengatakan biaya migrasi meningkat, karena pembayaran informal harus dibayar di pelabuhan keluar dan ketika mereka transit melalui negara ketiga.
- Selama pelarangan, pekerja migran perempuan tidak memiliki akses ke elemen perlindungan yang diberikan oleh migrasi prosedural, meliputi pelatihan pra-keberangkatan, kontrak kerja standar, akses ke mekanisme pengaduan, atau bantuan agen perekrutan beregulasi atau bantuan pemerintah asal.
- Pemangku kepentingan pengembalian tugas, termasuk pejabat pemerintah, melaporkan bahwa larangan tersebut membebaskan mereka dari tanggung-jawab atas pelecehan yang terjadi dalam migrasi. Dalam situasi di mana perempuan bermigrasi meskipun dilarang, para pengembalian tugas mengatakan bahwa kesalahan atas pelecehan sekarang berada pada pekerja migran perempuan, karena mereka melanggar larangan migrasi.
- Sebagian karena lebih sulit untuk merekrut dan mengirim pekerja di bawah pembatasan ini dan pembatasan lainnya di ASEAN, terdapat permintaan yang tinggi dari pemberi kerja untuk pekerja rumah tangga. Perempuan yang diwawancarai melaporkan bahwa perekrut tidak mengizinkan mereka pulang dengan laporan eksploitasi. Pemberi kerja juga dilaporkan memaksa pekerja untuk menandatangani perpanjangan kontrak di Malaysia di bawah ancaman tidak menerima gaji.

- Larangan migrasi perempuan di satu negara menggeser perekrutan regional ke negara lain dan berpotensi mendorong pasar tenaga kerja ASEAN menurunkan kondisi kerja dan upah.
- Perempuan melaporkan bahwa larangan meningkatkan stigma berbasis kelas yang dilekatkan pada pekerjaan rumah tangga.
- Pembatasan migrasi perempuan dapat membuat ketegangan hubungan diplomatik, menurut laporan membuat hubungan bilateral dan negosiasi menjadi lebih sulit.
- Ketidakselarasan kebijakan antara negara asal dan negara tujuan membuat perempuan yang bermigrasi melalui jalur tidak prosedural memiliki akses ke status berdokumen di negara tujuan, dengan akses ke bantuan dan ganti rugi yang diberikan. Diantara responden penelitian, semua di Singapura (26 dari 26 perempuan yang diwawancarai) dan sebagian kecil di Malaysia (tiga dari 14 yang diwawancarai) memiliki dokumentasi di negara tujuan mereka. Namun, negara-negara tujuan ini juga menerapkan pembatasan lebih lanjut terhadap kerja perempuan migran. Pembatasan ini mendiskriminasi pekerja migran perempuan berdasarkan usia, negara asal, izin pasangan, status kehamilan, agama, atau tingkat pendidikan.

Selebaran 6.3.

Alternatif untuk pelarangan dan moratorium migrasi – Contoh laki-laki migran di industri penangkapan ikan Thailand

Di bawah ini petikan dari laporan penelitian ILO dan UN Women berikut: Rebecca Napier-Moore, *Protected or Put in Harm's Way: Bans and Restrictions on Women's Labour Migration in ASEAN Countries*, 2017, 53–54.

Contoh alternatif untuk pembatasan juga terlihat di sektor yang didominasi oleh laki-laki, praktik yang juga dapat diterapkan pada pekerjaan yang didominasi oleh perempuan. Ambil contoh tujuan laki-laki migran di sektor penangkapan ikan: perdagangan manusia, kerja paksa, dan eksploitasi parah di industri penangkapan ikan di Thailand disorot secara internasional... Thailand telah mengambil ... langkah-langkah untuk membuat perubahan sistemik bagi semua pekerja – baik warga Thailand maupun pekerja migran di industri penangkapan ikan, meliputi:

- Mendaftar sekira 20.000 pekerja tidak berdokumen di kapal penangkap ikan;
- Pelatihan pengawas ketenagakerjaan dan pembentukan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan di tiga titik: pelabuhan masuk, pelabuhan keluar, dan di laut;
- [Pada tahun 2018 dan 2019, Thailand meratifikasi Protokol ILO tahun 2014 untuk Konvensi Kerja Paksa, 1930, dan Konvensi Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan, 2007 (No. 188), menjadikan Thailand negara pertama di Asia yang mengadopsi standar internasional ini. Perubahan pada UU Thailand untuk mematuhi kewajiban baru ini meliputi amandemen UU Pencegahan dan Tindakan Tegas terhadap Perdagangan Manusia tahun 2008 dan UU Perlindungan Ketenagakerjaan Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan, yang menyatukan aturan-aturan terbaru tentang pekerjaan dalam penangkapan ikan.¹] ...

Sektor ini juga menjadi salah satu yang mendapat pengawasan internasional karena koneksi rantai pasokan ke Eropa atau Amerika Utara; pekerjaan rumah tangga – dan beberapa sektor lain yang didominasi oleh perempuan – tidak memiliki karakteristik tersebut dan karena itu tidak memiliki pengaruh lobi yang serupa. Namun demikian, pelajaran yang dipetik dari upaya ini adalah bahwa perubahan sistemik terhadap perlindungan hak-hak ketenagakerjaan dimungkinkan jika ada kemauan politik dan sosial untuk perubahan di tingkat domestik dan internasional.

¹ Naskah terkini yang mempertimbangkan perkembangan diuraikan rinci dalam: ILO, *Endline Research Findings on Fishers and Seafood Workers in Thailand*, 2020, hlm. vii.

Selebaran 7.2.

Model perjanjian serikat pekerja ILO¹

Model Perjanjian Serikat Pekerja tentang Hak-hak Pekerja Migran

Perjanjian antara:

Organisasi di negara asal:

Dan

Organisasi di negara Tujuan:

(nama organisasi penanda-tangan):

Butir-butir berikut dapat dimasukkan sebagai pembukaan perjanjian serikat pekerja bilateral:

Sadar akan pentingnya migrasi untuk pekerjaan antara (nama kedua negara) dan kontribusi positifnya terhadap perekonomian negara asal pekerja migran maupun negara tujuan [selanjutnya kedua pihak].

Meyakini bahwa manfaat migrasi tenaga kerja untuk (nama kedua negara), pekerja warga negaranya, dan pekerja migran itu sendiri, dapat dimaksimalkan melalui promosi dan penghormatan efektif terhadap hak-hak pekerja, termasuk hak asasi manusia, dan prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja yang diabadikan dalam Konvensi PBB dan ILO, dan melalui promosi pekerjaan yang layak untuk semua

¹ terdapat di: <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/208/Model.pdf>

Sama-sama meyakini bahwa situasi pekerja migran harus ditangani melalui prinsip-prinsip solidaritas serikat pekerja internasional, keadilan sosial, perlakuan yang sama, kesempatan yang sama, dan kesetaraan gender.

Menegaskan kembali bahwa kebebasan berserikat merupakan prinsip utama dan tidak dapat dinegosiasikan dan bahwa partisipasi pekerja migran dalam serikat pekerja berkontribusi pada integrasi mereka ke dalam masyarakat negara tujuan.

Prinsip-prinsip kunci

Penandatanganan perjanjian bilateral serikat pekerja mungkin ingin menyepakati prinsip-prinsip utama berikut dalam menangani isu-isu yang berkaitan dengan hak-hak pekerja migran:

- Ketentuan Konstitusi ILO dan Deklarasi Philadelphia yang antara lain menyatakan bahwa tenaga kerja bukanlah komoditas.
- Ketentuan Kerangka Multilateral ILO tentang Migrasi Tenaga Kerja yang, antara lain, menegaskan bahwa semua Konvensi ILO, kecuali dinyatakan lain, berlaku sama bagi pekerja migran, tanpa memandang status mereka; dan memberikan prinsip-prinsip dasar dan pedoman praktis dan praktik terbaik untuk pendekatan berbasis hak terhadap migrasi tenaga kerja.
- Ketentuan Konvensi ILO No.97 tentang Migrasi untuk Pekerjaan, 1949, dan No.143 tentang Pekerja Migran (Ketentuan Tambahan), 1975, dan Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, 1990, yang bersama-sama mewakili piagam hak-hak pekerja migran dan menyediakan kebijakan migrasi yang baik berdasarkan kerja sama antar negara, dialog sosial dan pengembangan jalur migrasi legal berdasarkan kebutuhan pasar tenaga kerja, serta faktor sosial dan ekonomi lainnya.
- Ketentuan perjanjian hak asasi manusia internasional dengan acuan khusus untuk hak akses universal ke perawatan kesehatan.
- Ketentuan hukum dan yurisprudensi nasional dan internasional yang menyatakan bahwa begitu hubungan kerja telah terjalin, semua pekerja harus menikmati hak-hak tenaga kerja lengkap yang tercantum di dalam standar yang diakui secara internasional, UU negara dan perjanjian bersama yang berlaku.

