



Organisasi
Perburuhan
Internasional

PEDOMAN INFORMASI

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

BUKU

4



Bekerja
dan
Tinggal
di Luar Negeri

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

Pedoman Informasi

**Buku 4
Bekerja dan tinggal di luar negeri**

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

Hak Cipta © Kantor Perburuhan Internasional 2004

Pertama terbit tahun 2004

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

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

Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2004

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

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

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

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

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

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

Dicetak di Jakarta, Indonesia



MENTERI
TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

KATA PENGANTAR

Assalamu'allaikum wr. wb.

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

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

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

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

Wassalamu'allaikum wr.wb.

Menteri
Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Republik Indonesia



Fahmi Idris



**MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
REPUBLIK INDONESIA**

**JALAN MERDEKA BARAT 15, Telp. 3805563 - 3842638, Fax. 3805562 - 3805559
JAKARTA 10110**

**SAMBUTAN
MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

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

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

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

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

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Menteri Pemberdayaan Perempuan

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

Dr. Meutia Hatta Swasono

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

Kata Pengantar

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

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

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

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

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

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

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

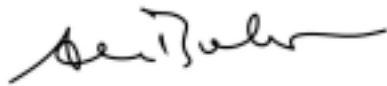
Indonesia baru saja menetapkan UU bagi Pekerja Migran sebagai indikasi bahwa Indonesia bermaksud menguatkan peraturan dalam sistem penempatan bagi pekerja migran. Ketentuan pelaksanaan UU ini sedang dalam persiapan dan akan segera ditetapkan.

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

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

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

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



Alan Boulton
Direktur
ILO Indonesia



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

Ucapan Terima kasih

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

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

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

Program Promosi Jender (GENPROM)
Organisasi Perburuhan Internasional
Jenewa

Buku 4

Bekerja dan tinggal di luar negeri

Daftar Isi	Hal
4.1. Tujuan dan struktur Pedoman ini	1
4.2. Bagaimana menggunakan Pedoman ini	5
4.3. Para pekerja migran perempuan di negara tujuan: mengapa mereka rentan	9
4.3.1. Jenis-jenis diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang	19
4.3.2. Situasi dari kelompok-kelompok yang berbeda dari para pekerja migran perempuan di negara-negara tujuan	31
4.4. Mencegah diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang terhadap pekerja migran perempuan di negara tujuan	37
4.4.1. Apa yang dapat dilakukan oleh pemerintah negara tujuan	37
4.4.2. Apa yang dapat dilakukan oleh pemerintah negara pengirim	59
4.4.3. Apa yang dapat dilakukan oleh organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha, asosiasi migran dan Ornop	62
4.4.3.1. Organisasi-organisasi pekerja	62
4.4.3.2. Organisasi-organisasi pengusaha	66
4.4.3.3. Asosiasi migran dan Ornop lainnya	68
4.4.4. Apa yang dapat dilakukan oleh para migran perempuan sendiri	72
Bahan rujukan dan bacaan tambahan	77
Beberapa situs web yang bermanfaat	81
Catatan akhir	85
Presentasi <i>PowerPoint</i>	91

4.1. Tujuan dan struktur Pedoman ini

Pedoman Informasi ini dimaksudkan untuk:

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

Kotak 4.1. Fokus pada migran perempuan dari sudut pandang gender berbasis hak

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Buku 4 *Bekerja dan tinggal di luar negeri*

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

Buku 5 *Pulang: Pemulangan dan penyatuan kembali*

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

Buku 6 *Perdagangan perempuan dan anak perempuan*

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

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

4.3. Para pekerja migran perempuan di negara tujuan: mengapa mereka rentan

Pengalaman bekerja dan hidup di negara asing dapat menjadi pengalaman yang membebaskan dan memberdayakan bagi perempuan. Dan banyak perempuan-serta keluarga dan masyarakat mendapatkan manfaat secara keseluruhan dari pengalaman tersebut. [📖 Kotak 4.2, 4.3 dan juga Kotak 2.6 dalam Buku 2].

Namun pekerjaan di negara asing juga dapat penuh dengan resiko-resiko dan bahaya-bahaya. Di negara tujuan, para migran perempuan, seperti halnya dengan para migran laki-laki, rentan selama mereka berada diluar yurisdiksi dan perlindungan hukum serta perundang-undangan negara mereka sendiri, dan tidak berhak mendapatkan perlindungan dan jaminan-jaminan sepenuhnya di negara tujuan. Khususnya dalam situasi-situasi pengangguran yang meningkat, kesulitan-kesulitan ekonomi dan ancaman-ancaman teroris, maka xenofobia dan rasisme melonjak dan ada sikap yang makin keras terhadap migran secara keseluruhan. Dan para pekerja migran perempuan cenderung berada dalam resiko lebih besar untuk mengalami diskriminasi, eksploitasi, perlakuan sewenang-wenang dan kerja paksa, dibandingkan dengan para pekerja migran laki-laki - terutama karena lapangan kerja di negara tujuan meniru pembagian jender dalam lapangan kerja dan ketidaksetaraan yang terjadi di negara asal mereka.

Kotak 4.2. Keuntungan dari pekerjaan di luar negeri: Pengalaman perseorangan

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

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

Menjadi pekerja rumah tangga perempuan asing di UEA memberi kesempatan untuk bepergian dan melihat dunia karena para warga negara UEA mengadakan perjalanan setiap musim panas. Lebih dari satu pekerja rumah tangga perempuan asing menyebutkan bahwa bepergian adalah satu dari keuntungan yang mereka dapatkan dari migrasi ke UEA. Para pekerja rumah tangga perempuan asing di UEA baru-baru ini mendapatkan manfaat baru, diperkenalkan oleh gelombang TKW Indonesia di UEA: kemungkinan untuk melakukan ziarah ke Mekah. Bagi seorang pekerja rumah tangga perempuan asing Muslim, hal ini menjadi realisasi dari mimpi seumur hidup mereka. [...]

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

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

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

Kotak 4.3. Keuntungan dari pekerjaan di luar negeri: sumbangan ekonomi

Meskipun dengan kesulitan-kesulitan dan ketidak-leluasaan, migrasi menawarkan pada para perempuan kesempatan baru serta kemandirian keuangan disamping meningkatkan status di dalam rumah dan komunitas mereka. Disamping itu, para pekerja migran perempuan adalah penyumbang utama ekonomi negara asal mereka melalui pengiriman uang. Di Sri Lanka, mereka menyumbangkan lebih dari 62% dari keseluruhan pengiriman swasta pada tahun 1999, terhitung lebih dari 50% dari saldo perdagangan. Di Filipina, mereka menyumbangkan USD 6,2 milyar total pengiriman pada tahun 2001. Pada tingkat yang lain, para perempuan Maroko di Italia telah memperkuat hubungan perdagangan informal yang efektif antara negara mereka dan negara tuan rumah. Para migran Perempuan menjadi agen perubahan.

Sumber: *International Organization for Migration, World Migration 2003: Managing Migration Challenges and Responses for People on the Move, Volume 2: IOM Migration Report Series, Geneva, hal. 7*



Di negara-negara tujuan, para pekerja migran perempuan sering berada dalam situasi-situasi diskriminasi, tidak beruntung, terpinggirkan atau rentan yang dua kali lipat, tiga kali lipat atau bahkan empat kali lipat—sebagai orang asing dibandingkan dengan warga negara setempat, sebagai perempuan dibandingkan dengan laki-laki, karena memiliki ciri-ciri khas seperti bahasa, budaya, etnis dan agama yang berbeda dengan mereka warga negara setempat dan, terutama, karena jenis pekerjaan yang dimasuki oleh para pekerja migran perempuan. [👁️ **Bagian 1.3.4 dalam Buku 1**]. Alasan-alasan khusus untuk kerentanan mereka termasuk:

- ☑ *Stereotip jender dan pemisahan kedudukan yang terus menerus berlangsung dalam lapangan kerja;*
- ☑ *Kurangnya perlindungan tenaga kerja dan perlindungan sosial;*
- ☑ *Kebijakan-kebijakan keimigrasian yang diskriminatif;*
- ☑ *Buta hukum dan takut pada penguasa/pihak berwenang;*
- ☑ *Hubungan kerja yang bergantung;*
- ☑ *Lingkungan kerja yang menyendiri dan terisolasi*
- ☑ *Kurangnya organisasi dan perwakilan;*
- ☑ *Xenofobia dan stigmatisasi;*

- ☑ *Stereotip jender dan pemisahan kedudukan yang terus menerus berlangsung dalam lapangan kerja;*

Dimana biasanya perempuan mengalami sikap diskriminatif di negara tujuan,

Dimana biasanya perempuan mengalami sikap diskriminatif di negara tujuan, maka para migran perempuan cenderung mengalami kerugian atau diskriminasi ganda atau bahkan berlipat ganda.

maka para migran perempuan cenderung mengalami kerugian atau diskriminasi ganda atau bahkan berlipat ganda. Diskriminasi jender yang sebelumnya ada hanya memperburuk posisi lemah para migran perempuan. Jika para laki-laki bermigrasi untuk berbagai jenis pekerjaan mulai dari kerja kasar sampai dengan pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tinggi, sebaliknya pekerjaan yang cenderung dimasuki oleh para pekerja migran perempuan adalah perpanjangan dari peran tradisional mereka sebagai pengasuh dan pekerjaan rumah tangga.

Para pekerja migran perempuan terkonsentrasi dalam sejumlah jenis pekerjaan yang terbatas yang didominasi oleh perempuan, seperti pekerjaan rumah tangga, “*au pairs*” (kaum muda

dari negara lain yang tinggal dengan keluarga untuk belajar bahasa asing, dan menjadi pengasuh anak atau PRT di keluarga tersebut sebagai ganti tempat tinggal dan makan), karyawan hotel dan restoran, petugas kebersihan, pelayan toko, penghibur, pekerja seks, pekerja kasar di pabrik-pabrik kecil dan tempat-tempat kerja dimana pekerja membanting tulang dengan upah yang sangat kecil, serta peserta pelatihan atau “magang teknis” di perusahaan-perusahaan multinasional yang lebih besar. Sesungguhnya, para pekerja migran perempuan mungkin tidak akan atau kecil menghadapi persaingan dalam pasar lapangan kerja di negara tujuan karena para warga negara setempat tidak mau mengambil pekerjaan-pekerjaan semacam itu. Permintaan untuk para pekerja migran perempuan, khususnya mereka yang masuk ke pelayanan rumah tangga, sering tinggi dan terus menerus terjadi karena mereka mewakili bentuk dari “mobilitas pengganti” bagi para perempuan warga negara setempat yang terbebaskan dari pekerjaan rumah tangga dan tanggungjawab pengasuhan untuk mengambil posisi-posisi - yang lebih baik — di pasar lapangan kerja. Walaupun ada profesional-profesional kelas menengah, seperti perawat dan guru, mayoritas dari para pekerja migran perempuan berada dalam pekerjaan-pekerjaan “3-D” (*Dirty, Difficult and Degrading* atau kotor, sulit dan hina):

*“Jika para migran terkonsentrasi dalam pekerjaan SALEP (Shunned by all Nationals Except the Very Poorest –Yang dihindari oleh semua warga negara kecuali yang paling melarat), maka para migran perempuan terkonsentrasi dalam pekerjaan yang paling rentan dari jenis-jenis pekerjaan ini”.*⁴

*“Pekerjaan menjadi pembantu rumah tangga biasanya tidak dihargai dan dianggap tidak penting. Pekerjaan yang bersifat semacam inilah yang umumnya diberikan pada migran di masyarakat Eropa. Majikan dapat mengeksternalisasikan identitas PRT migran, dan memaksakan berbagai tugas-tugas yang pada pokoknya merendahkan, yang mana mereka akan merasa aneh untuk memberikannya kepada sesama warga negara dengan siapa mereka memiliki identitas yang lebih kuat”.*⁵

☑ Kurangnya perlindungan tenaga kerja atau perlindungan sosial:

Alasan utama dari kerentanan mereka adalah bahwa pekerjaan-pekerjaan yang dimasuki para pekerja migran perempuan sebagian besar ada di sektor ekonomi informal dan

Alasan utama dari kerentanan mereka adalah bahwa pekerjaan-pekerjaan yang dimasuki para pekerja migran perempuan sebagian besar ada di sektor ekonomi informal dan tidak tercakup, atau hanya sebagian saja tercakup dalam undang-undang perburuhan dan jaminan sosial serta tunjangan kesejahteraan dari negara tujuan 📄

tidak tercakup, atau hanya sebagian saja tercakup dalam undang-undang perburuhan dan jaminan sosial serta tunjangan kesejahteraan dari negara tujuan. Contohnya, sebagaimana digambarkan dalam **Kotak 4.4**, pekerjaan rumah tangga sering secara khusus dikecualikan dari kode perburuhan negara tersebut.⁶ Hubungan pekerjaan dengan demikian semata-mata adalah urusan pribadi antara para pekerja migran dan majikan dan/atau agen mereka - dan para pekerja migran perempuan biasanya tidak mampu merundingkan atau melakukan tawar-menawar mengenai syarat dan kondisi pekerjaan mereka. Hubungan kekuatan dapat menunjukkan dimensi jender yang sangat khas - di Costa Rica, contohnya, sebagian besar majikan adalah perempuan yang mempraktekan diskriminasi terhadap migran perempuan.⁷ Para pekerja migran perempuan secara hukum sering tidak berhak atas standar dan perlindungan yang disediakan bagi para warga negara setempat atau bahkan bagi pekerja migran lainnya; situasi mereka tidak terpantau oleh para pejabat pengawas tenaga kerja dan mereka tidak memiliki akses ke peradilan perburuhan. Pengucilan atau pengecualian ini turut bertanggungjawab terhadap kondisi kerja yang buruk para pekerja migran perempuan: “Masalah yang paling serius berkaitan dengan kehadiran hukum dan kehadiran kontekstual para PRT perempuan asing [...] adalah kenyataan bahwa mereka tidak tercakup dalam undang-undang dan peraturan perburuhan [...] Implikasi langsung dari peraturan semacam ini adalah pengingkaran atas hak-hak

seperti jam kerja terbatas, liburan mingguan atau tahunan, dan kompensasi pengakhiran kerja. Satu-satunya peraturan yang mencakup para PRT perempuan asing adalah undang-undang keimigrasian, yang memandang mereka lebih dari sudut pandang pengawasan negara, sudut pandang keamanan dibandingkan dari sudut pembangunan atau kemanusiaan”.⁸

Kotak 4.4. Perundang-undangan nasional yang mengecualikan PRT dalam penerapannya

Costa Rica: Sementara seorang majikan berdasarkan Kode Perburuhan tidak boleh mewajibkan seorang pekerja untuk bekerja lebih dari 40 jam per minggu, majikan diperbolehkan untuk meminta dari pembantu rumah tangga untuk bekerja 12 jam per hari, ditambah dengan 4 jam kerja harian tambahan jika dianggap perlu.

Kroasia: Undang-undang Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja, tahun 1996 menyatakan: “ketentuan dari Undang-undang ini tidak berlaku bagi pembantu rumah tangga”.

Grenada: Undang-undang tentang Pekerjaan tahun 1999 menetapkan bahwa walaupun seorang pekerja pertanian, pekerja bangunan atau pekerja pabrik tidak boleh bekerja lebih dari 40 jam per minggu, seorang pembantu rumah tangga secara hukum diwajibkan untuk bekerja 60 jam per minggu kerja.

Jepang: Hukum Standar Perburuhan, tahun 1995 menetapkan: “Undang-undang ini berlaku untuk usaha-usaha dan tempat usaha yang terdaftar dalam setiap rincian dibawah ini, tetapi asalkan saja tidak diterapkan terhadap usaha atau tempat usaha apapun yang mempekerjakan sanak saudara yang tinggal dengan majikan sebagai anggota keluarga maupun terhadap pekerja rumah tangga”.

Yordania: Kitab Undang-undang Perburuhan tahun 1996 menyatakan “ketentuan-ketentuan dalam Kitab Undang-undang ini akan berlaku bagi semua pekerja dan majikan, kecuali pembantu rumah tangga, tukang kebun, juru masak dan sejenisnya”.

Korea: Undang-undang Standar Perburuhan tahun 1997 menyatakan: “Undang-undang ini tidak berlaku untuk usaha atau tempat kerja apapun yang mempekerjakan hanya sanak saudara yang tinggal bersama, dan untuk pekerja yang disewa untuk pekerjaan rumah tangga”.

Malaysia: Undang-undang Pekerjaan tahun 1995 menentukan bahwa ketentuan-ketentuan mengenai Hari Istirahat, Jam Kerja, Liburan dan Kondisi-kondisi Pelayanan lainnya tidak dapat diterapkan bagi orang-orang yang melibatkan diri sebagai pembantu rumah tangga”.

Norwegia: Undang-undang Lingkungan Kerja tahun 1977 menetapkan: “Kerajaan akan menentukan apakah dan sampai sejauh mana Undang-undang ini dapat diterapkan pada pekerjaan yang dilakukan di tempat tinggal pekerja. Kerajaan dapat selanjutnya memutuskan bahwa peraturan-peraturan dalam Undang-undang ini akan berlaku, seluruhnya atau sebagian, untuk para pekerja yang melakukan pekerjaan rumah tangga, perawatan di panti perawatan atau rumah tangga majikan pribadi, dan dalam hubungan ini dapat menentukan peraturan tertentu bagi pekerja semacam ini”.

Qatar: Undang-undang Perburuhan tahun 1962 menyatakan: “Ketentuan-ketentuan dalam Undang-undang ini tidak berlaku untuk orang-orang yang dipekerjakan sebagai pembantu rumah tangga di rumah-rumah pribadi, seperti supir, pengajar anak, juru masak, tukang kebun dan pekerja-pekerja yang mirip.

Sudan: Kitab Undang-undang Perburuhan tahun 1997 menyebutkan: “pekerja rumah tangga harus dikecualikan dari penerapan ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Kitab Undang-undang ini”.

Amerika Serikat: Undang-undang Hubungan Tenaga Kerja Nasional menyebutkan bahwa “istilah pekerja tidak termasuk perseorangan yang dipekerjakan sebagai pekerja di pertanian, atau dalam pelayanan rumah tangga di keluarga atau orang siapapun di rumahnya”.

Sumber: J.M. Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective*, Geneva, ILO Conditions of Work Branch, 2000, dokumen yang tidak dipublikasikan.

☑ *Kebijakan-kebijakan keimigrasian yang diskriminatif:*

Syarat-syarat masuk, tinggal dan pekerjaan mereka sering dibuat sedemikian rupa untuk menggambarkan bahwa mereka adalah tenaga kerja yang murah, teratur dan bersifat sementara.

Peraturan-peraturan

keimigrasian dari negara-negara pengimpor tenaga kerja, baik secara terang-terangan atau secara tersembunyi, berat sebelah terhadap para migran perempuan dalam berbagai cara:

- Perempuan dapat diperbolehkan masuk sebagai pekerja migran yang mandiri hanya untuk kategori-kategori pekerjaan tertentu, yakni pekerjaan-pekerjaan yang berada di urutan paling bawah dari hirarki. Syarat-syarat untuk masuk, tinggal dan pekerjaan mereka sering sedemikian rupa agar menjamin bahwa mereka mewakili tenaga kerja yang murah, teratur dan bersifat sementara;
- Para pekerja migran mungkin tidak diperbolehkan untuk berganti majikan atau merubah jenis pekerjaan. Aturan “satu majikan” berarti bahwa seorang pekerja migran terhalang untuk melakukan penuntutan ganti rugi atas perlakuan sewenang-wenang karena takut kehilangan pekerjaan atau dideportasi. Peraturan bahwa pekerja migran tidak boleh merubah jenis pekerjaan berarti bahwa seorang lulusan perguruan tinggi bekerja sebagai PRT atau penghibur tidak dapat mengambil jenis pekerjaan lain yang akan lebih tepat memanfaatkan pendidikan atau ketrampilannya, meskipun ada lowongan pekerjaan untuk itu;
- Pembebanan pajak atau jaminan sekuritas bagi majikan yang menyewa pekerja migran perempuan, khususnya pekerja rumah tangga migran. Tujuan dari pajak ini dimaksudkan untuk mengurangi permintaan pengusaha/majikan atas pekerja kerah biru atau tidak trampil atau menghentikan mereka dari menggunakan pekerja semacam ini. Tujuan dari jaminan sekuritas adalah berfungsi sebagai pencegah agar pekerja migran tidak melarikan diri dari kontrak kerja. Namun demikian, persyaratan moneter seperti ini, khususnya jika jumlahnya ditetapkan sangat tinggi dapat akan mendorong majikan untuk mengurangi upah dari PRT migran untuk mengganti biaya pajak, dan membatasi kebebasan bergerak si PRT untuk menjamin agar mereka tidak kehilangan jaminan sekuritas mereka;
- Para pekerja migran perempuan mungkin harus melakukan pemeriksaan kesehatan berkala yang bersifat wajib, termasuk pemeriksaan kehamilan, penyakit-penyakit menular seksual dan HIV/AIDS. Sebagian besar migran bahkan tidak sadar bahwa contoh darah mereka diambil untuk pemeriksaan HVI/AIDS. Jika seorang migran diperiksa positif untuk salah satu dari berbagai macam penyakit-penyakit infeksi yang diidentifikasi oleh pemerintah, termasuk HIV/AIDS, atau ditemukan hamil, dia akan dideportasikan segera;⁹
- Para migran perempuan yang diperdagangkan seringkali diperlakukan sebagai “migran tidak resmi” dan diperlakukan sebagai penjahat daripada sebagai korban dari kejahatan yang terjadi pada diri mereka [☉Buku 6];
- Sering tidak ada mekanisme pengaduan hukum yang berfungsi yang tersedia bagi para pekerja migran yang menderita eksploitasi atau perlakuan sewenang-wenang.

☑ *Buta hukum dan ketakutan terhadap penguasa/pihak berwenang:*

Meskipun ketika pekerja migran perempuan menderita eksploitasi, kebanyakan dari mereka menahan diri untuk melakukan pengaduan hukum karena mereka kurang pengetahuan mengenai sistem hukum di negara tujuan. Karena kurangnya mereka atas akses terhadap informasi, banyak migran perempuan tidak mengetahui hak-hak hukum mereka, tidak tahu kemana mereka dapat pergi untuk mencari pertolongan dan tidak tahu bagaimana menuntut

ganti rugi melalui suatu proses hukum. Banyak dari mereka tidak mempercayai pihak berwenang di negara tujuan mereka dan, sesungguhnya, takut bahwa jika mereka melakukan tuntutan terhadap majikan mereka, maka mereka akan dideportasikan. Tentu saja, jika mereka memiliki status migrasi yang tidak teratur, mereka sebisa mungkin ingin menghindari pihak berwenang.

☑ *Hubungan kerja yang bergantung*

Sifat dari pekerjaan pekerja migran perempuan, terutama mereka yang bekerja di rumah tangga, biasanya diatur

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

oleh hubungan yang sangat menitikberatkan pada kepentingan majikan. Karenanya, mereka hampir sepenuhnya bergantung pada majikan, yang mungkin akan memanfaatkan ketergantungan mereka dengan memperlakukan mereka sebagai tenaga kerja yang patuh dan mengeksploitasi mereka. Majikan mungkin juga merasionalisasikan pekerjaan migran perempuan sebagai kemurahan hati kepada si migran; ini dapat mengimbangi standar normal untuk perlakuan terhadap pekerja: “Administrasi di beberapa negara telah secara efektif menciptakan lapangan kerja dimana mereka menjadi tahanan: Para PRT dapat tinggal dan hidup di rumah tangga pribadi tetapi harus meninggalkan negara jika hubungannya dengan majikan menjadi tak dapat dipertahankan”.¹⁰ PRT migran nyaris sepenuhnya bergantung pada majikan untuk pekerjaan, akomodasi, makanan dan perlindungan — untuk keberlangsungan hidupnya sendiri [☉Kotak 4.5 dan 4.6]. Hubungan ini sangat tidak adil bagi para PRT migran karena:

- Mereka mungkin berhutang pada si majikan;
- Upah mereka mungkin ditahan;
- Tinggalnya mereka di negara penerima bergantung pada sponsor untuk ijin tinggal dari si majikan [☉Kotak 4.6];
- Paspur atau dokumen perjalanan mereka ditahan oleh si majikan;
- Mereka tinggal bersama majikan dan keluarganya;
- Mereka mungkin tidak mampu untuk berkomunikasi secara efektif dalam bahasa negara tujuan;
- Mereka mungkin berdasarkan undang-undang tidak diperbolehkan berganti majikan;
- Mereka takut dilaporkan pada pihak berwenang, terutama jika mereka adalah migran tidak tercatat.

Kotak 4.5. Hubungan yang bergantung

Biasanya para migran perempuan asing yang bekerja sebagai PRT di Italia tinggal dengan “majikan dan keluarganya”. Ini berarti bahwa orang yang sama harus memberikan kepada migran perempuan semua yang diperlukan oleh mereka untuk tinggal secara sah dan untuk “bertahan hidup” di Italia: pekerjaan, rumah, makanan dan perlindungan. Disamping itu, majikan dan keluarganya seringkali merupakan satu-satunya penghubung yang dimiliki oleh mereka dengan masyarakat Italia, karena majikanlah yang mengurus semua persiapan dokumen-dokumen yang diperlukan untuk status teratur, dan berurusan dengan semua prosedur birokrasi lainnya mengenai hak-hak sosial dan sipil (kartu pelayanan kesehatan, pendaftaran di Kantor Tenaga Kerja, dsb). Situasi ini patut disayangkan karena mereka tergantung pada majikan-keluarganya untuk mengurus semua hal “di luar”. Jika semua urusan dilakukan oleh keluarga (majikan, perumahan, dsb) dipandang sebagai kesatuan, sangatlah jelas bahwa situasi yang sangat bergantung mencabut kekuatan para migran untuk berunding dan membuat mereka bergantung dan sangat rentan terhadap ancaman-ancaman dan tekanan-tekanan. Sebagai akibatnya, migran perempuan sering menerima kerja lembur dan kegiatan-kegiatan tidak terduga yang tidak disebutkan dalam tugas mereka; lebih lanjut, sadar bahwa bila ada pertentangan dengan majikan dan keluarganya, mereka akan kehilangan gaji, tempat tinggal dan semua yang mereka miliki di Italia, mereka tidak berdaya terhadap pelanggaran atas hak-hak mereka dan perlakuan sewenang-wenang yang sangat berlebihan, seperti pelecehan seksual. Jadi, agresi dan perlakuan buruk lainnya sebenarnya lebih sering terjadi daripada yang kita kira.

Sumber: G. D'Alconzo, S. La Rocca and E. Marioni, *Italy: Good Practices to Prevent Women Migrant Workers from Going into Exploitative Forms of Labour*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal. 12

Kotak 4.6. Kafala atau sistem sponsor

Kafala atau sistem sponsor di Negara-negara Minyak adalah salah satu sistem yang paling aneh yang dibuat yang mempengaruhi tenaga kerja migran. Di Uni Emirat Arab, dan juga di kerajaan-kerajaan minyak lainnya, undang-undang mensyaratkan bahwa setiap pekerja asing memiliki seorang sponsor, *kafil*, yang berkewarganegaraan Negara tersebut. Sistem ini meluas sampai ke bisnis dan semua kegiatan ekonomi dan perdagangan, dan telah menjadi kesempatan bagi warganegarannya untuk mendapatkan uang dengan mudah dengan cara menyediakan sponsor-sponsor bagi usaha-usaha dan pekerja asing. Hal ini telah mendorong non-produktifitas ekonomi dari populasi setempat dan memperbesar celah kelas antara warga negara dan bukan warga negara atau ekspatriat. Ia juga membawa ke sikap “orang dalam versus orang luar”, “anjing versus anjing pengawas”, “pekerja versus pembuat kebijakan”.

Dibawah sistem “*kafala*”, para PRT perempuan asing berada dalam kekuasaan sponsor mereka. Secara hukum, begitu seorang PRT perempuan asing memasuki rumah majikannya, dia sepenuhnya berada di bawah kendali si majikan, karena si majikan biasanya adalah sponsor ijin tinggal atau visanya. Si majikan menanggung semua tanggungjawab atas PRT-nya. Dia memegang paspor dan semua dokumen resmi milik si PRT perempuan asing sampai tanggal keberangkatannya. Selama tiga atau empat bulan pertama masa kontrak, baik majikan maupun pekerja berhak untuk melaporkan masalah kepada perusahaan jasa perekrutan atau untuk mengubah status atau pekerjaan dari PRT perempuan asing. Hukum yang mengatur status PRT dan praktek-praktek terhadap PRT perempuan asing di Uni Arab Emirat memperbudakkan mereka kepada para majikan mereka sampai masa kontrak mereka berakhir.

Sumber: R. Sabban, *United Arab Emirates: Migrant Women in the United Arab Emirates the Case of Female Domestic Workers*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.35-36.

☑ *Lingkungan kerja yang menyendiri dan terisolasi:*

Para migran perempuan lebih jauh lagi rentan karena mereka sering terlibat dalam pekerjaan yang menyendiri di lingkungan kerja yang terisolasi. Tempat kerja mereka, khususnya di rumah-rumah orang, rumah bordil, pabrik kecil dan *sweatshop*, jauh dari mata awam dan dengan demikian dari pemantauan dan pengawasan resmi.

Banyak PRT migran tidak diperbolehkan menggunakan telepon atau menghubungi kawan mereka. Mereka kadang-kadang tidak diperbolehkan menulis surat ke rumah mereka atau surat-surat mereka disensor oleh majikan. Banyak diantara mereka tidak mempunyai hari libur untuk bertemu dengan sesama pekerja migran. Dengan demikian, kesempatan untuk membangun jejaring informasi dan jejaring dukungan sosial menjadi terbatas. Mereka cenderung terputus secara sosial dan budaya dari struktur penunjang. Hubungan mereka sangat terbatas dengan orang-orang selain majikan dan keluarganya.

☑ *Kurangnya mobilitas organisasi dan perwakilan:*

Suatu alasan penting dari kerentanan pekerja migran perempuan adalah mereka berada dalam sektor dimana para pekerja pada umumnya tidak terorganisir dan dengan demikian sedikit atau tidak memiliki kekuatan tawar atau perwakilan ketika berhadapan dengan majikan atau pihak penguasa yang berwenang. Hanya dua negara di Asia (Hong Kong dan Jepang) yang memiliki serikat pekerja migran mandiri yang terdaftar secara sah. Di beberapa negara, para pekerja migran dalam pelayanan rumah tangga secara khusus dilarang untuk bergabung dengan serikat pekerja. Di Malaysia, contohnya, meski para pekerja migran di sektor-sektor lainnya diperbolehkan untuk bergabung dengan serikat pekerja (walaupun mereka tidak diperbolehkan memegang jabatan dalam serikat), para PRT migran tidak mendapatkan hak seperti ini. Mereka bahkan tidak diperbolehkan bergabung dengan klub-klub sosial. Dan disamping itu dalam kontrak kerja mereka, perusahaan jasa tenaga kerja membuat para pekerja migran perempuan untuk menandatangani pernyataan pertanggungjawaban (*statement of undertaking*) yang menetapkan, salah satu diantaranya, bahwa mereka "tidak akan membuat urusan apapun untuk membentuk klub sosial atau berperan serta dalam kegiatan-kegiatan dari klub semacam ini yang dibentuk di negara ini".¹¹ Di banyak bagian di Eropa, Amerika Serikat dan Amerika Latin, situasinya agak sedikit berbeda. Bertambahnya serikat-serikat pekerja yang memiliki kebijakan-kebijakan yang bersifat inklusif, dan para pekerja migran juga telah dapat untuk membentuk jejaring dan organisasi mereka sendiri.¹²

☑ *Xenofobia dan stigmatisasi:*

Para pekerja migran perempuan rentan tidak hanya karena mereka adalah orang asing dan perempuan, tetapi juga pekerjaan mereka dipandang rendah oleh warga negara setempat. Kotak 4.7 menggambarkan beberapa prasangka dan sikap-sikap negatif yang dimiliki oleh para warga negara setempat terhadap para pekerja migran perempuan. Sikap-sikap xenofobik ini khususnya diperkeras dengan prasangka jender tradisional menggambarkan penjelasan penting tentang kekerasan dan kepelikan dari kasus-kasus diskriminasi dan perlakuan sewenang-wenang.