Kampanye serikat pekerja

Para penandatanganan perjanjian bilateral serikat pekerja mungkin ingin sepakat untuk melakukan kampanye serikat pekerja bersama:

- Meningkatkan kesadaran tentang kontribusi positif migrasi tenaga kerja terhadap perekonomian negara asal maupun negara tujuan pekerja migran, serta kontribusi mereka terhadap promosi keragaman budaya dan kerja sama internasional; dan untuk meningkatkan kesadaran pekerja migran tentang hak-hak mereka dan situasi umum negara tujuan sebelum keberangkatan dengan menyediakan informasi dalam bahasa pekerja migran.
- Aktif mengkampanyekan anti rasisme dan xenofobia di masyarakat serta menghapuskan diskriminasi dan propaganda yang menyesatkan baik di negara asal maupun negara tujuan pekerja migran.
- Aktif mempromosikan ratifikasi Konvensi Perburuhan Internasional No. 97 dan No. 143 dan Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (1990) serta Konvensi ILO yang berkenaan dengan lembaga ketenagakerjaan publik dan swasta.
- Sepenuhnya mendukung kerja yang dilakukan oleh ILO untuk mengembangkan konvensi internasional untuk mempromosikan pekerjaan yang layak bagi pekerja rumah tangga.
- Mengangkat masalah khusus pekerja migran dalam komite ketenagakerjaan tripartit nasional mereka dan mendorong serikat pekerja yang berafiliasi untuk mengintegrasikannya dalam perundingan bersama dengan pemberi kerja; dan memastikan bahwa UU ketenagakerjaan dan perjanjian bersama sepenuhnya melindungi semua pekerja migran, termasuk mereka yang terlibat dalam program migrasi tenaga kerja sementara.
- Mengambil langkah-langkah khusus untuk menangani masalah kesehatan dan keselamatan kerja dan perumahan pekerja migran, terutama di sektor-sektor yang dikenal dengan kondisi kerja yang berbahaya, serta untuk mempromosikan perlindungan khusus bagi pekerja yang sangat rentan, misalnya pekerja rumah tangga dan pertanian.

Tindakan lain

Para penandatanganan perjanjian serikat pekerja bilateral mungkin ingin berkomitmen untuk melakukan tindakan berikut:

- Mengembangkan saluran komunikasi berkala dan jaringan pada tingkat tertinggi antara organisasi pihak dalam perjanjian ini, melalui penyelenggaraan seminar berkala, pelatihan serikat pra-keberangkatan, dan program orientasi pada saat kedatangan di negara tujuan untuk mengenalkan diri mereka sendiri dengan lingkungan baru mereka, serta menyelenggarakan konferensi tentang isu-isu yang berkaitan dengan migrasi tenaga kerja dan hak-hak pekerja, dan untuk bertukar informasi tentang situasi pasar tenaga kerja di negara masing-masing.
- Mendirikan badan permusyawaratan pekerja migran dan unit khusus pekerja migran, di dalam organisasi mereka, untuk menjangkau dan mengorganisasikan pekerja migran dan memastikan mereka dapat bergabung dengan serikat pekerja di negara tujuan, dapat berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja dan dapat memperoleh perlindungan serikat pekerja jika terjadi pelecehan dan pelanggaran hak-hak mereka.
- Mendirikan pusat informasi bagi pekerja migran sebagai bagian dari upaya mereka yang bertujuan untuk menjamin cara-cara melindungi pekerja migran: di negara asal sebelum mereka mempertimbangkan migrasi, dalam proses migrasi, dan pada saat tiba di negara tujuan, selama mereka tinggal dan saat proses kepulangan, dengan upaya khusus untuk menyediakan bahan informasi bagi calon migran maupun migran dalam bahasa ibu mereka.
- Mengembangkan langkah-langkah bersama, termasuk dukungan hukum, untuk tindakan segera untuk mengecam praktik-praktik yang melecehkan dan untuk menemukan solusi bagi mereka melalui upaya hukum atau mekanisme penyelesaian perselisihan lainnya yang tersedia.
- Mendorong serikat pekerja yang berafiliasi di kedua negara untuk membangun kerja sama, terutama di sektor-sektor di mana pekerja migran berada.
- Melakukan kegiatan serikat pekerja bersama untuk memperingati Hari Buruh Migran Internasional pada tanggal 18 Desember.
- Menyenggarakan pertemuan lintas batas secara berkala dan evaluasi bersama atas kemajuan yang dicapai dalam pelaksanaan perjanjian bilateral guna mengusulkan langkah-langkah perbaikan yang mungkin dilakukan.

Upaya promosi lain

Para penandatangan perjanjian serikat pekerja bilateral mungkin ingin berkomitmen untuk bersama-sama mempromosikan:

- Kerja sama antara pemerintah negara asal pekerja migran dan negara tujuan untuk meningkatkan tata kelola migrasi, di bidang pembentukan jalur yang legal untuk migrasi tenaga kerja, penguatan pengawasan ketenagakerjaan, kerja sama hukum dalam kasus perdagangan orang dan situasi yang penuh pelecehan, dan masalah pemeliharaan hak jaminan sosial dan pengawasan dan pengendalian ketat terhadap kegiatan oleh agen perekrutan dan ketenagakerjaan (sesuai dengan Konvensi ILO No. 181 tentang Agen Ketenagakerjaan Swasta), dan subkontraktor, serta penghapusan penyalahgunaan skema sponsor.
- Pembentukan komunikasi dan negosiasi antara organisasi serikat pekerja dan asosiasi pengusaha dan agen perekrutan dan ketenagakerjaan di negara masing-masing untuk memastikan kondisi yang lebih baik bagi pekerja migran dan pekerja non-migran, dan menghapuskan eksploitasi dan pembuangan sosial.
- Pengembangan model dan kontrak kerja terpadu untuk pekerja migran, berdasarkan ketentuan standar perburuhan internasional dan ditegakkan melalui undang-undang nasional dan pengawasan ketenagakerjaan.
- Prakarsa yang ditujukan untuk memastikan keterlibatan serikat pekerja dalam pengembangan perjanjian bilateral antara pemerintah negara tujuan dan negara asal, dan pembentukan mekanisme konsultasi tripartit nasional dan forum kerja sama bilateral untuk membahas dan merumuskan kebijakan migrasi berbasis hak, dengan mempertimbangkan kebutuhan pasar tenaga kerja dan kemungkinan perluasan dan fasilitasi jalur legal sebagai sarana untuk menghilangkan eksploitasi dan kondisi penuh pelecehan pekerja yang terjebak dalam situasi tidak prosedural.
- Konsultasi tripartit dan mekanisme pengambilan keputusan untuk menangani situasi yang berkaitan dengan status pekerja migran, aspek perlindungan sosial dan mungkin mendorong langkah-langkah yang memfasilitasi upaya regularisasi pekerja migran yang terjebak dalam situasi tidak prosedural.

Selebaran 7.3a.

Materi kampanye Konvensi No. 190¹



UNTUK RATIFIKASI K190

Sebagai serikat pekerja kita memiliki peran penting untuk memastikan bahwa Konvensi ini ditransformasi dari atas kertas menjadi kenyataan.

Kita perlu bekerja bersama agar negara-negara anggota meratifikasi Konvensi ini dan menjadikannya bagian dari UU nasionalnya

APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH SERIKAT PEKERJA

- Meningkatkan kesadaran dan memberikan pendidikan kepada anggota serikat pekerja dan masyarakat secara umum
- Aktif berkampanye untuk ratifikasi K190 di masing-masing negara.
- Memobilisasi tentang isu kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.
- Membangun aliansi dengan serikat pekerja lain, pusat nasional, LSM dan terutama kelompok hak-hak perempuan untuk membantu menghapuskan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja
- Mengembangkan struktur untuk mengadvokasi ratifikasi

Anda bisa mendapatkan materi kampanye lain di sini:

UNI GLOBAL UNION www.breakingthecircle.org

PSI www.publicservices.international/campaigns/stop-gender-based-violence-at-work?id=5676&lang=en

IUF www.iuf.org/show.php?lang=en&tid=82

IDWF www.idwfed.org/en/campaigns/c190



KONVENSI ILO 190

TENTANG KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

BISA MENGUBAH KEHIDUPAN

Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dapat terjadi di manapun – daring, di tempat kerja fisik, dalam perjalanan, saat pekerja beristirahat, makan atau memenuhi kebutuhan kesehatan dan sanitasinya, serta pertemuan sosial.

KITA DAPAT MENGHENTIKANNYA!

Pada bulan Juni 2019, Konferensi Perburuhan Internasional mengatakan STOP kepada kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dengan mengadopsi alat perintis internasional, Konvensi 190 (K190) dan Rekomendasi 206 (R206).

Konvensi baru ini melindungi semua pekerja tanpa memandang status kontraknya; peserta magang, pekerja magang, peserta pelatihan, pekerja yang di-PHK, relawan dan pencari kerja.

- Memiliki fokus kuat pada kekerasan berbasis gender. Perempuan sangat terdampak oleh kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.
- Mencakup semua sektor di sektor publik dan swasta, perdesaan dan perkotaan, perekonomian formal dan informal.
- Cakupannya adalah dunia kerja, yang lebih besar daripada sekadar tempat kerja aktual.
- Konvensi 190 menyangkut semuanya.

MENGAPA K190 PENTING?

- Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja tidak dapat ditoleransi.
- Ini merupakan standar internasional pertama yang bertujuan mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja
- Konvensi ini mengakui bahwa setiap orang berhak atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan.
- Konvensi ini akan menutup celah yang ada di peraturan perundang-undangan nasional

¹ Terdapat di: <https://idwfed.org/en/campaigns/c190/c190-campaign-materials>. Direproduksi dengan izin.

MENGUBAH SIKAP DAN MEMPROMOSIKAN KESETARAAN GENDER

Kita semua di dunia kerja – pemerintah, pengusaha dan pekerja – memiliki peran untuk memberi dan melestarikan budaya kerja berdasarkan saling menghargai dan martabat.

- Konvensi menjadi alat yang bermakna untuk memerangi diskriminasi dan ketimpangan di dunia kerja.
- Konvensi ini menyatakan bahwa pemerintah harus mengadopsi UU yang memastikan hak atas kesetaraan dan non-diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan untuk semua, termasuk perempuan, migran, penyandang disabilitas dan identitas jamak dan silang, baik ras, etnis, status adat, orientasi seksual dan identitas gender.
- Penilaian risiko tempat kerja, sebagaimana ditetapkan di Konvensi ini, dapat juga membantu mengubah sikap, karena mereka bisa mempertimbangkan faktor-faktor yang meningkatkan kemungkinan kekerasan dan pelecehan berbasis gender (seperti norma gender, budaya dan sosial).
- Dan K190 juga mencakup, untuk pertama kali, kekerasan rumah tangga sebagai unsur yang mempengaruhi ketenagakerjaan, serta kesehatan dan keselamatan pekerja.

APA ITU KEKERASAN DAN PELECEHAN?

- Kekerasan dan pelecehan adalah serangkaian perilaku dan praktik yang tidak bisa diterima, atau ancaman, yang dapat terjadi sekali atau berkali-kali, dengan tujuan atau akibat, atau kemungkinan mengakibatkan, kerugian fisik, psikologis, seksual atau ekonomi.
- Kekerasan dan pelecehan bukan sekadar pelecehan fisik. Itu bisa berbentuk pelecehan seksual, pelecehan verbal dan emosi, perisakan, pengepungan, ancaman dan penguntitan. Penyangkalan sumber daya atau akses ke layanan dan perampasan kebebasan lainnya juga membentuk kekerasan.
- Pelaku bisa saja pemberi kerja, manajer, penyelia, sesama, kolega, serta pihak ketiga, seperti klien, kerabat atau teman pemberi kerja, dan penyedia layanan.
- Kekerasan berdampak pada laki-laki maupun perempuan, meskipun perempuan terdampak lebih besar.
- Disebut kekerasan berbasis gender bila diarahkan pada seseorang karena jenis kelamin atau gendernya.
- Satu dari tiga perempuan atau anak perempuan, tanpa memandang status ekonominya, mengalami kekerasan dalam hidup mereka.

K190 DAN SERIKAT PEKERJA – INI ALAT KITA DAN KITA HARUS MENGGUNAKANNYA

Di bawah Konvensi 190

- Kekerasan dan pelecehan berbasis gender, termasuk kekerasan rumah tangga, harus diutamakan ke dalam keselamatan dan kesehatan kerja.
- Pemberi kerja wajib mengambil langkah-langkah dan mengembangkan kebijakan tempat kerja, dengan berkonsultasi dengan serikat pekerja, untuk mencegah kekerasan dan pelecehan.
- Konvensi mewajibkan negara untuk memberi serikat pekerja sumber daya dan pelatihan tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan berbasis gender.

K190 akan berlaku 12 bulan setelah dua negara anggota ILO meratifikasinya. Tetapi serikat pekerja tidak perlu menunggu ratifikasi; kita sudah harus menggunakan instrumen ini untuk mengubah kehidupan pekerja.

K190 memberikan momentum bagi serikat pekerja dan pemangku kepentingan lain untuk memerangi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

MARI GUNAKAN KONVENSI INI SEKARANG!

- Promosikan non-diskriminasi dan kesetaraan melalui kampanye dan perundingan bersama.
- Berikan pendidikan kepada anggota tentang apa itu kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.
- Tingkatkan kesadaran di kalangan anggota tentang K190 dan arti pentingnya. K190 merupakan Konvensi yang mengubah hidup yang akan membantu jutaan pekerja memiliki lingkungan kerja yang lebih aman, membantu menghapuskan segala bentuk kekerasan dan pelecehan, terutama kekerasan berbasis gender.
- Sertakan bahasa dalam perjanjian kerja bersama berdasarkan instrumen ini (K190/R206).
- Lakukan upaya bersama pemberi kerja dalam memastikan bahwa kebijakan kesehatan dan keselamatan mencakup kekerasan dan pelecehan, dan lebih khusus kekerasan berbasis gender.
- Dukunglah kerja federasi serikat pekerja global dalam negosiasi perjanjian kerangka global untuk mencakup bahasa berbasis instrumen (K190/R206) untuk memerangi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Selebaran 7.3b.

“Hands off pants on”

UNITE HERE adalah serikat pekerja di Amerika Serikat (afiliasi AFL-CIO) yang mewakili 300.000 pekerja di Amerika Utara. Para anggotanya bekerja di industri perhotelan, permainan, layanan makanan, industri pengolahan, tekstil, distribusi, binatu, transportasi, dan bandara. Anggotanya beragam – didominasi perempuan dan ras minoritas, termasuk pekerja migran.

“Hands off pants on”: UNITE HERE memenangkan perlindungan dari kekerasan seksual untuk pekerja hotel di Chicago dan Seattle

UNITE HERE memenangkan perlindungan untuk semua pekerja perhotelan – anggota serikat dan non-serikat – di beberapa yurisdiksi AS. Di Chicago, Local 1 memenangkan pelolosan Ordonansi Hands Off Pants On pada tahun 2018. Ordonansi ini:

- Mewajibkan semua pekerja hotel dibekali dengan tombol panik;
- Mewajibkan pengusaha hotel untuk menyusun, memelihara, dan mematuhi kebijakan tertulis tentang pelecehan dan serangan seksual oleh tamu;
- Menguraikan prosedur untuk menangani laporan; dan
- Memberi pekerja hak untuk berhenti bekerja bila dirasa ada bahaya, dan ditugaskan untuk bekerja di lantai atau area yang berbeda dengan tamu yang melakukan serangan.

Menjelang upaya tersebut, survei anggota menemukan 58 persen pekerja hotel dan 77 persen pekerja kasino telah dilecehkan secara seksual oleh seorang tamu. Temuan ini memberi serikat pekerja bukti yang diperlukan untuk mengadvokasi perlindungan melalui perundingan bersama dan ordonansi kota.

Source: AFL-CIO, Addressing Sexual Harassment in the Workplace: There Is Power in My Union, 2019.¹

Pertanyaan kelompok kecil:

Langkah-langkah kreatif dan konkret apa yang dapat dimintakan/diadvokasikan oleh serikat pekerja Anda untuk mengatasi masalah kekerasan di tempat kerja untuk memberikan manfaat bagi anggotanya dan pekerja migran perempuan?

¹ Toolkit ini dapat ditemukan di: <https://aflcio.org/reports/addressing-sexual-harassment-workplace-there-power-my-union>

Selebaran 8.1.

Sejarah gender pribadi saya

Masa kanak-kanak →	Masa remaja →	Masa dewasa awal (masa karier/kerja) →	Masa membina keluarga
Saat saya kecil, orang tua/pengasuh saya mengajarkan bahwa:	Saat saya remaja, keluarga, guru, agama saya mengajarkan bahwa:	Saat saya memilih karier/pekerjaan, saya belajar bahwa:	Dalam membangun dan membina keluarga, saya belajar bahwa:
Gadis kecil harus berperilaku seperti ini:	Sebagai remaja perempuan, saya harus berperilaku seperti ini:	Karier/pekerjaan yang dikaitkan dengan perempuan adalah:	Perempuan harus mengambil peran berikut:
Mainan/permainan untuk anak perempuan adalah:	Hobi/minat seorang remaja perempuan seharusnya:	Di tempat kerja, kapasitas dan sikap yang diharapkan dari perempuan adalah:	Dalam mengambil keputusan, perempuan harus:
Anak laki-laki kecil harus berperilaku seperti ini:	Sebagai remaja laki-laki, saya harus berperilaku seperti ini:	Karir/pekerjaan yang dikaitkan dengan laki-laki adalah:	Laki-laki harus mengambil peran berikut:

Mainan/permainan untuk anak laki-laki adalah:	Hobi/minat seorang remaja laki-laki seharusnya:	Di tempat kerja, kapasitas dan sikap yang diharapkan dari laki-laki adalah:	Dalam mengambil keputusan, laki-laki harus:

Sumber: ILO, Leadership Training Manual for Women Leaders of Cooperatives, 2005, 28

Selebaran 8.2.