" Pada umumnya para pekerja migran dipandang sebagai pekerja kasar atau suatu kesatuan ekonomi dan bukan sebagai suatu kesatuan sosial atau perseorangan yang mempunyai hak-hak. Dengan demikian, mereka tidak dianggap layak mendapatkan penghargaan dan pertimbangan yang sama yang diberikan kepada manusia lainnya".¹³

"Xenofobia...mengarahkan banyak orang di negara penerima untuk memandang para pekerja migran perempuan sebagai makhluk-mahluk asing; sebagai lebih rendah - secara budaya dan sosial; sebagai ancaman-ancaman potensial terhadap keamanan; sebagai "sasaran cemoohan" khususnya jika mereka adalah perempuan; tanpa hak, atau tanpa

kesanggupan untuk mendapatkan ganti rugi; dengan sikap masa bodoh - tentang budaya si pekerja; sebagai orang yang terpisah – terisolasi oleh bahasa dan budaya, terpisahkan karena perbedaan yang meningkatkan perasaan terancam; sebagai komoditi dan dengan demikian menjadi obyek dari standar perlakuan yang berbeda pada umumnya - banyak laporan yang beredar bahwa para pekerja migran diperlakukan secara buruk, kelaparan, dikurung dan sebagainya; karena berbagai cara berhubungan dengan perempuan timbul dari agama dan budaya - membuat para pekerja perempuan lebih rentan terhadap eksploitasi dan perlakuan seksual yang

Kotak 4.7. Persepsi xenofobik terhadap para pekerja migran perempuan

Uni Emirat Arab: Kilah bahwa PRT asing adalah ancaman-ancaman terhadap masyarakat UEA diungkapkan oleh beberapa peneliti dan ahli sosiologi. Mereka berkilah bahwa para PRT memberikan pengaruh buruk terhadap pendidikan anak-anak, terhadap tradisi, budaya dan bahasa setempat. Polisi Dubai juga mengatakan bahwa PRT dinyatakan bertanggungjawab atas 60 persen dari kejahatan yang berkaitan dengan keluarga. Pejabat tinggi polisi Dubai bahkan mengatakan bahwa PRT bertanggungjawab atas semuanya, mulai dari mengajarkan perilaku buruk pada anak-anak sampai ke memperlakukan anak secara salah.

Sumber: *Asian Migrant Yearbook 2000 Migration Facts, Analysis and Issues in 1999*, hal.192.

Amerika Serikat: Sampai baru-baru ini, retorika sekitar imigrasi telah menekankan tuduhan bahwa para pekerja migran laki-laki mencuri pekerjaan dari para pekerja "asal setempat". Keprihatinan ini sekarang telah berubah dengan retorika bahwasanya para imigran memaksakan beban kesejahteraan yang berat. Penekanan yang baru ini menandakan suatu perubahan tidak kentara dalam target utama serangan anti-imigran. Para migran laki-laki sebagai pencuri pekerjaan tidak lagi dipandang sebagai masalah besar. Sebaliknya, para migran perempuan yang dianggap sebagai para ibu yang menganggur dan tergantung pada tunjangan-tunjangan kesejahteraan dipandang sebagai ancaman-ancaman.

Sumber: Chang, Grace, *Disposable Domesticity*, Southend Press, Boston 2000.

<http://www.southendpress.org/books/disposableexc.shtml>

Singapura: Ada keprihatinan yang mendalam mengenai pengaruh bahaya yang tersembunyi yang mungkin dimiliki oleh para pembantu asing terhadap nilai-nilai yang dialihkan kepada anak-anak. Para warga negara setempat berkali-kali menunjukkan pada cara dimana para pembantu asing menghabiskan waktu mereka berkumpul di tempat-tempat tertentu, tergantung pada kebangsaan mereka: "kamu lihat apa yang terjadi [di] satu tempat [Pasar Zhujio], disana ada gadis-gadis itu [pembantu India dan Sri Lanka] dan kemudian disana juga ada banyak pekerja kasar, mereka ini semua laki-laki. Sangatlah wajar karena kedua belah pihak kesepian dan ingin berkawan ... Tetapi karena kepadatan populasi [yang tidak diinginkan] ...kami saling berpapasan, kadang-kadang terjadi perkelahian, khususnya masalah rebutan perempuan dan yang semacam itu...".

Sumber: *Asian Migrant Yearbook 2000 Migration Facts, Analysis and Issues in 1999*, hal.223

Malaysia: Suatu survei artikel-artikel media, jajak pendapat dan surat-surat pembaca antara bulan September 1997 sampai September 1998 menemukan beberapa pandangan utama sebagai berikut:

- *Pembantu memanfaatkan majikan dengan cara kabur pada kesempatan pertama:* Para PRT itu pemalas dan tidak mau bekerja dan kabur begitu mendapatkan kesempatan. Para Majikan digambarkan sebagai korban dari ketidak jujuran para PRT;
- *Jender: PRT mempunyai banyak pacar, tidur dengan siapapun/berpenyakit:* Sudut pandang ini sering dipakai untuk membenarkan perlakuan sewenang-wenang, pengurungan PRT dan pemeriksaan medis yang bersifat melanggar privasi untuk PMS, HIV/AIDS dan kehamilan;
- *Jender: PRT asing mencuri suami:* Sudut pandang ini berkaitan dengan dugaan bahwa migran perempuan itu bebas dalam pergaulan seksual dan genit;
- *Xenofobia:* Budaya yang dimiliki oleh pekerja asing lebih rendah dibanding budaya Malaysia dan pengaruhnya dia akan merusak keluarga: Para majikan takut kalau anak-anak mereka akan mencontoh budaya lain dan ini mungkin akan membawa kerenggangan antara anak dan orang tua.

Sumber: Women's Aid Organisation (WAO), *WAO's Response to the Abuse of Foreign Domestic Workers (FDWs) in Malaysia*, Petaling Jaya Malaysia, WAO, Agustus 2001, hal. 15-16



sewenang-wenang".¹⁴

Bagi para migran perempuan yang berstatus migran tidak tercatat, yang telah diperdagangkan dan/atau yang ada dalam pelacuran, kerentanan terhadap semua bentuk kerja paksa dan perbudakan adalah besar [📖Buku 6] terutama karena:

- Mereka berada dibawah kekuasaan para agen, majikan atau para pedagang manusia;
- Pelacuran mungkin tidak resmi di negara tujuan;
- Mereka diperlakukan sebagai pelanggar hukum dari negara tujuan dan sering dihadapi sebagai penjahat dan bukan sebagai pelanggar imigrasi;
- Banyak negara tidak memiliki peraturan yang memungkinkan para pelaku dihukum langsung atas kejahatan memperdagangkan, atau untuk melindungi para korban;
- Mereka diingkari hak atas akses keadilan;
- Bahkan mereka yang masuk ke suatu negara berdasarkan kontrak yang sah dapat berakhir dianggap sebagai "tidak resmi" oleh negara tujuan dengan alasan-alasan diluar kendali si perempuan. Contohnya adalah ketika seorang para pekerja migran perempuan melarikan diri dari majikan yang kejam tetapi peraturan tidak memperbolehkan dia untuk berganti majikan.

"Pekerja, dalam situasi tidak teratur, memiliki akses terbatas atas jalan lain, memberikan kesempatan pada majikan untuk menahan upah, untuk perlakuan tidak layak, untuk diberhentikan seenaknya dan pengingkaran atas hak-hak dasar kerja".¹⁵



l. Jenis-jenis diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang.

Bentuk-bentuk utama dari diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang yang mungkin dihadapi oleh para pekerja migran perempuan di negara tujuan adalah:

- Pelanggaran kontrak kerja;*
 - Kondisi kerja dan kehidupan yang buruk;*
 - Kebebasan bergerak yang terbatas;*
 - Pelecehan dan kekerasan;*
 - Risiko-risiko kesehatan dan keselamatan serta kurangnya perlindungan sosial;*
 - Kerja paksa dan perhambaan karena hutang (debt-bondage)*
-
- Pelanggaran kontrak kerja;*

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

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

Lampiran 1, Pasal 5.

1. *Setiap Anggota yang mana Lampiran ini berlaku yang memelihara sistem pengawasan kontrak kerja antara seorang pengusaha/majikan, atau orang yang bertindak atas namanya, dengan seorang migran untuk pekerjaan bertanggung jawab untuk mewajibkan –*
 - (a) *bahwasanya salinan dari kontrak pekerjaan harus diberikan kepada si migran sebelum keberangkatan, atau, jika Pemerintah yang berkepentingan menyetujui, di pusat penerimaan pada saat kedatangan di wilayah imigrasi;*
 - (b) *bahwasanya kontrak tersebut harus berisi ketentuan-ketentuan yang menunjukkan kondisi kerja dan terutama pengupahan yang ditawarkan kepada si migran;*
 - (c) *bahwasanya migran yang bersangkutan sebelum keberangkatan harus menerima dalam bentuk tertulis, melalui dokumen yang berkaitan dengan dia pribadi atau dengan kelompok dimana dia adalah anggota, informasi mengenai kondisi-kondisi umum dari kehidupan dan pekerjaan yang diterapkan padanya di wilayah imigrasi.*
2. *Yang mana salinan dari kontrak kerja akan diberikan kepada migran pada saat kedatangannya di wilayah imigrasi, maka dia harus diberitahukan secara tertulis sebelum keberangkatannya, dengan suatu dokumen yang berkaitan dengan dia pribadi atau dengan kelompok dimana dia adalah anggota, tentang kategori pekerjaan untuk mana dia dilibatkan dan kondisi-kondisi kerja lainnya, terutama upah minimum yang dijanjikan kepadanya.*

mengenai masalah kontrak kerja:

Para pekerja migran perempuan mungkin tiba di negara tujuan tanpa mengetahui dengan jelas mengenai syarat-syarat dan kondisi-kondisi pekerjaan yang sesungguhnya akan dikerjakan oleh mereka. Ini khususnya terjadi bila mereka tidak mempunyai kontrak kerja yang resmi sebelum berangkat ke luar negeri. Idealnya, para pekerja migran harus memiliki kontrak kerja yang ditandatangani oleh mereka sendiri dan majikan mereka sebelum mereka pergi ke luar negeri. Kontrak kerja harus dalam bahasa yang dimengerti oleh pekerja dan harus secara jelas menentukan syarat dan kondisi dari migrasi dan pekerjaan [☉ **Bagian 3.5.1 dan Kotak 3.6, 3.7 dan 3.8 dalam Buku 3**]. Tetapi walaupun para pekerja migran sudah memiliki kontrak resmi yang ditawarkan pada mereka dalam proses perekrutan yang legal saja, ada



; mendapatkan kontrak mereka diganti pada saat kedatangan mereka di negara tujuan.

Ada bermacam-macam praktek curang dan sewenang-wenang berkaitan dengan kontrak kerja, termasuk:

- *Tidak dikeluarkannya kontrak kerja:* Seorang pekerja mungkin direkrut oleh seorang agen atau langsung oleh seorang majikan tetapi tidak diberi kontrak kerja, dan tidak memiliki gambaran sesungguhnya tentang sifat dari pekerjaan yang akan dikerjakan oleh mereka. Dia mungkin diberitahu setengah kebenaran atau sepenuhnya ditipu tentang sifat dari pekerjaannya, dan tiba di negara tujuan mendapatkan dirinya dipaksa untuk melakukan sesuatu yang sebelumnya tidak disetujui dan dimana dia memiliki sedikit pilihan atau tidak sama sekali [**Kotak 4.8**];
- *Kontrak antara agen/perusahaan jasa perekrutan dengan majikan:* Terkadang, perjanjian dibuat antara perekrut dan majikan; mereka mungkin merundingkan tentang syarat dan kondisi pekerjaan tanpa berunding terlebih dahulu dengan si pekerja dan tanpa memsertakan tanda tangan si pekerja dalam kontrak. Agen lokal bahkan mungkin tidak memberikan salinan kontrak kepada si pekerja migran sebelum migran meninggalkan negara asalnya. [Dalam beberapa kasus, kontrak antara perusahaan jasa perekrutan setempat dan majikan dibuat terpisah, dan ditambahkan pada kontrak kerja yang ditandatangani oleh si pekerja migran. Kontrak semacam ini menyebutkan kewajiban-kewajiban dari perusahaan jasa dan majikan];
- *Menyewa pekerja untuk pekerjaan yang tidak ada:* Sering migran perempuan direkrut untuk pekerjaan yang seharusnya sah, seperti di pabrik atau pelayanan rumah tangga, dan memiliki kontrak kerja yang menetapkan syarat-syarat yang menarik. Tetapi begitu mereka tiba di negara tujuan, surat-surat mereka disita. Mereka menemukan bahwa pekerjaan yang dijanjikan ternyata tidak ada dan mereka dipaksa menerima pekerjaan-pekerjaan lain yang tidak mereka duga untuk dilakukan, seperti pelacuran. Karena banyak perempuan membuat hutang untuk membayar perekrutan dan perjalanan, mereka terjebak dan tidak memiliki pilihan;
- *Klausul-klausul yang ditambahkan di kontrak kerja antara majikan dan pekerja migran:* Model kontrak kerja dijelaskan di **Kotak 3.6, 3.7 dan 3.8 dalam Buku 3**. Tetapi seringkali klausul-klausul tambahan diselipkan yang membatasi HAM para pekerja migran. Contohnya, kontrak dari para PRT asing dapat berisi ketentuan seperti: "dia harus berjanji tidak menggunakan telepon tanpa ijin terlebih dahulu; dia tidak akan mencuri atau berbohong; dia tidak akan menikah dengan warga negara setempat; jika dia ditipu oleh siapapun atau ditangkap oleh polisi, maka sepenuhnya akan menjadi tanggungjawab dia";¹⁶
- *Penggantian kontrak:* Bahkan meskipun si perempuan menandatangani kontrak yang sah sebelum keberangkatan (termasuk diperiksanya kontrak mereka oleh pihak berwenang yang relevan di negara asal), mereka mungkin dipaksa untuk menandatangani kontrak yang lain pada saat kedatangan di negara tujuan. Kontrak yang baru ini mungkin dalam bahasa yang tidak dimengerti oleh si pekerja, dan mungkin menentukan syarat kerja yang lebih rendah, gaji dan kondisi yang lebih rendah yang merugikan si pekerja. Jika si pekerja migran menolak untuk menandatangani kontrak baru, dia mungkin berakhir terdampar, "tidak resmi" atau dideportasi;¹⁷

- *Pernyataan Pertanggungjawaban atau “Statement of Undertaking”*: Pada saat kedatangan, banyak pekerja migran perempuan diwajibkan oleh perusahaan jasa tenaga kerja untuk menandatangani formulir tambahan yang dikenal sebagai “Pernyataan Pertanggungjawaban” [☞Kotak 4.9] yang sering memiliki dampak membatasi kebebasan berasosiasi dan bergerak. Terdapat juga klausul-klausul yang mengulas masalah “kegiatan-kegiatan tanpa moral” yang mencerminkan anggapan negatif yang dipegang oleh warga negara setempat terhadap migran perempuan. Walaupun Pernyataan Pertanggungjawaban ini bukanlah dokumen yang mengikat secara hukum, pernyataan ini memiliki kekuatan sedemikian rupa sepanjang migran perempuan sangat tergantung pada agen mereka [NKotak 2.10 dalam Buku 2, yang memberikan contoh ekstrim dari jenis-jenis informasi dan petunjuk yang diberikan oleh perusahaan jasa tenaga kerja di negara tujuan kepada para PRT migran yang baru tiba];
- *Pengakhiran kontrak yang sewenang-wenang*: Kontrak pekerja migran sering diakhiri secara sewenang-wenang. Satu bentuk malpraktek yang dilakukan oleh seorang majikan adalah memperbolehkan migran untuk mengambil libur pulang ke negara asalnya. Majikan kemudian melaporkan kepada pejabat imigrasi bahwa mereka telah mengakhiri kontrak, menggunakan alasan palsu seperti “pekerjaan yang tidak memuaskan” atau bahwa pekerja telah “mencuri barang-barang”. Ketika si migran pulang ke negara tempat pekerjaan, mereka mendapatkan bahwa mereka tidak memiliki pekerjaan dan dapat berakhir ditangkap. Taktik busuk lainnya yang dilakukan oleh beberapa majikan adalah mengakhiri kontrak para PRT asing di tahun ke empat untuk menghindari pembayaran uang pesangon wajib atau pembayaran untuk masa kerja yang lama.¹⁸



Bahkan walaupun para pekerja migran perempuan memiliki kontrak-kontrak kerja, pemenuhan dan pelaksanaan dari kontrak-kontrak tersebut pun tetap bermasalah. Kontrak-kontrak mungkin diganti begitu pekerja tiba di tempat pekerjaan. Dalam banyak kasus, kontrak-kontrak secara sembarangan diabaikan oleh para majikan dan calo-calo di lapangan. Khususnya karena pekerjaan mereka biasanya tidak dilindungi oleh hukum perburuhan dari negara tujuan, maka tidak ada pengawasan tenaga kerja dan tidak ada mekanisme pengaduan atau untuk tuntutan ganti rugi. Pemantauan jarang dilakukan oleh kedutaan-kedutaan dan konsulat-konsulat dari negara-negara asal.

☑ *Kondisi-kondisi kerja dan kehidupan yang buruk:*

Kondisi-kondisi kerja dari para pekerja migran perempuan sering tidak memenuhi standar minimum perburuhan, dan, sebenarnya, melanggar HAM mereka. Banyak bukti-bukti tentang kondisi-kondisi kerja dan kehidupan yang buruk dari banyak pekerja migran perempuan [☞Kotak 4.10 dan Bagian 4.3.2 di bawah]. Bentuk eksploitasi yang paling umum adalah:

- *Upah yang sangat rendah*, sering di bawah standar upah minimum dari negara;
- *Upah yang tidak setara untuk pekerjaan yang bernilai sama* — tidak hanya antara perempuan dan laki-laki, dan tidak hanya antara warga negara dan migran, tetapi juga antara pekerja migran dari negara asal yang berbeda. Contohnya, di Singapura struktur upah untuk PRT asing bertingkat-tingkat, dengan pekerja Filipina mendapatkan upah lebih tinggi daripada pekerja Indonesia atau India. Di Hong Kong pun demikian, pekerja Indonesia menerima upah lebih rendah daripada pekerja Filipina atau Thailand. Di Malaysia, PRT Filipina menghasilkan minimal RM 450 per bulan, sedangkan PRT Indonesia mendapatkan rata-rata RM 350 per bulan dengan alasan yang pertama biasanya memiliki tingkat pendidikan lebih

Kotak 4.8. Kesewenang-wenangan dalam kontrak kerja

Suatu penelitian mengenai para pekerja migran perempuan dari Ethiopia yang berangkat ke Timur Tengah menemukan bahwa dalam banyak kasus para pekerja ini tidak menandatangani kontrak kerja sebelum keberangkatan. Satu-satunya informasi yang mereka miliki adalah bahwa mereka akan bekerja sebagai pembantu, dan akan mendapatkan gaji sekitar USD 100 – 125. Agen-agen memberikan gambaran pekerjaan dan kehidupan yang relatif mudah. Akan tetapi begitu mereka tiba di tempat tujuan, beberapa dari mereka harus menandatangani kontrak dalam bahasa yang tidak mereka pahami, dengan cara demikian tanpa disadari menghilangkan hak-hak mereka. Mereka menandatangani kontrak berdasarkan atas apa yang dikatakan oleh agen mereka ada dimasukkan dalam kontrak, sangat sering, bukan isi kontrak yang sesungguhnya. Contohnya, suatu kontrak kerja yang ditemukan di suatu perusahaan jasa perjalanan yang telah melakukan perdagangan tenaga kerja dari Ethiopia, dengan jelas menyebutkan bahwa pekerja tidak diperbolehkan meninggalkan rumah dimana dia bekerja sepanjang kurun waktu dari dua sampai tiga tahun.

Terdapat juga laporan-laporan bahwa pekerja tidak harus menandatangani suatu kontrak kerja pada saat kedatangan di negara tujuan, melainkan lebih berdasarkan pada perjanjian yang dibuat antara majikan dan si agen. "Siapapun dapat masuk ke kantor perekrutan pembantu sebagai seorang pribadi dan keluar sebagai pemilik budak jika dia tidak menandatangani kontrak langsung dengan pekerjanya, tetapi seorang pedagang yang dia bayar". Kontrak yang dibuat oleh perusahaan-perusahaan jasa yang memperdagangkan pekerja-pekerja Sri Lanka, Ethiopia, dan Malagasi menyebutkan gaji antara USD 75, USD 100 atau USD 125, dan gaji-gaji ini dapat dirundingkan antara perusahaan jasa dengan majikan bahkan tanpa tandatangan si pekerja. Bagaimanapun juga, pekerja ini tidak memiliki pilihan. Mereka yang kembali mengungkapkan fakta ini dalam diskusi-diskusi kelompok dengan mengatakan bahwa mereka tidak pernah menandatangani kontrak dan tidak turut serta dalam perundingan dengan para majikan.

Sumber: E. Kebede, *Ethiopia: An Assessment of the International Labour Migration Situation The Case of Female Labour Migrants*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.6-7.

Kotak 4.9. Pernyataan pertanggungjawaban oleh seorang PRT migran

Pada saat kedatangan di Malaysia, banyak PRT migran diwajibkan oleh majikan/perusahaan jasa penempatan mereka untuk menandatangani formulir yang dikenal sebagai Pernyataan Pertanggungjawaban. Pernyataan Pertanggungjawaban yang khas berbunyi sebagai berikut ini:

" Dengan ini saya memberikan pertanggungjawaban saya sebagai berikut:

- Kehadiran saya di Malaysia adalah semata-mata hanya untuk tujuan pekerjaan saya sebagai pembantu rumah tangga pada majikan yang disebut diatas;
- Saya tidak akan mencari perubahan pekerjaan atau majikan;
- Saya tidak akan terlibat dalam kegiatan-kegiatan amoral dan selalu memelihara kelakuan baik selama masa tinggal saya di Malaysia;
- Saya tidak akan menikah dengan siapapun orang Malaysia atau siapapun penduduk tetap di negara ini;
- Pada saat pengakhiran kerja saya dalam kondisi apapun, saya akan segera menyerahkan paspor dan kartu VP(TE) kepada majikan saya untuk pembatalan Pas masuk saya oleh Departemen Imigrasi. Selanjutnya saya bertanggungjawab akan kembali ke negara asal saya sesegera mungkin sesudah pengakhiran kerja saya;
- Saya tidak akan meninggalkan tempat kediaman majikan saya tanpa persetujuan majikan;
- Saya tidak akan membuat rencana apapun untuk membentuk kelompok sosial atau berperan serta dalam kegiatan apapun dari kelompok seperti itu yang ada di negara ini."

Sumber: I. Josiah, S.F. Lee and J. Kee, "Protecting foreign domestic workers in Malaysia: Laws, policies, implications and intervention" Makalah yang disiapkan oleh Women's Aid Organisation untuk Rapat Konsultasi Program mengenai Perlindungan bagi PRT dari ancaman-ancaman Kerja Paksa dan Perdagangan, Hong Kong SAR, 16 – 19 Februari 2003, hal.7.

tinggi dan sanggup bercakap-cakap dalam bahasa Inggris;

- *Penahanan upah*: Majikan menahan upah migran perempuan yang bekerja sebagai PRT atau penghibur. Mereka mungkin bekerja beberapa bulan tanpa menerima upah apapun. Ini dipandang sebagai cara pengontrolan oleh majikan sehingga pekerja tidak akan “kabur”. Atau majikan mungkin membenarkan tindakan tidak-membayar dengan dasar bahwa pekerja berhutang untuk perekrutannya. Sebetulnya keadaan-keadaan ini sama dengan kondisi yang menyerupai perbudakan. Sesungguhnya, beberapa studi kasus dari Yordania, Kuwait, Jepang, UEA dan AS menunjukkan bahwa sejumlah besar keluhan pekerja migran perempuan kepada kedutaan-kedutaan mereka berkaitan dengan tidak dibayarkannya upah atau pembayaran upah yang tidak penuh.¹⁹ Perempuan Ethiopia yang pergi bekerja ke Timur Tengah melaporkan bahwa adalah sesuatu yang umum mereka tidak mendapatkan pembayaran pada tiga bulan pertama karena para majikan bersikeras harus mencari tahu apakah mereka cocok atau tidak dengan posisi mereka sebelum majikan mulai membayar upah mereka. Beberapa juga melaporkan bahwa begitu majikan membayarkan gaji mereka, majikan segera meminjam gaji tersebut dan kemudian mengingkari bahwa mereka meminjamnya;²⁰
- *Jam kerja yang sangat panjang/beban kerja yang berlebihan*: Sebagaimana disoroti dalam **Kotak 4.4** diatas, bahkan jam kerja yang ditentukan dalam perundang-undangan perburuhan lebih panjang bagi mereka yang bekerja sebagai PRT dibandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan lainnya. Situasi yang sangat umum untuk PRT adalah bekerja lebih dari 15 jam per hari dan harus siap siaga untuk dipanggil oleh anggota keluarga setiap saat, hari ataupun malam. [👁️**Kotak 2.9 dalam Buku 2**, yang menggambarkan hari kerja khas seorang PRT];
- *Mengerjakan dua pekerjaan atau lebih*: Adalah sesuatu yang biasa bagi migran perempuan yang disewa sebagai PRT untuk juga dipekerjakan di tempat usaha majikan mereka, melayani di restoran, bertindak selaku gadis penjual, membersihkan toko, memompa bensin, dan sebagainya. Mereka juga sering diharapkan untuk memberikan pelayanan rumah tangga tidak hanya untuk majikan mereka langsung tetapi juga saudara dan teman-teman majikan tanpa pembayaran ekstra;
- *Tidak ada hari istirahat atau liburan*: Banyak pekerja migran perempuan melaporkan tidak mendapatkan hari libur atau liburan. Beberapa agen penempatan khusus menasehati majikan untuk tidak memberikan hari libur kepada para pekerja migran, tetapi menggantikannya dalam bentuk uang. Contohnya, PRT migran di Malaysia seharusnya menerima RM 370 per bulan tanpa hari libur dan RM 330 dengan hari libur;
- *Makanan yang tidak mencukupi*: Beberapa majikan melarang pekerja mereka untuk makan makanan yang sama yang di makan oleh anggota keluarga majikan. Migran perempuan dipaksa untuk memakan makanan sisa dan sangat sedikit keluarga majikan yang menghormati selera dan kebiasaan makan para pekerja migran.

Kotak 4.10. Eksploitasi dan diskriminasi terhadap migran perempuan Bolivia di negara penerima dan jenis pekerjaan

Tempat Keberangkatan	Negara Penerima	Jenis pekerjaan	Eksploitasi tenaga kerja	Diskriminasi
Cochabamba	Argentina	Pekerja pertanian PRT Pedagang sayur dan buah-buahan Pekerja di pabrik garmen Penata rambut Tukang cuci Pengurus anak	Perlakuan sewenang-wenang; Kesulitan-kesulitan untuk pulang kampung; Tidak ada waktu istirahat meskipun di hari Minggu; Perempuan akan bekerja dalam kondisi seperti perbudakan untuk menghindari deportasi	Didiskriminasi karena mereka adalah orang Bolivia; Warga negara setempat berpikir bahwa orang Bolivia bodoh dan kotor; Anak-anak Argentina mendiskriminasi orang berdasarkan warna kulit; Biasanya orang Argentina lebih menghormati perempuan dan anak-anak; Secara merendahkan memanggil kita <i>bolitas</i> .
Riberalta	Jepang	Pekerja kasar. Pekerja karaoke (b u k a n	Kerja keras	
	Spanyol	pelacuran) PRT Pekerja kebersihan Pekerja pertanian	Harus melakukan pekerjaan apapun tanpa ada pilihan lain	
Tarija	Argentina	Pekerja di pertanian PRT Pembersih kantor berdasarkan jam	Ditinggal sendiri tanpa kunci Gaji tidak dibayar	
Potosi	Argentina	Pekerja pertanian PRT Pekerja di rumah jompo Petugas bagian penjualan Penata rambut Pekerja di industri garmen	Kadang-kadang gaji tidak dibayar; Kerja lembur; Seluruh keluarga bekerja tetapi majikan hanya mengakui orang yang namanya tertera dalam kontrak; Anak-anak berusia 13 tahun dan di bawahnya bekerja	Penggembala ternak mengajukan hinaan, mengatakan bahwa migran mengambil pekerjaan mereka; Polisi meminta uang untuk segala sesuatu; Membuat migran menanggalkan baju mereka untuk melihat apakah mereka membawa narkoba atau benih tanaman; Takut untuk membicarakan tentang pelecehan seksual atau perlakuan sewenang-wenang karena takut akan balas dendam.

Sumber: I Farah and C. Sanchez G, dibantu oleh N. Bejarano, *Bolivia: An Assesment of the International Labour Migration Situation The Case of Female Labour Migrant*, Geneva, ILO GENPROM, 2002, hal 26-27, berdasarkan wawancara kelompok fokus.



Pengaturan akomodasi untuk migran perempuan berbeda tergantung pada jenis pekerjaan yang mereka lakukan, tetapi sebagian besar adalah tidak layak:

- PRT yang tinggal di tempat majikan sering diberikan akomodasi yang di bawah standar, seperti kasur di lantai dapur, di kamar tamu atau berbagi kamar dengan anak-anak. Praktek ini adalah pelanggaran nyata dari kontrak kerja, yang biasanya memasukkan klausul-klausul tentang perlunya memberikan ruang tinggal yang layak dan sehat. Akomodasi semacam ini juga berarti bahwa pekerja tidak memiliki ruang pribadi;
- Pekerja di jenis-jenis pekerjaan lainnya, seperti restoran dan hotel atau di industri manufaktur disediakan akomodasi sejenis asrama yang penuh sesak, yang sering kekurangan ruang, privasi dan kebersihan;
- Para migran perempuan yang harus mencari sendiri akomodasi mereka berhadapan dengan masalah tambahan, karena pemilik rumah cenderung mendiskriminasikan mereka dan tidak mau menyewakan pada mereka atau mengenakan biaya sewa yang lebih mahal. Ini khususnya dapat menjadi masalah bagi pekerja migran yang tidak terdaftar yang dapat diancam akan dilaporkan kepada pihak yang berwenang kecuali jika mereka membayar sewa yang lebih tinggi;
- Para migran perempuan yang bekerja sebagai penghibur atau pelacur: sering disekap seperti dalam penjara yang sesungguhnya, dalam rumah dengan penjaga atau kamar berjeruji untuk mencegah mereka dari melarikan diri;
- Para migran perempuan yang menjadi korban kekerasan atau perdagangan: Para migran Perempuan yang telah melarikan diri atau diselamatkan memerlukan akomodasi jangka pendek atau jangka panjang, terutama jika mereka dapat melalui proses penuntutan ganti rugi terhadap penindas mereka di negara tujuan. Namun demikian, tempat berlindung dan perumahan yang aman tidak selalu tersedia bagi mereka ini.²¹

Kebebasan bergerak yang terbatas:

*“Para migran perempuan [...] sering menjadi korban perampasan kemerdekaan yang sewenang-wenang dan dipaksakan baik di tangan para pelaku bukan-Negara maupun Negara. Gerakan perempuan dibatasi baik secara terang-terangan dihalangi melalui gembok, jeruji dan rantai atau secara sembunyi-sembunyi (tapi tidak kalah efektifnya) dibatasi dengan penyitaan paspor dan dokumen perjalanan mereka, cerita tentang penangkapan dan deportasi atau ancaman-ancaman pembalasan dendam terhadap anggota keluarga”.*²²

Hak untuk kebebasan bergerak adalah suatu HAM. *Perjanjian Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik*, atau ICCPR (International Covenant on Civil and Political Rights), tahun 1966, melindungi hak untuk kebebasan bergerak, dan Komite HAM PBB telah mengakui pentingnya melindungi hak-hak tersebut dari “tidak hanya dari campur tangan publik tetapi juga swasta” melihat bahwa, dalam kasus kaum perempuan, kewajiban untuk melindungi hak-hak tersebut terutama sekali sangat berhubungan. Adalah bertentangan dengan ICCPR bila hak seorang perempuan untuk bergerak bebas dibuat untuk tunduk pada peraturan atau praktek dari keputusan orang lain. ICCPR juga menyebutkan bahwa setiap orang dapat bebas meninggalkan negara manapun. *Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Semua Para Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka, tahun 1990*, juga mengharamkan pembatasan kebebasan bergerak melalui penyitaan paspor (Pasal 21)

Namun demikian telah menjadi praktek yang sangat umum bagi majikan untuk

menahan paspor atau dokumen perjalanan milik para pekerja migran. Di negara-negara tujuan di seluruh dunia, hal ini merupakan (mal)praktek - di Eropa²³, di Timur Tengah²⁴, di Asia Timur dan Asia Tenggara.²⁵ Banyak majikan bahkan tidak merasa diri mereka melanggar hak-hak dasar pekerja migran. Tanpa surat-surat resmi, para pekerja migran secara efektif terikat pada majikan mereka: "Sesudah masa tiga-bulan pertama, majikan bertanggung-jawab sepenuhnya atas pembantu mereka. Jika si perempuan pergi, majikan memandang hal ini sebagai investasi yang hilang. Sebagai akibatnya, banyak majikan mengunci pembantu Sri Lanka mereka di dalam rumah dan mengontrol kebebasan bergerak mereka dengan cara menyita paspor mereka [...] Banyak perempuan yang diperlakukan kejam seperti itu merasa mereka tidak memiliki pilihan lain selain melarikan diri [...] Karena semua yang kabur meninggalkan paspor mereka di tangan majikan, mereka harus mendapatkan yang baru. Tetapi pihak berwenang Libanon meminta USD 900 untuk setiap paspor baru - pembayaran wajib untuk memproses dokumen perjalanan bagi orang bukan Libanon yang kehilangan paspornya ketika berada di Libanon".²⁶

Banyak majikan juga membatasi dan melakukan pengontrolan ketat terhadap pergerakan pekerja migran perempuan, terutama mereka yang bekerja di rumah tangga dan di industri hiburan. Pembatasan yang diberlakukan terhadap kebebasan bergerak pekerja migran perempuan mencerminkan sebagian sudut pandangan negatif warga negara setempat terhadap mereka - mereka harus diawasi sehingga mereka tidak tergoda atau turut serta dalam "kegiatan-kegiatan amoral". Pembatasan ini juga mencerminkan, disamping sebagai, kendali yang dimiliki oleh majikan, tetapi juga merupakan, situasi ketergantungan dari para pekerja migran perempuan.