Kartu laporan serikat pekerja untuk kepemimpinan perempuan

Strategi untuk mendorong kepemimpinan perempuan di serikat pekerja	Apa yang sudah dilakukan oleh serikat pekerja untuk anggota perempuan?	Apa cara lain untuk melakukan kerja lebih lanjut di bidang ini?	Apa yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja khusus untuk pekerja migran perempuan?
Tangani prioritas perempuan yang sesungguhnya Jika serikat pekerja konsisten menangani masalah perempuan, kemungkinan besar mereka akan menginspirasi keterlibatan aktif mereka dalam jangka panjang.			
Buat dan dukung program pendampingan perempuan formal Pendampingan itu paling efektif dalam mendukung kepemimpinan perempuan jika membahas pengalaman perempuan dalam kerja serikat pekerja, hambatan untuk mengklaim kekuasaan dan strategi untuk mengatasi hambatan ini.			

Strategi untuk mendorong kepemimpinan perempuan di serikat pekerja	Apa yang sudah dilakukan oleh serikat pekerja untuk anggota perempuan?	Apa cara lain untuk melakukan kerja lebih lanjut di bidang ini?	Apa yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja khusus untuk pekerja migran perempuan?
Berikan kesempatan bagi perempuan untuk menyusun strategi bersama Serikat pekerja dapat memberikan program pelatihan khusus perempuan, konferensi, panitia dan jaringan perempuan di tingkat lokal, regional dan nasional.			
Tempatkan perempuan dalam kepemimpinan Dalam posisi kepemimpinan, perempuan dapat menjadi panutan bagi perempuan lain. Mereka dapat memberikan perspektif perempuan tentang strategi serikat pekerja dan membuat serikat pekerja lebih mendukung masalah mereka.			
Tekankan pentingnya kontribusi perempuan Serikat pekerja dapat memberikan contoh kepemimpinan dan sumbangsih perempuan terhadap kerja serikat pekerja, dan menjadikan mereka sebagai panutan.			

Strategi untuk mendorong kepemimpinan perempuan di serikat pekerja	Apa yang sudah dilakukan oleh serikat pekerja untuk anggota perempuan?	Apa cara lain untuk melakukan kerja lebih lanjut di bidang ini?	Apa yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja khusus untuk pekerja migran perempuan?
Berikan pilihan yang fleksibel untuk keterlibatan Untuk mengakomodasi tuntutan hidup perempuan yang saling bertentangan, serikat pekerja dapat menawarkan pilihan dan peluang kreatif bagi mereka untuk terlibat. Misalnya, perempuan dapat meminta cara untuk berpartisipasi pada waktu dan tempat yang fleksibel, yang dapat diberikan oleh serikat pekerja melalui konferensi telepon, pertemuan makan siang, atau kerja yang bisa dilakukan di rumah. Mereka mungkin membutuhkan serikat pekerja untuk menyambut anak-anak dan memberi mereka kegiatan atau penitipan anak. Mereka mungkin hanya membutuhkan pertemuan di waktu makan dengan makanan.			
Berikan pelatihan tentang mobilisasi perempuan Serikat pekerja harus memberikan pelatihan kepada para pemimpin dan organisator tentang strategi untuk mengatasi hambatan yang menghadang perempuan. Pelatihan tentang bagaimana mendukung kegiatan perempuan dapat dengan mudah diintegrasikan ke dalam program-program pengorganisasian dan kepemimpinan yang sudah ada.			

Sumber: Diadaptasi dari Amy Caiazza and Casey Clevenger, "Seven Strategies that Promote Women's Activism and Leadership in Unions", Institute for Women's Policy Research Research-in-Brief No. 1918, 2007, 2–3. Direproduksi dengan izin.

Selebaran 9.1.

Studi kasus mengenai inklusi sosial

UNESCO mengadakan lokakarya bertajuk *Policies and Processes for Social Inclusion: Exploring Possibilities in Northern ASEAN Countries* (Maret 2015). Salah satu peserta memaparkan studi kasus tentang pekerja migran di ASEAN, dan berbagi informasi berikut:

1. Agen migrasi jahat

Seorang migran pemegang paspor resmi yang diizinkan bekerja di negara tujuan terpaksa menyerahkan paspornya kepada seorang agen migrasi untuk proses dokumentasi. Agen tersebut menahan paspor itu selama dua tahun dan membebankan biaya 1.000 baht (US\$30) per bulan untuk jasanya. Para migran harus membayar biaya agen agar paspor mereka dapat dikembalikan.

2. Akses ke perawatan kesehatan terbatas

Pemberi kerja memotong biaya untuk berpartisipasi dalam perawatan kesehatan universal melalui jaminan sosial sebesar 30 baht (US\$1) per bulan dari upah pekerjaanya. Selain itu, biaya di muka sebesar 500 baht (US\$15) dibebankan untuk pembentukan dana kesehatan, kartu anggota, dan lain-lain. Ketika pekerja membutuhkan layanan dari rumah sakit karena kecelakaan, persalinan atau layanan lainnya, mereka mendapati bahwa nama mereka tidak terdaftar di dana kesehatan dan pemberi kerja maupun rumah sakit tidak mau memberikan bantuan apapun.

3. Pengaturan kontrak yang tidak aman

Banyak pemilik pabrik mempekerjakan migran secara tidak langsung melalui perantara. Ini mengurangi tanggung-jawab pabrik terhadap pekerja untuk melindungi pemilik pabrik. Biaya pengaturan semacam ini dipaksakan pada para migran yang harus membayar biaya perantara, suap kepada petugas kebijakan dan biaya lainnya.

4. Tidak ada keamanan dari kejahatan

Sebuah kejadian baru-baru ini di negara tujuan melibatkan perampokan dengan kekerasan oleh warga setempat terhadap migran. Orang-orang bersenjata memasuki sebuah gedung dan mengancam komunitas. Para korban berhasil menangkap salah satu pria bersenjata dan menyerahkannya ke polisi. Polisi tidak hanya tidak mengambil tindakan, tetapi melepaskan orang-orang bersenjata yang sejak itu mengancam beberapa pekerja migran perempuan dari komunitas tersebut.

Selebaran 10.1.

“Budak keluarga saya”

Di bawah ini petikan dari Alex Tizon, “My family’s slave”, dalam The Atlantic, Juni 2017, terdapat di <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2017/06/lolas-story/524490/>. Direproduksi dengan izin.

Lola tidak pernah mendapat uang saku itu. Dia bertanya kepada orang tua saya tentang hal itu secara tidak langsung beberapa tahun setelah kami hidup di Amerika. Ibunya jatuh sakit (yang kemudian saya ketahui adalah disentri), dan keluarganya tidak mampu membeli obat yang dibutuhkan ibunya. “Pwede ba?” katanya pada orang tua saya. Mungkinkah? Ibu menghela napas. “Bagaimana kamu bisa bertanya?” Ayah menjawab dalam bahasa Tagalog. “Kamu lihat betapa sulitnya kami. Apa kamu tidak punya rasa malu?”

Orang tua saya telah meminjam uang untuk pindah ke AS, dan kemudian meminjam lebih banyak untuk tinggal. Ayah saya dipindahkan dari konsulat jenderal di L.A. [Los Angeles] ke konsulat Filipina di Seattle. Dia mendapatkan upah \$5.600 setahun. Dia memiliki pekerjaan kedua sebagai pembersih trailer, dan pekerjaan ketiga sebagai penagih hutang. Ibu mendapat pekerjaan sebagai teknisi di beberapa laboratorium medis. Kami hampir tidak pernah bertemu mereka, dan ketika kami bertemu, mereka seringkali kelelahan dan mudah marah.

Ibu pulang dan menegur Lola karena tidak membersihkan rumah dengan cukup baik atau karena lupa membawa surat. “Bukankah aku sudah memberitahumu bahwa aku ingin surat-surat itu ada di sini ketika aku pulang?” katanya dalam bahasa Tagalog, suaranya keras. “Tidak sulit naman! Seorang idiot bisa mengingatnya.” Kemudian ayah saya tiba dan ikut marah juga. Ketika Ayah mengeraskan suaranya, semua orang di rumah ketakutan. Kadang-kadang orang tua saya memarahi bersama sampai Lola menangis, hampir seolah-olah itulah tujuan mereka.