Di Timur Tengah, beberapa pekerja migran perempuan Ethiopia melaporkan bahwa mereka tidak diperbolehkan ke luar rumah sendiri sepanjang masa kerja mereka dan sebagian besar tidak diperbolehkan mengambil hak cuti.²⁷ Di Uni Emirat Arab, "tidak satupun dari PRT perempuan asing yang diwawancarai, atau lainnya yang ditemui di rumah tangga-rumah tangga di Uni Emirat Arab, melaporkan diberi satu hari libur per minggu. Pelayanan rumah tangga adalah satu-satunya pekerjaan yang dibayar dimana pekerja tidak diperbolehkan untuk libur. Bagi majikan, memberikan PRT perempuan asing hari libur berarti melepaskan kendali atas mereka, memberikan mereka kesempatan untuk berkencan atau mempunyai kehidupan pribadi".²⁸ Di Libanon, suatu tinjauan PBB mengenai pelanggaran HAM bulan April 1998 "melihat dengan prihatin kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh banyak pekerja asing di Libanon yang paspornya disita oleh majikan mereka".²⁹ Di Malaysia, beberapa perusahaan jasa tenaga kerja dengan tegas menasehati para majikan untuk menahan paspor dari PRT migran dan tidak memperbolehkan mereka "untuk berbicara atau bercakap-cakap dengan orang lain, berjalan sendiri, membuka pintu untuk siapapun, khususnya jika mereka tinggal sendirian di rumah" dan tidak memberi mereka hari libur sama sekali.³⁰

Di Malaysia dan Singapura, pemerintah mengenakan pajak atas penyewaan pekerja migran, dan sebagai tambahan membebankan surat obligasi pada majikan yang "berfungsi sebagai pencegah supaya pekerja migran tidak melarikan diri dari kontrak kerja mereka". Di Singapura, obligasi ini bernilai S\$5.000, di Malaysia RM 500. Namun demikian, baik pajak dan surat obligasi dapat berakibat mendorong majikan yang tidak ingin kehilangan uang mereka untuk melakukan pengekangan lebih keras lagi atas kebebasan pribadi para PRT migran. Dengan menggunakan dalih menjaga keselamatan dan melindungi pekerja migran dari bujukan untuk melarikan diri, para majikan mengurung mereka di dalam rumah, membatasi kebebasan bergerak dan mobilitas mereka, tidak memberikan hari istirahat untuk mengurangi kesempatan mereka berkomunikasi dengan orang lain.³¹

☑ *Pelecehan dan kekerasan:*

Kasus-kasus perlakuan buruk dan kekerasan yang dapat sering mengancam nyawa yang dilakukan terhadap migran perempuan telah dilaporkan secara sistematis. Ada beberapa kasus ekstrim: pada tahun 2000, sebanyak 173 migran perempuan Filipina meninggal ketika bekerja di luar negeri, kebanyakan diakibatkan oleh semacam bentuk kekerasan.³² Terdapat laporan tentang pelecehan seksual: Biro Pekerjaan Asing Sri Lanka melaporkan bahwa 20 persen keluhan yang diterima adalah tentang pelecehan di tempat kerja. Dari 793 migran yang dilecehkan, 227 menderita pelecehan seksual yang berat.³³ Ada kisah-kisah mesum dan menyedihkan tetapi sayangnya adalah kisah umum dari PRT migran yang menderita serangan seksual dan perkosaan berulang-ulang yang dilakukan oleh anggota keluarga majikan mereka. Terdapat juga laporan-laporan yang tak terhitung jumlahnya tentang pemukulan-pemukulan dan bentuk-bentuk lain dari kekerasan dan siksaan jasmani yang dilakukan oleh para majikan kepada para pekerja migran mereka — beberapa diantaranya sangat serius sehingga mejadi berita utama di berita-berita lokal, dan pejabat negara tujuan ditekan untuk mengambil tindakan hukum.³⁴ Migran perempuan yang melarikan diri dari majikan yang kejam sering berakhir ditangkap, dipenjarakan dan dituduh atas kejahatan-kejahatan yang tidak jelas dan menjadi sasaran proses hukum yang tidak beraturan.



Pekerja migran perempuan, terlepas dari sifat pekerjaannya, sangatlah rentan terhadap pelecehan, perlakuan sewenang-wenang dan tindak kekerasan tidak hanya di tempat kerja, tetapi juga di jalan dan di tempat-tempat umum, serta oleh pihak berwenang setempat ketika berada dalam penahanan - sebagai akibat dari status migran mereka, jender, kelas dan ras. Berbagai macam bentuk pelecehan, perlakuan sewenang-wenang dan kekerasan termasuk:

- Perlakuan sewenang-wenang secara lisan;
- Perlakuan sewenang-wenang secara psikologis;
- Perlakuan sewenang-wenang secara fisik dan tindak kekerasan;
- Pelecehan seksual dan
- Kekerasan seksual dan perkosaan.



Migran perempuan dibandingkan dengan para migran laki-laki jauh lebih kurang mungkin melaporkan perlakuan sewenang-wenang yang dilakukan oleh para majikan mereka karena beberapa alasan:

- Mereka sangat bergantung pada majikan mereka sehingga mereka takut kehilangan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk dapat tinggal di negara tujuan;
- Mereka kurang pengetahuan tentang sistim hukum negara tujuan, yang disebabkan oleh dan/atau diperburuk oleh keterpencilan mereka secara sosial dan budaya;
- Mereka kurang kebebasan bergerak; mereka mungkin bahkan tidak dapat melepaskan diri dari majikannya untuk mengajukan gugatan;
- Mereka tidak mempercayai pihak berwajib dan takut akan dilecehkan dan diperlakukan sewenang-wenang lebih lanjut;
- Sikap-sikap tradisional yang mengecilkan nyali perempuan yang menderita

kekerasan dalam rumah tangga untuk melaporkannya;

- Bentuk-bentuk tertentu perlakuan sewenang-wenang dan kekerasan sangat sulit dilaporkan oleh si perempuan. Contohnya, begitu diketahui bahwa seorang perempuan telah dilecehkan secara seksual, dia sering menjadi *pariah* atau berkedudukan sosial yang rendah di dalam komunitasnya sendiri dan di negara asal.

☑ *Risiko kesehatan dan keselamatan serta kurangnya perlindungan sosial:*

Sementara pemeriksaan kesehatan adalah unsur utama dari persyaratan masuk bagi para pekerja migran, biasanya tidak ada bantuan untuk perawatan kesehatan dan "kemampuan fisik" untuk bekerja.

Kesehatan jasmani

pekerja migran perempuan sering menderita karena kondisi tempat kerja serta sifat tidak resmi dan tidak terlindunginya pekerjaan mereka. Banyak yang juga menderita stres emosional dan psikologis berkaitan dengan perpisahan dari rumah dan keluarga serta keterpencilan di tempat yang asing.³⁵

Perempuan yang bekerja menjadi PRT dapat mengalami tingkat stres jasmani yang tinggi tidak hanya karena jam kerja yang lama tetapi juga akibat harus melakukan banyak pekerjaan sendiri. Kadang-kadang mereka bahkan dipaksa melakukan dua pekerjaan, seperti bekerja untuk dua keluarga atau bekerja juga di tempat usaha majikan. Diatas itu semua, mereka diberi makanan yang tidak layak, akomodasi yang buruk dan jam istirahat yang tidak memadai. Banyak juga laporan-laporan mengenai migran perempuan yang bekerja tidak terlindungi dari bahan kimia pembersih yang keras tanpa menyadari risikonya dan berakhir dengan infeksi kulit yang parah.³⁶ Mereka yang bekerja di pabrik-pabrik kecil dan *sweatshop* harus bertahan dalam kondisi lingkungan yang sangat buruk dan sering tidak terlindungi dari risiko keselamatan yang serius yang ditimbulkan oleh jenis-jenis bahan yang mereka kerjakan dan kurangnya peralatan pelindung. Kecelakaan dan cedera kerja adalah umum terjadi pada mereka.

Pekerja migran perempuan berada dalam kelompok risiko tinggi untuk penyakit menular seksual (PMS), kehamilan tidak dikehendaki dan HIV/AIDS — karena mereka tidak memiliki informasi, memiliki akses yang terbatas atau dibatasi untuk konseling dan pelayanan perawatan kesehatan dan rentan terhadap kekerasan seksual dan perkosaan. Pekerja di industri hiburan, termasuk pelacuran, terutama rentan, khususnya karena mereka tidak sanggup merundingkan mengenai pemakaian kondom. Namun, terlalu sering, ironisnya adalah pekerja migran perempuan disalahkan, entah sebagai penyebab atau penyumbang penyakit menular, PMS dan HIV/AIDS, bayi-bayi yang tidak dikehendaki dan aborsi, selain juga penyakit-penyakit sosial, termasuk alkoholisme.³⁷

Berbagai status buruk kesehatan para pekerja migran adalah kurangnya perlindungan sosial; mereka tidak memiliki akses ke perawatan kesehatan yang murah dan mudah terjangkau di negara tujuan. Di Jepang, contohnya, migran yang tidak terdaftar didiskualifikasi dari skema asuransi kesehatan nasional. Mereka juga tidak diperbolehkan menerima jaminan kesehatan berdasarkan Undang-undang Perlindungan Kehidupan, bentuk paling mendasar dari bantuan pemerintah untuk orang-orang yang memerlukan tapi tidak mampu membayar pelayanan kesehatan.³⁸ Di Malaysia, pekerja migran membayar dua kali lipat untuk perawatan medis di rumah sakit umum dan biasanya tidak menerima mutu perawatan yang sama dengan yang diterima oleh warga negara.³⁹

Masalah kesehatan yang dialami oleh pekerja migran perempuan makin diperburuk karena mereka biasanya menyembunyikan penyakit mereka dari majikan mereka karena takut untuk diberhentikan atau dideportasi. Dengan demikian mereka menyembunyikan diri dengan

tidak menghiraukan masalah kesehatan mereka atau melalui pengobatan sendiri. Lebih lanjut lagi, banyak perempuan benar-benar tidak sadar kemana harus mencari bantuan kesehatan, atau tahu apakah kontrak mereka meliputi asuransi kesehatan. Juga, karena banyak dari mereka tidak memiliki hari libur rutin, mereka tidak sanggup pergi ke klinik untuk pemeriksaan pencegahan. Mereka cenderung untuk dibawa ke pemeriksaan kesehatan oleh majikan mereka hanya jika kesehatan mereka mengancam keluarga majikan mereka.

Sementara pemeriksaan kesehatan merupakan unsur utama dari persyaratan masuk bagi pekerja migran, biasanya tidak ada bantuan untuk pemeliharaan kesehatan dan "kemampuan fisik" untuk bekerja. Oleh karenanya, ketika pekerja migran jatuh sakit, terutama karena penyakit-penyakit yang termasuk dalam pemeriksaan medis, mereka menghadapi pemberhentian pekerjaan, dan sering kali, di deportasi segera.

☑ *Kerja paksa dan perhambaan karena hutang (debt-bondage)*

Konvensi ILO No. 29 mengenai Kerja Paksa, 1930, Pasal 2 merumuskan kerja paksa sebagai:

"Semua pekerjaan atau pelayanan yang didapatkan dari siapapun dibawah ancaman-ancaman sanksi apapun, dan untuk mana orang yang bersangkutan tidak menawarkan dirinya secara sukarela".

Banyak pekerja migran perempuan, khususnya mereka yang diperdagangkan dan mereka dengan status migrasi tidak teratur, sering sampai taraf tertentu menjadi korban kerja paksa. Uraian mengenai kondisi pekerjaan dan kehidupan pekerja migran perempuan dalam bagian diatas dan dalam Bagian 4.3.2, khususnya mereka yang bekerja sebagai PRT dan pelacuran, dalam banyak kasus mencerminkan situasi-situasi kerja paksa.

"Kabur mengingatkan pada jaman perbudakan, anda meninggalkan pekerjaan, tetapi anda hanya kabur jika anda diperbudak"

"Bentuk perbudakan modern" ini tersebar sangat luas. Laporan Global ILO berdasarkan *Tindak Lanjut dari Deklarasi ILO mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-hak mendasar dalam Menghentikan Kerja Paksa* menyoroti keadaan PRT dalam situasi-situasi kerja paksa dan menekankan, "Ketika PRT adalah migran internasional, masalahnya diperburuk lebih lanjut".⁴⁰ Contohnya, di Eropa, Majelis Parlemen Dewan Eropa memanggil Komite Para Menteri untuk menyusun piagam hak-hak PRT untuk membahas masalah "*perbudakan rumah tangga*". Majelis meminta perhatian khusus pada fakta bahwa jumlah yang cukup besar dari korban bekerja untuk diplomat atau pegawai negeri internasional, yang berdasarkan Konvensi Wina 1961 menikmati kekebalan diplomatik.⁴¹ Di Kerajaan Inggris Raya, suatu NGO bernama KALAYAAN (yang berarti "kebebasan" dalam bahasa Tagalog, bahasa nasional Filipina) telah mengurus lebih dari 4.000 PRT dari 29 negara: 84 persen menderita tekanan kejiwaan, 54 persen pernah dikurung, 38 persen pernah dipukuli dan 10 persen pernah dilecehkan secara seksual.⁴² Di Amerika Serikat, *Institute for Policy Studies* (Institut untuk Pengkajian Kebijakan) telah melakukan kampanye untuk hak-hak PRT migran dan membantu meningkatkan kesadaran bahwa para pekerja semacam ini "berhak atas perlakuan yang baik dan manusiawi, bebas dari berbagai kondisi apapun yang mirip dengan perbudakan atau pelayanan yang dipaksakan."⁴³ Di Asia Timur dan Tenggara, dan Timur Tengah, jumlah pekerja migran perempuan yang "kabur" dari majikan mereka dan mengungsi atau mengajukan keluhan kepada kedutaan-kedutaan besar mereka atau organisasi-organisasi bantuan sosial sangatlah tinggi⁴⁴ - begitu tingginya sehingga negara-negara seperti Malaysia dan Singapura, pemerintahnya mewajibkan jaminan obligasi

kepada para majikan. Sebagaimana telah diungkapkan oleh seorang pengacara HAM di Lebanon “kabur mengingatkan pada jaman perbudakan, anda *meninggalkan* pekerjaan, tetapi anda hanya *kabur* jika anda diperbudak”.⁴⁵

4.3.2. Situasi dari kelompok-kelompok yang berbeda dari para pekerja migran perempuan di negara-negara tujuan

- Bagian ini menyajikan beberapa contoh untuk menggambarkan situasi para pekerja migran perempuan dalam berbagai pekerjaan di negara-negara tujuan yakni sebagai: PRT, pekerja pabrik, pekerja pertanian, peserta pelatihan teknis dan penghibur serta pelacur. Kerentanan terhadap diskriminasi, eksploitasi, perlakuan sewenang-wenang dan kerja paksa terbukti jelas dalam teks di Kotak 4.11 sampai 4.18 di bawah ini. Kotak 4.19 menunjukkan bahwa bagi pekerja profesional (perawat), kondisi mereka pada hakekatnya dapat lebih baik.

Kotak 4.11. Pekerja Rumah Tangga (PRT) migran dan kerja paksa

“Rita” (bukan nama sebenarnya) datang ke Inggris dengan majikannya pada bulan Mei 2000. Dia dipaksa bekerja dari jam 6.30 pagi sampai 11.30 malam dan tidak diberikan waktu istirahat kecuali selama satu jam setiap hari Minggu untuk menghadiri gereja. Majikan Rita mencabut kabel telepon jika dia mencoba untuk menghubungi teman-temannya atau menguncinya di dalam rumah ketika mereka pergi untuk mencegah agar dia tidak pergi. Rita dipaksa untuk tidur di lantai dapur dan menderita caci-maki terus menerus. Majikan juga mengambil paspornya dan mengatakan bahwa jika dia meninggalkan pekerjaannya, maka dia akan di deportasi ke India.

Sementara perubahan yang terjadi baru-baru ini dalam perundang-undangan di Inggris memungkinkan PRT untuk meninggalkan majikannya dengan alasan apapun dan mencari pekerjaan di tempat lain, banyak migran tidak mengetahui mengenai hal ini. PRT yang memohon visa untuk bekerja di luar negeri harus diwawancarai secara terpisah dari majikan mereka dan diberitahukan tentang hak-hak mereka, tetapi ini jarang terjadi. Dalam kasus Rita, majikannya ada pada saat dia diwawancarai untuk visa di India dan si majikan tersebut memberitahu Rita tentang apa yang harus dikatakan. Dalam hal-hal seperti ini, adalah sangat sulit, jika bukan sesuatu yang mustahil, bagi migran untuk menanyakan status keimigrasian mereka atau hak-hak mereka untuk berganti majikan begitu mereka tiba di Inggris. Namun demikian, bahkan jika Rita mengetahui hak-haknya, tanpa paspor di tangan dia, dia tidak dapat membuktikan bahwa dia memiliki visa dan ijin untuk bekerja sebagai PRT di Inggris, sehingga membuat dia rentan untuk dideportasikan.

Rita diberitahu bahwa dia akan menerima USD 150 per minggu ketika dia bekerja di Inggris. Dalam kenyataannya majikan dia hanya setuju untuk membayar USD 75 per bulan, yang mereka akui telah mereka kirim ke suatu rekening di India. Namun Rita tidak yakin apakah ada uang telah dibayarkan pada rekening tersebut, dan KALAYAAAN (suatu organisasi yang dibentuk untuk membantu PRT migran) mengatakan bahwa berdasarkan pada pengalaman-pengalaman mereka sebelumnya dalam situasi-situasi yang mirip, adalah sangat mungkin tidak ada pembayaran yang telah dilakukan.

Peraturan pemerintah berkaitan dengan penempatan kerja untuk orang asing sering diperburuk dengan situasi yang hanya memperbolehkan PRT masuk ke negara untuk menemani majikan mereka. Kenyataan bahwa migran tidak memiliki ijin kerja berdasarkan hak mereka sendiri membuat mereka tidak mungkin untuk berganti majikan. Majikan juga dapat menahan upah sampai telah terkumpul beberapa bulan kebelakang, dan dengan demikian semakin mempersulit para pekerja untuk meninggalkan pekerjaan.

Hal ini, ditambah dengan keterpencilan mereka dan status legal mereka yang rawan, membuat para pekerja migran sangat rentan dan banyak dari mereka menderita berbagai macam pelanggaran HAM, termasuk kekejaman fisik dan seksual dan juga kerja paksa. Bukanlah sesuatu yang jarang bahwa para pekerja migran yang terjebak dalam situasi ini adalah anak-anak.

Sumber: *Anti-Slavery International* dan *ICFTU, Forced Labour in the 21st Century* Situs web: www.antislavery.org, www.ictfu.org

Kotak 4.12. Kondisi-kondisi kerja Pekerja Rumah Tangga (PRT) migran

Suatu survei berdasarkan pengambilan contoh acak ilmiah dari 2.500 PRT migran di Hong Kong menemukan bahwa:

- Pelanggaran kontrak berkenaan dengan upah minimum, hari libur dan cuti tahunan adalah menonjol, mempengaruhi setidaknya-tidaknya seperempat dari seluruh PRT migran di Hong Kong;
- Sedikitnya 15 persen dari seluruh PRT migran yang dibayar di bawah standar minimum yang ditentukan oleh Pemerintah. Sebanyak 48 persen orang Indonesia dan 4 persen orang Thailand dibayar di bawah standar. Lebih banyak perempuan daripada laki-laki yang dibayar di bawah standar (15 persen dibandingkan dengan 8 persen), dan perempuan dibayar lebih rendah daripada laki-laki (HK\$ 3.619 dibandingkan dengan HK\$ 4.758);
- Sedikitnya 22 persen dari seluruh PRT migran tidak diberikan hak 1 hari istirahat per minggu. Sedikitnya 61 persen dari orang Indonesia tidak mendapatkan hak hari istirahat, dan lebih banyak perempuan daripada laki-laki yang terpengaruh oleh hal ini (22 persen dibandingkan dengan 9 persen);
- Sedikitnya 26 persen seluruh PRT migran tidak diberikan hak 12 hari libur per tahun yang diperintahkan dalam undang-undang;
- 26 persen PRT migran – atau sekitar 52.700 orang - menderita perlakuan sewenang-wenang baik secara fisik maupun ucapan/caci-maki;
- Sekitar 4.5 persen dari PRT migran menderita kekejaman seksual, termasuk perkosaan;
- Terdapat hubungan jelas antara pelanggaran dan diskriminasi jender dan rasial, dimana perempuan dan orang Indonesia menderita tingkat pelanggaran yang jauh lebih tinggi.

Sumber: Asian Migrant Centre dan Coalition for Migrants' Rights, *Highlights of the Research on Racial and Gender Discrimination towards Foreign Domestic Helpers in Hong Kong*, Hong Kong, AMC, 2001, hal.11.

Kotak 4.13. Pekerja Rumah Tangga (PRT): “perdagangan budak” modern

Perempuan Sri Lanka biasanya direkrut untuk bekerja di luar negeri oleh agen-agen lokal yang menjanjikan kekayaan sebagai hasil dari bekerja di luar negeri. Mereka yang menjawab tawaran tersebut kemudian diwajibkan untuk membayar biaya kepada agen-agen lokal sampai USD 500, suatu jumlah yang sangat banyak bagi sebagian besar orang. Banyak dari mereka meminjam uang, membuat hutang yang nantinya mungkin menghalangi mereka untuk kembali ke negaranya jika majikan Libanon mereka tidak membayar gaji mereka.

Di ujung lain dari rantai migrasi untuk pekerjaan ini adalah berbagai perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja Libanon yang merupakan industri yang tidak teratur – dan sangat menguntungkan. Dengan biaya berkisar antara USD 1500 sampai USD 3000, suatu keluarga Libanon dapat “membeli” PRT Sri Lanka yang gaji bulannya antara USD 100 sampai USD 150. Perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja menyusun kontrak yang mengikat PRT ke majikannya selama dua sampai tiga tahun. Karena kontrak dan perundingan dalam bahasa Arab, perempuan Sri Lanka biasanya sedikit memahami mengenai apa yang mereka telah janjikan untuk mereka kerjakan. Kontrak mengatur bahwa tanggungjawab perusahaan atas si perempuan berakhir sesudah tiga bulan.

Majikan dan pekerja kemudian harus menyelesaikan masalah apapun. Jika majikan yang kecewa membawa kembali si pembantu ke perusahaan jasa, si pembantu kemungkinan akan dipukuli agar patuh. Setelah masa awal tiga bulan, majikan menjadi sepenuhnya bertanggungjawab atas si pembantu. Jika dia pergi, maka si majikan memandangnya sebagai kerugian investasi. Sebagai akibatnya, banyak majikan mengunci para pembantu Sri Lanka di dalam rumah dan mengontrol kebebasan bergerak mereka dengan cara menyita paspor mereka.

Sumber: R. Haddad, “A Modern-Day ‘Slave Trade’ Sri Lankan Workers in Lebanon”, Middle East Report 211 – Summer 1999. Situs web: http://www.merip.org/mer211/211_haddad.html

Kotak 4.14. Pekerja migran perempuan di pabrik-pabrik

Migran perempuan dan anak-anak Bolivia yang bekerja di pabrik-pabrik garmen di Argentina dan Brazil. Kondisi-kondisi kerja mereka telah didokumentasikan sebagai berikut:

- Jam kerja dari 18 sampai 20 jam per hari. Pabrik-pabrik ini biasanya dimiliki oleh warga negara dari kedua negara ini dan juga oleh orang Bolivia yang telah menetap di Argentina dan Brazil;
- “Banyaknya penjahit Bolivia yang bekerja seperti budak di Sao Paolo, Brazil mungkin lebih dari 150.000 orang yang tidak dapat meninggalkan mesin jahit mereka selama 16 jam terus menerus. Kurangnya legalitas dari dokumentasi mereka mengakibatkan eksploitasi mereka” (La Raz, n. 02/13/01);
- “Dalam minggu-kerja, setiap pekerja harus menghasilkan 650 lusin baju dalam. Jam kerja dari jam 8.00 pagi sampai 12.00 tengah malam”. (Kesaksian yang diberikan oleh anak-anak yang dikembalikan melalui tindakan kelembagaan);
- “...di daerah sekitar Pari dan Brass, ada anak-anak berumur 14 - 17. Orang Korea adalah majikan yang membayar satu real untuk menjahit sepasang celana panjang wanita. Sebagian besar anak-anak ini bekerja di tempat-tempat usaha *sweatshop* informal - dimana pekerja bekerja keras membanting tulang dengan bayaran rendah - yang dimiliki oleh orang-orang Korea dan Bolivia. Mereka bekerja di bengkel kerja bawah tanah yang sempit dengan sirkulasi udara atau ventilasi yang sedikit”.

Sumber: I.Farah H. dan C. Sanchez G. dibantu oleh N. Bejarano, Bolivia: *An Assessment of the International Labour Migration Situation The Case of Female Labour Migrants*, Geneva, ILO GENPROM, 2002, hal.31-32.

Tabel 4.1.5. Kondisi kerja yang berbahaya di perkebunan pisang

Di Belize, sebenarnya semua pekerja di perkebunan pisang berasal dari Honduras, El Salvador dan Guatemala. Sering pekerja migran tidak memiliki dokumen resmi dan tidak dapat menikmati pelayanan kesehatan atau sosial apapun. Mereka sebagian besar tinggal di akomodasi yang sangat penuh sesak, dimana narkoba, kekerasan dan alkoholisme berkembang pesat. Mereka menghasilkan kurang dari 1% dari harga akhir pisang di pasaran dan bekerja selama 13 jam per hari. Tempat kerja dan tinggal mereka membuat mereka terbuka terhadap bahaya-bahaya kesehatan yang serius, terutama pestisida yang sering disebarkan dengan tangan langsung. Pekerja perempuan berdiri sekurang-kurangnya antara 11 sampai 12 jam sehari dengan tangan mereka berada dalam jerigen/tangki penuh berisi bahan kimia untuk membersihkan pisang-pisang dan mengawetkannya untuk perjalanan jauh.

Sumber: http://www.bananalink.org.uk/impact/human_impact.htm

Kotak 4.16. Pekerja migran perempuan sebagai “peserta latihan”

Beberapa negara seperti Jepang dan Republik Korea Selatan telah melembagakan skema impor-semu pekerja berupah rendah, menyebut mereka “peserta latihan”, dengan demikian secara efektif mengelakkan pelanggaran yang diadakan oleh mereka sendiri, dan dengan demikian menciptakan kelompok pekerja migran yang murah dan benar-benar tereksplorasi. Pada tahun 1999, ada sekitar 29.632 perempuan diantara 98.410 peserta latihan di Republik Korea Selatan. Dalam kenyataannya, pekerja “yang sedang dalam latihan” adalah para pekerja sah dalam hal bahwa mereka memiliki pekerjaan dan tanggungjawab yang mirip dengan para pekerja yang tidak sedang dalam pelatihan. Namun demikian, mereka masih dibedakan dari para pekerja teratur dengan memberikan label “siswa dalam pelatihan”. Bentuk pengkategorian ini menjamin bahwa hak-hak dan jaminan sosial yang seharusnya mereka terima lebih ditekang daripada pekerja lain. Upah dari para peserta pelatihan ini, misalnya, hanya 30-40 persen dari para pekerja Korea dan 70 persen dari para pekerja yang tidak terdaftar, dan peserta pelatihan tidak menerima tunjangan lembur. Para peserta pelatihan di Korea Selatan disewa melalui makelar swasta. Makelar swasta, yang dipanggil sebagai “*onward managing agency*” memperkenalkan peserta pelatihan ke tempat-tempat kerja mereka hanya setelah mereka membayar sekitar 5 persen dari penghasilan mereka kepada para makelar, walaupun ini adalah tidak resmi. Disamping itu, 10 persen lainnya dikurangi dari gaji peserta pelatihan sebagai dana simpanan. Dana simpanan ini, yang disimpan oleh Federasi Bisnis Kecil dan Menengah Korea, dalam banyak kasus tidak dikembalikan kepada peserta pelatihan ketika mereka meninggalkan Korea atau ketika mereka kabur dan menjadi tidak terdaftar.

Para migran perempuan Sri Lanka yang bekerja sebagai peserta pelatihan di Korea Selatan harus membayar sekitar USD 1.250 untuk komisi kepada agen. Banyak dari mereka harus meminjam uang agar dapat membayar jumlah tersebut. Karena gaji mereka begitu rendah, mereka tidak sanggup untuk membayar kembali pinjaman ini selama jangka waktu kontrak kerja mereka (biasanya dua tahun lamanya). Dengan demikian, mereka sering tidak mau pulang, dan tidak memiliki pilihan lain selain menjadi migran tidak terdaftar. Perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja mengetahui ini dan perusahaan jasa yang jahat menasehati peserta pelatihan yang baru datang untuk melarikan diri jika kontrak mereka habis. Mereka yang melarikan diri ini sangatlah tinggi, yang kemudian menjadi migran tidak terdaftar. Masalah lainnya yang pernah dicatat adalah bahwa kejadian kecelakaan industri adalah tujuh belas sampai sembilan belas kali lebih banyak terjadi diantara para pekerja tidak terdaftar dibandingkan dengan pekerja terdaftar, dan lebih dari dua kali lebih banyak diantara para peserta pelatihan di pabrik/industri, bahkan dibandingkan dengan para pekerja tidak terdaftar.

Sumber: Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 2000 Migration Facts, Analysis and Issues in 1999*, hal. 71, 233-234, dan *Asian Migrant Yearbook 1999 Migration Facts, Analysis and Issues in 1998*, hal.184-186, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd.

Kotak 4.17. Pekerja migran perempuan di bisnis hiburan dan pelacuran

Permintaan atas pekerja migran perempuan di Jepang terpusatkan di industri seks yang menawarkan pelayanan dan hiburan. Juga para makelar dan para agen baik di negara pengirim maupun di Jepang sangatlah terorganisir. Sangatlah kentara bahwa perusahaan-perusahaan hiburan Jepang mempekerjakan para migran perempuan yang tidak memiliki ketrampilan atau pendidikan. Banyak pekerja migran perempuan yang bekerja di bar, snack bar dan klub sebagai hostes, penyanyi, penari, penghibur dan penari telanjang, dimana pelacuran yang dipaksakan sering menjadi bagian dari "pekerjaan" mereka. Dalam banyak kasus, pekerja ini dikurung bersama dalam tempat yang sempit, diawasi dan dibatasi kegiatan-kegiatan mereka.