Itu membingungkan saya: Orang tua saya baik kepada saya dan saudara-saudara saya, dan kami mencintai mereka. Tapi mereka menyayangi kami, anak-anak di satu saat, dan berbuat kasar kepada Lola di saat berikutnya. Saya berusia 11 atau 12 tahun ketika saya mulai melihat situasi Lola dengan jelas. Saat itu Arthur, delapan tahun lebih tua dari saya, sudah lama sekali mengerti. Dialah yang memperkenalkan kata budak ke dalam pemahaman saya tentang siapa itu Lola. Sebelum dia mengatakannya, saya menganggapnya

hanya sebagai anggota keluarga yang malang. Saya benci ketika orang tua saya membentakinya, tetapi tidak terpikir oleh saya bahwa mereka – dan seluruh pengaturannya – bisa menjadi tidak bermoral.

“Apakah kamu tahu ada orang yang diperlakukan seperti dia diperlakukan?” kata Arthur. “Siapa yang menjalani hidup seperti dia?” Dia menyimpulkan kenyataan Lola: Tidak dibayar. Bekerja keras setiap hari. Dicambuk karena duduk terlalu lama atau tertidur terlalu awal. Dipukul karena menjawab. Memakai baju lungsuran. Makan sisa-sisa dan sisa makanan sendirian di dapur. Jarang keluar rumah. Tidak punya teman atau hobi di luar keluarga ini. Tidak memiliki tempat pribadi. (Tempat yang ditentukan untuk dia tidur di setiap rumah yang kami tinggali selalu adalah tempat yang tersisa - sofa atau area penyimpanan atau sudut di kamar tidur saudari saya. Dia sering tidur di antara tumpukan cucian.) ...

[Ibu] biasanya marah setiap kali Lola sakit. Dia tidak ingin berurusan dengan gangguan dan pengeluaran, dan akan menuduh Lola berpura-pura atau tidak bisa menjaga diri. Ibu memilih taktik kedua ketika, pada akhir 1970-an, gigi Lola mulai rontok. Dia telah mengatakan selama berbulan-bulan bahwa mulutnya sakit.

“Itulah yang terjadi jika kamu tidak menyikat gigi dengan benar,” kata Ibu padanya.

Saya bilang Lola perlu ke dokter gigi. Dia berusia 50-an dan belum pernah ke dokter gigi. Saya mengikuti kuliah yang berjarak satu jam dari rumah, dan saya berulang kali membahasnya dalam perjalanan pulang. Setahun berlalu, lalu dua. Lola meminum aspirin setiap hari untuk menghilangkan rasa sakitnya, dan giginya tampak seperti Stonehenge yang hancur. Suatu malam, setelah melihatnya mengunyah roti di sisi mulutnya yang masih memiliki beberapa gigi geraham yang bagus, saya kehilangan kesabaran.

Ibu dan saya berdebat hingga larut malam, masing-masing kami menangis di titik berbeda. Dia bilang dia lelah bekerja keras untuk menghidupi semua orang, dan muak dengan anak-anaknya yang selalu memihak Lola, dan mengapa kami tidak membawa Lola kami, dia tidak pernah menginginkannya sejak awal, dan dia berharap pada Tuhan dia tidak melahirkan orang palsu yang sombong dan sok suci seperti saya.

Saya membiarkan kata-katanya tenggelam. Lalu saya berbalik padanya, mengatakan dia akan tahu semua tentang menjadi orang palsu, seluruh hidupnya adalah topeng, dan jika dia berhenti mengasihani dirinya sendiri selama satu menit dia akan melihat bahwa

Lola hampir tidak bisa makan karena dia... giginya membusuk keluar dari... kepalanya, dan tidak bisakah dia memikirkannya sekali ini saja sebagai orang yang nyata, bukannya seorang budak yang tetap hidup untuk melayaninya?

Seorang budak,” kata Ibu, menimbang kata itu. “Seorang budak?”

Malam berakhir ketika dia menyatakan bahwa saya tidak akan pernah mengerti hubungannya dengan Lola. Tidak pernah. Suaranya begitu serak dan menyakitkan sehingga memikirkannya bahkan sekarang, bertahun-tahun kemudian, terasa seperti meninju perut. Sungguh buruk membenci ibumu sendiri, dan malam itu saya melakukannya. Sorot matanya menjelaskan bahwa dia merasakan hal yang sama tentang saya.

Menutup kesenjangan upah gender: Apa peran untuk serikat pekerja?

Dibawah ini perikan dari laporan ILO: ILO, Closing the gender pay gap: What role for trade unions?, 2019, 25–26.

Mobilisasi dari bawah ke atas dan peningkatan kapasitas serikat pekerja di tempat kerja adalah kuncinya: misalnya, perempuan Srilanka dalam proyek tekstil yang bertujuan untuk membangun solidaritas dan kekuatan asosiasi melalui pengorganisasian tempat kerja atas dasar bahwa “like recruits like” [prinsip pengorganisasian bahwa pengorganisasian kelompok pekerja baru membutuhkan organisator dengan karakteristik yang cocok¹]. Ini berarti mendukung pelayan perempuan di tempat kerja dan memprioritaskan negosiasi tentang isu-isu yang relevan dengan pekerja perempuan. Kemajuan juga tergantung pada keterwakilan perempuan di seluruh struktur serikat internal dan berbagai serikat pekerja internasional berkomitmen untuk meningkatkan peran kepemimpinan perempuan dalam serikat pekerja di semua tingkatan. ...

Mobilisasi juga dapat berarti bekerja dengan kelompok-kelompok di luar sistem serikat formal. Penelitian menunjukkan bahwa perjuangan pekerja rumahan tekstil perempuan di Mumbai untuk berorganisasi dalam struktur serikat pekerja yang didominasi oleh laki-laki menghantarkan mereka membentuk serikat pekerja baru yang mengakui masalah khusus yang dihadapi oleh pekerja perempuan dalam pekerjaan tidak tetap. Di Vietnam, kelompok Viet Labor menyatukan berbagai kelompok pekerja melalui berbagi informasi

¹ Diambil dari Andy Hodder and Lefteris Kretsos (eds), *Young Workers and Trade Unions: A Global View* (Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2015).

dan berbagai jaringan komunitas sembari juga menekan perusahaan dan badan-badan publik lokal untuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja. Kolaborasi semacam itu mungkin diperlukan terutama dalam industri yang didominasi oleh perempuan, meskipun ketegangan dapat muncul terkait legitimasi LSM sebagai perwakilan pekerja.

Selebaran 10.2.

Tipologi organisasi pekerja rumah tangga migran

Di bawah ini petikan dari laporan ILO: ILO, Decent work for migrant domestic workers: Moving the agenda forward, 2016, 95–105. Semua penekanan dan catatan kaki di naskah asli.

2.1 Pekerja rumah tangga migran perempuan membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja

Pekerja rumah tangga yang ingin berorganisasi dalam konteks serikat pekerja menghadapi banyak tantangan dalam hukum dan praktik. Secara hukum, pekerja rumah tangga terkadang dikecualikan dari hak kebebasan berserikat dan oleh karena itu tidak dapat membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja. Secara operasional, terisolasinya tempat kerja pekerja rumah tangga tidak sesuai dengan model tradisional pengorganisasian tempat kerja seperti halnya pekerja konstruksi dan pabrik. Dari perspektif budaya organisasi, komposisi perempuan angkatan kerja rumah tangga bertentangan dengan komposisi serikat pekerja yang sebagian besar laki-laki.

Tantangan tersebut semakin besar bila menyangkut pekerja rumah tangga migran. Dalam beberapa kasus, pekerja rumah tangga migran secara khusus dikecualikan dari hak untuk bergabung atau membentuk serikat pekerja, atau untuk menduduki jabatan terpilih dalam serikat pekerja. Jika pekerja rumah tangga berada dalam situasi tidak prosedural, tugas mengorganisasikan mereka menjadi lebih rumit karena takut kehilangan pekerjaan atau dideportasi. Hambatan bahasa dan perbedaan budaya merupakan kendala operasional lain untuk membangun organisasi massa berdasarkan identitas pekerja, alih-alih kebangsaan, etnis atau kelompok bahasa. Ini mungkin benar terutama jika terdapat pekerja rumah tangga lokal dan migran.