Mereka tidak dapat mengerti bahasa Jepang, dan sulit untuk seorang perempuan asing untuk menyewa tempat tinggal. Walaupun mereka dipekerjakan, mereka berhadapan dengan berbagai macam pelanggaran HAM mereka, termasuk diambilnya paspor dan tiket pulang mereka; berada dalam perhambaan karena hutang dan tidak dibayar atas pekerjaan yang mereka lakukan; tidak dibayar setiap bulan, atau diberi pembayaran sejumlah uang hanya ketika mereka kembali ke negara asal mereka; mengalami sanksi termasuk pengurangan upah yang dikenakan pada mereka dengan berbagai macam alasan; menderita berbagai bentuk kekejaman dan kekerasan fisik; dipaksa untuk bekerja lewat batas waktu atau dalam pekerjaan yang tidak disebutkan di dalam kontrak mereka.

Lebih lanjut lagi, banyak dari migran perempuan "dijual kembali" ke lebih dari satu perusahaan, bahkan di berbagai macam kota. Sangat sering mereka tidak sadar siapa majikan mereka yang sesungguhnya, membuat mereka tidak mungkin untuk menuntut hak-hak mereka atau bahkan untuk mendapatkan asuransi kesehatan jika mereka jatuh sakit atau mengalami kecelakaan.

Untuk para migran perempuan Filipina, sebagian besar perusahaan jasa tenaga kerja memiliki batas usia, yang memperbolehkan hanya perempuan dibawah 30 tahun untuk datang ke Jepang dengan visa penghibur. Oleh karenanya banyak perempuan Filipina secara sukarela tinggal melewati batas waktu visa mereka sebelum mereka mencapai batas usia. Semakin banyak penghibur telah tinggal melewati batas waktu mereka di Jepang di luar jangka waktu visa mereka (lebih dari 13.000 setiap tahunnya sejak 1997). Diantara mereka yang awalnya datang ke Jepang dengan visa penghibur, beberapa perempuan Filipina mengatakan bahwa mereka telah tinggal melewati batas waktu selama sepuluh tahun. Juga terdapat kasus yang meningkat dimana mereka mengawini laki-laki Jepang setelah mereka memperbaharui visa penghibur mereka beberapa kali.

Sumber: M. Matsuda, *Japan: An Assessment of the International Labour Migration Situation The Case of Female Labour Migrants*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal. 4.

Tabel 4.18. Pelacur yang diperdagangkan

“ Nama saya Lyuba. Usia saya 21 tahun. Tiga tahun yang lalu saya datang ke Kiev dari Kherson untuk belajar di salah satu institut di Kyiv. Saya punya keluarga yang baik di Kherson dan banyak kawan-kawan. Kemudian masalah menimpa keluarga kami, ayah saya meninggal. Ibu saya tinggal dengan dua kakak perempuan saya, dan saya kembali ke Kyiv untuk mendapatkan pekerjaan dan melanjutkan pendidikan saya sebagai mahasiswa paruh waktu. Salah satu rekan kuliah saya memperkenalkan saya kepada Edik yang beremigrasi ke Jerman tiga tahun yang lalu. Edik tampaknya bersimpati terhadap masalah saya, dan berjanji akan menolong saya. Beberapa hari kemudian dia menceritakan pada saya tentang pekerjaan yang berupah baik sebagai pelayan restoran di suatu restoran Jerman. Dia setuju untuk membantu saya mendapatkan paspor dan visa. Kami setuju bahwa saya akan membayar kembali pengeluaran ini dari gaji yang akan saya dapatkan. Tampaknya ini semua terlalu baik untuk suatu kenyataan.

Bersama-sama dengan Edik dan dua orang gadis Ukraina lainnya, saya berangkat ke Jerman. Di Frankfurt, kami tinggal di suatu kamar hotel untuk satu orang. Edik mengambil paspor kami untuk pendaftaran. Keesokan harinya kami dibawa ke tempat dimana mereka mengatakan pada kami dalam bahasa Rusia yang terputah-putah bahwa kami berada di rumah bordil dan harus melayani klien di tempat tidur. Pada awalnya saya menolak. Kemudian mereka mengatakan pada saya bahwa saya tidak memiliki kesempatan untuk melarikan diri. Saya tidak mempunyai paspor dan tidak tahu bahasa Jerman. Lebih lanjut lagi, saya harus membayar hutang sebanyak USD 3.000. Jika saya mencoba kabur, mereka mengatakan bahwa mereka akan membunuh saya dan tidak ada seorangpun yang akan tahu. Kemudian mereka mengunci saya sendiri di satu kamar yang gelap selama beberapa hari tanpa makanan, dipukul dan diperkosa, dan mengancam akan menyakiti keluarga saya. Saya melewati lebih dari tujuh bulan di rumah bordil tersebut. Pada malam hari, kami harus menghibur para pelanggan di meja mereka dan berhubungan seks dengan mereka sesudahnya. Banyak sekali pelanggan disana, dan kita tidak berhak untuk menolak salah seorangpun. Kemudian, suatu malam, polisi menggerebek rumah bordil tersebut dan saya menemukan diri saya berada dalam penjara. Sesudah apa yang saya alami, sangatlah sulit bagi saya untuk tinggal di rumah bersama-sama dengan keluarga saya. Disamping itu, kesehatan saya sudah tidak bagus lagi”.

Sumber: International Organization for Migration, *Do You Want to Trade Your Dignity, Your Freedom and Your Health for a Cage*, Geneva, IOM, 1998.

Kotak 4.19 Perawat migran

Pada bulan Januari 2002, Pemerintah Filipina dan Inggris menandatangani perjanjian perintis yang menjamin penempatan kerja yang adil dan layak bagi para perawat dari Filipina dalam National Hospital Services Trust (Perseroan Pelayanan Rumah Sakit Nasional) di London. Perjanjian dimaksudkan untuk:

- Menjamin pendekatan yang adil dan etis terhadap penempatan kerja bagi profesional kesehatan mengikuti penerbitan Kode Praktek Perekrutan Internasional dari UK National Health Services, atau NHS (Pelayanan Kesehatan Nasional Kerajaan Inggris) pada tahun 2001, dan
- Menetapkan standar yang tepat dalam hal perekrutan, pemilihan dan pekerjaan, dan mencakup proses pelantikan, termasuk seminar orientasi pra-keberangkatan, tinggal dan bekerja di Inggris, dan pengurusan praktek pemantauan yang terperinci.

Perjanjian ini diharapkan untuk “menguntungkan baik perawat dan pasien dengan menjamin standar yang teliti dan setepatnya untuk perekrutan dan pekerjaan bagi para perawat yang berkualifikasi internasional”. Kode Praktek Perekrutan Internasional dikembangkan secara kemitraan antara majikan NHS, instansi-instansi profesional, serikat pekerja dan perusahaan jasa perekrutan tenaga kerja komersial. Kode menyebutkan bahwa tidak boleh ada biaya yang dikenakan untuk pendaftaran di negara Kerajaan Inggris. Kode juga mengatur bahwa calon harus mendapatkan pemeriksaan kesehatan kerja dan akses untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan yang mirip dengan pekerja-pekerja terlatih Inggris.

Perjanjian Kerajaan Inggris - Filipina juga menjamin bahwa para perawat yang disewa di Kerajaan Inggris tidak akan harus membayar tiket pesawat dan biaya repatriasi, yang merupakan salah satu tanggungjawab majikan mereka.

Sumber: http://cyberdyaryo.com/features/f2002_0327_03.htm

4.4. Mencegah diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang terhadap pekerja migran perempuan di negara tujuan

4.4.1. Apa yang dapat dilakukan oleh pemerintah negara tujuan

"[...]ada kebutuhan untuk merumuskan dan memperkuat langkah-langkah pada tingkat nasional untuk menjamin penghargaan dan perlindungan terhadap HAM para migran, para pekerja migran dan keluarga mereka, untuk menghapuskan tindakan-tindakan rasisme dan xenofobia yang meningkat dalam berbagai sektor di banyak masyarakat, dan untuk mempromosikan keselarasan dan toleransi yang lebih besar lagi di seluruh masyarakat".⁴⁶

"Dan bagi masyarakat tuan rumah, terutama mereka yang membanggakan diri mereka dalam hal kesetaraan kesempatan bagi semuanya, kehadiran kelas bawah imigran adalah peringatan yang tidak nyaman bahwa banyak dari kemakmuran mereka berdasarkan atas kerja keras dari yang lainnya - yang tidak mendapatkan imbalan yang sejajar".⁴⁷



"Mungkin langkah yang pertama dan terpenting adalah bagi pemerintah negara-negara tujuan untuk mengkaitkan kebijakan imigrasi dan prosedur administratif yang mengatur migrasi dengan penilaian yang sistematis dan realistis atas permintaan pasar lapangan kerja untuk pekerja migran. Penilaian sedemikian ini harus dilakukan oleh aparat pemerintah yang berkompeten—biasanya kementerian tenaga kerja daripada kementerian dalam negeri atau kementerian kehakiman—dalam konsultasi yang erat dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja."



Pekerja migran perempuan memainkan peran penting dalam lapangan kerja dan proses pembangunan di negara-negara penerima. Mereka memberikan sumbangan yang berharga pada ekonomi dan masyarakat negara-negara penerima. Mereka memberikan sumber daya manusia dalam ekonomi yang dibayar - dalam pekerjaan-pekerjaan yang tidak diinginkan oleh warga negara setempat tetapi penting, dan memungkinkan suatu negara untuk mempertahankan daya saing globalnya. Mereka juga memainkan peran penting dalam ekonomi perawatan - dalam hal tugas-tugas rumah tangga dan perawatan anak-anak yang masih kecil, orang tua, orang sakit dan mereka yang cacat - membebaskan para perempuan warga negara setempat untuk mengambil pekerjaan-pekerjaan berstatus lebih tinggi dan berbayaran lebih baik dalam ekonomi nasional.



Negara-negara penerima harus mengakui dan menghargai sumbangan para pekerja migran perempuan dan menghormati serta menjunjung HAM, hak-hak pekerja dan hak-hak migran dari para pekerja ini, mempromosikan integrasi ekonomi dan sosial mereka dan tidak memperlakukan mereka semata-mata dari sudut pandang pengelolaan migrasi dan pengontrolan keamanan nasional. Pemerintah negara-negara penerima harus:

- Menandatangani perjanjian perburuhan bilateral atau multilateral dengan negara-negara pengirim;*
- Menjamin bahwa kebijakan keimigrasian adalah peka gender;*
- Memberikan perlindungan perburuhan yang memadai bagi para pekerja migran;*
- Mempertimbangkan peraturan perundang-undangan yang khusus untuk mencakup pekerja rumah tangga;*

- ☑ *Mengatur dan mengawasi kegiatan-kegiatan dari perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja;*
 - ☑ *Mengadakan pemeriksaan yang memadai terhadap para majikan/pengusaha;*
 - ☑ *Melindungi kesehatan dan keselamatan kerja serta meningkatkan jaminan sosial para pekerja migran;*
 - ☑ *Meningkatkan bantuan dan fasilitas serta pelayanan penunjang untuk para pekerja migran;*
 - ☑ *Memungkinkan kebebasan bergabung dan memfasilitasi pengorganisasian dan perwakilan dari para pekerja migran;*
 - ☑ *Mengambil langkah-langkah untuk mempromosikan kesetaraan jender dan mengakhiri xenofobia dan rasisme.*
- ☑ *Menandatangani perjanjian perburuhan bilateral atau multilateral dengan negara-negara pengirim:*

Perjanjian-perjanjian semacam ini dapat menjadi sarana yang efektif untuk mengatur proses migrasi, mengontrol perlakuan sewenang-wenang dalam perekrutan, penempatan dan pekerjaan, serta mengurangi perekrutan tidak resmi dan perdagangan [☉**Kotak 1.8 dalam Buku 1**]. Perjanjian-perjanjian ini harus bertujuan untuk menyesuaikan dengan cepat dan teratur antara permintaan pengusaha/majikan dengan para calon-calon migran yang mencari pekerjaan. Perjanjian-perjanjian ini harus mencakup aspek-aspek penting seperti pengumuman lowongan pekerjaan, pemilihan dan penempatan, kontrak kerja, pengangkutan, syarat dan kondisi pekerjaan, prosedur-prosedur keluhan dan penyelesaian sengketa, perlindungan hak-hak dasar dan jaminan sosial. Mungkin ada perjanjian dimana negara tujuan tidak akan mengeluarkan visa atau ijin kerja bagi pelamar yang belum diperiksa dan disahkan di negara-negara pengirim. [☉**Bagian 3.5.1 dan Kotak 3.5 dalam Buku 3**]

Bahkan ketika perjanjian formal belum ditandatangani, kerjasama erat antara negara penerima dan pengirim dapat mempromosikan pertukaran informasi, khususnya berkenaan dengan praktek-praktek merendahkan, curang atau sewenang-wenang di pihak perusahaan-perusahaan perekrutan atau penempatan swasta dan juga di pihak pengusaha/majikan. Prosedur juga dapat dibuat untuk menyelidiki dan mengambil tindakan-tindakan terhadap perlakuan sewenang-wenang.

- ☑ *Menjamin bahwa kebijakan keimigrasian adalah peka jender:*

Sebagaimana dibahas dalam 3 Bagian 1.4.2 dan 1.4.3 dalam Buku 1, negara-negara, yang mendapatkan manfaat dari keanggotaan mereka dalam masyarakat internasional, dan khususnya jika mereka telah meratifikasikan perangkat-perangkat HAM yang penting, diwajibkan menahan diri untuk tidak melanggar hak-hak perseorangan, warga negara atau bukan warga negara, dan mengambil tindakan positif untuk menjamin bahwa perempuan dan laki-laki secara perorangan dapat menikmati hak-hak ini. Juga terdapat perangkat-perangkat khusus untuk melindungi hak-hak perempuan dan laki-laki migran. Tidaklah cukup untuk memberikan hak-hak kepada para pekerja migran; mereka harus berhak untuk menuntut untuk dipatuhinya hak-hak tersebut jika mereka merasa bahwa hak-hak mereka tersebut telah dilanggar. Dengan demikian, prosedur penyelesaian keluhan dan sengketa harus terbuka bagi para migran - dengan syarat-syarat yang sama sebagaimana mereka harus terbuka bagi para pekerja warga negara setempat - dan mereka harus memiliki akses ke peradilan perburuhan dan peradilan lainnya di negara tujuan.

Konvensi Internasional untuk Perlindungan Hak-hak Semua pekerja migran dan Anggota Keluarga mereka, tahun 1990, yang sekarang telah diberlakukan, menetapkan kerangka kerja hukum yang komprehensif untuk perlakuan terhadap para pekerja migran [☉**Kotak**

1.16. dalam Buku 1]. Yang terpenting dari Konvensi ini menetapkan bahwa terlepas dari status hukum mereka, para pekerja migran memiliki HAM yang secara hukum dilindungi dan tidak dapat dicabut begitu saja. Konvensi juga menghargai hak-hak migran sebagai hal yang menentukan kondisi-kondisi hidup dan kerja mereka serta membentuk standar perlindungan yang minimum.



Dengan merujuk khusus ke perundang-undangan keimigrasian dan hak-hak pekerja migran, negara tujuan harus meninjau ulang peraturan dan perundang-perundangan untuk menjamin tidak ada diskriminasi yang dilakukan baik secara terang-terangan maupun sembunyi-sembunyi terhadap perempuan dalam hal masuk, tinggal dan bekerja:

- Dimana migran diberikan ijin masuk ke negara untuk bekerja dalam berbagai pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya (dengan konsultasi yang melibatkan kementerian tenaga kerja dan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja) dimana ada kebutuhan akan pekerja asing, pemerintah harus menjamin bahwa migran perempuan mempunyai kesempatan dan perlakuan yang sama dengan migran laki-laki;




Pemerintah Kanada telah mengintegrasikan keprihatinan jender ke dalam program imigrasi nasional mereka. Suatu model pembuatan kebijakan imigrasi yang dipandu jender telah dikembangkan. Mengikuti matriks “analisa berbasis-jender”, setiap persoalan kebijakan dan peraturan imigrasi yang baru diharuskan melewati tes dampak potensial jender.⁴⁸

- Dimana hukum memperbolehkan pekerja migran untuk ditemani oleh anggota keluarga mereka, maka hal ini harus berlaku setara bagi migran perempuan dan migran laki-laki;
- Para pekerja migran perempuan tidak boleh didiskriminasikan dalam hal masuk, tinggal dan pekerjaan mereka dibuat tergantung pada tes kesehatan wajib berkala untuk kehamilan, penyakit menular, HIV/AIDS dan penyakit-penyakit menular seksual lainnya. Tes-tes semacam ini dapat disediakan secara cuma-cuma dan sukarela bagi semua pekerja, migran dan para warga negara, dan konseling yang memadai serta bantuan kesehatan disediakan bagi mereka yang memerlukannya;
- Meninjau ulang perundang-undangan yang berkenaan dengan pembatasan pekerjaan untuk menjamin bahwa peraturan-peraturan tersebut tidak menjadi alasan atau sumber perlakuan sewenang-wenang para majikan;
- Mereka yang menjadi korban perdagangan tidak boleh diperlakukan sebagai penjahat atau pelacur, tetapi harus diberikan bantuan dan dukungan yang perlu untuk mengajukan ganti rugi dari para pedagang mereka, untuk dapat tinggal di negara selama jangka waktu penuntutan ganti rugi dan dapat pulang kembali ke negara asal mereka secara sukarela [📖Buku 6]

Konvensi ILO No. 143 mengenai Pekerja Migran (Ketentuan Tambahan), 1975, Pasal 14 (a) memberikan pembatasan pekerjaan, menyatakan bahwa Negara Anggota dapat:

“membuat pilihan bebas untuk pekerjaan, sementara menjamin hak para pekerja migran untuk mobilitas geografis, dengan syarat bahwa para pekerja migran telah tinggal secara sah di dalam wilayahnya untuk bekerja dalam jangka waktu yang ditentukan tidak melebihi dua tahun atau, jika undang-undang dan peraturan-peraturan memungkinkan untuk kontrak dengan waktu tetap selama kurang dari dua tahun, setelah si pekerja menyelesaikan kontrak kerjanya yang pertama.”

Tetapi apabila suatu negara memberlakukan pembatasan semacam itu dalam hal sponsor visa dari majikan/pengusaha atau dalam hal pengaturan bahwa para pekerja migran tidak dapat berganti majikan tanpa menghadapi ancaman-ancaman deportasi, maka si pekerja sangatlah bergantung pada majikan. Sebagaimana diuraikan dalam bagian-bagian di atas, ketergantungan ini dapat menjadi sumber perlakuan sewenang-wenang serius. Harus ada suatu tinjauan ulang mengenai sistem sponsor visa. Juga harus ada pengujian yang lebih teliti terhadap pengaturan "satu majikan", misalnya, dimana dapat dibuktikan bahwa alasan diperlukannya suatu perubahan adalah karena perlakuan sewenang-wenang atau kerja paksa oleh majikan, para pekerja migran tidak boleh dihukum dalam hal deportasi. Tinjauan seperti ini dapat juga membantu dalam berurusan dengan masalah seperti "mereka yang kabur", yang sangat serius di beberapa negara.


 *Taiwan telah merubah peraturannya untuk memperbolehkan seorang pekerja dipindahkan ke majikan yang baru bilamana terdapat bukti yang memadai atas kesalahan majikan. Kesalahan yang dimaksud tidak hanya mengenai penahanan paspor, melukai badan atau pelanggaran hak-hak legal para pekerja migran, tetapi juga tidak dibayarnya gaji selama tiga bulan atau ketidak-patuhan terhadap pengaturan gaji yang tercantum dalam kontrak.⁴⁹*

Menyediakan perlindungan perburuhan yang memadai bagi pekerja migran:



Pekerja migran, sebagai bagian penting dalam lapangan kerja di negara tujuan, harus dicakup dalam Kode Perburuhan negara tersebut. Pemerintah harus segera meninjau ulang perundang-undangan perburuhan mereka untuk:

- Menjamin bahwa para pekerja migran berhak setidak-tidaknya atas standar minimum yang dinikmati oleh warga negara dalam hal kondisi kerja, tunjangan-tunjangan dan perlindungan-perlindungan yang pokok [☞ **Kotak 4.20**];
- Menjamin bahwa kondisi kerja dari pekerja migran dipantau secara rutin oleh mekanisme pengawasan/pelaksanaan dari negara tujuan;
- Menjamin bahwa pekerja migran memiliki cara untuk meminta bantuan ke peradilan perburuhan atau bentuk-bentuk lain dari arbitrase perburuhan atau penyelesaian sengketa.

 *Amerika Serikat mengikuti rekomendasi ILO dan memberikan perlindungan lapangan kerja berkenaan dengan gaji dan jam kerja yang sama untuk semua pekerja tidak peduli akan status hukum mereka. Untuk mendorong migran melaporkan pelanggaran-pelanggaran terhadap hak-hak mereka, Departemen Tenaga Kerja AS tidak melaporkan pekerja yang dicurigai sebagai pekerja tidak resmi ke INS jika pekerja mengajukan pengaduan. Selanjutnya Komisi Kesempatan Pekerjaan yang Setara (Equal Employment Opportunity Commission) akan menyelidiki dan, bilamana dianggap perlu, menerapkan sanksi kepada majikan AS yang mendiskriminasikan pekerja dengan alasan ras, kebangsaan atau jender, bahkan walaupun pekerja tersebut tidak resmi. Kantor Penasehat Khusus untuk Praktek-praktek Pekerjaan Tidak Adil yang Berkaitan dengan Imigrasi didalam Departemen Kehakiman diabdikan untuk penegakan undang-undang yang melarang diskriminasi dalam mempekerjakan dan status imigrasi atau asal kebangsaan berbasiskan-pekerjaan.⁵⁰*

Dalam kaitannya dengan hal ini, adalah berguna untuk mengutip **Konvensi No. 97 mengenai Migrasi untuk Pekerjaan (revisi), tahun 1949:**

Mempertimbangkan peraturan perundang-undangan yang khusus untuk mencakup

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

Pasal 6

1. *Setiap Anggota yang mana Konvensi ini berlaku, melaksanakan tanggungjawab untuk menerapkan, tanpa diskriminasi dalam hal kebangsaan, ras, agama atau jenis kelamin, pada imigran yang secara sah berada dalam wilayahnya, perlakuan yang sama menguntungkannya dengan yang diterapkan pada warganegaranya sendiri, berkenaan dengan hal-hal berikut ini:*
 - (a) *Sepanjang hal-hal sedemikian diatur dalam undang-undang dan peraturan, atau tunduk dalam pengawasan pihak berwenang yang mengurus*
 - (i) *Pengupahan, termasuk tunjangan keluarga dimana bentuk ini adalah bagian dari pengupahan, jam kerja, perhitungan lembur, libur bergaji, pembatasan pekerjaan rumah, usia minimum untuk pekerjaan, pemagangan dan pelatihan, pekerjaan perempuan dan pekerjaan untuk kaum muda;*
 - (ii) *Keanggotaan dalam serikat pekerja dan untuk menikmati manfaat perundingan bersama;*
 - (iii) *Akomodasi;*
 - (b) *Jaminan sosial (yaitu, ketetapan hukum berkenaan dengan cedera dalam pekerjaan; masa maternitas; sakit; cacat; usia tua; kematian; pengangguran dan tanggungjawab keluarga; dan hal-hal tak terduga lainnya yang, berdasarkan undang-undang atau peraturan nasional, tercakup dalam skema jaminan sosial), tunduk pada pembatasan-pembatasan berikut:*
 - (i) *Mungkin terdapat perjanjian-perjanjian yang tepat untuk pemeliharaan atas hak-hak yang didapatkan dan hak-hak yang sedang dalam perolehan;*
 - (ii) *Undang-undang atau peraturan nasional dari negara-negara imigrasi mungkin menentukan rencana-rencana khusus berkenaan dengan tunjangan atau sebagian dari tunjangan yang dapat dibayarkan sepenuhnya dari dana publik, dan berkenaan dengan uang saku yang dibayarkan pada orang-orang yang tidak memenuhi syarat-syarat kontribusi yang ditentukan untuk mendapatkan uang pensiun normal.*
 - (c) *Pajak-pajak pekerja, iuran dan kontribusi yang dibayarkan berkenaan dengan orang-orang*

Kotak Teks 4.20. Kontrak khusus untuk PRT migran C

Kementrian Perburuhan Yordania menandatangani suatu Kontrak Khusus untuk PRT non-Yordania pada awal 2003. Kontrak ini adalah hasil dari usaha bersama antara UNIFEM dan Kementrian Perburuhan dalam proyek: "Pemberdayaan Pekerja Migran Perempuan di Yordania". *Steering Committee* dari proyek ini yang menyertakan Kementerian Perencanaan, Kementrian Dalam Negeri, Departemen Kepolisian, Unit Perlindungan keluarga, Organisasi Perburuhan Internasional, Komisi Nasional Yordania untuk Perempuan dan Serikat Perempuan Yordania, serta Kedutaan-kedutaan besar Sri Lanka, Indonesia dan Filipina, mencerminkan suatu upaya untuk menganeka-ragamkan migrasi dari sekedar urusan keamanan dan pengawasan perbatasan.

Kontrak ini adalah yang pertama kalinya di Yordania, dan diharapkan menjadi model untuk negara-negara lainnya di kawasan Arab. 'Kontrak Khusus untuk PRT non-Yordania' memperkuat koordinasi antara negara-negara pengirim dengan Yordania, sebagai negara tujuan, menjamin hak-hak pekerja migran mendapatkan asuransi jiwa, perawatan kesehatan, hari libur, repatriasi ketika kontrak kerja berakhir, dan menegaskan kembali hak-hak migran perempuan untuk diperlakukan sesuai dengan standar HAM internasional.

Kontrak tersebut akan dipertimbangkan sebagai syarat untuk mendapatkan ijin tinggal, ijin kerja dan visa untuk masuk ke Yordania. Kontrak dilengkapi dengan amandemen dari undang-undang baru untuk mendaftarkan perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja. Undang-undang ini akan memungkinkan Kementrian Perburuhan untuk memantau kerja dari perusahaan-perusahaan jasa dan untuk mengambil tindakan serius jika mereka melanggar peraturan-peraturan ini yang tujuannya adalah untuk melindungi para pekerja migran dan juga para majikan.

Sumber: Sahtha Amin, "Empowering Migrant Women Workers in Jordan." A Presentation during ILO Programme Consultation meeting on the protection of domestic workers against the threat of forced labour and trafficking, Hong Kong, 16-19 Februari 2003.

pekerja rumah tangga (PRT):

Di hampir semua negara tujuan, kebutuhan-kebutuhan para pekerja migran patut mendapat perhatian khusus - karena mereka biasanya mewakili suatu kelompok terbesar dari migran perempuan dan karena kekhususan hubungan kerja mereka yang membuat mereka sangat rentan terhadap eksploitasi, perlakuan sewenang-wenang dan kerja paksa.

Sejak tahun 1965 Konferensi Perburuhan Internasional menyetujui resolusi mengenai kondisi-kondisi pekerjaan pekerja rumah tangga, yang mengakui "kebutuhan yang mendesak" untuk menetapkan standar kehidupan minimum "yang sama dengan harga-diri dan martabat manusia yang penting bagi keadilan sosial".⁵¹ Sayangnya, hampir empat puluh tahun kemudian, pekerja rumah tangga tetap tidak terlihat dalam standar-standar internasional dan dikecualikan atau diperlakukan berbeda dari kategori-kategori pekerja lainnya dalam perundang-undangan perburuhan di banyak negara. Stigmatisasi hukum ini terjadi dalam dua cara:

- Secara pasif, ketika mereka secara tegas dikecualikan dari cakupan standar-standar perburuhan yang mendasar yang diterapkan pada kategori-kategori pekerja yang lain, dan dengan demikian mencabut dari mereka perlindungan mendasar yang diberikan pada kategori-kategori lainnya. Di beberapa negara, bahkan warga negara yang bekerja di pelayanan rumah tangga tidak dilindungi oleh kode perburuhan; dan
- Secara aktif, ketika undang-undang atau peraturan khusus dalam peraturan perundang-undangan perburuhan pokok diberlakukan secara khusus yang, dengan alasan sifat khusus dari pekerjaan rumah tangga, memberikan kepada PRT perlindungan lebih rendah dibandingkan dengan yang diberikan kepada pekerja kategori lain oleh undang-undang perburuhan umum.⁵²



Pemerintah harus menanggapi seruan yang meningkat akan kebutuhan perundang-undangan khusus yang akan mencakup baik para warga negara maupun para migran dalam pekerjaan rumah tangga⁵³ [☉Kotak 4.21]. Peraturan khusus sedemikian ini akan bermanfaat untuk sejumlah tujuan penting:

- Mengakui pekerja rumah tangga dan pekerjaan yang mereka lakukan. Untuk semua niat dan tujuan, peraturan perundang-undangan umum mengabaikan pekerja rumah tangga, dan sebagai hasilnya, gagal untuk melindungi mereka;
- Mengidentifikasi masalah-masalah yang muncul dari kondisi kehidupan dan hubungan yang tergantung dari para pekerja rumah tangga, dan mempermudah pengadopsian solusi-solusi nyata untuk memecahkan masalah-masalah tersebut;
- Memberikan kesaksian sampai ke tingkat pengakuan akan pentingnya pekerjaan rumah tangga dari sudut sosial dan berusaha untuk menghargainya.