Dalam konteks ini, serikat pekerja mengonfigurasi cara baru untuk merekrut anggota untuk mengatasi hambatan ini, “memerlukan pendekatan baru untuk mendefinisikan tempat kerja, strategi pengorganisasian baru, struktur, alat komunikasi, dan metode pengumpulan yang tepat” (Bonner dan Spooner, 2011, hlm. 88 –89). Untuk mengatasi isolasi bekerja di kediaman pribadi, serikat

pekerja mengadopsi model berbasis masyarakat versus model pengorganisasian tempat kerja tradisional, yang kadang-kadang bahkan mengidentifikasi organisator lingkungan untuk berhubungan dengan pekerja rumah tangga tinggal di dalam melalui obrolan mereka dengan pekerja lain di seberang balkon dan mengatur untuk membuang sampah pada waktu yang sama. Pekerja rumah tangga tinggal di dalam di Lebanon, misalnya, menggunakan balkon untuk berinteraksi dengan pekerja tinggal di dalam lainnya (Pande, 2009, hlm. 207). Aliansi lintas-balkon merupakan mode penting dari berbagi informasi (Pande, 2012, hlm. 392) dengan cara pekerja rumah tangga bertukar kiat-kiat menegosiasi cuti dan libur dengan pemberi kerja (Pande, 2012, hlm. 393). Selain aliansi lintas-balkon ini, mengatur untuk membuang sampah pada saat yang sama memberi pekerja rumah tangga kesempatan emas untuk bertukar surat, uang, dan barang dengan pekerja rumah tangga lain (Pande, 2012, hlm. 393). Karena pekerja rumah tangga berada di luar cakupan perlindungan tenaga kerja, mereka seringkali kekurangan akses ke layanan sosial dan hukum (ILO, 2012c, hlm. 5). Serikat pekerja mengadopsi pendekatan berorientasi layanan untuk advokasi guna menarik anggota baru (Ally, 2005, hlm. 184-207). Serikat pekerja juga mengembangkan strategi atau kampanye politik yang menyasar sumber struktural eksploitasi kelompok pekerja ini (Ally, 2005, hlm. 184-207). Pengalaman serikat pekerja rumah tangga Afrika Selatan dalam menyesuaikan strateginya untuk mengorganisasikan pekerja rumah tangga migran menarik dalam hal ini. Serikat pekerja Layanan Rumah Tangga Afrika Selatan dan Aliansinya (SADSAWU) mulai mengorganisasikan pekerja rumah tangga migran di Afrika Selatan pada tahun 2013, dengan membentuk komite khusus untuk merencanakan dan memimpin pengorganisasian. Pada akhir tahun 2015, lebih dari 500 pekerja Zimbabwe menjadi anggota.

Kotak 6.1

Pilar rencana Aksi SADSAWU untuk Pekerja Rumah Tangga Migran

1. Membentuk struktur organisasi khusus internal serikat pekerja tersebut untuk perekrutan pekerja rumah tangga migran;
2. Bekerja dengan organisasi diaspora baru;
3. Menyusun materi pengorganisasian, pendidikan dan pelatihan untuk pekerja rumah tangga migran; dan
4. Meluncurkan kampanye media untuk meningkatkan keterlihatan SADSAWU di kalangan migran: (i) “Sisters and Brothers 4 Life”; (ii) “4,000 rand Living Wage for Domestic Work”; dan (iii) “Social Security for Domestic Workers”.

Untuk memperluas perlindungan maksimal bagi pekerja rumah tangga migran, Kerangka Multilateral ILO tentang Migrasi Tenaga Kerja, yang diterbitkan pada tahun 2006, menyerukan kepada organisasi pekerja di negara asal dan tujuan untuk menjalin perjanjian bilateral dan multilateral yang mengatur pertukaran informasi dan transfer keanggotaan. Dengan dukungan Program Aksi Global ILO tentang Pekerja Rumah Tangga Migran dan Keluarganya (GAP-MDW), ITUC dan IDWF berkolaborasi untuk memaksimalkan perlindungan pekerja rumah tangga migran di sepanjang koridor Ukraina-Polandia, Zimbabwe-Afrika Selatan, Indonesia-Malaysia dan Paraguay-Argentina. Beberapa perjanjian yang dibuat antara serikat pekerja di negara asal dan negara tujuan dijelaskan di Kotak 6.2.

Beberapa organisasi pekerja rumah tangga migran juga membuka cabang di negara tujuan. Asosiasi Pekerja Rumah Tangga (ASTRADOMES) didirikan di Kosta Rika pada tahun 1991 oleh pekerja rumah tangga Nikaragua. Ini adalah afiliasi dari Konfederasi Pekerja Rumah Tangga Amerika Latin dan Karibia (CONLACTRAHO) serta Federasi Pekerja Rumah Tangga Internasional (IDWF). ASTRADOMES didedikasikan untuk melindungi dan mengadvokasi hak-hak pekerja rumah tangga, yang banyak di antaranya adalah migran. Kegiatannya saat ini meliputi penyediaan layanan konsultasi dan dukungan, informasi tentang lowongan kerja, serta pelatihan teknologi informasi dan literasi. ASTRADOMES memainkan peran penting dalam kampanye ratifikasi Konvensi Pekerja Rumah Tangga ILO (No. 189) di Kosta Rika dan Nikaragua (2013) dan kemudian dalam proses penyesuaian UU nasional dengan ketentuan Konvensi. Pada tahun 2012 cabang ASTRADOMES didirikan di Nikaragua (sekarang beroperasi di kota Granada dan Chinatega), di mana serikat ini memberikan bantuan hukum dan pelatihan pra-keberangkatan tentang hak-hak ketenagakerjaan dan migrasi. Di Kosta Rika ASTRADOMES mengkampanyekan prosedur migrasi yang disederhanakan dan berbiaya lebih rendah. Hasil pertama adalah keputusan pemerintah Kosta Rika untuk menaikkan validitas visa masuk dari 30 hari menjadi 90 hari, untuk memberikan waktu yang cukup bagi pekerja untuk mengajukan izin kerja.^{1...}

2.2 Model pengorganisasian asosiasi

Model asosiasi perwakilan muncul sebagai model untuk mengorganisasikan pekerja rumah tangga dalam konteks di mana serikat pekerja tidak memiliki kapasitas untuk menanggapi karakteristik khusus sektor pekerjaan rumah tangga dan di mana lingkungan sosial dan hukum tidak mendukung upaya serikat pekerja. Di antara bentuk-bentuk lain, *asosiasi ini dapat berupa asosiasi migran (berbasis keanggotaan yang mewajibkan pembayaran iuran seperti dalam serikat pekerja, dan tidak berbasis anggota), kelompok advokasi hukum, LSM feminis dan koperasi*. Mengingat sejarah, keanggotaan, budaya organisasi dan tujuannya, asosiasi ini lebih menekankan

¹ ILO Good practice database on labour migration policies and programmes, Terdapat di: http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=35 [diakses pada tanggal 28 Juni 2016].

pada dimensi migrasi dan perempuan dari pekerja rumah tangga daripada pada dimensi kelas atau pekerjaan (Ally, 2005, hlm. 184-207).

Kalayaan yang berbasis di Inggris adalah contoh model pengorganisasian asosiasi yang menekankan pada *status migrasi*. Didirikan pada tahun 1987, Kalayaan mengkampanyekan pengakuan formal pekerja rumah tangga migran di Inggris dalam aturan keimigrasian.² Saat ini, Kalayaan terus melobi untuk perubahan aturan keimigrasian bagi pekerja rumah tangga migran, yang mengikat pekerja rumah tangga migran dengan pemberi kerja yang menariknya memasuki Inggris. Sejak bulan April 2012, pekerja rumah tangga migran dicegah berganti pemberi kerja atau memperbarui visa mereka lebih dari enam bulan (Migrants' Rights Network, 2015).

Nari adalah kelompok swadaya perempuan Nepal yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga di Lebanon. Nari berarti "Perempuan" yang penegasannya dalam konteks patriarki memberinya konotasi "Feminis" dan merupakan contoh model pengorganisasian asosiasi yang menekankan pada *status gender*. Nari didirikan pada tahun 2012 di Beirut dengan dukungan dari LSM Kafa (Cukup) Violence & Exploitation dan bekerja sama dengan Federasi Umum Serikat Pekerja Nepal dan Anti-Slavery International. Anggota Nari menjalani pelatihan intensif tentang kekerasan berbasis gender dan menggunakan pelatihan ini untuk memberi saran kepada rekan-rekan mereka. Dengan tidak adanya perwakilan diplomatik dari Pemerintah Nepal, Nari mengumpulkan pernyataan saksi dari pekerja rumah tangga lain dan merujuk kasus pelecehan dan eksploitasi ke LSM terkait dan layanan dukungan di Lebanon.

Karena luasnya jaringan mereka dan akses ke komunitas di tingkat akar rumput, LSM feminis dan asosiasi migran memberi perspektif dan penelitian berbasis bukti yang dapat mendorong serta menginformasikan debat kebijakan keimigrasian. Meskipun lebih banyak perempuan yang bergabung dengan serikat pekerja, sangat sedikit yang menduduki posisi kepemimpinan serikat. Perempuan menghadapi "orientasi fraternal dan maskulinitas yang mendalam" aktivis serikat pekerja, yang semakin menggarisbawahi pentingnya model asosiasi setidaknya pada tahap awal pengorganisasian. Organisasi perempuan memungkinkan pekerja perempuan "untuk mengembangkan 'kesadaran oposisi'" yang diperlukan untuk menantang ketidaksetaraan dan untuk mengidentifikasi prioritas mereka sendiri dengan tujuan untuk mengembangkan strategi alternatif yang lebih sesuai dengan pengalaman dan kendala khas mereka (Kabeer, 2015).

Meskipun asosiasi mengadaptasi karakteristik serikat pekerja, sistem perwakilan yang dihasilkan di bawah kelompok-kelompok ini tidak berkelanjutan di luar kampanye advokasi tertentu. Pengorganisasian berdasarkan gender dan migrasi mereproduksi logika

2 Situs web Kalayaan, terdapat di: <http://www.kalayaan.org.uk/about-us/our-history/> [diakses pada tanggal 12 April 2016].

bahwa pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan perempuan dan pekerjaan perempuan kulit berwarna, yang mengabaikan dinamika buruh dan kelas struktural. Advokasi hukum individu yang didukung oleh organisasi-organisasi ini tidak menantang posisi struktural pekerja rumah tangga. Advokasi tersebut menciptakan pekerja rumah tangga sebagai penerima klien daripada membangun kapasitas pekerja untuk menjadi “mesin pengorganisasian mereka sendiri” (Ally, 2005).

Asosiasi mengadopsi karakteristik serikat (yaitu, membayar iuran keanggotaan, dan lain-lain.) tanpa kekuatan serikat pekerja. ILO dan IDWF mendukung HomeNet untuk membentuk Jaringan Pekerja Rumah Tangga di Thailand: berdasarkan keberhasilannya dalam mengorganisasikan pekerja berbasis rumah tangga menjelang adopsi Konvensi Pekerjaan Rumah Tangga, 1996 (No. 177). Jaringan tersebut sekarang memiliki 450 anggota: 120 pekerja rumah tangga dari Myanmar dan 330 pekerja rumah tangga Thailand. Semua anggota terdaftar di Kementerian Tenaga Kerja, tetapi layanan jaringan diperluas ke pekerja berdokumen dan tidak berdokumen. Semua anggota diminta membayar iuran keanggotaan. Pekerja rumah tangga Thailand membayar 150 Baht Thailand (setara dengan US\$4,35) dan pekerja Myanmar membayar 120 Baht Thailand (US\$3,48). Ini karena rata-rata pekerja Thailand mendapatkan upah lebih tinggi daripada pekerja Myanmar. Sebuah logo yang menggambarkan seorang perempuan membawa sapu dan menyapu bola dunia telah dirancang dan kartu anggota untuk memperkuat solidaritas di kalangan pekerja dan afiliasi dengan jaringan akan segera didistribusikan kepada 450 anggota pekerjaannya. Jaringan baru-baru ini menyadari bahwa keterlibatannya dalam masalah perburuan terbatas tanpa berafiliasi dengan serikat pekerja, yang terus mereka pikirkan sebagai tahap selanjutnya dalam strategi organisasi mereka: “Anda harus menjadi bagian dari gerakan buruh untuk memahami masalah perburuan... Anda tidak bisa sendirian... kita perlu memahami sistem tripartit dan menjadi bagian darinya,” kata koordinator jaringan saat membahas pentingnya bekerja dengan serikat pekerja untuk mencapai perlindungan maksimal bagi pekerja rumah tangga (Tayah, 2016).

2.3 Kolaborasi antara model asosiasi dan serikat

Ketegangan antara model serikat versus model asosiasi semakin memudar dan mendukung model pengorganisasian terpadu yang memadukan asosiasi, serikat pekerja, asosiasi internasional dan federasi serikat internasional. Mungkin hasil yang paling sukses dari kolaborasi semacam ini dalam beberapa tahun terakhir adalah Federasi Serikat Pekerja Rumah Tangga Asia (FADWU) Hongkong. Contoh terbaru lainnya meliputi Justice 4 Domestic Workers (sebuah organisasi akar rumput swadaya) yang berafiliasi dengan Unite the Union di Inggris. Terdapat juga bukti koperasi pekerja rumah tangga berkolaborasi dengan serikat pekerja di Jamaika dan India.

Serikat pekerja rumah tangga di Hongkong [Cina] membentuk FADWU Hongkong pada tahun 2010 dengan dukungan dan upaya koordinasi dari Asian Migrant Center (AMC), Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU), dan Alliance of Progressive Labor (APL). FADWU mengorganisasikan pekerja rumah tangga dari lima kebangsaan yang berbeda. Federasi ini berafiliasi dengan HKCTU dan afiliasinya saat ini meliputi Hong Kong Domestic Workers General Union, Thai Migrant Workers Union in Hong Kong (TMWU), Union of Nepalese Domestic Workers in Hong Kong (UNDW), Overseas Domestic Workers Union Hong Kong, dan Progressive Labor Union of Domestic Workers in Hong Kong. ...

Contoh lainnya adalah Justice 4 Domestic Workers (J4DWs), sebuah organisasi akar rumput swadaya pekerja rumah tangga migran yang didirikan di Inggris pada tahun 2009. J4DW, berafiliasi dengan Unite the Union, sebuah serikat sektor besar di Inggris. Kampanye J4DW untuk hak-hak pekerja rumah tangga agar diakui di bawah UU ketenagakerjaan Inggris. J4DW saat ini sedang mengkampanyekan dan melobi reformasi hukum keimigrasian dan RUU Perbudakan Modern untuk memulihkan Visa Pekerja Rumah Tangga Asing. Organisasi ini bekerja sama dengan Kalayaan dan dengan Anti-Slavery International.

Kolaborasi antara serikat pekerja dan koperasi pekerja rumah tangga:³ Koperasi mewakili model pengorganisasian asosiasi lain. Karena lembaga perawatan swasta dan publik yang terjangkau menjadi kurang tersedia, koperasi muncul sebagai pemain penting di sektor perawatan, baik sebagai penyedia perawatan maupun pemberi kerja. Sebuah survei ILO (2016) terhadap 182 responden dari sektor perawatan dan gerakan koperasi di Amerika Utara, Eropa, Afrika Sub-Sahara, Asia dan Pasifik menunjukkan bahwa koperasi menyediakan perawatan untuk lansia, penyandang disabilitas, pengidap penyakit kronis dan anak-anak. Dua puluh tiga persen koperasi perawatan menyediakan layanan pekerjaan rumah tangga, dengan hampir 13 persen penyedia jasa perawatan adalah pekerja rumah tangga. Sekira 28 persen responden survei yang berafiliasi langsung dengan koperasi perawatan melaporkan bahwa koperasi mereka mempekerjakan pekerja migran, paling sering di bidang pekerjaan rumah tangga (57 persen), diikuti oleh pengasuhan anak berbasis rumah (43 persen), keperawatan (28 persen) dan pengasuhan anak berbasis pusat (28 persen)) (Matthew et al., 2016).

Serikat pekerja dan koperasi memiliki asal-usul yang sama dan tujuan yang sama untuk “memupuk keamanan ekonomi dan demokrasi industri”. Koperasi yang terkait dengan serikat pekerja muncul di berbagai negara sebagai respons terhadap kebutuhan untuk meningkatkan daya tawar pekerja mandiri (Laliberté, 2013, hlm. 173–77). Contoh kolaborasi antara koperasi pekerja rumah tangga dan serikat pekerja antara lain: (i) koperasi/asosiasi sebagai pendahulu serikat pekerja; (ii) serikat pekerja yang menyediakan layanan koperasi kepada anggotanya; dan (iii) koperasi dan serikat pekerja beroperasi melalui satu pelantar (ILO, 2015l, p. 9).

³ Contoh koperasi pekerja rumah tangga meliputi Cooperative Home Care Associates, Kota New York; Ecomundo Cleaning Cooperative, Kota New York; Si Se Puede! Women's Cleaning Cooperative, Kota New York; dan Co-operativa Valenciana de Empleadas de Hogar de Levante, Spanyol. Koperasi pekerja rumah tangga yang beroperasi secara mandiri mungkin tidak dapat memberikan keterwakilan pekerja yang efektif tetapi bila berafiliasi dengan serikat pekerja, mereka bisa.

Misalnya, Jamaican Household Workers Association didirikan sebagai koperasi pada tahun 1991 dan saat ini memiliki lebih dari 1.600 anggota. Asosiasi ini bekerja sama erat dengan pengusaha, pemerintah, dan serikat pekerja untuk memastikan bahwa pekerja mereka mendapat manfaat dari upah yang adil dan praktik ketenagakerjaan yang etis. Pada tanggal 18 Maret 2013 Asosiasi secara resmi terdaftar sebagai serikat pekerja, mengalihkan fokus dari melayani kepentingan ekonomi anggotanya menjadi lebih menekankan pada advokasi hak-hak mereka (ILO, 2015l, p. 9).

Kolaborasi lain antara koperasi dan serikat pekerja adalah Self-Employed Women's Association (SEWA) di India. Anggota SEWA adalah perempuan miskin perdesaan dan perkotaan yang bekerja di sektor informal, yang telah memberdayakan diri dengan berorganisasi menjadi serikat pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka, dan menjadi koperasi untuk meningkatkan ketahanan ekonomi mereka (Blaxall, 2004). SEWA beranggotakan sejumlah besar pekerja rumah tangga, dengan 4.300 di New Delhi saja.