“Orang tidak dapat melupakan sifat eksploitatif dari mempekerjakan seseorang lainnya yang secara ekonomis kurang disenangi, biasanya seorang perempuan, yang kemungkinan berasal dari kelompok ras yang secara bersejarah kurang beruntung dan/atau dari negara di Selatan, untuk melakukan pekerjaan yang secara sosial masih kurang dihargai. Namun bagaimanapun, peraturan khusus mengawali proses dinamika yang berbeda. Peraturan khusus tersebut mulai membuka sifat sesungguhnya dari pekerjaan, tempat kerja dan pekerja. Peraturan khusus tersebut memaksa mereka yang membayar pekerjaan, mereka yang mengatur pekerjaan, dan bahkan mereka yang melakukan pekerjaan untuk

berpikir mengenai hal ini secara sangat berbeda. Melalui proses dinamis ini, peraturan yang khusus dan akhirnya lebih akurat memiliki potensi untuk mengembalikan kehormatan dan martabat dari pekerjaan rumah tangga”.⁵⁴

- Pengujian dan kriteria pemilihan yang dipakai untuk memilih dan menempatkan pekerja migran;

Kotak 4.21. Piagam hak-hak pekerja rumah tangga migran 🙌

RESPECT adalah Jejaring Eropa untuk organisasi-organisasi, perseorangan dan pendukung dari pekerja rumah tangga migran, yang mengkampanyekan hak-hak perempuan dan laki-laki yang bekerja di rumah tangga pribadi di negara-negara Uni Eropa. RESPECT membantu kampanye yang dilakukan oleh anggotanya dan memfasilitasi berbagi pengalaman dan keahlian dalam kampanye, pengorganisasian dan lobi. RESPECT telah menerbitkan dan menyebarluaskan Piagam Hak-hak Pekerja Rumah tangga Migran (*Migrant Domestic Workers Charter of Rights*): “Pekerja rumah tangga di rumah-rumah pribadi adalah penting bagi kehidupan keluarga Eropa, bagi ekonomi Eropa dan bagi sistem penunjang Eropa. PRT adalah pekerjaan yang penuh tuntutan, yang memerlukan beragam ketrampilan dan sering dilakukan oleh perempuan yang bermigrasi ke Eropa. Banyak dari mereka meninggalkan keluarga mereka dalam upaya menemukan cara untuk keluar dari kemiskinan. Martabat dan hak-hak mereka sebagai manusia dan pekerja harus dilindungi. Kami memintakan keadilan dan kesetaraan bagi seluruh pekerja rumah tangga migran; apakah mereka tercatat atau tidak tercatat; apakah mereka tinggal bersama di rumah majikan atau di luar; apakah mereka generasi pertama atau kedua; apakah mereka lahir di Afrika, Asia, Amerika Selatan atau Eropa. Negara Anggota dari Uni Eropa harus mengakui martabat hakiki dan sangat pentingnya pekerjaan rumah tangga dan agar mencoba untuk mendidik para warga negara mereka. Organisasi-organisasi yang terkait dalam Uni Eropa memiliki tugas untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga migran memiliki informasi dan cara untuk mengakses hak-hak berikut ini:

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

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



Di Italia, pekerjaan rumah tangga adalah jenis pekerjaan khusus yang diatur oleh pasal 2240 sampai ke 2247 dari Kode Sipil, Undang-Undang Nomor 27 Desember 1953, oleh Dekrit Presiden Republik Italia Nomor 339, April 1958 (memperluas jaminan pekerja rumah tangga atas kecelakaan, pengangguran, dan tunjangan keluarga), dan juga persetujuan kolektif nasional dalam negeri untuk pekerjaan rumah tangga. Berdasarkan Undang-undang Nomor 3309 tahun 1958, mempekerjakan pembantu rumah tangga adalah langsung, dimana majikan diwajibkan mengkomunikasikannya kepada kantor yang berkompeten selama masa percobaan, yang tidak boleh lebih dari 30 hari. PRT harus menerima upah normal, memiliki hak untuk hari istirahat penuh selama seminggu, hak untuk libur tahunan yang digaji, ijin menikah, gaji ke-tigabelas, dan dipenuhinya semua kewajiban yang berkaitan dengan keuangan pada akhir kontrak kerja. Suatu kontrak nasional umum yang baru untuk pekerjaan rumah tangga pada tanggal 8 Maret 2001 mengenalkan suatu ketentuan baru yang penting yang melarang pemberhentian pekerja perempuan yang hamil pada saat kehamilan (hanya dengan kekecualian pemberhentian karena alasan hukum).⁵⁵




Di Afrika Selatan, peraturan perundang-undangan yang mencakup PRT, tukang kebun, supir dan mereka yang mengurus anak-anak, orang tua dan orang cacat, diberlakukan pada tahun 2003. Peraturan ini memberikan kepada para PRT semua hak-hak dan standar pekerja, termasuk pengaturan upah minimum, jam kerja, lembur, cuti tahunan, cuti persalinan, cuti sakit, dan sejenisnya. Peraturan ini peningkatan upah wajib sebanyak 8% dari semua majikan. Peraturan ini juga mewajibkan para majikan untuk mendaftarkan para pekerja ke Dana Asuransi Pengangguran (Unemployment Insurance Fund) dan membayar iuran bulanan.⁵⁶



Di Costa Rica, Lembaga Nasional untuk Perempuan (National Institute for Women), suatu mekanisme nasional untuk perempuan yang didirikan berdasarkan hukum, telah bekerja erat dengan ASTRADOMES (suatu organisasi untuk PRT di negara tersebut) dan kerjasama dengan Kantor Pelayanan untuk Penyelidikan dan Keluhan Publik (Office of the Ombudsperson) serta Ornop-ornop perempuan lainnya untuk merubah peraturan perundang-undangan perburuhan yang ada saat ini dan juga peraturan perundang-undangan keimigrasian untuk melindungi PRT dengan lebih baik.⁵⁷

Mengatur dan mengawasi kegiatan-kegiatan dari perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja:

Karena banyak dari eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang terhadap PRT berawal dari agen/perusahaan jasa tenaga kerja, maka harus ada peraturan dan pengawasan yang benar terhadap kegiatan dan operasi mereka. Perangkat-perangkat ILO memberikan pedoman untuk peraturan dan pengawasan tersebut. Konvensi-konvensi ILO yang utama adalah [ **Bagian 1.4.3.1 dalam Buku 1, juga Bagian 3.5.1 dalam Buku 3**]:

- **Konvensi No. 97 mengenai Migrasi untuk Pekerjaan (revisi), 1949**
- **Konvensi No. 143 mengenai Pekerja Migran (Ketentuan Tambahan), 1975**
- **Konvensi ILO No. 181 mengenai Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Swasta, 1997**



Peraturan tentang kegiatan perusahaan jasa/agen perekrutan swasta harus hubungan antara agen/perusahaan jasa dengan pekerja migran dan hubungan antara agen/perusahaan jasa dengan majikan. Mungkin terdapat peraturan khusus untuk mencakup hal-hal berikut ini.⁵⁸

- Kejujuran dari penawaran kerja yang dibuat oleh perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja;
- Sifat dari kontrak pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan jasa tenaga kerja kepada pekerja migran - khususnya untuk menjamin agar tidak terjadi penggantian kontrak;
- Sifat dari kontrak yang dibuat antara perusahaan jasa tenaga kerja dengan majikan;
- Biaya yang dikenakan untuk berbagai pelayanan dan siapa yang harus bertanggungjawab membayar biaya tersebut;
- Perlakuan terhadap informasi pribadi mengenai migran yang dipegang oleh perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja;
- Pengakuan atas hak-hak yang diperoleh oleh pekerja yang direkrut oleh perusahaan jasa dalam keadaan dimana perusahaan jasa tersebut mengingkarinya.



Peraturan dan pengawasan terhadap agen/perusahaan jasa perekrutan dapat dilakukan dalam bentuk berikut ini:

- Menetapkan *standar minimum* atas pelatihan, kompetensi dan perlakuan yang harus dipenuhi oleh para profesional yang berpraktek atau para calon baik di perusahaan jasa tenaga kerja swasta maupun pemerintah;
- Melembagakan *sistem lisensi* untuk perusahaan/agen jasa tenaga kerja swasta untuk beroperasi. Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 3 Lampiran I dan Pasal 3 Lampiran II dari *Konvensi ILO No. 97 mengenai Migrasi untuk Pekerjaan (revisi), tahun 1949*, hak untuk terlibat dalam perekrutan akan berdasarkan persetujuan dan pengawasan dari pihak berwenang yang kompeten. Penggunaan sistem lisensi mempunyai keuntungan sebagai berikut:⁵⁹
 - Memungkinkan Negara untuk mengidentifikasi agen-agen yang beroperasi di pasar;
 - Mempermudah pengumpulan informasi ketika pemberian persetujuan dikaitkan dengan kewajiban untuk secara teratur meninjau data tentang cara agen-agen swasta melakukan kegiatan-kegiatan mereka;
 - Menjamin pemantauan yang teliti atas penerapan dari peraturan-peraturan;
 - Memungkinkan pemeriksaan sebelumnya atas perseorangan atau usaha yang ingin beroperasi sebagai agen, dengan demikian mempermudah dalam menghindari masalah dengan pelarangan masuk bagi mereka yang tampaknya meragukan;
- Menggunakan *jaminan sekuritas* untuk mendorong perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja beroperasi dengan benar. Perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja wajib memberikan deposit surat berharga keuangan kepada pihak pemerintah yang berkompeten sebagai syarat untuk mendapatkan ijin. Surat berharga dapat hangus dan ijin perusahaan dicabut jika perusahaan ditemukan bersalah karena penipuan atau malpraktek yang serius. Namun demikian, pelajaran penting dapat diambil dari pengalaman membebaskan retribusi atau jaminan sekuritas kepada majikan;



Bilamana retribusi atau jaminan sekuritas telah dibebankan kepada majikan, dan bilamana majikan kehilangan uang jika pekerja mereka melarikan diri, langkah-langkah ini dapat berakibat ke hal yang tidak diinginkan yaitu: mendorong para

majikan untuk menyita dokumen para pekerja migran dan secara keterlaluhan membatasi kebebasan bergerak mereka.

- Bilamana perusahaan jasa perekrutan memiliki cabang, mitra atau hubungan dengan perusahaan jasa di negara asal, memeriksa kredibilitas dan kegiatan-kegiatan dari perusahaan-perusahaan jasa ini di negara-negara asal. Pemeriksaan sedemikian ini dapat dilakukan dalam konteks perjanjian tenaga kerja bilateral dan/atau oleh kedutaan-kedutaan besar di negara tujuan;
- Menjamin tidak terjadi diskriminasi yang dilakukan perusahaan-perusahaan jasa dalam perlakuan mereka terhadap para pekerja migran sebagaimana diatur dalam *Konvensi ILO No. 181 mengenai Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Swasta, tahun 1997*:

Konvensi ILO No. 181 mengenai Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Swasta, 1997

Pasal 5:

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

Pasal 7

1. Perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta tidak boleh memungut secara langsung atau tidak langsung, seluruhnya atau sebagian, biaya atau ongkos apapun kepada pekerja.
2. Untuk kepentingan pekerja sendiri, dan sesudah berunding dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling mewakili, pihak berwenang yang kompeten boleh mengizinkan kekecualian atas ketentuan dalam ayat 1 di atas mengenai pekerja-pekerja dengan kategori-kategori tertentu, dan juga jenis-jenis pelayanan yang sudah ditentukan yang diberikan oleh perusahaan jasa tenaga kerja swasta.
3. Anggota-anggota yang telah mengizinkan kekecualian dalam ayat 2 di atas harus, dalam laporannya berdasarkan Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, menyediakan keterangan tentang kekecualian tersebut dan memberikan alasan-alasan untuk itu.

Pasal 8

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



Mengadakan pemeriksaan yang memadai terhadap para majikan/pengusaha:



Sebagai tambahan untuk pengaturan dan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan dari perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja untuk menghindari kecurangan dan malpraktek, pemerintah negara-negara penerima dapat juga melembagakan langkah-langkah untuk mempromosikan tingkah laku etis dari majikan dan menjamin bahwa mereka tidak mengeksploitasi atau memperlakukan pekerja migran mereka secara sewenang-wenang:

- Meminta dengan tegas penggunaan kontrak pekerjaan standar oleh para majikan yang ingin mempekerjakan para pekerja migran. Dalam konteks perjanjian tenaga kerja bilateral dengan negara-negara pengirim, kontrak-kontrak pekerjaan ini dapat dibuat sebagai wajib, dalam bahasa yang jelas dipahami oleh para pekerja migran dan diperiksa oleh pihak berwenang yang kompeten baik di negara tujuan maupun negara pengirim, untuk menjamin tidak adanya penggantian kontrak;
- Membebaskan sanksi yang jelas, termasuk jika diperlukan sanksi-sanksi kriminal, pada majikan yang terlibat dalam kerja paksa atau bentuk-bentuk lain pelanggaran hak-hak pekerja migran:



Di Taiwan, peraturan baru yang berlaku pada bulan Nopember 2001, menyatakan bahwa jika seorang majikan menahan atau mengambil paspor, Sertifikat Penduduk Asing (Alien Resident Certificate), gaji atau barang apapun milik pekerja asing, atau menyakiti badan, atau melanggar hak-hak legal serta tunjangan apapun lainnya dari seorang pekerja asing, maka dewan Urusan Tenaga kerja (Council of Labour Affairs—CLA) tidak akan lagi memberikan ijin kepada majikan tersebut untuk mempekerjakan pekerja asing.⁶⁰



Pada bulan Maret 1998, pengadilan Singapura menghukum seorang ibu dan anak remaja laki-lakinya karena menyiksa PRT Indonesia mereka yang berusia 15 tahun. Melanjuti pidana yang dijatuhkan, Parlemen Singapura merevisi hukum pidana yang ada untuk tindak kekejaman terhadap pekerja migran perempuan, membebaskan sanksi yang lebih berat. Contohnya, sanksi untuk pengurungan tidak sah terhadap PRT migran selama sepuluh hari atau lebih dari tiga tahun penjara dan denda, dan sanksi untuk perkosaan adalah penjara selama tidak kurang dari 8 tahun dan tidak lebih dari 20 tahun serta pencambukan tidak kurang dari 12 kali cambukan. Majikan dan pasangan mereka yang dikenai hukuman ini juga tidak akan dapat menyewa pekerja rumah tangga migran. Kementerian Urusan Dalam Negeri menekankan bahwa revisi dari hukum pidana ini adalah untuk memberikan peringatan lebih keras kepada para majikan yang memperlakukan para pekerja migran mereka secara sewenang-wenang.⁶¹



Departemen Tenaga Kerja dari Negara bagian Maine di Amerika Serikat memantau para majikan dari para pekerja migran dalam bidang pertanian untuk patuh pada Undang-undang Perlindungan Pekerja Pertanian Musiman dan Undang-undang Standar Perburuhan yang Adil dan Setara. Dalam melakukan pemantauan ini mereka melakukan kunjungan pemeriksaan lapangan, memberikan informasi kepada para pekerja migran mengenai upah, perumahan dan diskriminasi, serta menjamin bahwa para pekerja migran menerima pelayanan yang sama dengan pekerja non-pertanian dan bukan-pendatang.⁶²

- Secara teliti meninjau peraturan-peraturan seperti *retribusi* dan *jaminan sekuritas* yang dibebankan kepada para majikan untuk menjamin bahwa peraturan-peraturan ini tidak memiliki akibat yang tidak dikehendaki yang mendorong para majikan untuk melakukan pengawasan yang ketat atas kebebasan bergerak para pekerja migran dan/atau memperburuk ketergantungan para pekerja migran kepada para majikan mereka;
- Memberikan informasi yang memadai dan mendorong para majikan untuk menghormati hak-hak para pekerja migran [☞ **Kotak 4.22**]:



Melindungi kesehatan dan keselamatan kerja serta meningkatkan jaminan sosial

pekerja migran:

Rekomendasi ILO No. 151 mengenai pekerja migran, 1975, meliputi persoalan

Kotak 4.22. Mempekerjakan PRT asing: Buku pedoman bagi para majikan 👍

Kementerian Tenaga Kerja Singapura telah menerbitkan buku pedoman dalam empat bahasa utama untuk membantu majikan yang berjudul “Membangun hubungan kerja yang erat dan hangat dengan PRT asing anda” dan juga menyoroti beberapa persyaratan izin kerja yang penting. Pedoman ini memiliki bagian-bagian tentang:

- **Sumber pengerahan tenaga kerja yang disetujui**

Skema PRT Asing dari sumber-sumber yang disetujui seperti Malaysia, Filipina, Indonesia, Thailand, Myanmar, Sri Lanka, India dan Bangladesh.

- **Tanggungjawab Majikan:**

Mengerti dan melatih mereka

Memperbolehkan komunikasi terbuka

Penyatuan dengan keluarga

“Sebagai majikan, anda juga bertanggungjawab atas kesejahteraan umum pekerja, termasuk makanan, akomodasi, kebutuhan pokok dan perawatan kesehatan. Dia harus diperlakukan secara adil dan masuk akal ketika anda menugaskan tugas-tugas rumah tangga padanya. Pekerja yang bahagia dan terurus baik akan sedikit memberikan kesulitan-kesulitan bagi anda dibandingkan dengan yang tidak bahagia”.

- **Kontrak Kerja**

Lihat garis pedoman yang diusulan yang dikutip dalam Kotak 3.6 dalam Buku 3.

- **Upah**

“Upah harus mencerminkan lingkup kerja yang disepakati. Anda dapat membayar pekerja anda baik secara tunai atau secara kredit langsung ke rekeningnya... Jika dipandang layak, anda harus mempertimbangkan memberi pekerja anda penyesuaian gaji berkala. Ini adalah untuk memberikan hadiah untuk prestasi yang baik dan kesetiaan dalam pelayanan. Disamping gaji bulanan, anda dapat juga mempertimbangkan untuk memberikan pada PRT anda persenan kontrak”.

- **Perawatan Kesehatan**

“Sebagai seorang majikan, anda bertanggungjawab untuk tunjangan kesehatan pekerja anda. Jika dia memerlukan perawatan kesehatan, termasuk masuk rumah sakit, anda harus menanggung seluruh biaya perawatan kesehatan. Anda juga harus menyediakan jaminan asuransi kecelakaan pribadi untuk pekerja anda. Jumlah minimum yang diasuransikan adalah SING\$ 10.000 dan bertanggung dari asuransi itu harus pekerja yang bersangkutan itu sendiri atau saudara kandungnya’.

- **Akomodasi**

“Jika memungkinkan, pekerja anda harus diberikan kamar terpisah. Beberapa contoh dari akomodasi yang tidak layak termasuk: membuat pekerja tidur di kasur di koridor atau di ruang tamu dengan privasi yang sedikit; dan berbagi kamar dengan orang dewasa dari jenis kelamin yang berlawanan”.

- **Istirahat**

“Seorang pekerja yang beristirahat dengan baik adalah lebih produktif dan dapat menyesuaikan diri lebih baik, anda harus menjamin bahwa pekerja anda mendapatkan istirahat yang memadai, terutama pada malam hari, dan hari istirahat yang memadai, yang disepakati bersama antara anda dengan si pekerja”.

- **Perselisihan Pekerjaan**

“Meskipun ada kecurigaan bahwa si pekerja telah melakukan kesalahan atau kejahatan, anda tidak main hakim sendiri dengan memberikan hukuman badan atau lainnya. Unit Pekerja Asing membantu mendamaikan dan menyelesaikan perselisihan pekerjaan antara pekerja asing dan majikan mereka. Pelayanan pendamaian diberikan secara cuma-cuma”.

- **Perlakuan Sewenang-wenang terhadap PRT Asing**

“PRT asing berhak atas harga diri manusiawi dan juga perlakuan yang wajar. Pemerintah memperlakukan dengan serius majikan yang salah memperlakukan atau sewenang-wenang terhadap pekerja asing mereka.

Majikan diperingatkan bahwa mereka yang ditemukan bersalah melakukan pelanggaran terhadap PRT menghadapi sanksi yang berat berdasarkan Hukum Pidana yang diamandemenkan. Majikan dan pasangannya juga akan didaftar-hitamkan secara tetap dari mempekerjakan PRT asing di masa yang akan datang". Daftar dari pelanggaran dan sanksi ditetapkan. Untuk secara sengaja menyebabkan sakit, sanksinya adalah hukuman penjara sampai 1 tahun atau denda sampai SING\$ 1.500 atau keduanya. Untuk perkosaan, sanksinya adalah pidana penjara tidak kurang dari 8 tahun dan tidak lebih dari 20 tahun, dan dicambuk tidak kurang sebanyak 12 kali cambukan.

- **Mempekerjakan/mengerahkan PRT Asing Secara Tidak Resmi**

"PRT asing hanya diijinkan bekerja untuk majikan dengan alamat yang ditentukan dalam ijin kerja mereka. Berdasarkan Undang-undang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, majikan dapat dituduh atas mempekerjakan secara tidak resmi atau mengerahkan secara tidak resmi seorang PRT asing".

- **Persyaratan Misi Asing**

"Departemen Perijinan Kerja akan memproses dan mempertimbangkan persetujuan permohonan ijin kerja selama PRT asing memiliki dokumen perjalanan yang sah, berusia 18 tahun atau lebih tua dan memenuhi syarat-syarat pekerjaan. Namun demikian beberapa kedutaan menetapkan kondisi/persyaratan lebih lanjut untuk pekerjaan bagi warganegaranya. Majikan mungkin juga diminta untuk menaruh jaminan sekuritas pada kedutaan, yang dapat hangus jika majikan gagal memenuhi ketentuan-ketentuan dalam kontrak".

- **Repatriasi/Pekerja yang Hilang**

"Untuk menjamin bahwa majikan merepatriasi PRT asing mereka, majikan diwajibkan menaruh jaminan sekuritas pada Departemen Perijinan Kerja untuk tujuan ini. Berdasarkan jaminan, anda diwajibkan untuk memberikan deposit sekuritas senilai SING\$ 5,000 untuk setiap pekerja. ... Jika pekerja asing anda telah melarikan diri, anda dianjurkan untuk membatalkan ijin kerjanya untuk menghentikan tanggungjawab retribusi anda".

- **Putuskan dengan Cermat Sebelum Merekrut Seorang PRT Asing**

"Harap diingat bahwa ada pilihan lain seperti pusat-pusat pemeliharaan anak, tempat bermain dan panti-panti perawatan untuk orang jompo atau penderita cacat. Harap dicatat bahwa retribusi pekerja asing sebanyak SING \$ 345 setiap bulan akan ditinjau setiap tahunnya dan disesuaikan jika dipandang perlu. Dan juga ada resiko tambahan bahwa pekerja mungkin melarikan diri dengan diam-diam dan anda kehilangan jaminan sekuritas senilai SING\$ 5.000"

- **Nasehat Akhir**

Sumber: Singapore Ministry of Manpower, Employing Foreign Domestic Workers A Guide for Employers. Website: <http://www.mom.gov.sg>

tentang keselamatan dan kesehatan kerja:

Perawatan kesehatan adalah penting. Pemerintah harus menjamin bahwa:

Rekomendasi ILO No. 151 mengenai pekerja migran, 1975

20. Semua langkah-langkah yang pantas harus diambil untuk mencegah resiko-resiko kesehatan khusus apapun yang mungkin terjadi pada para pekerja migran.
21. (1) Setiap upaya harus dilakukan untuk menjamin bahwa para pekerja migran menerima pelatihan dan petunjuk mengenai keselamatan kerja dan higiene kerja sehubungan dengan pelatihan praktis dan persiapan kerja lainnya untuk mereka, dan memungkinkan, sebagai bagian daripadanya.
 - (2) Sebagai tambahan, seorang pekerja migran, selama jam kerja yang dibayar dan segera sesudah awal masa kerjanya, harus diberikan informasi yang memadai dalam bahasa ibunya atau, jika tidak memungkinkan, dalam bahasa yang dia pahami, tentang unsur-unsur pokok dari undang-undang dan peraturan, dan tentang ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian bersama mengenai perlindungan pekerja dan pencegahan kecelakaan, dan juga tentang peraturan dan prosedur keselamatan khusus untuk jenis dan sifat pekerjaannya.

22. (1) *Pengusaha/majikan harus mengambil semua langkah-langkah yang mungkin agar pekerja migran dapat mengerti sepenuhnya berbagai petunjuk, peringatan, lambang dan tanda lainnya yang berkaitan dengan bahaya-bahaya atas keselamatan dan kesehatan di tempat kerja;*
- (2) *Yang mana, akibat kurang terbiasanya pekerja migran dengan proses-proses, kesulitan-kesulitan bahasa, atau alasan-alasan lain, pelatihan atau petunjuk yang diberikan kepada pekerja lain tidaklah memadai untuk mereka, maka tindakan-tindakan khusus yang menjamin pemahaman sepenuhnya harus dilakukan.*
- (3) *Para Anggota harus memiliki undang-undang atau peraturan yang menerapkan prinsip-prinsip yang ditentukan dalam Alinea ini, dan menetapkan bahwa, jika pengusaha/majikan atau orang-orang atau organisasi-organisasi lainnya yang memiliki tanggungjawab berkaitan dengan hal ini gagal untuk menjalankan undang-undang atau peraturan sedemikian, maka sanksi-sanksi administratif, sipil dan pidana dapat dijatuhkan.*

- Perawatan kesehatan yang dasar disediakan bagi semua orang, tidak peduli dengan status keimigrasian;
- Ada ketentuan-ketentuan dalam kontrak kerja dari pekerja migran untuk mengatur mengenai perawatan kesehatan: majikan harus bertanggungjawab untuk memberikan tanggungan asuransi kesehatan bagi para pekerja migran mereka;



Di Libanon, pemerintah telah membebaskan peraturan dimana majikan/pengusaha harus menunjukkan bukti asuransi kesehatan pekerja mereka setiap tahunnya untuk memperbaharui ijin kerja mereka.⁶³

- Penyedia perawatan kesehatan tidak mencari bukti alamat seseorang atau dokumen perjalanan atau dokumen hukum lainnya sebelum memberikan perhatian medis;
 - Tidak ada sistem bertingkat dalam biaya kesehatan. Warga negara dan bukan-warga negara harus dikenakan tingkat biaya yang sama;
 - Pekerja migran diyakinkan kembali bahwa pelayanan kesehatan tidak terkait dengan pihak berwenang dari imigrasi - jika pekerja yang tidak terdaftar takut kalau mereka akan dilaporkan ke pihak imigrasi, maka mereka tidak mungkin mencari bantuan medis;
- Khususnya di negara-negara dimana sistem asuransi kesehatan nasionalnya lemah, pemerintah harus mendorong dan mempermudah pembentukan skema bantuan bersama bagi para pekerja migran atau sumbangan mereka ke skema asuransi swasta.

Pertanyaan mengenai **perlindungan sosial** sangatlah penting [☞ Kotak 4.23]. Konvensi konvensi ILO memberikan jaminan sosial bagi para pekerja migran; standar-standar yang relevan digaris-bawahi di kotak-kotak dibawah ini:

- ☑ *Meningkatkan bantuan dan sarana dukungan serta pelayanan bagi pekerja migran:*

Pemerintah negara-negara penerima harus menyediakan sarana dukungan dan pelayanan untuk mempermudah penyesuaian dan pembauran para pekerja migran kedalam

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

Pasal 6:

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

Konvensi ILO No.143 mengenai pekerja migran (Ketentuan Tambahan), 1975

Pasal 9

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

Pasal 10

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

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

Pasal 2

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

Pasal 3

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

Pasal 4

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

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

Bagian IV:

Pemeliharaan Hak-hak yang Didapatkan dan Pemberian Tunjangan di Luar Negeri

Pasal 9

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

Pasal 10

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

Tabel 4.23. Ketentuan-ketentuan tentang jaminan sosial bagi para pekerja migran 🇮🇩

Italia telah membuat beberapa ketentuan dalam peraturan perundang-undangannya untuk melindungi para pekerja migran, mematuhi prinsip bahwa jaminan sosial bagi para orang asing tidak boleh berada dalam tingkat lebih rendah daripada warganegaranya: Pasal 41 Undang-undang Keimigrasian membentuk prinsip umum tentang perlakuan yang setara bagi para warga negara dan orang asing yang memegang *sojourn permit* (ijin menetap jangka pendek) yang berlaku untuk sekurang-kurangnya satu tahun atau *sojourn card* (kartu menetap jangka pendek) berkenaan dengan tunjangan dari alokasi jaminan sosial.

Pasal 25 Undang-undang Keimigrasian mengatur secara terperinci tunjangan jaminan sosial bagi para pekerja musiman. Dalam hal ini para majikan harus menyumbang kepada lembaga-lembaga nasional untuk jaminan sosial senilai alokasi keluarga dan asuransi terhadap pengangguran tidak sukarela. Nilai sedemikian membiaya dana nasional untuk kebijakan-kebijakan migran, yang diatur oleh Pasal 45 Undang-undang Keimigrasian.

Pasal 49 Undang-undang no 488, tanggal 23 Desember 1999 memberikan alokasi sosial kepada pekerja perempuan asing yang sedang hamil yang membawa *sojourn card* (dikeluarkan setelah lima tahun tinggal secara sah didalam wilayah Negara). Ketentuan sedemikian ini mendiskriminasikan migran perempuan yang memegang *sojourn permit* dibandingkan dengan mereka yang memegang *sojourn card*.

Sumber: D'Alconzo, G., S. La Rocca dan E. Marioni, *Italy: Good Practices to Prevent Women Migrant Workers from Going into Exploitative Forms of Labour*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.31.

masyarakat dan tradisi lokal. Pelayanan-pelayanan semacam ini dapat termasuk [🗨️**Kotak 4.24 sampai 4.26**]:

- Pelatihan bahasa,
- ☑ **Memperbolehkan kebebasan berasosiasi dan mempermudah pengorganisasian**

- Informasi tentang hak-hak dan akses untuk pelayanan mendasar,
- Pelatihan ketrampilan,
- Pusat-pusat konseling, dan
- Bantuan dengan akomodasi/tempat tinggal



Dalam menyediakan sarana dukungan dan pelayanan semacam itu, pemerintah harus bekerja erat dengan organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha serta kelompok-kelompok masyarakat sipil. Organisasi-organisasi sektor swasta dan Ornop ini sering menyediakan banyak pelayanan yang tidak dapat diberikan oleh pemerintah; mereka memiliki jejaring yang erat dengan para pekerja migran dan kompeten dalam mengidentifikasi kebutuhan mereka serta dalam memberikan pelayanan yang tepat.

Tabel 4.24. Dukungan publik bagi para peserta latihan asing untuk belajar bahasa setempat 👉

“Pemerintah Jepang — dengan kata lain, para pembayar pajak—harus melunasi pembayaran untuk pendidikan bahasa bagi para pekerja asing sebagai bagian dari Bantuan Pembangunan Resmi (ODA) dalam bidang pendidikan dari negara Jepang, untuk beberapa alasan. Pertama-tama, adalah alasan kemanusiaan, bahwa kemampuan untuk berbicara bahasa Jepang akan membuat tinggal dan bekerja di Jepang lebih aman dan lebih nyaman bagi para pekerja asing. Yang kedua, hal ini akan menjadi keuntungan ekonomis, dengan membantu meningkatkan kemampuan dan efisiensi kerja mereka. Yang ketiga, ada keuntungan yang sifatnya publik dimana mendapatkan kemampuan berbicara bahasa Jepang dapat dianggap sebagai investasi dalam kebaikan publik. Memang secara jelas kemampuan berbahasa Jepang memiliki ciri-ciri sebagai kebaikan pribadi, dalam hal ini menguntungkan baik bagi peserta pelatihan itu sendiri maupun majikan mereka. Namun, berlawanan dengan mahasiswa asing yang sedang berkunjung, yang tujuan utamanya datang ke Jepang adalah belajar dan penelitian, para pekerja asing terutama datang untuk bekerja, dan dengan demikian kurang kebebasan, kemampuan atau kecenderungan untuk menguasai bahasa Jepang sesuai dengan waktu mereka dan atas biaya mereka sendiri. Sekali lagi, hanya ada insentif yang sangat kecil sekali bagi para majikan untuk membantu para peserta pelatihan agar mendapatkan lebih dari sekedar pengetahuan bahasa kerja yang mendasar. Tetapi jika pemerintah, melalui bantuan asing, hendak mendukung suatu peningkatan menyeluruh dalam kemampuan para pekerja asing untuk berbicara bahasa Jepang, maka ini akan membawa keuntungan sosial yang penting dengan meningkatkan efektifitas dan memperbaiki hasil dari Program Bekerja dan Belajar. Dengan demikian, investasi apapun dalam memperbaiki standar bahasa Jepang pekerja asing dapat dilihat sebagai investasi publik. Yang terakhir, suatu perbaikan yang menyeluruh dalam kemampuan pekerja asing untuk berbicara bahasa Jepang akan memiliki manfaat sosial dan ekonomi yang penting dalam arti meningkatkan profil dan manfaat bahasa Jepang di dunia bisnis internasional dan di tempat-tempat kerja”

Sumber: H. Shimada, *Japan's "Guest Workers": Issues and Policies*, Tokyo, University of Tokyo Press, 1994, hal.97

Tabel 4.25. Memberitahukan kepada PRT migran tentang hak-hak mereka

Di Costa Rica, organisasi resmi yang bertanggungjawab untuk mempromosikan kesetaraan jender dan melindungi hak-hak perempuan adalah CMF (Pusat Nasional untuk Perempuan dan Keluarga—*National Centre for Women and Family*) Antara 1994-1998, CMF membentuk sekutu strategis dengan ASTRADOMES, satu-satunya organisasi untuk para pembantu rumah tangga di negara ini. Bersama-sama mereka menyiapkan suatu seri yang terdiri dari enam modul informasi dan pelatihan dalam format yang populer dengan gambar-gambar dan dalam bahasa yang mudah dimengerti oleh para pekerja rumah tangga asing mengenai:

Modul 1: Penyewaan

Modul 2: Gaji dan bonus Natal

Modul 3: Giliran kerja dan liburan yang didapatkan

Modul 4: Hak saya atas kesehatan

Modul 5: Pembantu rumah tangga migran

Modul 6: Hak untuk hidup tanpa kekerasan

Modul-modul ini diperkenalkan selama empat bulan di La Merced Park, areal publik dimana banyak orang-orang Nikaragua (kira-kira 1500 orang) berkumpul selama hari kerja dan terutama sekali pada akhir pekan. Suatu tenda didirikan di dalam taman, dan tiga pakar CMF bertanggungjawab untuk memberikan ceramah-ceramah informatif dan menjawab pertanyaan baik dari para perempuan maupun para laki-laki. Strateginya adalah mengkombinasikan penggunaan modul-modul dan pelatihan di tempat dengan poster-poster yang menggambarkan setiap topik, serta pemberitaan radio melalui La Viz Nica. CMF juga mempromosikan koordinasi dengan bermacam-macam organisasi pemerintah, termasuk Kedutaan Besar Nikaragua di Costa Rica, Direktorat Jenderal Migrasi dan Status asing, dan Kementerian Keamanan Publik. Koordinasi dengan Kementerian Kewenangan Publik adalah sangat penting karena agen-agen mereka memperbolehkan para migran untuk mendekati tenda CMF dengan rasa percaya diri bahkan ketika mereka tidak memiliki dokumen migrasi yang benar.

Sumber: A. I. Garcia, M. Barahona, C. Castro dan E. Gomariz, Costa Rica: Female Labour Migrants and Trafficking in Women and Children, Geneva, ILO GENPROM, 2002, hal.47-48.

Kotak 4.26. “Pedoman anda untuk pelayanan-pelayanan di Hong Kong”

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

- Perkenalan
- Kedatangan di Hong Kong
 - Imigrasi*
 - Cukai*
 - Bagaimana menuju ke pusat kota*
- Kartu Tanda Pengenal/KTP dan Visa
 - Mencari KTP Hong Kong*
 - Menyimpan KTP di tempat yang mudah dicari jika diperlukan*
 - Kapan visa saya akan habis*
 - Bagaimana mengajukan permohonan perpanjangan ijin tinggal*
 - Kemana saya dapat membuat pengaduan tentang mutu Pelayanan Imigrasi*
- Bekerja di Hong Kong
 - Kondisi pekerjaan*
 - Perusahaan jasa penempatan tenaga kerja*

Apa saja hak-hak anda sebagai pembantu rumah tangga asing
Perlakuan buruk, siksaan fisik dan seksual
Berhubungan baik dengan majikan anda
Permohonan untuk perpanjangan visa
Penyelesaian kontrak kerja
Pengakhiran kontrak kerja
Bantuan dari Departemen Tenaga Kerja
Hak-hak anda untuk berorganisasi, dan hak-hak pekerja lainnya
Kontrak Kerja (bagi pembantu rumah tangga yang direkrut dari luar Hong Kong)

- Mengunjungi Hong Kong
- Bank dan Uang
- Perawatan Kesehatan di Hong Kong
- Bantuan Hukum
 - Kantor Divisi Hubungan Perburuhan dari Departemen Tenaga Kerja*
 - Ornop/LSM*
 - Informasi hukum melalui telepon*
 - Skema Pengacara yang disediakan oleh pengadilan*
 - Bantuan Hukum*
 - Mendapatkan akses ke seorang Pengacara*
- Kesatuan Polisi Hong Kong
- Mencegah Korupsi
 - Penyuapan dan korupsi*
 - Komisi Independen melawan Korupsi*
- Hak-hak konsumen
- Kegiatan-kegiatan Sosial, Budaya dan Hiburan
- Tempat-tempat kebaktian/sembahyang
- Pelayanan Pos & Giro
- Pelayanan Sosial
- Tanda-tanda peringatan Topan Tropis dan Hujan Badai
- Struktur pemerintahan
- Pelayanan informasi untuk umum dan hotline
- Telepon Lokal dan Internasional
- Organisasi untuk Anda
 - Konsulat Jenderal dari Negara Asal*
 - Organisasi Migran, serikat dan Ornop/LSM*
- Kepulangan ke kampung halaman
- Nama tempat dalam bahasa Cina dan ungkapan bahasa Kanton yang membantu

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

dan perwakilan pekerja migran

Dalam bidang pekerjaan, *Konvensi ILO No. 87 mengenai Kebebasan untuk berasosiasi dan Perlindungan atas Hak untuk Berorganisasi, tahun 1948, dan Konvensi No. 98 mengenai Penerapan Asas Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama, 1949* telah menjadi bagian dari hukum kebiasaan internasional yang melarang diskriminasi berdasarkan kewarganegaraan atau ketidak-teraturan status berkenaan dengan keanggotaan dalam serikat pekerja maupun pendirian serikat pekerja. Pasal 10 dari Konvensi ILO no 143 mengenai pekerja migran (Ketentuan Tambahan), tahun 1975, mengikat pemerintah untuk menerapkan kebijakan yang dirancang untuk mempromosikan dan menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hubungannya dengan “hak-hak serikat pekerja” [☉ **Bagian 1.4.3.1 dalam Buku 1**].

Pemerintah harus meninjau dan merevisi undang-undang yang saat ini membatasi pekerja migran pada umumnya atau kelompok-kelompok tertentu para pekerja migran untuk bergabung dengan serikat pekerja yang sudah ada atau membentuk serikat pekerja sendiri, mempunyai posisi yang dipilih didalam serikat pekerja atau menuntut hak-hak yang diberikan kepada anggota serikat pekerja. Kotak 4.27 menggambarkan nilai dari asosiasi-asosiasi migran:

☑ *Mengambil langkah-langkah untuk mempromosikan kesetaraan jender dan*

Tabel 4.27. Peran dari Asosiasi Migran

Penelitian di Italia telah menunjukkan bahwa asosiasi migran dapat melakukan hal penting dalam kehidupan pekerja migran pada berbagai tahap yang berbeda:

Identitas: Berawal dari kelompok-kelompok kebangsaan migran, asosiasi-asosiasi ini membuat sumbangan yang penting dalam pelestarian dan promosi budaya negara asal. Dengan membuat acara-acara untuk pertemuan sesama warga negara, perayaan upacara-upacara keagamaan utama dan hari-hari nasional mereka, memelihara hubungan teratur dengan negara-negara asal mereka, asosiasi-asosiasi ini meningkatkan kesadaran atas akar budaya seseorang dan juga pentafsiran ulang serta pembauran atas nilai-nilai dan peraturan-peraturan;

Perlindungan: Mereka melindungi hak-hak migran melalui pertukaran informasi dan solidaritas sesama pekerja migran. Asosiasi-asosiasi *bantu-diri* yang bertujuan untuk membantu para migran menuntut hak-hak mereka terutama sangat kuat diantara organisasi-organisasi perempuan Itali dan migran. Beberapa dari organisasi ini memiliki proyek-proyek yang menguntungkan perempuan migran ;

Perwakilan: Asosiasi-asosiasi migran yang melakukan kegiatan di dalam masyarakat Italia dan berinteraksi dengan organisasi-organisasi kelembagaan dan swasta adalah satu-satunya cara politis bagi para pekerja migran di Itali untuk membuat diri mereka terlihat dan mempertahankan hak-hak mereka;

Pembauran: Berkat hubungan dengan berbagai mitra Italia (lembaga-lembaga pribadi, asosiasi dan media), anggota asosiasi migran memiliki kemungkinan untuk berinteraksi dengan berbagai komponen yang berbeda dalam masyarakat Itali. Kegiatan-kegiatan mereka memberikan imigran visibilitas tertentu di mata khalayak umum, dengan cara demikian memberikan kesadaran yang lebih besar lagi atas kondisi-kondisi mereka. Dari sudut pandang ini, asosiasi-asosiasi migran dapat dipandang sebagai cara ampuh untuk pembauran.

Sumber: D'Alconzo, G., S. La Rocca and E. Marioni, *Italy: Good Practices to Prevent Women Migrant Workers from Going into Exploitative Forms of Labour*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.43-44.

mengakhiri xenofobia dan rasisme:



Harus ada suasana umum yang menghargai kesetaraan jender dan hak-hak perempuan migran di negara tujuan. Jika suatu negara tidak memberikan kepada kaum perempuannya kesetaraan kesempatan dan perlakuan dengan kaum laki-laki, stereotip jender tradisional adalah lazim dan perempuan warga negara setempat didiskriminasi dalam undang-undang dan praktek, maka adalah tidak mungkin hak-hak pekerja migran perempuan akan dijunjung dan mereka akan dilindungi dari diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang. Dengan demikian adalah penting bagi para pemerintah untuk:

- Pertama-tama dan yang terpenting, menjamin bahwa semua perempuan memiliki status hukum yang sama dengan laki-laki, dan dapat menikmati, menggunakan serta mempertahankan hak-hak dasar mereka secara sama dengan laki-laki;
- Mempunyai peraturan yang efektif serta pelaksanaan peraturan tersebut terhadap semua bentuk diskriminasi berdasarkan ras, warna, jenis kelamin, agama, politik, pendapat, asal usul kebangsaan dan asal sosial;
- Mempromosikan citra positif tentang perempuan dan sumbangan mereka kepada masyarakat dan ekonomi;
- Memberlakukan dan menerapkan suatu kebijakan tanpa toleransi terhadap segala bentuk kekerasan terhadap perempuan;
- Kebijakan-kebijakan ekonomi dan sosial serta ketentuan-ketentuan hukum yang mengekalkan atau memperkuat ketidak-setaraan jender atau diskriminasi dalam suatu negara harus dikaji. Contohnya, kebijakan-kebijakan yang mengingkari hak kesetaraan perempuan dengan laki-laki atas pendidikan, informasi, kekayaan dan sumber daya lainnya akan membuat jurang pembagian berbasis jenis kelamin di lapangan tenaga kerja - dan jika para perempuan warganegara setempat didiskriminasi, maka migran perempuan akan mungkin dirugikan dua kali.



Pemerintah harus juga mengambil semua langkah-langkah yang memungkinkan untuk menghadapi tren meningkatnya rasisme dan xenofobia dengan mengimplementasikan ketentuan-ketentuan yang relevan dari Deklarasi Durban dan Program Aksi dari Konferensi Dunia Menentang Rasisme, Diskriminasi Rasial, Xenofobia dan Ketidak-toleranan yang terkait, 2001 [🔗Bagian 1.4.2.2 dalam Buku 1]. Beberapa langkah-langkah khusus yang praktis untuk dipertimbangkan oleh para pemerintah adalah:

- Bekerja dengan media massa untuk mempromosikan pemahaman jender dan penerimaan para pekerja migran. Menggunakan sanksi-sanksi positif dan negatif yang menjamin bahwa media massa tidak menyumbangkan pada rasisme dan xenofobia dengan cara, misalnya, memfitnah migran, dan terutama migran perempuan misalnya menggambarkan mereka sebagai bertanggungjawab atas “penyakit sosial”, penyebaran HIV/AIDS, memberikan pengaruh buruk pada anak-anak dan kaum muda, “mencuri laki-laki setempat”, dan sejenisnya.
- Melakukan program-program khusus peningkatan kesadaran dan peningkatan kepekaan bagi para pejabat - dampaknya adalah sangat serius ketika yang membuat ucapan-ucapan bernada rasis adalah pejabat tingkat tinggi atau urusan mereka dengan para migran didasarkan pada prasangka atau praduga;
- Mensponsori acara-acara sosial khusus yang akan mempertemukan para warga negara dengan migran dan memberikan kepada mereka kesempatan untuk

mendapatkan pemahaman lebih baik lagi tentang satu sama lainnya, serta kesempatan untuk pembauran sosial dan budaya;

- Mengambil tindakan tegas terhadap kasus-kasus rasisme atau xenofobia untuk memberikan pesan bahwa perlakuan semacam ini tidak akan ditoleransi dan akan dihukum.

4.4.2. Apa yang dapat dilakukan oleh pemerintah negara pengirim

- Buku 2 dan 3 menguraikan langkah-langkah yang dapat diambil oleh pemerintah pengirim untuk melindungi para pekerja migran mereka, khususnya pekerja migran perempuan, dari diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang. Dalam Buku ini, fokusnya hanya pada langkah-langkah yang dapat diambil oleh negara pengirim dalam hal perwakilan mereka di negara-negara tujuan, terutama melalui kedutaan-kedutaan, konsulat-konsulat dan misi-misi mereka.



Kedutaan-kedutaan, konsulat-konsulat atau misi-misi dari para negara asal dapat melakukan hal penting dalam mencegah diskriminasi, eksploitasi atau perlakuan sewenang-wenang terhadap warga negara mereka yang bekerja di luar negeri dengan cara:

- Memantau agar dipatuhinya perjanjian tenaga kerja bilateral/multilateral yang mungkin telah ditandatangani oleh negara mereka dengan negara tujuan;
- Selalu waspada dengan perkembangan di negara tujuan, yang mempengaruhi kepentingan warga negara mereka. Migran perseorangan jarang berada dalam posisi untuk mempertahankan dan memajukan kepentingan-kepentingan mereka, jadi hal ini terserah dari kedutaan mereka untuk melobi atau membuat perwakilan resmi dengan negara tujuan;
- 👉 *Kasus Meksiko patut dicatat dalam hal perlindungan konsuler dengan 43 konsulat di Amerika Serikat. Konsulat-konsulat ini menyediakan program pembelaan hukum bagi para korban pelanggaran HAM dan program-program yang ditujukan untuk migran yang belum dewasa.⁶⁴*
- Membuat suatu daftar dari semua warga negara mereka yang bekerja di negara tujuan, dan secara teratur memperbaharui daftar tersebut.⁶⁵
- 👉 *Beberapa negara Amerika Latin, khususnya Chili, El Salvador, Meksiko, Peru dan Venezuela telah mengadakan program-program pertalian dengan warga negara mereka di luar negeri.⁶⁵*
- Menempatkan atase tenaga kerja di negara-negara tujuan dimana sejumlah besar warga negara mereka bekerja. Atase tenaga kerja harus peka-jender dan sangat faham dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh para pekerja migran perempuan. ILO menawarkan kursus-kursus bagi atase tenaga kerja untuk mempersiapkan diri mereka dalam berurusan dengan masalah-masalah warga negara mereka yang bekerja di luar negeri:
- 👉 Di tempat-tempat kerja, terutama dimana terdapat kumpulan besar para pekerja migran perempuan, pemerintah Filipina menempatkan Pejabat-pejabat Tenaga kerja luar negeri Filipina perempuan, yang adalah atase tenaga kerja, pejabat kesejahteraan dan koordinator pusat. Ada atase-atase perempuan di tempat-tempat seperti Hong Kong, Republik Korea Selatan, Singapura, Saipan, Taiwan, Spanyol, Itali, Abu Dhabi dan Dubai.
- Memeriksa kredibilitas dari perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja dan para majikan yang berkeinginan untuk menyewa warganegara mereka dan juga memeriksa kontrak-kontrak kerja yang ditawarkan kepada warga negara mereka. Ijin emigrasi bagi para migran untuk meninggalkan negara asal mungkin diberikan hanya jika kedutaan telah menyelesaikan pemeriksaan-pemeriksaan ini;
- Memelihara hubungan yang teratur dengan para pekerja migran, termasuk

memberikan pada mereka informasi tentang kejadian-kejadian dan perkembangan di negara asal mereka, serta menyelenggarakan acara-acara khusus di negara tujuan yang akan menawarkan pada migran kesempatan untuk membuka jejaring:



Selama pemilihan presiden dan parlemen Filipina periode 2004, sekitar tujuh juta orang Filipina yang tinggal di luar negeri akan memiliki kesempatan untuk memilih pertama kalinya di misi-misi diplomatik Filipina di seluruh dunia. Pendaftaran pemilihan akan sepenuhnya terkomputerisasi, termasuk identifikasi biometrik melalui sidik jari.⁶⁶

- Memberikan nasehat dan pelayanan konseling bagi para pekerja migran perempuan;
- Mendukung warga negara mereka dalam penyelenggaraan kegiatan-kegiatan rekreasi dan sosial lainnya. Jarak secara fisik dan juga batasan-batasan budaya serta lainnya, tempat-tempat setempat yang tersedia mungkin akan tidak cocok digunakan oleh pekerja untuk melakukan sosialisasi. Para pekerja migran perempuan khususnya mungkin perlu untuk menciptakan jejaringdukungan sosial mereka sendiri di luar negeri:



OWWA (Overseas Workers Welfare Administration—Administrasi Kesejahteraan Pekerja Luar negeri) Filipina membuka dan mengurus pusat-pusat rekreasi di Singapura dan Hong Kong untuk kebaikan para PRT Filipina

- Membantu para warga negara mereka untuk membentuk asosiasi migran. Atase tenaga kerja di banyak negara merasakan pentingnya untuk mengambil bagian secara aktif dalam mengorganisir asosiasi migran, yang pada gilirannya dapat terbukti bernilai besar dalam pelaksanaan atas fungsi mereka;
- Memberikan kursus-kursus dan program pelatihan bagi para pekerja migran pada hari-hari libur mereka:



Di Uni Emirat Arab, Kedutaan Besar Filipina menawarkan program-program untuk mendidik PRT dan membantu mereka keluar dari kategori tenaga kerja tidak trampil. Program yang dilaksanakan di Konsulat Dubai pada akhir pekan adalah contoh dari kerja masyarakat yang menopang diri-sendiri. Dalam program ini, kedutaan memberikan kursus-kursus, mulai dari komputer sampai ke memasak dan menjahit, fotografi dan ketrampilan-ketrampilan lainnya secara cuma-cuma. Orang Filipina di Dubai dan komunitas UEA sendirilah yang menyokong kursus-kursus ini, mengajar dan menyelenggarakan kursus cuma-cuma. Laki-laki dan perempuan Filipina, kadang-kadang dikawani oleh anak-anak mereka, keluar masuk kelas, mendaftarkan, mengobrol dan mencari informasi, sering dalam suasana seperti pekan raya.⁶⁷

- Dalam kasus-kasus seperti sengketa atas kontrak, urusan kejahatan atau pelanggaran hukum setempat, mewakili warga negara dan membantu mereka dalam berunding dengan agen, majikan, polisi dan lembaga peradilan;
- Memberikan bantuan khusus kepada pekerja migran perempuan yang kabur dari majikan yang kejam:



Di Libanon, Kedutaan Besar Sri Lanka secara teratur mengirim seorang stafnya Kantor Keamanan Umum untuk meminta nama-nama dan alamat-alamat majikan dari migran yang kabur untuk menjadi penengah perundingan untuk pengembalian paspor, pembayaran gaji dan dana untuk repatriasi. Dalam usaha memperbaiki kondisi kerja para PRT Sri Lanka, duta besar Sri Lanka memberitahukan agen yang bersangkutan ketika berhadapan dengan perempuan yang kabur. Ketika si agen datang ke kedutaan untuk “mengambil” si PRT, duta besar tidak melepaskannya ke perusahaan jasa tenaga

kerja tetapi meminta dengan tegas kepada agen bahwa dia (duta besar) yang mewawancarai majikan selanjutnya untuk menjamin apakah si majikan ini akan menghormati kewajibannya sebagai majikan.⁶⁸

- Mengurus repatriasi dari para warganegara mereka yang terdampar di negara tujuan, termasuk, dimana dibutuhkan, memberikan bantuan keuangan untuk menutupi pengeluaran-pengeluaran pokok mereka:

👉 *Dana Kesejahteraan pekerja migran, yang dibentuk oleh Biro Pekerjaan Asing Sri Lanka, telah mengalokasikan sebanyak 2 juta Rupees kepada kedutaan-kedutaan Sri Lanka di Arab Saudi, Qatar, Yordania, Singapura, UAE, Libanon, Kuwait dan Maladewa. Dana ini dialokasikan untuk akomodasi dan biaya perjalanan para pekerja yang terdampar serta tempat tinggal dan makan bagi pekerja yang dideportasi.⁶⁹*

4.4.3. Apa yang dapat dilakukan oleh organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha, asosiasi migran dan ornop

Pertama-tama dan terpenting, mitra sosial harus melobi untuk suatu sistem migrasi tenaga kerja yang teratur dan beraturan, dan menjamin bahwa mereka



memiliki suara dalam pengelolaan migrasi. Mereka harus melobi negara-negara tujuan untuk menerapkan sistem penerimaan migran yang berdasarkan pada penilaian yang sistematis dan realistis atas situasi lapangan kerja dan yang “menanggapi kebutuhan yang terhitung dan sah, dan juga memperhitungkan kepentingan pekerja rumah tangga”.⁷⁰ Organisasi-organisasi pekerja pengusaha harus secara erat terlibat dalam menentukan permintaan yang ada dan semakin meningkat atas para pekerja migran dengan berbagai tingkat ketrampilan, yang kemudian harus membentuk dasar-dasar dalam menentukan penerimaan para pekerja migran.

4.4.3.1. Organisasi-organisasi pekerja



Serikat-serikat pekerja menghadapi sejumlah kesulitan dan masalah dalam mengorganisir pekerja migran dan dalam melindungi hak-hak mereka.⁷¹ Tetapi organisasi serikat pekerja internasional selalu bekerja menuju sasaran untuk menjamin perlindungan penuh atas hak-hak pekerja migran [☞Kotak 4.30]. Pada tingkat nasional di negara-negara tujuan, serikat pekerja yang jumlahnya semakin meningkat secara aktif memperjuangkan hak-hak pekerja migran dan merekrut mereka sebagai anggota atau membantu mereka untuk membentuk organisasi mereka sendiri. Tindakan-tindakan serikat-serikat pekerja berdasarkan pada:

- Solidaritas semua pekerja: Migrasi untuk pekerjaan adalah persoalan perburuhan, dengan demikian serikat pekerja memiliki tanggungjawab langsung untuk mengorganisir dan membantu semua pekerja, baik warganegara ataupun migran, terdaftar atau tidak terdaftar;
- Pengakuan bahwa “semua pekerja - imigran, kelahiran asli, terdaftar atau tidak terdaftar - harus memiliki perlindungan penuh dalam sistem hak-hak dan kebebasan di tempat kerja kita”⁷²
- Pengakuan bahwa perlakuan sewenang-wenang terhadap hak-hak pekerja migran juga akan mengikis hak-hak pekerja setempat;
- Peran sosial dari serikat pekerja—untuk mempromosikan kesetaraan jender, penghapusan kekerasan terhadap perempuan, perang melawan rasisme dan xenofobia, dan sejenisnya.

Serikat-serikat pekerja di negara-negara tujuan dapat mempertimbangkan garis pedoman berikut untuk membantu para pekerja migran, khususnya para pekerja migran perempuan:



- Memperjuangkan hak untuk kebebasan bergabung dan hak untuk perundingan bersama bagi semua pekerja, warga negara dan migran (Memberikan perhatian khusus pada hak-hak PRT migran untuk kebebasan bergabung). Para pekerja migran harus dapat bergabung dengan serikat-serikat pekerja yang sudah ada atau untuk membentuk serikat mereka sendiri;
- Melobi untuk menjamin bahwa pemerintah tidak menghadapi kebijakan-kebijakan keimigrasian dan prosedur-prosedur administratif para pekerja migran sebagai bagian terpisah dari masalah lapangan pekerjaan;
- Mewakili pekerja migran, apakah mereka anggota serikat pekerja atau tidak, dalam mengadvokasikan undang-undang untuk mencegah diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang, termasuk perdagangan pekerja migran perempuan;

- Mengembangkan kebijakan serikat pekerja yang jelas dalam membahas urusan-urusan para pekerja migran, khususnya di tempat-tempat kerja yang terkenal bermasalah bagi para pekerja migran. Jika dipandang tepat, membentuk unit/meja migran di dalam serikat pekerja nasional yang dapat mengambil tanggungjawab khusus dalam mengorganisir para pekerja migran dan berurusan dengan urusan-urusan pekerja migran;
- Melakukan peningkatan kesadaran diantara sesama anggota serikat pekerja, agar supaya meningkatkan kepekaan mereka tentang peran dan sumbangan pekerja migran dan masalah-masalah yang dihadapi pekerja migran, khususnya para pekerja migran perempuan. Serikat pekerja dapat banyak bertindak untuk menghilangkan dugaan xenofobik dan salah mengenai pekerja migran, termasuk:
- Dugaan bahwa “migran mencuri pekerjaan kita” – dalam kenyataannya, pekerja migran, terutama pekerja migran perempuan, biasanya mengambil pekerjaan-pekerjaan ‘3D’ yang dihindari oleh para pekerja setempat. Bahkan sesungguhnya, PRT migran meringankan perempuan warga negara setempat dari tanggungjawab rumah tangga sehingga mereka dapat mencari pekerjaan yang berbayaran lebih baik di lapangan kerja;
- Dugaan bahwa para pekerja migran menekan tingkat upah — karena beberapa pekerja migran perempuan berada dalam lapangan kerja yang tersegmentasi, maka biasanya tidak ada dampak yang patut dicatat dalam tingkat upah;
- Dugaan bahwa pekerja migran membuat beban yang sangat berat pada dompet pemerintah mengingat tuntutan mereka atas pelayanan sosial—argumentasi ini sama sekali tidak menghiraukan sumbangan mereka pada ekonomi nasional;
- Mengadakan kampanye-kampanye untuk merekrut pekerja migran sebagai anggota serikat pekerja dan/atau mendukung upaya-upaya pekerja migran untuk mengorganisir diri mereka sendiri. Memberikan pelatihan, pedoman dan, jika diperlukan, sumber daya untuk memampukan mereka mengorganisir diri mereka sendiri [☛Kotak 3.12 dan 3.13 dalam Buku 3];
- Memberikan pelayanan dan sarana-sarana penunjang bagi para pekerja migran, khususnya para pekerja migran perempuan [☛Kotak 4.28 dan 4.29]. Mempublikasikan secara luas pelayanan-pelayanan ini sehingga para pekerja migran tahu ke mana mereka pergi untuk bantuan;
- Bekerja dengan kelompok-kelompok masyarakat sipil lainnya dalam mempromosikan hak-hak para pekerja migran dan untuk melawan rasisme dan xenofobia [☛Kotak 4.30];
- Memperkuat jejaring dan solidaritas antara serikat kerja di negara tujuan dan negara asal, untuk pertukaran informasi tentang praktek-praktek perekrutan, modus operandi para pedagang manusia, perkembangan lapangan kerja, masalah-masalah pekerja migran perempuan, dan sejenisnya [☛Kotak 4.31 dan 4.32].

4.4.3.2 Organisasi-organisasi Pengusaha

Karena banyak migran perempuan bekerja dalam situasi kerja yang menyendiri, seperti dalam pekerjaan rumah tangga, adalah sulit untuk mendidik para majikan untuk mempromosikan hak-hak pekerja migran. Namun demikian, satu cara yang mungkin yaitu dengan memperkuat keterlibatan organisasi-organisasi

Tabel 4.28. Memberikan pelayanan bagi para pekerja migran

Di Costa Rica, **Asosiasi Pekerja Rumah Tangga** (ASTRADOMES) didirikan sebagai serikat pekerja pada tahun 1991. Ia memiliki sekitar 400 anggota, sebagian besar dari mereka adalah orang Nikaragua, walaupun juga ada orang-orang Salvador, Honduras, dan Guatemala. Ia berafiliasi dengan Konfederasi Pekerja Rumah Tangga Perempuan Amerika Latin dan Karibia. ASTRADOMES menawarkan pelayanan berikut ini [juga Kotak 4.25]

- Pertanyaan melalui telpon oleh PRT dan majikan;
- Nasehat, dukungan dan bimbingan hukum serta sosial bagi para pekerja migran perempuan dengan masalah-masalah perburuhan;
- Tempat berlindung sementara bagi pekerja yang dipecat;
- Lokakarya pelatihan dalam topik-topik seperti hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pekerja, harga diri, seks dan kesehatan reproduksi. Kegiatan-kegiatan pelatihan dilakukan pada hari Minggu sehingga pekerja perempuan dapat hadir;
- Kegiatan-kegiatan sosial yang ditujukan untuk memelihara identitas budaya para pekerja migran, seperti menawarkan makanan-makanan dari negara asal dan drama sandiwara mencerminkan masalah-masalah para migran perempuan;
- ASTRADOMES, dengan dukungan dari organisasi-organisasi lain, juga telah mempromosikan suatu usulan untuk undang-undang yang mereformasi peraturan perburuhan berkenaan dengan pekerjaan dalam pelayanan rumah tangga. Batasan-batasan yang diidentifikasi oleh ASTRADOMES dalam pekerjaan mereka dengan para migran adalah:
 - Ketakutan migran untuk memperjuangkan atas hak-hak mereka karena xenofobia, diskriminasi dan kekurang-pekaan orang-orang Costa Rica terhadap para migran;
 - Ketakutan migran akan kehilangan pekerjaan jika mereka berperan serta dalam kegiatan-kegiatan dari organisasi pekerja. Ketakutan ini dikarenakan ketidak-tahuan mengenai hak-hak mereka.

Sumber: A. I. Garcia, M. Barahona, C. Castro dan E. Gomariz, *Costa Rica: Female Labour Migrants and Trafficking in Women and Children*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.51-52

Kotak 4.29. Membantu para pelacur migran

Serikat pekerja Italia, *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL) membentuk suatu departemen untuk kebijakan-kebijakan migrasi pada akhir tahun 1980an. Departemen ini bekerja erat dengan Ornop yang mewakili para migran. Contohnya, ia bersama-sama dengan asosiasi perempuan Filipina dan Sri Lanka menyelenggarakan kursus untuk memberitahukan migran mengenai perjanjian bersama nasional mengenai pekerjaan rumah tangga. Ia juga membentuk suatu proyek "Via Amica" untuk melindungi pelacur migran, melibatkan Ornop dan pejabat setempat dan nasional. Ornop bekerja dengan serikat pekerja dan melatih pelatih khusus yang disebut dengan "Unit Jalanan" yang bekerja di daerah-daerah dimana para pelacur beroperasi, menjalin hubungan dan meraih kepercayaan mereka. Beberapa dari para pendidik ini adalah penengah budaya, artinya mereka mengetahui bahasa, kebiasaan budaya dan cara berpikir dari kebangsaan dan kelompok etnis para pelacur migran ini. Pelacur migran diberikan informasi mengenai pemeliharaan kesehatan, ijin kerja dan tinggal, serta perumahan.

Mereka diajarkan mengenai higiena dan kesehatan reproduksi serta dilengkapi dengan kondom. Mereka juga diberikan informasi mengenai hak-hak mereka berdasarkan hukum untuk mencegah perlakuan sewenang-wenang dan eksploitasi. CGIL juga melakukan hal penting dalam menengahi antara pelacur dan masyarakat setempat, pejabat pemerintah dan polisi. Proyek ini menawarkan tempat berlindung bagi para pelacur migran yang ingin berganti pekerjaan, sampai mereka menemukan pekerjaan dan tempat tinggal yang baru. Meski tujuannya tidaklah untuk mengubah pelacur berganti pekerjaan, serikat ini, jika diminta, membantu mereka menemukan pekerjaan baru.

Sumber: ILO, *Promoting Gender Equality A Resource Kit for Trade Unions, Booklet 4: Organizing the Unorganized: Informal Economy and Other Unprotected Workers*, Geneva, ILO GENPROM, 2002, hal.37.

Table 4.30 Tolak Rasisme dan Xenofobia! Rencana Aksi untuk Serikat Pekerja

ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions—Konfederasi Internasional Serikat Pekerja Bebas), yang beranggotakan lebih dari 125 juta pekerja di seluruh dunia, memiliki bagian khusus mengenai pekerja migran dalam Rencana Aksi “Tolak Rasisme dan Xenofobia!”

Rencana ini menyatakan bahwa serikat-serikat pekerja harus:

- Mendesak pemerintah untuk melegalkan pekerja tidak terdaftar;
- Melobi untuk dibuatnya undang-undang yang melindungi mereka yang bekerja dalam ekonomi bawah tanah;
- Bekerja dengan masyarakat untuk memberikan dukungan dan bantuan hukum bagi para pekerja tidak terdaftar;
- Secara aktif terlibat dalam membentuk kebijakan-kebijakan imigrasi dan migrasi untuk melindungi kepentingan pekerja dan keluarga mereka;
- Bekerja secara bersama, baik dari negara pengirim maupun penerima, untuk melindungi dan mempertahankan hak-hak pekerja migran.

Sumber: Situs web: <http://www.icftu.org>

Kotak 4.31. Proyek Advokasi, Pelatihan dan Pendidikan Hak-hak Keimigrasian

IRATE (*Immigration Rights Advocacy, Training and Education Project*—Proyek Advokasi, Pelatihan dan Pendidikan Hak-hak Keimigrasian) adalah koalisi dari 10 serikat pekerja di daerah Boston di Amerika Serikat, bekerja untuk membantu pekerja migran dan mempromosikan pengorganisasian di antara mereka. Tujuan utama dari IRATE adalah menyatukan serikat pekerja dan pekerja imigran. IRATE mendirikan Pusat Data dan Pelayanan Pekerja Imigran (*Immigrant Workers' Resource Centre*) di Boston untuk memberikan informasi, rujukan dan pelayanan langsung, dari mengajukan tuntutan sampai ke masalah perlakuan sewenang-wenang di tempat kerja. Melalui kerja advokasi mereka, IRATE telah mampu menciptakan itikad baik di antara sesama komunitas pekerja migran terhadap gerakan tenaga kerja. Pusat ini juga memprakarsai komite-komite pekerja di berbagai komunitas yang berbeda untuk berkampanye tentang program-program pelatihan ulang. Gagasan dibalik “kelompok-kelompok inti” ini adalah “agar serikat pekerja berperan serta dalam pelatihan para advokat tempat kerja di setiap komunitas ini, yang berarti bahwa para pekerja ini akan menjadi pimpinan di tempat kerja mereka dan penghubung potensial untuk pengorganisasian tempat kerja.

Sumber: ILO, *Promoting Gender Equality A Resource Kit for Trade Unions Booklet 6 Alliances and Solidarity to Promote Women Workers' Rights*, Geneva, ILO GENPROM, 2002, hal.14.