2.4 Aliansi dan pengorganisasian internasional

Aktivisme oleh, dengan atau atas nama pekerja migran, menurut definisi, bersifat transnasional (Piper, 2005) dan, akibatnya, “tidak mudah menyesuaikan perbedaan analitis antara pembuatan klaim dalam konteks rantai nilai global dan pembuatan klaim dalam konteks pasar nasional” (Kabeer, 2015, 40). Rezim-rezim ini sama-sama tidak memiliki dorongan yang kuat untuk melindungi hak-hak migran karena nilainya terletak pada upah yang mereka kirimkan ke negara asal mereka dan dalam peran mereka sebagai “kumpulan tenaga kerja yang murah, tidak terlindungi dan dapat dibuang” bagi negara tujuan. (Kabeer, 2015, p. 40).

Jaringan transnasional yang aktif atas nama pekerja migran telah berkembang dari upaya LSM dan aktivis migran yang berbasis di Global South (Kabeer, 2015). Yang paling menonjol, dalam kasus pekerja rumah tangga, adalah Migrant Forum in Asia (MFA) dan Global Alliance Against Traffic in Women (GAATW). Jaringan ini berhasil membangun hubungan antara gender, migrasi dan identitas buruh/kelas pekerja. Mereka juga berhasil menghubungkan pelantar tingkat akar rumput dengan pelantar kebijakan global tentang migrasi, menyalurkan tuntutan pekerja langsung ke telinga pemerintah, secara regional melalui Colombo Process dan secara internasional melalui Global Forum on Migration and Development. ...

Berbagi pengetahuan yang terjadi dalam konteks jaringan internasional “memberikan dukungan timbal balik dan menciptakan suara dan pengaruh di tingkat internasional untuk memberikan kembali tekanan di tingkat nasional” (Kabeer, 2015, hlm. 36). Politik informasi,

melalui WIEGO, IDWF, Migrant Forum in Asia dan GATW, mendukung organisasi pekerja rumah tangga dengan “penelitian dan statistik untuk memperkuat upaya pembuatan klaim mereka dalam proses kebijakan nasional [...] [dan] untuk memberikan dukungan kepada anggotanya dalam membangun federasi nasional dan jaringan regional, melobi di Konferensi Perburuhan Internasional, menghubungkan anggotanya dengan berbagai sekretariat perdagangan internasional dan mempengaruhi dokumen kebijakan di tingkat nasional dan internasional” (Kabeer, 2015, hlm. 36–37).

IDWF kini telah berkembang menjadi lebih dari setengah juta anggota di seluruh dunia (500.897) dengan 59 afiliasi. Eropa menyumbang sekitar tujuh afiliasi dengan 54.512 anggota di empat negara (Belgia, Jerman, Irlandia dan Italia), lebih dari 98 persen di antaranya adalah perempuan. Di Asia terdapat sekira 12 afiliasi dengan 311.587 anggota. India sendiri menyumbang sekira 286.704 anggota di bawah empat afiliasi, afiliasi India terbesar adalah National Domestic Workers Movement dengan 200.000 anggota. Bangladesh memiliki 16.000 anggota perempuan di bawah afiliasi “National Domestic Women Workers Union”. Di Afrika terdapat sekira 103.000 anggota di 20 afiliasi. Di Amerika, terdapat 114.483 anggota di 19 afiliasi.⁴

Seiring berkembangnya jaringan, kehausan IDWF akan praktik yang baik tumbuh untuk memenuhi tuntutan anggotanya. Dengan dukungan ILO, sebuah pelantar berbagi pengetahuan-el diciptakan untuk memungkinkan anggota jaringan memberikan dukungan timbal balik secara waktu nyata. Pelantar ini memungkinkan anggota untuk menampilkan profil organisasi mereka dan berbagi sumberdaya dan materi kampanye serta berita tentang aktivitas mereka. Pada bulan Oktober 2015, terdapat lebih dari 10.000 anggota terdaftar. Hari ini IDWF memanfaatkan situs web dan laman Facebooknya secara ekstensif untuk menampilkan pembaruan tentang kegiatan dan capaian dan menyediakan materi sumberdaya bagi anggotanya. Langkah selanjutnya adalah membangun pangkalan data upah dan kondisi kerja pekerja rumah tangga, termasuk migran, di setiap negara dan wilayah.

4 Survei keanggotaan IDWF 2015.

Selebaran 10.3.

Metode rap

Di bawah ini petikan dari laporan: ILO dan IDWF (International Domestic Workers' Federation), *Decent work for domestic workers: Eight good practices from Asia*, 2017, 106–07.¹

Rap – Enam langkah

1. **Pengantar.** Rapper memperkenalkan dirinya dan organisasi, termasuk tujuannya. Pengantar harus singkat, jelas dan disajikan dengan bahasa yang sederhana. Idealnya, ini adalah tahap di mana rapper mendapatkan kepercayaan dari sasaran.
2. **Menggali masalah.** Rapper harus menggali masalah yang sebenarnya dihadapi oleh sasaran, alih-alih menyajikan daftar masalah umum pekerja rumah tangga. Momen ini menjadi langkah pertama dalam meningkatkan kesadaran tentang kondisi pekerja rumah tangga, dan memungkinkan rapper mengumpulkan informasi yang berguna untuk kemudian digunakan dalam membujuk sasaran agar bergabung dengan organisasi (langkah tiga dan empat). Penting agar sasaran merasa nyaman selama percakapan, jadi rapper harus menggunakan obrolan ringan dan pertanyaan terbuka; mereka harus menghindari apa pun yang mengesankan interogasi. Tujuannya adalah untuk membiarkan sasaran berbicara tentang situasi kerjanya dan tentang masalah yang mungkin dia hadapi dengan isu-isu seperti kondisi kerja, upah, jam kerja harian, hari libur, pembayaran, libur berbayar, dan jaminan sosial.
3. **Meningkatkan kesadaran mengenai masalah tanggung-jawab..** Rapper harus menggunakan informasi yang diperoleh pada langkah dua untuk membahas penyebab masalah yang dihadapi. Rapper perlu mengidentifikasi siapa yang harus bertanggung-jawab atas masalah itu dan mengapa. Rapper menekankan bagaimana masalah sasaran tidak hanya terkait dengan hubungan individu pemberi kerja/pekerja rumah tangga dan menghubungkan informasi yang diterima dengan hak-hak pekerja rumah tangga, meningkatkan kesadaran tentang unsur pekerjaan yang layak, tidak adanya UU ketenagakerjaan yang relevan, dan tentang bagaimana organisasi dapat lebih efektif mengadvokasi perlindungan pekerja rumah tangga sekaligus menyuarakan kepentingan pekerja rumah tangga.

Langkah ini menghadirkan peluang baik bagi rapper maupun pekerja rumah tangga untuk menggali dan lebih memahami isu-isu mengenai pekerjaan rumah tangga, pertama-tama mengidentifikasi isu-isu tersebut dan kemudian mendiskusikan siapa atau apa yang mungkin bertanggung-jawab atas permasalahan tersebut.

4. **Visi/impian.** Berbagai elemen kesadaran telah dimunculkan, pembicaraan beralih ke mimpi dan harapan sasaran untuk masa depan. Rapper harus mendorong sasaran untuk mendiskusikan cara untuk mencapai cita-cita tersebut, dan kemudian mendiskusikan apakah mungkin dan/atau lebih mudah untuk mencapai mimpi secara individu atau bekerja sama dengan sesama pekerja rumah tangga lain. Selanjutnya organisator menjelaskan bagaimana organisasi – sebagai kumpulan sesama pekerja rumah tangga, dengan masalah dan impian yang sama – dapat membantunya mencapai tujuan ini. Rapper menjelaskan apa yang dilakukan oleh organisasi untuk anggotanya dan keuntungan berpartisipasi. Langkah ini memberikan kesempatan untuk menyajikan kegiatan dan visi organisasi, menunjukkan bagaimana organisasi memberdayakan pekerja rumah tangga sehingga mereka dapat mengadvokasi kepentingan mereka sendiri – langkah-langkah seperti kegiatan sekolah, belajar tentang hak, dan belajar bagaimana bernegosiasi dengan pemberi kerja dan mencari dukungan dalam menangani kasus-kasus yang diajukan kepada mereka.
5. **Undangan untuk bergabung.** Rapper meminta sasaran agar bergabung dengan organisasi dan menghadiri pertemuan. Jika jawabannya ya, rapper mengumpulkan nama dan nomor teleponnya atau formulir pendaftaran organisasi yang ditandatangani. Jika jawabannya tidak, organisator mencoba mengulangi langkah tiga, menjelaskan kembali mengapa penting bergabung dengan organisasi. Jika sasaran masih tidak mau bergabung, penting untuk tidak memberikan tekanan yang tidak semestinya. Rapper harus mengambil informasi kontak dan mendekatinya lain kali, mengulangi Rap dari langkah tiga.
6. **Mendorong sasaran untuk bertindak.** Jika pekerja rumah tangga bersedia bergabung, rapper kemudian mendorongnya untuk berpartisipasi dalam pertemuan berikutnya dan mengundang orang lain, termasuk teman.



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