Kotak 4.32. Kerjasama lintas negara

NWC (*National Workers' Congress*—**Kongres Pekerja Nasional**) di Sri Lanka melakukan program-program pelatihan untuk para pekerja migran pada tahun 1990. NWC membuka keanggotaan serikat pekerja bagi para pekerja migran lima tahun kemudian dan mengurus cabang pekerja migran. Untuk menyediakan pelayanan penjangkauan yang dapat dipercaya, NWC membuat kesepakatan dengan DEOK di Siprus, suatu cabang dari WCL (Konfederasi Tenaga Kerja Sedunia—*World Confederation of Labour*), yang menyetujui untuk melakukan program-program bersama bagi para pekerja Sri Lanka di luar negeri yang menjadi anggota NWC.

Kesepakatan ini adalah suatu prestasi yang melambangkan solidaritas dan komitmen serikat pekerja atas perlindungan dan kesejahteraan pekerja migran. NWC juga telah membuat kesepakatan dengan Ornop-ornop yang berfokus pada para pekerja migran di Singapura, Hong Kong, Taiwan dan Inggris Raya.

Sumber: World Confederation of Labour, *Protecting Women Migrant Workers Making it Work for Trade Unions*, Brussels, WCL, 1999, hal.8.

PSI (*Public Services Internasional*—**Pelayanan Publik Internasional**) telah memfokuskan pada “serikat kembar” dari negara-negara pengirim dan penerima untuk menekan pemerintah agar membentuk perjanjian bilateral untuk perlindungan para pekerja migran. Satu contoh berkenaan dengan perjanjian antara Filipina dan Inggris Raya mengenai pekerjaan yang adil dan setara bagi para perawat dari Filipina [Kotak 4.19]

Sumber: Informasi yang diberikan oleh International Confederation of Free Trade Unions



pengusaha, khususnya para majikan/pengusaha yang mempekerjakan sejumlah besar para pekerja migran. Organisasi-organisasi pengusaha di negara-negara tujuan bertanggungjawab untuk meningkatkan kesadaran dari anggota mereka mengenai praktek-praktek mempekerjakan dan kondisi kerja para pekerja migran, serta mempromosikan prinsip non-diskriminasi antara para pekerja setempat dan para pekerja migran. Beberapa garis pedoman untuk organisasi-organisasi pengusaha adalah:

- Organisasi-organisasi pengusaha dapat memberikan model kontrak kerja yang digunakan oleh para majikan/pengusaha;
- Organisasi-organisasi pengusaha dapat membentuk suatu standar kode praktek atau garis pedoman praktek yang baik bagi para majikan/pengusaha [☺Kotak 4.33];;
- Organisasi-organisasi pengusaha dapat membuat komite atau struktur terpisah untuk berurusan dengan persoalan-persoalan kesetaraan kesempatan. Jika struktur ini sudah ada, fungsinya harus diperluas untuk secara tegas membahas mengenai persoalan-persoalan pekerja migran.
- Pada tingkat perusahaan, amanat-amanat kebijakan publik tentang kesempatan setara dalam pekerjaan dan promosi untuk hak-hak para pekerja migran dapat dipakai. Amanat-amanat ini dapat dilengkapi dengan rencana aksi yang khusus dan langkah-langkah praktis yang menentukan tanggungjawab-tanggungjawab dan mempromosikan pembauran para pekerja migran [☺Kotak 4.34]

4.4.3.3. Asosiasi migran dan Ornop lainnya

Di banyak negara tujuan, asosiasi-asosiasi migran dan Ornop berperan penting, menutupi kekurangan-kekurangan dukungan dan pelayanan pihak pemerintah:

Contohnya: Di Italia, menurut Italian Foundation for Voluntary Service (Yayasan Itali untuk Pelayanan Sosial) sekitar 1.000 asosiasi bekerja dalam bidang

Kotak 4.33. Praktek Korporasi yang Baik (Corporate good practice)

Corporate good practice atau praktek korporasi yang baik dapat diperkenalkan didalam lembaga-lembaga pemerintahan dan swasta dan dapat juga dijadikan sebagai model untuk peningkatan kesadaran bagi majikan lainnya. Suatu contoh adalah American University di Beirut, Libanon. Pada tahun 1999, suatu kasus perlakuan sewenang-wenang yang berat terhadap seorang PRT migran yang dilakukan oleh seorang pegawai perguruan tinggi dilaporkan secara luas di media masa di Libanon. Sesudah itu, Universitas sendiri memberlakukan "Aturan dan Prosedur berkenaan dengan Pembantu Rumah Tangga". Ini mewajibkan staf Universitas untuk mendaftarkan pekerja mereka kepada Universitas, dan berdasarkan ini, pekerja tetap memegang semua dokumen dan surat identitas mereka; staf/majikan diwajibkan untuk membayar pekerja pada waktunya, untuk memperlakukan mereka dengan hormat dan menghargai semua hak-hak mereka "sebagai sederajat". Peraturan ini juga menyatakan bahwa dalam hal terjadinya ancaman-ancaman apapun dari majikan kepada pekerja, seperti penyerangan, cedera, perlakuan tidak layak dan kejahatan seksual ataupun fisik, Universitas memiliki hak untuk melakukan tuntutan hukum atas nama si pembantu rumah tangga terhadap majikan yang tidak bertanggungjawab. Pihak Universitas juga akan melakukan langkah-langkah disipliner terhadap para staf/majikan melalui peringatan lisan, peringatan tertulis, pengakhiran dari tugas rumah tangga dan pengakhiran pekerjaan.

Sumber: R. Jureidini, *Women Migrant Domestic Workers in Lebanon, International Migration Papers No. 48*, Geneva, ILO International Migration Programme, 2002, hal.25-26

Kotak 4.34. Menghargai Keanekaragaman di Tempat Kerja

INTERACT adalah suatu proyek di Irlandia yang mencoba untuk menanggulangi beberapa batasan di tingkat perusahaan yang akan menjamin pembentukan dukungan yang efektif bagi majikan maupun para migran sendiri, dan dengan demikian membangun kondisi yang akan memungkinkan lapangan kerja Irlandia untuk mendukung tenaga kerja yang multi-budaya. Proyek ini memiliki dua unsur yang berkaitan, dukungan bahasa dan pengelolaan kesadaran multi-budaya. Fokusnya ada pada tiga sektor, yaitu pemrosesan makanan, kesehatan, serta hotel dan katering. Proyek ini dilaksanakan dengan kemitraan dari lembaga-lembaga yang berikut: *Irish Business Employers Confederation*, *Congress of Trade Unions*, dan *National Training Authority*.

Sumber: <http://www.fairer.info/irelandproj.html>.

migrasi. Lima puluh persen dari asosiasi ini memiliki pemimpin Italia, sedangkan yang lainnya dipimpin oleh para-migran.



Ornop yang bekerja dengan para pekerja migran, khususnya para pekerja migran perempuan, telah belajar bahwa sekurang-kurangnya tiga tingkat strategi yang penting:⁷³



- **Strategi “Kasih dan Pertahanan”**: memberikan pelayanan-pelayanan intervensi krisis dan kesejahteraan, membuka dan melawan kasus-kasus perlakuan sewenang-wenang dan pelanggaran hak, melobi untuk perlindungan hak pada tingkat lokal sampai internasional;
- **Strategi “Pemberdayaan dan Pemampuan”**: membangun, mengorganisir dan melatih migran akar rumput dan juga kelompok-kelompok penduku/Ornop untuk menanggapi persoalan-persoalan migran, membangun serikat-serikat pekerja migran, melatih migran dan Ornop untuk berkampanye, mengorganisir dan menghadapi persoalan-persoalan; membentuk jejaring migran pada tingkat lokal, regional dan internasional; membangun gerakan migran;
- **Strategi “Keadilan Sosial”**: secara bersama menentang akar permasalahan dari migrasi dan perdagangan (kemiskinan, kebijakan nasional, pengangguran, korupsi, dan sejenisnya); mengadvokasikan keadilan sosial, termasuk merubah peran/hubungan sosial yang berakibat pada eksploitasi/penekanan kelas, jender dan sosial, mempromosikan peran serta sosial, ekonomi dan politik para migran; memobilisasi sumber daya migran untuk pemberdayaan ekonomi dan politik, membentuk program-program penggabungan kembali dan membangun alternatif migrasi.

Satu bentuk yang sangat penting dari pemberdayaan para pekerja migran perempuan adalah mendirikan organisasi mereka sendiri. Membentuk dan menjalankan organisasi migran sendiri dapat, contohnya: Sangat meningkatkan harga diri dan rasa percaya diri para migran perempuan;



- Memampukan mereka untuk berbagi dan bertukar informasi;
- Memiliki landasan untuk menyuarakan masalah-masalah yang menjadi keprihatinan mereka;
- Membangun pelayanan-pelayanan dan sarana-sarana yang langsung memusatkan perhatian pada kebutuhan-kebutuhan mereka;
- Memberikan pada mereka solidaritas dan jejaring sosial yang mereka butuhkan karena jauh dari dukungan kampung halaman mereka.

Garis pedoman untuk Ornop di negara-negara tujuan termasuk:

- Tanggungjawab yang tepat bagi pemeran masyarakat sipil adalah mengadvokasikan untuk kepatuhan pada perangkat dan standar internasional, dan perluasan dari peraturan anti-diskriminasi. Semua pemeran masyarakat sipil harus bekerja untuk mencapai tujuan-tujuan ini melalui pembentukan komite-komite dan/atau koalisi nasional;
- Ornop dan para pelaku masyarakat sipil harus mengembangkan kelembagaan



dan personil, yang dapat melakukan berbagai macam kegiatan dan pelayanan penunjang yang diperlukan;

- Ornop dapat mendokumentasikan dan membagikan praktek-praktek terbaik;
- Prakarsa-prakarsa kreatif yang mengkaitkan berbagai jenis pemeran masyarakat sipil, seperti asosiasi pengacara, asosiasi HAM dan serikat pekerja-adalah penting;
- Ornop harus mampu melaksanakan langkah-langkah yang tepat dalam kampanye tentang kekerasan terhadap perempuan, dan mendukung kemitraan yang inovatif dengan instansi-instansi pemerintah dan sektor bisnis swasta, dan juga dengan para majikan/pengusaha;
- Pemeran masyarakat sipil baik di negara-negara penerima maupun pengirim harus mengembangkan jejaring dan pertukaran informasi yang efektif;
- Ornop harus melobi untuk penandatanganan, peratifikasian dan kepatuhan pada perangkat-perangkat internasional yang relevan untuk perlindungan para pekerja migran;
- Ornop dapat membantu pemerintah dalam meningkatkan perhatian, perlindungan dan bantuan yang tepat bagi para migran perempuan yang berada dalam kesulitan. Dalam banyak cara, Ornop dapat meningkatkan kepekaan para pejabat yang berwenang berkenaan dengan hak-hak migran.

Asosiasi-asosiasi migran, Ornop dan kelompok-kelompok masyarakat sipil lainnya dapat memiliki berbagai macam kegiatan yang ditujukan bagi para pekerja migran. **Kotak 4.35** menggambarkan beberapa pelayanan dan sarana ini.

- Jangan menandatangani dokumen apapun jika anda tidak memahami bahasanya;
- Jika anda sudah menandatangani kontrak kerja di negara asal anda, jangan menandatangani kontrak lainnya di negara tujuan;
- Jangan menandatangani dokumen apapun jika anda tidak menyetujui isinya;
- Dalam kasus majikan atau perusahaan jasa tenaga kerja berusaha memaksa anda untuk menandatangani dokumen apapun, anda harus berpaling meminta bantuan ke kedutaan besar anda;

Kotak 4.35. Jenis-jenis dukungan Ornop bagi para migran di negara tujuan

Suatu pendekatan holistik: Italia

Organisasi-organisasi yang mencoba untuk menanggulangi permasalahan para pekerja migran perempuan harus menerapkan suatu pendekatan yang holistik yang ditujukan pada pembauran. Di Turin, Italia, suatu Ornop, ALMATERRA, memiliki kegiatan yang mencakup beberapa bidang untuk menanggulangi semua kebutuhan pokok para migran perempuan. ALMATERRA didirikan pada tahun 1994 oleh perempuan Italia dan migran dari berbagai kewarganegaraan, untuk menciptakan suatu titik fokus bagi migran perempuan. Prakarsa-prakarsa ALMATERRA terutama dilakukan di Pusat Alma Mater, dimana beberapa pelayanan pendukung yang permanen ditempatkan.

Diantara prakarsa-prakarsa yang dilakukan di Pusat, rujukan khusus dapat diberikan pada bagian resepsi dan mediasi lintas-budaya, pusat dokumentasi, ruangan untuk anak-anak yang berfungsi sebagai taman kanak-kanak lintas budaya, bantuan hukum, lokakarya dan kursus-kursus kejuruan. Banyak prakarsa yang mempromosikan usaha para migran perempuan juga telah dilakukan, khususnya suatu koperasi dan "hammam" tradisional oleh para migran perempuan. Kegiatan-kegiatan di ALMATERRA dan Pusat Alma Mater dianggap berhasil bahkan oleh lembaga-lembaga Itali, yang telah mendanai banyak kegiatan-kegiatan mereka.

Sumber: D'Alconzo, G., S. La Rocca dan E. Marioni, *Italy: Good Practices to Prevent Women Migrant Workers from Going into Exploitative Forms of Labour*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.51.

Peningkatan kesadaran tentang hak-hak para pekerja migran: Amerika Serikat

Coalition for Humane Immigrant Rights of Los Angeles (CHIRLA—Koalisi Los Angeles untuk Hak-hak Imigran yang Manusiawi) melakukan program penjangkauan dan pendidikan masyarakat sebagai salah satu kegiatannya. Ia CHIRLA membantu para pekerja migran yang multi-etnis dan berupah rendah dengan cara memberikan pada mereka informasi yang diperlukan ketika peraturan-peraturan diberlakukan, ketika prosedur dokumentasi berubah atau ketika orang-orang perlu mengetahui hak-hak mereka di tempat kerja. Program penjangkauan dan pendidikan masyarakat menginformasikan para migran dan pimpinan komunitas mereka mengenai hak-hak imigrasi dan sipil mereka melalui seminar dan pelatihan langsung.

Sumber: CHIRLA <http://chirla.org/programs.htm>.

Pelayanan kesejahteraan dan intervensi krisis: Libanon

Pastoral Committee of Asian and African Migrants (PCAAM—Komite Kepastoran Migran Asia dan Afrika), didirikan oleh CARITAS, suatu konfederasi internasional organisasi-organisasi Katolik, memberikan bantuan sosial dan hukum kepada para pekerja migran. Komite ini, melalui tiga pusat melayani kebutuhan para PRT migran dari Afrika dan Asia, melakukan hal-hal berikut: membantu para perempuan di pusat-pusat penahanan dan penjara (sebagian besar karena mereka tidak memiliki dokumen yang sah); memberikan pengacara dan bantuan hukum memprakarsai hubungan dengan kedutaan besar negara pengirim, memberikan rumah yang aman bagi korban perlakuan sewenang-wenang dan mengurus pekerjaan yang lain atau repatriasi.

Sumber: R. Jureidini, R., *Women Migrant Domestic Workers in Lebanon*. International Migration Papers No. 48, Geneva, ILO International Migration Programme, 2002.

Bantuan pekerjaan dan pencegahan diskriminasi: Costa Rica

Yayasan untuk Bantuan dan Kemajuan Migran Nikaragua di Costa Rica, yang telah beroperasi sejak 1999, memiliki dua tujuan utama. Yang pertama adalah untuk menghapuskan diskriminasi terhadap para pekerja migran, dan yang kedua adalah untuk memberikan migran Nikaragua kondisi-kondisi kerja yang wajar. Beberapa dari kegiatannya adalah: suatu proyek pendidikan agar para migran, yang sebagian besar adalah PRT perempuan Nikaragua, dapat memperoleh ijazah sekolah dasar; kantor penempatan tenaga dimana migran dibantu dalam memperoleh pekerjaan yang tepat; bantuan hukum sehingga para migran mengerti tentang prosedur-prosedur yang berkaitan dengan tinggal sah mereka. Ini adalah sebagai tambahan dari pelayanan-pelayanan lain seperti perhatian medis dan siaran radio yang bertindak sebagai media komunikasi antara migran di Costa Rica dengan keluarga mereka di Nikaragua.

Sumber: Garcia, A.I., M. Barahona, C. Castro dan E. Gomariz, *Costa Rica: Female Labour Migrants and Trafficking in Women and Children*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration,

2002.

Bantuan administratif dan hukum: Hong Kong

United Migrant Workers Interim Trust (Perseroan Sementara Persatuan Pekerja Migran) didirikan pada tahun 1992 oleh migran dan untuk migran. *United Migrant Workers Interim Trust* memberikan bantuan dan nasehat mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan imigrasi, seperti mendapatkan perpanjangan ijin tinggal, berganti majikan, membantu orang-orang yang melewati batas waktu visa mereka, dan sejenisnya. Ia juga memberikan bantuan hukum dan perwakilan dalam mengajukan dan menindaklanjuti tuntutan serta pengadilan ketenagakerjaan, dan juga membantu para migran yang menghadapi tuduhan hukum karena tindakan kriminal.

Sumber: Hong Kong SAR Home Affairs Bureau, *Your Guide to Services in Hong Kong*, Versi Inggris, Edisi 3, Januari 2002.

Pelayanan Kesehatan: Jepang

Minatomachi Foreign Migrant Workers' Mutual Aid Scheme for Health (MF-MASH -Skema Bantuan Gotong-royong pekerja migran Asing Minatomachi untuk Kesehatan) yang diprakarsai oleh Pusat Kesehatan Minatomachi di distrik Kanagawa ditujukan khususnya untuk melayani migran yang tidak dapat bergabung dengan skema asuransi kesehatan umum. MF-MASH memungkinkan para anggota untuk mendapatkan perawatan 30 persen lebih rendah dari biaya yang sesungguhnya. MF-MASH bekerja sama dengan Ornop lain bernama SHARE, memberikan konsultasi dan konseling kesehatan cuma-cuma bagi para pekerja asing. Para Staf dari rumah sakit umum di distrik Kanagawa, sekitar delapan tahun yang lalu memimpin dalam menolak mengikuti kebijakan pemerintah untuk tidak menerima bukan anggota skema asuransi kesehatan umum. Sekarang, rumah-rumah sakit umum biasanya menjunjung hak siapapun untuk mendapatkan perawatan kesehatan dan banyak yang menolak untuk melaporkan pekerja tidak terdaftar. Para Ornop medis di Jepang baru-baru ini menyelenggarakan Rapat Nasional mengenai Jaminan Perawatan Medis bagi Semua Orang Asing, dan memutuskan untuk melobi perlindungan bagi semua migran oleh Hukum Asuransi Nasional dan Hukum Perlindungan Kehidupan.

Sumber: <http://www.isiswomen.org/pub/wia/wiawcar/migrant.htm>

Perlindungan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan: Republik Korea Selatan

Joint Committee for Migrants in Korea (JCMK - Komite Bersama bagi Para pekerja migran di Korea), suatu jejaring dari 36 pusat-pusat konseling dan Ornop, mulai mengorganisir para pekerja migran di Korea berdasarkan kewarganegaraan pada tahun 1990an. Ia melakukan perwakilan pada pejabat pemerintah untuk keluhan-keluhan sah mereka. Anggota JCMK melakukan mogok makan dan protes dan mengajukan usulan yang membuat pemerintah memberikan ganti rugi dan perlindungan lainnya berdasarkan pada Undang-undang Standar Ketenagakerjaan kepada para pekerja migran tidak terdaftar. Asosiasi Para Pekerja Asing untuk Hak Asasi Manusia yang berpusat di Pusan berjuang untuk suatu kasus contoh di pengadilan mengenai tuntutan pembayaran pensiun bagi para peserta pelatihan. Asosiasi ini bekerja erat dengan Kanlungan Centre di Filipina untuk melindungi keluarga penggugat dari pelecehan yang dilakukan oleh perusahaan jasa tenaga kerja.

Sumber: <http://www.isiswomen.org/pub/wia/wiawcar/migrant.htm>

Peningkatan kemampuan bagi organisasi-organisasi para migran:

Contoh dari Jejaring Regional

Asian Migrant Centre (AMC—Pusat Migran Asia) adalah Ornop regional berpusat di Hong Kong yang didirikan pada tahun 1989. AMC mempromosikan pemberdayaan migran dengan membangun dan memperkuat organisasi-organisasi migran dan membantu upaya untuk mengorganisir dan menyatukan migran di berbagai negara Asia. AMC membantu membangun kemampuan organisasi-organisasi ini untuk berdialog dan melobi pemerintah di negara-negara tujuan dan asal untuk mempromosikan persoalan-persoalan HAM migran, penerapan hukum perlindungan nasional dan peratifikasian konvensi-konvensi HAM PBB. Beberapa kegiatan dari AMC adalah pengumpulan data, pelatihan dan pendidikan untuk kelompok, khususnya dalam berorganisasi, melakukan lobi dan pemekaan, program-program penyatuan kembali dan memberikan alternatif-alternatif bagi para migran.

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

4.4.4. Apa yang dapat dilakukan oleh para migran perempuan sendiri

Suatu cara penting untuk melindungi para pekerja migran perempuan adalah melengkapi mereka dengan informasi-informasi yang penting dan rasa percaya diri dalam melaksanakan hak-hak mereka serta memanfaatkan fasilitas-fasilitas yang ditawarkan kepada mereka di negara tujuan. Instansi-instansi pemerintah, serikat pekerja, Ornop dan lainnya yang memberikan nasehat, konseling dan peningkatan kemampuan mungkin mendapatkan garis pedoman dibawah ini bermanfaat untuk diberikan kepada para pekerja migran perseorangan:



Tiba di negara baru diantara orang-orang yang gaya hidup, budaya, bahasa dan kebiasaan kerja yang berbeda tidak pernah mudah. Garis pedoman untuk menyesuaikan diri dan menetap di tempat pekerjaan baru adalah:

- ☑ Belajar bicara bahasa negara tujuan, meskipun itu hanya pemahaman dasar. Ini adalah satu cara untuk menghindari isolasi, menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dan untuk dapat berkomunikasi lebih baik, termasuk dengan pihak yang berwenang jika diperlukan;
- ☑ Belajar mengenai negara tujuan mengenai kondisi-kondisi sosial budaya agar dapat mempermudah penyesuaian diri dan menghindari kesalah-pahaman karena perbedaan budaya. Bahkan sesungguhnya, kesadaran budaya dan pengetahuan memadai mengenai bahasa dapat mempermudah hubungan kerja yang lebih baik dengan majikan anda. Majikan anda mungkin juga memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan budaya anda, seperti melaksanakan praktek agama anda atau batasan-batasan mengenai makanan anda, dan sejenisnya;
- ☑ Perasaan terkucil, kesendirian, kecemasan dan depresi setelah kedatangan di negara dan lingkungan kerja yang baru adalah biasa. Adalah penting bahwa anda mengembangkan sendiri jejaring dukungan anda. Banyak perempuan yang memiliki pengalaman yang sama dan akan mengerti apa yang anda lalui. Mengembangkan jejaring dukungan anda adalah mungkin melalui kedutaan besar anda, kelompok gereja/agama atau organisasi-organisasi sosial lainnya. Juga penting bahwa anda memelihara hubungan akrab dengan keluarga dan teman-teman anda di kampung halaman.
- ☑ Jika anda memiliki akses ke informasi apapun mengenai peraturan perundang-undangan di dalam negara yang membahas hak-hak anda, bacalah dengan teliti dan pegang satu salinan untuk rujukan nantinya. Jika anda tidak memiliki akses ke dokumen-dokumen seperti ini, anda dapat menanyakan pada kedutaan besar atau teman anda apakah informasi seperti ini ada dan bagaimana mendapatkannya;
- ☑ Anda harus sadar tidak hanya tentang hak-hak anda, tetapi juga tentang prosedur administratif yang ada. Contohnya adalah: Apa yang dilakukan jika anda ingin berganti majikan atau pindah ke pekerjaan jenis lain; apa yang dilakukan jika anda ingin memperpanjang masa tinggal anda; apa yang dilakukan jika kontrak anda dihentikan secara paksa, dan sejenisnya;
- ☑ Adalah penting untuk mengenali kekuatan anda sendiri, dan terlepas dari berbagai kesulitan-kesulitan yang mungkin anda hadapi, anda memiliki kekuatan dan kemampuan untuk menyesuaikan diri ke keadaan yang baru.



Garis pedoman untuk membantu para pekerja migran perseorangan memahami kondisi-kondisi pekerjaan dan menghindari pelanggaran kontrak kerja adalah:

- ☑ Pastikan bahwa syarat-syarat pekerjaan disebutkan dengan jelas didalam kontrak. Ini berlaku untuk seluruh aspek dari kondisi kerja anda, seperti upah, jam kerja, hari libur, tempat tinggal yang layak, asuransi kesehatan, tanggung-jawab repatriasi dan sebagainya;
- ☑ Jika anda diberitahukan oleh majikan atau agen anda bahwa anda berhutang pada mereka, mintalah dengan tegas atas perhitungan yang jelas tentang apa sebetulnya hutang anda. Jika anda merasa bahwa biaya-biaya tambahan dan bunga telah ditambahkan pada hutang anda, carilah bantuan hukum, seperti dari kedutaan besar anda;
- ☑ Pastikan bahwa kewajiban anda sebagai pekerja disebutkan dengan jelas di dalam kontrak. Anda harus mengetahui bahwa majikan tidak memiliki hak untuk memaksa anda melakukan tugas-tugas tambahan, maupun memintak anda agar bekerja untuk orang lain;
- ☑ Pastikan bahwa anda mempunyai salinan dari kontrak kerja yang sudah ditandatangani;
- ☑ Jangan menandatangani untuk gaji yang belum anda terima;
- ☑ Jika anda telah membayar biaya atau komisi apapun kepada perusahaan jasa, pastikan anda meminta kwitansi;
- ☑ Mintalah kwitansi untuk gaji anda dari majikan anda dan hindari situasi dimana majikan anda yang mengirim gaji anda ke negara asal anda;
- ☑ Mintalah dengan tegas agar gaji anda dibayar setiap bulan dan dalam bentuk tunai. Jangan terima jika majikan anda menahan gaji anda sampai akhir kontrak kerja anda atau jika dia “menabungkan” gaji anda untuk anda.

Garis pedoman untuk membantu para pekerja migran perseorangan dalam menghindari kerentanan dan perlakuan sewenang-wenang terhadap HAM adalah:

- ☑ Yang pertama dan terpenting, harap diingat bahwa anda memiliki hak-hak. Bentuk apapun dari perlakuan sewenang-wenang baik lisan, kejiwaan dan/atau fisik tidak dapat ditoleransi dan anda tidak boleh takut atau malu untuk melaporkannya;
- ☑ Melaporlah kepada kedutaan besar anda setelah kedatangan anda, dan berikan nama serta alamat yang lengkap dan benar dari majikan anda;
- ☑ Selalu ingat alamat dan nomor telepon kedutaan besar anda untuk berjaga-jaga jika anda memerlukan bantuan apapun;
- ☑ Ingatlah nama lengkap dan alamat dari majikan anda sehingga anda dapat melaporkannya jika terjadi pelanggaran apapun atas hak-hak dasar anda;
- ☑ Selalu pastikan bahwa anda memegang paspor dan dokumen pribadi anda, dan jangan berikan kepada majikan atau agen anda;
- ☑ Jika dokumen-dokumen anda ditahan, anda harus memiliki satu berkas salinan dari semua dokumen-dokumen penting dan memberikan satu berkas salinan kepada sahabat yang dipercaya atau kepada sanak saudara di negara asal anda;
- ☑ Ketahui kemana anda pergi untuk meminta bantuan. Di sebagian besar negara, banyak organisasi yang dapat memberikan bantuan dan perlindungan;
- ☑ Jika anda pernah menderita kekejam fisik dalam bentuk apapun, pergi segera ke polisi atau kedutaan besar. Mintalah pemeriksaan fisik dan pegang satu salinan dari sertifikat kesehatan.



Garis pedoman untuk membantu para pekerja migran perseorangan untuk meningkatkan kemampuan mereka memaksimalkan tabungan dan kecakapan dalam pengelolaan keuangan adalah:



- ☑ Cobalah untuk tidak mengirimkan semua penghasilan anda ke rumah untuk pengeluaran keluarga. Pastikan bahwa anda menyimpan sebagian untuk tabungan anda sendiri. Keluarga anda mungkin akan membelanjakan semua kiriman tersebut sehingga pada saat anda kembali tidak ada uang untuk anda bertumpu. Anda harus juga menanamkan dalam keluarga anda mengenai nilai dari membelanjakan secara bijaksana dan menabung untuk masa depan;
- ☑ Cobalah untuk secara teratur menabung sebagian dari pendapatan anda. Carilah nasehat tentang bagaimana anda dapat mengamankan tabungan anda di lembaga keuangan di negara dimana anda bekerja atau di negara asal anda. Bukalah rekening bank di negara anda sebelum pergi ke luar negeri dan kirimlah uang secara teratur ke bank;
- ☑ Dalam mengirimkan uang ke rumah, gunakanlah saluran keuangan yang benar dan aman. Selalu mencari tahu kurs valuta asing yang wajar—terutama jika anda menggunakan saluran tidak resmi, sehingga anda tidak rugi dalam transaksi dan keluarga anda akhirnya mendapatkan kurang dari yang semestinya;
- ☑ Jika anda dapat menabung sejumlah uang dari penghasilan anda, cobalah hindari godaan untuk membelanjakan uang anda di hadiah dan belanja. Dengan cara ini anda dapat menjamin bahwa tabungan anda bertambah lebih cepat;
- ☑ Mulai membuat beberapa perencanaan keuangan. Berpikir mengenai tujuan-tujuan yang anda perlu raih dengan tabungan anda, berapa banyak uang yang anda butuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut dan/atau bagaimana membuat anggaran agar tabungan anda awet. Ada serikat-serikat pekerja, koperasi dan Ormop/LSM yang dapat membantu anda dalam jenis perencanaan seperti ini;
- ☑ Anda perlu mulai berpikir bagaimana anda akan menggunakan uang anda untuk mendapatkan penghasilan ketika anda pulang kampung. Departemen-departemen Tenaga Kerja atau Imigrasi sering memberikan pelatihan dan pelayanan untuk membantu anda memulai suatu usaha. Carilah apa yang tersedia karena ini mungkin menjadi jawaban untuk menjamin bahwa anda dapat tinggal di negara asal anda setelah anda kembali dan tidak perlu harus mencari pekerjaan di luar negeri lagi;
- ☑ Cari informasi mengenai skema tabungan dan koperasi tabungan kelompok yang mungkin beroperasi di negara dimana anda bekerja, Ini dapat membantu menjamin bahwa tidak semua uang anda akan dibelanjakan seketika;
- ☑ Hati-hati dengan tabungan anda. Ada saja orang-orang yang akan mencoba menipu anda untuk mendapatkan penghasilan anda yang berharga. Jangan berikan tabungan anda kepada siapapun kecuali anda yakin bahwa ini adalah skema tabungan yang sah secara hukum. Juga harap waspada terhadap orang yang tidak dikenal yang mungkin akan mendekati anda di pusat-pusat penjemputan, mal pertokoan, bandara, dan sejenisnya.

Pengalaman migrasi bagi perempuan dapat menjadi suatu pengalaman yang memberdayakan dan memperkaya. Jadi, apakah yang dimaksud dengan pemberdayaan migran yang berdimensi jender?⁷⁴

- ☑ *Para Migran perempuan yang diberdayakan* mengenali dan bekerja untuk merubah kondisi internal dan lingkungan eksternal yang menekan mereka;
- ☑ *Dimensi pribadi dari pemberdayaan:* para migran perempuan mengembangkan kemampuan pribadi mereka dalam menghapuskan akibat-akibat dari penindasan yang terinternalisasikan;



- ☑ *Aspek relasional dari pemberdayaan*: para migran perempuan mengembangkan kemampuan untuk berunding dan merubah sifat hubungan (misalnya, dengan majikan, didalam keluarga mereka sendiri);
- ☑ *Dimensi kolektif dari pemberdayaan*: para migran perempuan mengembangkan kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu bersama, dan dengan mereka yang berada dalam situasi yang sama, untuk mencapai dampak lebih besar – kekuatan kerjasama (pada tahap lokal, regional dan internasional);
- ☑ *Pemberdayaan yang berdimensi jender* berarti membantu membangun “kekuatan didalam” dari para pekerja migran, khususnya perempuan, membuat mereka melihat kekuatan dan daya yang melekat dan ada didalam diri mereka untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang ada;
- ☑ *Pemberdayaan yang berdimensi jender* memberikan arti penting pada dukungan keluarga dan masyarakat (baik di negara asal dan negara tujuan), membuat keluarga dan komunitas untuk memahami situasi/masalah-masalah migran dan masyarakat;
- ☑ *Pemberdayaan yang berdimensi jender* termasuk mempengaruhi pemerintah (pada tingkat nasional dan internasional) untuk mengembangkan/mengarahkan kembali kebijakan-kebijakan agar lebih peka jender dalam menanggulangi masalah-masalah migran.

Bahan Rujukan dan Bacaan Tambahan

Abella, M.I., *Sending Workers Abroad A Manual for Low- And Middle-Income Countries*, Geneva, ILO, 1997.

Anderson, B. *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, London and New York, Zed Books, 2000.

Kotak 4.36. Suatu suara pemberdayaan

Pada saat kedatangannya di Paris pada tahun 1987, Françoise, sebagaimana kita akan panggil dia, telah memiliki pengalaman bertahun-tahun sebagai ‘pekerja rumah tangga’. Mengurus anak, membersihkan rumah, menyetrika, memasak, adalah semua yang telah dilakukan oleh Françoise sejak dia meninggalkan sekolah pada saat berusia 12 tahun di Mauritania. Ketika dia datang ke Paris sebagai pekerja migran berusia 30 tahun, dia tidak memiliki ilusi tentang prospek kerjanya. Namun demikian, karena pernah mendirikan serikat pekerja untuk para PRT yang pertama kali di negara asalnya, Françoise siap untuk mempertahankan hak-haknya. “Saya ingin tahu harga sepapan roti, harga kamar untuk pembantu dan upah per jam saya. Di Mauritania, saya telah belajar bagaimana mengurus diri saya sendiri dan saya bersiteguh akan melakukan hal yang sama di Perancis dan akan berjuang untuk melepaskan status gelap saya”. Dia cepat menghubungi *Confederation Francaise Démocratique du Travail* (CFDT—Konfederasi Pekerjaan Perancis Demokratis) yang menolongnya untuk mengurus status hukumnya. Kemudian segera dia menjadi anggota yang aktif, berkat perjanjian kolektif yang ditandatangani untuk melindungi para PRT. Tetapi Françoise ingin agar serikat lebih memenuhi kebutuhan para PRT. “Sering serikat hanya dapat membantu kita berdasarkan secarik undang-undang, namun demikian, para PRT memiliki banyak kebutuhan yang lain. Mereka membutuhkan bantuan untuk menanggulangi kondisi kehidupan mereka yang terisolasi, kebutuhan pelatihan dan pendidikan serta akomodasi”. Françoise saat ini mencoba untuk membantu rekan seperjuangannya melalui suatu asosiasi yang dia bentuk yang bernama “*Mauritian Solidarity in Europe*” (Solidaritas Orang-orang Mauritania di Eropa). Meskipun terbatas dalam hal sumber daya, asosiasi ini bertujuan untuk membantu perempuan-perempuan yang datang dan tidak ingin tetap menjadi PRT sepanjang hidupnya. Asosiasi juga berjuang untuk hak-hak para PRT dalam hal upah, jam kerja, cuti sakit, hak pensiun, dsb.

Sumber: ICFTU, “*In Mauritius and Paris alike, Françoise defends the rights of female domestic workers*”, *Trade Union World*, Des. 2002. hal.6.

- Asian Migrant Centre, Asia South Pacific Bureau for Adult Education and Migrant Forum in Asia, *Clearing a Hurried Path: Study on Education Programmes for Migrant Workers in Six Asian Countries*, Hong Kong, 2001.
- Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook Migration Facts, Analysis and Issues* (berbagai tahun), Hong Kong, Asian Migrant Centre.
- Asian Migrant Centre dan Coalition for Migrant Rights, *“Highlights of the Research on Racial and Gender Discrimination towards Foreign Domestic Helpers in Hong Kong”*, Hong Kong, AMC and CMR, Maret 2001, Laporan lengkap tersedia di situs web: <http://www.asian-migrants.org>
- Asian Migrant Centre dan Coalition for Migrants’ Rights, *“Strategies, Experiences and Lessons: Protecting the Rights and Empowering Asian Migrant Domestic Workers”*, Presentasi PowerPoint yang diberikan pada Pertemuan Konsultasi ILO mengenai Perlindungan terhadap PRT dari ancaman-ancaman kerja paksa dan perdagangan manusia (*Programme Consultation Meeting on the Protection of Domestic Workers against the Threat of Forced Labour and Trafficking*) 17-19 Februari, 2003, Hong Kong.
- Asia-Pacific Migration Research Network, *Female Labour Migration in South East Asia: Changes and Continuities*, Bangkok, Asian Research Centre for Migration Institute of Asian Studies, 2001.
- Barwa, S.D. dan A. Ibrahim, *Protecting the Least Protected: Rights of Migrant Workers and the Role of Trade Unions (Guidelines for Trade Unions)*, Geneva, Biro ILO untuk Kegiatan Pekerja/ ILO Bureau for Workers’ Activities, 1996.
- Blackett, A., *Making Domestic Work Visible: the Case for Specific Regulation*, Geneva, ILO Labour Law and Labour Relations Programme Working Paper No.2, Mei 1998.
- Bohning, W.R., *Employing Foreign Workers A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle- and Low-Income Countries*, Geneva, ILO, 1996.
- Chang, G., *Disposable Domestics: Immigrant Women Workers in the Global Economy*, Cambridge, Massachusetts, South End Press, 2000.
- Council of Europe Committee on Equal Opportunities for Women and Men (Dewan Komite Eropa untuk Kesetaraan Kesempatan bagi Perempuan dan Laki-laki), *Domestic Slavery* Doc.9102, 17 Mei 2001. Situs web: <http://stars.coe.fr/Documents/WorkingDocs/Doc01/EDOC9102.htm>
- Dias, M. dan R. Jayasundere, *Sri Lanka: Good Practices to Prevent Women Migrant Workers from Going into Exploitative Forms of Labour*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002.
- D’Alconzo, G., S. La Rocca dan E. Marioni, *Italy: Good Practices to Prevent Women Migrant Workers from Going into Exploitative Forms of Labour*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002.
- Eelens, F. *Migration of Sri Lankan women to Western Asia. In United Nations, International Migration Policies and the Status of Female Migrants* ST/ESA/SER. R/126, New York, Departemen untuk Analisa Informasi dan Kebijakan Ekonomi dan Sosial PBB (UN Departement for Economic and Social Information and Policy Analysis), 1995.
- Fernandez, I., *Health and HIV/AIDS Vulnerability of Foreign Migrant Domestic Workers*. Makalah yang disajikan pada KTT Regional Pekerja Rumah Tangga Migran Asing, 26-28 Agustus, Colombo, Sri Lanka.

- Garcia, A.I., M. Barahona, C. Castro dan E. Gomariz, *Costa Rica: Female Labour Migrants and Trafficking in Women and Children*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002.
- Global Alliance Against Trafficking in Women: *The Migrating Women's Handbook*, Bangkok, GAATW, 1999
- Haddad, R., *A Modern-Day 'Slave Trade' Sri Lankan Workers in Lebanon*, Middle East Report 211 –Summer 1999. Situs web: http://www/merip.org/mer211/211_haddad.html
- Hong Kong SAR Home Affairs Bureau, *Your Guide to Services in Hong Kong*, Versi Inggeris (3rd. Edition), Januari 2002.
- International Labour Office, *Migrant Workers Laporan ke III (Bagian IB)*, Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke 87 tahun 1999, Geneva: ILO, 1999.
- International Labour Office, *Stopping Forced Labour Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva, ILO, 2001.
- International Labour Office, *Promoting Gender Equality A Resource Kit for Trade Unions Booklet 4 Organizing the Unorganized: Informal Economy and Other Unprotected Workers*, Geneva, ILO GENPROM, 2002
- International Labour Office, *Report and Conclusions ILO Asia Pacific Regional Trade Union Symposium on Migrant Workers 6-8 Desember 1999, Kuala Lumpur Malaysia*, Geneva, ILO ACTRAV, 2000.
- International Labour Office, *Report of the Tripartite Meeting of Experts on Future ILO Activities in the Field of Migration*, Geneva 21-25 April 1997, Geneva, ILO, 1997.
- International Organization for Migration, *Do You Want to Trade Your Dignity, Your Freedom and Your Health for a Cage*, Geneva, IOM, 1998.
- International Organization for Migration, *World Migration 2003 Managing Migration: Challenges and Responses for People on the Move*, Geneva, IOM, 2003
- International Organization of Migration, *Best practices concerning migrant workers and their families (Laporan Workshop, 19-20 Juni 2000, Santiago, Chile)*.
- Inter Press Service (IPS) Asia-Pacific dan Ford Foundation (Philippines), *Risks and Rewards: Stories from the Philippines Migration Trail*, Bangkok, IPS Asia-Pacific, 2002.
- Josiah, I., S.F. Lee and J. Kee, "Protecting foreign domestic workers in Malaysia: Laws, policies, implications and intervention." Makalah yang disiapkan oleh Women's Aid Organisation (Organisasi Bantuan Perempuan) untuk Rapat Konsultasi Program mengenai Perlindungan bagi para PRT dari ancaman-ancaman Kerja Paksa dan Perdagangan (*Programme Consultation Meeting on the Protection of Domestic Workers against the Threat of Forced Labour and Trafficking*), Hong Kong SAR, 16-19 Februari 2003.
- Jureidini, R., *Women Migrant Domestic Workers in Lebanon* International Migration Papers No.48, Geneva, ILO International Migration Programme, 2002.
- Kalayaan, *Accessibility of Services for Migrant Domestic Workers Survivors of Domestic Violence in the UK: The Theory and the Reality*, United Kingdom, Kalayaan: Justice for Domestic Workers, 2001.
- Kanlungan Centre Foundation, Inc, *Destination: Middle East, A handbook for Filipino women domestic workers*, Quezon City, Kanlungan Centre Foundation, Inc. dengan bantuan dari ILO,

Desember 1997.

- Kanlungan Centre Foundation, Inc., *To Be A DH In the Middle East is No Joke*, Quezon City, Kanlungan Centre Foundation Inc., 1998.
- Kebede, E. *Ethiopia: An Assessment of the International Labour Migration Situation The Case of Female Labour Migrants*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002.
- Langevin, L. and Belleau, M.-C., *Trafficking in Women in Canada: A Critical Analysis of the Legal Framework Governing Immigrant Live-in Caregivers and Mail-Order Brides*, Ottawa, Status of Women Canada, 2001.
- Lim, L.L. *The status of women and international migration*, in United Nations, *International Migration Policies and the Status of Female Migrants*, ST/ESA/SER.R/126, New York, Departemen untuk Analisa Informasi dan Kebijakan Ekonomi dan Sosial PBB, Divisi Kependudukan (UN Departement for Economic and Social Information and Policy Analysis, Population Division), 1995
- Lim, L.L. "The processes generating the migration of women". Makalah yang disiapkan untuk Technical Symposium on International Migration and Development, The Hague, 29 Juni – 3 Juli 1998.
- Lin Chew, "Discussion Paper" disiapkan untuk Rapat Konsultasi Program mengenai Perlindungan bagi para PRT dari ancaman-ancaman Kerja Paksa dan Perdagangan, Hong Kong SAR, Februari 16-19 2003 (Makalah yang disiapkan untuk Anti-Perbudakan Internasional (*Anti-Slavery International*) bekerjasama dengan Program Aksi Khusus Menentang Kerja Paksa (*Special Action Programme to Combat Forced Labour*) dari ILO.
- M. Matsuda, *Japan: An Assessment of the International Labour Migration Situation The Case of Female Labour Migrants*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002.
- Ramirez-Machado, J.M., *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective*, Geneva, ILO Conditions of Work Branch, 2000, dokumen yang tidak dipublikasikan.
- Rbeihat, S. *A Concept Paper on the Situation of Female Domestic Migrant Workers in Jordan*, Makalah untuk Temukarya Perencanaan Strategis dari UNIFEM mengenai Para pekerja migran Perempuan di Asia, Kathmandu, Nepal 30-31 Oktober 2000, hal. 13.
- RESPECT European Network of Migrant Domestic Workers: *Migrant Domestic Workers in Europe A Case for Action*. Situs web: <http://www.solidar.org>
- Sabban, R., *United Arab Emirates: Migrant Women in the United Arab Emirates the Case of Female Domestic Workers* (Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002.
- Sabban, R., *United Arab Emirates: Migrant Women in the United Arab Emirates the Case of Female Domestic Workers*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002.
- Sawalha, F. *Employers to return passports to Filipino domestic workers for voting* Jordan Times, 10 September 2003. <http://www.jordantimes.com.wed7homenews/homenews2.htm>
- Shimada, H., *Japan's "Guest Workers": Issues and Policies*, Tokyo, University of Tokyo Press, 1994.
- Singapore Ministry of Manpower, *Employing Foreign Domestic Workers A Guide for Employers*, Singapore, Ministry of Manpower. Situs Web: <http://www.mom.gov.sg>

- Social Alert, *Invisible Servitude An In-Depth Study on Domestic Workers in the World*, Brussels, Social Alert Series: Research on Human Rights, Maret 2000.
- Stalker, P., *The Work of Strangers: A Survey of International Labour Migration*, Geneva, ILO, 1994.
- Taran, P. dan E. Geronimi, "Globalization, Labour and Migration: Protection is Paramount", Makalah disajikan pada *Hemispheric Conference on International Migration: Human Rights and the Trafficking in Persons in the Americas* yang diselenggarakan oleh Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC) dan International Organization for Migration, Santiago, Chili 20-22 Nopember 2002.
- Thadani, V.N. dan M.P. Todaro, *Female Migration in Developing Countries: A Framework for Analysis*, New York, The Population Council, 1979.
- United States of America Department of State: *Trafficking in Persons Report, Juni 2003 Trafficking Victims Protection Act of 2000..* Situs web: <http://www.state.gov/documents/organization/21555.pdf>.
- Vasquez, N.D., L.C. Tumbaga dan M. Cruz-Soriano, *Tracer study on Filipino domestic workers abroad*, Geneva, International Organization for Migration, 1995.
- Verghis, S. dan I. Fernandez (eds.), *Regional Summit on Pre-Departure, Post Arrival and Reintegration Programs for Migrant Workers*, 11-13 September, 2000, Genting Highlands, Malaysia, Kuala Lumpur, CARAM Asia, 2000.
- Villalba, M.A.M.C., *Philippines: Good Practices for the Protection of Filipino Women Migrant Workers in Vulnerable Jobs*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002.
- Women's Aid Organisation (WAO), *WAO's Response to the Abuse of Foreign Domestic Workers (FDWs) in Malaysia*, Petaling Jaya Malaysia, WAO, Agustus 2001. Situs web: www.wao.org.my
- World Confederation of Labour, *WCL and Migration: Seminar Proceedings, 1-2 Oktober 1998*, Ter Nood, Overijse, Belgium.
- World Confederation of Labour, *Protecting Women Migrant Workers Making It Work for Trade Unions*, Brussels, WCL, 1999.

Beberapa situs web yang bermanfaat:

Amnesty International

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

Anti-Slavery International

<http://www.antislavery.org>

Asian Migrant Centre

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

Asian Monitor Resource Centre

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

Asian Pacific Forum on Women, Law and Development

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

Asia-Pacific Migration Research Network

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

Asian Partnership on International Migration

<http://apim.apdip.net>

Asian Research Centre for Migration

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

Bangkok Declaration on Irregular Migration

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

Coalition Against Trafficking in Women (CATW)

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

Charter for the Rights of Migrant Domestic Workers in Europe

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

Collection of resource and links on initiatives against trafficking in persons

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

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

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

Council of Europe

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

Domestic Workers

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

Economic Commission for Europe (ECE)

<http://www.unece.org>

European Commission Justice and Home Affairs

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

European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia

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

European Strategy on Trafficking in Women

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

European Union policy documents

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

Femmigration

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

Filipino laws and Overseas Employment

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

Global Alliance Against Trafficking in Women (GAATW)

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

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

<http://www.migrantsrights.org>

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

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

International Human Rights Law Group

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

Human Rights Watch (HRW)

<http://www.hrw.org>

Information for Domestic Workers Arriving in UK – Government Website

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

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)

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

International Labour Office (ILO)

<http://www.ilo.org>

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

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

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

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

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

<http://natlex.ilo.org>

International Movement Against Discrimination and Racism

<http://imadr.org>

International Organization for Migration (IOM)

<http://www.iom.int>

Kalayaan. Justice for Overseas Domestic Workers

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

Kanlungan Centre Foundation Inc.

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

Link to anti-trafficking websites

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

Migration Forum in Asia (MFA)

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

Migrant Rights International

<http://migrantwatch.org>

Mission for Filipino Migrant Workers (MFMW)

<http://www.migrants.net>

Network of Migrant Workers Organisations

<http://www.solidar.org>

Network Women's Program (La Strada Foundation)

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

Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR)

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

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

Office of the UN High Commissioner for Refugees (OUNHCR)

<http://www.unhcr.ch>

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

www.osce.org/europe-against-trafficking

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

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

Palermo Convention on Transnational Organized Crime and its Protocols

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

Promotion of the rights of migrants (December 18)

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

Regional Conference on Migration (The Puebla Process)

<http://www.rcmvs.org>

Scalabrini Migration Center

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

STOP-TRAFFIC

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

Stop traffic listserv and archives

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

Trafficking Directory

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

United Nations Crime Commission documents on the Trafficking Protocol

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

United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)

<http://www.unifem.org>

United Nations Division for the Advancement of Women (UNDAW)

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

United Nations Interregional Crime Prevention Institute (UNICRI)

<http://www.unicri.it>

United Nations Secretariat

<http://www.un.org>

United Nations Treaty Collection

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

USA Government

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

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

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

US Anti-trafficking initiatives

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

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

UNICRI Global Programme Against Trafficking in Human Beings

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

Women's Aid Organisation, Malaysia (WAO)

<http://wao.org.my>

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

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

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

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

Catatan Akhir

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

² Lihat, sebagai contoh, P. Boonpala dan J.Kane, *Trafficking of children: the problem and responses worldwide*, Geneva, ILO, *International Programme on the Elimination of Child Labour*, 2001. Juga ILO, *Unbearable to the human heart Child trafficking and action to eliminate it*, Geneva, ILO, *International Programme on the Elimination of Child Labour*, 2002.

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

⁴ W. R. Bohning, *Conceptualizing and simulating the impact of the Asian crisis on Filipinos' employment opportunities abroad*. Tulisan dalam *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol.7, Nos.2-3, 1998, hal.339- 367.

⁵ RESPECT European Network of Migrant Domestic Workers, *Migrant Domestic Workers in Europe A Case for Action*. Situs web: <http://www.solidar.org>

⁶ Lihat juga J.M. Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective*, Geneva, ILO Conditions of Work Branch, 2000, dokumen yang tidak dipublikasikan; dan Lin Chew, “*Discussion Paper*” disiapkan untuk Rapat Konsultasi Program mengenai Perlindungan bagi Para-PRT dari ancaman-ancaman Kerja Paksa dan Perdagangan, Hong Kong SAR, 16-19 Februari 2003 (Makalah yang disiapkan untuk Anti-Slavery International, bekerjasama dengan Special Action Programme to Combat Forced Labour dari ILO). hal.18.

⁷ A. I. Garcia, M. Barahona, C. Castro dan E. Gomariz, *Costa Rica: Female Labour Migrants and Trafficking in Women and Children*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.18.

⁸ R. Sabban, *United Arab Emirates: Migrant Women in the United Arab Emirates the Case of Female Domestic Workers*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.35-36.

⁹ I. Fernandez, *Health and HIV/AIDS Vulnerability of Foreign Migrant Domestic Workers*. Makalah yang disajikan pada KTT Regional tentang Pekerja Rumah Tangga Migran Asing 26-28 Agustus 2002, Kolombo, Sri Lanka.

¹⁰ W.R. Bohning, *Employing Foreign Workers A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle- and Low-Income Countries*, Geneva, ILO, 1996, hal.63.

¹¹ I. Josiah, S.F. Lee dan J. Kee, *Protecting foreign domestic workers in Malaysia: Laws, policies, implications and intervention*, Makalah yang disiapkan oleh WAO (Women's Aid Organisation) untuk Rapat Konsultasi Program mengenai Perlindungan bagi Para PRT dari ancaman-ancaman Kerja Paksa dan Perdagangan, Hong Kong SAR, 16-19 Februari 2003, hal.7.

¹² Beberapa contoh ada di Amerika Serikat, *Break the Chain Campaign* (Kampanye "Putuskan Rantai" adalah suatu kampanye untuk hak-hak PRT migran) <http://www.ips-dc.org>; Di Eropa, *RESPECT*, jaringan Eropa untuk organisasi-organisasi PRT migran, individu dan pendukung <http://www.solidar.org>; Di Kanada, *West Coast Domestic Workers Association* (Asosiasi PRT Pantai Barat) di British Columbia <http://vcn.bc.ca/wcdwa>.

¹³ WAO (Women's Aid Organisation—Organisasi Bantuan Perempuan), *WAO's Response to the Abuse of Foreign Domestic Workers (FDWs) in Malaysia*, Petaling Jaya Malaysia, WAO, Agustus 2001. Situs web: www.wao.org.my

¹⁴ D. Cox, L. Owen dan C. Picton, *Asian Women Migrant Workers: Maximizing the Benefits of their Experience*, Bundoora, Victoria Australia, Graduate School of Social Work, La Trobe University, Nopember 1994, hal.29.

¹⁵ RESPECT European Network of Migrant Domestic Workers, *Migrant Domestic Workers in Europe A Case for Action*. Situs web: <http://www.solidar.org>

¹⁶ I. Josiah, S.F. Lee dan J. Kee, *Protecting foreign domestic workers in Malaysia: Laws, policies, implications and intervention*, Makalah yang disiapkan oleh WAO (Women's Aid Organisation) untuk Rapat Konsultasi Program mengenai Perlindungan bagi Para PRT dari ancaman-ancaman Kerja Paksa dan Perdagangan, Hong Kong SAR, 16-19 Februari 2003, hal.4

¹⁷ Ibid, hal.4-5. Lihat Jureidini, R., *Women Migrant Domestic Workers in Lebanon International Migration Papers No.48*, Geneva, ILO International Migration Programme, 2002.

¹⁸ Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 1999 Migration Facts, Analysis and Issues in 1998*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, hal.112-113.

¹⁹ Lihat, sebagai contoh, Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 2000 Migration Facts, Analysis and Issues in 1999*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd), hal.190-191. Juga R. Jureidini, *Women Migrant Domestic Workers in Lebanon International Migration Papers No.48*, Geneva, ILO International Migration Programme, 2002; M. Matsuda, *Japan: An Assessment of the International Labour Migration Situation The Case of Female Labour Migrants*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002; dan *Human Rights Watch, US Laws and their Enforcement; Domestic Workers falling outside Government Scrutiny and Protections in the Violation of International Law*, situs web: <http://www.hrw.org/reports/2001>

²⁰ E. Kebede, *Ethiopia: An Assessment of the International Labour Migration Situation The Case of Female Labour Migrants*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.8 dan hal.11.

²¹ Kalayaan, *Accessibility of Services for Migrant Domestic Workers Survivors of Domestic Violence in the UK: The Theory and the Reality*, United Kingdom, Kalayaan: Justice for Domestic Workers, 2001), hal.15.

²² Commission on Human Rights, *"Report of the Special Rapporteur on Violence against Women, its Causes and Consequences"* (Laporan dari Pelapor Khusus untuk Kekerasan terhadap Perempuan, Penyebab dan Konsekwensinya); Radhika Coomaraswamy, tentang Perdagangan

Perempuan, Migrasi Perempuan dan Kekerasan terhadap Perempuan, dilaporkan sesuai dengan Resolusi Komisi HAM 1997744", E7CN.4/2000768, Februari 2000, alinea. 39.

²³ Lihat RESPECT European Network of Migrant Domestic Workers, *Migrant Domestic Workers in Europe A Case for Action*. Website: <http://www.solidar.org> Lihat juga, Council of Europe Committee on Equal Opportunities for Women and Men, *Domestic Slavery* Doc.9102, 17 Mei 2001. Situs web: <http://stars.coe.fr/Documents/WorkingDocs/Doc01/EDOC9102.htm>

²⁴ Lihat S. Rbeihat, *A Concept Paper on the Situation of Female Domestic Migrant Workers in Jordan*, Makalah untuk Workshop Perencanaan Strategis mengenai Para Pekerja Migran Perempuan di Asia, Kathmandu, Nepal 30-31 Oktober 2000, hal.13; juga E. Kebede, Ethiopia: *An Assessment of the International Labour Migration Situation The Case of Female Labour Migrants*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.7.

²⁵ Lihat. Josiah, S.F. Lee dan J. Kee, "*Protecting foreign domestic workers in Malaysia: Laws, policies, implications and intervention*," Makalah yang dipersiapkan oleh WAO (Women's Aid Organisation) untuk Rapat Konsultasi Program mengenai Perlindungan bagi Para PRT dari ancaman-ancaman Kerja Paksa dan Perdagangan, Hong Kong SAR, 16-19 Februari 2003, hal. 9

²⁶ Haddad, "*A Modern-Day 'Slave Trade' Sri Lankan Workers in Lebanon*", Middle East Report 211 – Summer 1999. Situs web: http://www.merip.org/mer211/211_haddad.html

²⁷ E. Kebede, Ethiopia: *An Assessment of the International Labour Migration Situation The Case of Female Labour Migrants* (Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal. 7.

²⁸ R. Sabban, *United Arab Emirates: Migrant Women in the United Arab Emirates The Case of Female Domestic Workers*, Geneva ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal. 25.

²⁹ R. Haddad, "*A Modern-Day 'Slave Trade' Sri Lankan Workers in Lebanon*", Middle East Report 211 – Summer 1999. Situs web: http://www.merip.org/mer211/211_haddad.html

³⁰ Josiah, S.F. Lee dan J. Kee, "*Protecting foreign domestic workers in Malaysia: Laws, policies, implications and intervention*" Makalah yang dipersiapkan oleh Women's Aid Organisation (WAO) untuk Rapat Konsultasi Program mengenai Perlindungan bagi Para PRT dari ancaman-ancaman Kerja Paksa dan Perdagangan, Hong Kong SAR, 16-19 Februari 2003, hal. 9

³¹ Lihat I. Josiah, S.F. Lee dan J. Kee, "*Protecting foreign domestic workers in Malaysia: Laws, policies, implications and intervention*" Makalah yang dipersiapkan oleh Women's Aid Organisation(WAO) untuk Rapat Konsultasi Program mengenai Perlindungan bagi PRT dari ancaman-ancaman Kerja Paksa dan Perdagangan, Hong Kong SAR, 16-19 Februari 2003, hal. 11.

³² Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 2001 Migration Facts, Analysis and Issues in 2000*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, hal.130.

³³ Ibid, hal. 141.

³⁴ Women's Aid Organisation (WAO) di Malaysia telah mengumpulkan satu set klipping dari media massa, yang menyoroti perlakuan sewenang-wenang yang diderita oleh pekerja

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

³⁵ Lihat, sebagai contoh, Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 1999 Migration Facts, Analysis and Issues in 1998*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, hal.19.

³⁶ Lihat, sebagai contoh, E. Kebede, *Ethiopia: An Assessment of the International Labour Migration Situation The Case of Female Labour Migrants*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal. 9-10.

³⁷ World Confederation of Labour, *WCL and Migration Seminar Proceedings 1-2 Oktober 1998*, Ter Nood, Overijse, Belgium, hal.49.

³⁸ Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 1999 Migration Facts, Analysis and Issues in 1998*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, hal. 19.

³⁹ S. Verghis dan I. Fernandez (editor) *Regional Summit on Pre-Departure, Post Arrival and Reintegration Programs for Migrant Workers*, 11-13 September 2000, Genting Highlands, Malaysia, Kuala Lumpur, CARAM Asia, hal.105.

⁴⁰ ILO, *Stopping Forced Labour Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva, ILO, 2001, hal.30.

⁴¹ Council of Europe Committee on Equal Opportunities for Women and Men, *Domestic Slavery* Doc.9102, 17 Mei 2001. Situs web: <http://stars.coe.fr/Documents/WorkingDocs/Doc01/EDOC9102.htm>

⁴² Ibid, hal.5. Lihat juga: Social Alert, *Invisible Servitude An In-Depth Study on Domestic Workers in the World*, Brussels, Social Alert Series: Research on Human Rights, Maret 2000.

⁴³ Situs web: <http://www.ips-dc.org/campaign/Rights.htm>

⁴⁴ Hanya antara bulan Januari dan Juni 2001, sejumlah 2.600 pekerja migran di Singapura mengeluh kepada Kementerian Tenaga Kerja tentang tidak dibayarnya atau pengurangan tanpa ijin atas gaji mereka. Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 2001 Migration Facts, Analysis and Issues in 2000*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, hal.133.

⁴⁵ R. Haddad, "A Modern-Day 'Slave Trade' Sri Lankan Workers in Lebanon", Middle East Report 211 – Summer 1999. Situs web: http://www.merip.org/mer211/211_haddad.html

⁴⁶ ILO, *Migrant Workers International Labour Conference 87th Session 1999*, Geneva, ILO, 1999, hal.24.

⁴⁷ Stalker, P. *The Work of Strangers: A Survey of International Labour Migration*, Geneva, ILO, 1994, hal.113.

⁴⁸ International Organization for Migration, *World Migration 2003: Managing Migration Challenges and Responses for People on the Move*, Geneva, IOM, 2003, hal.277.

⁴⁹ Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 2001 Migration Facts, Analysis and Issues in 2000*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, hal.152.

-
- ⁵⁰ International Organization of Migration, *Best practices concerning migrant workers and their families*, Workshop Report, 19-20 Juni 2000, Santiago, Chili. Lihat juga situs web: www.usdoj.gov/crt/osc/
- ⁵¹ ILO, *Official Bulletin* (Geneva), Vol.XLVIII, No.3, Juli 1965, Suplemen I, hal. 20-21.
- ⁵² Lin Chew, "Discussion Paper" disiapkan untuk Rapat Konsultasi Program mengenai Perlindungan bagi Para PRT dari ancaman-ancaman Kerja Paksa dan Perdagangan, Hong Kong SAR, 16 – 19 Februari 2003 (Makalah yang disiapkan untuk Anti-Slavery International, bekerjasama dengan Special Action Programme to Combat Forced Labour dari ILO). Juga, J.M. Ramirez-Machado, "Domestic work, conditions of work and employment: a legal perspective". Rancangan naskah yang tidak dipublikasikan, Geneva, ILO Conditions of Work Branch, 2000.
- ⁵³ Lihat, sebagai contoh, ibid. Juga A. Blackett, *Making Domestic Work Visible: the Case for Specific Regulation*, Geneva, ILO Labour Law and Labour Relations Programme Working Paper No.2, Mei 1998; B. Anderson, *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, London and New York, Zed Books, 2000; RESPECT European Network of Migrant Domestic Workers, *A Charter of Rights for Migrant Domestic Workers in Europe*, 2002; dan Institute for Policy Studies Washington DC, *Break the Chain Campaign for Migrant Domestic Workers Rights*.
- ⁵⁴ A. Blackett, *Making Domestic Work Visible: the Case for Specific Regulation*, Geneva, ILO Labour Law and Labour Relations Programme Working Paper No.2, May 1998, p.29.
- ⁵⁵ D'Alconzo, G., S. La Rocca dan E. Marioni, *Italy: Good Practices to Prevent Women Migrant Workers from Going into Exploitative Forms of Labour*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal. 29-30.
- ⁵⁶ http://www.labourguide.co.za/new_legislation-for-domestic-wor.htm
- ⁵⁷ A. I. Garcia, M. Barahona, C. Castro dan E. Gomariz, *Costa Rica: Female Labour Migrants and Trafficking in Women and Children*, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal. 47.
- ⁵⁸ Lihat W.R. Bohning, *Employing Foreign Workers A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle- and Low-Income Countries*, Geneva, ILO, 1996, hal.27-28.
- ⁵⁹ Ibid.
- ⁶⁰ Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 1999 Migration Facts, Analysis and Issues in 1998*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, hal.177.
- ⁶¹ Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 1999 Migration Facts, Analysis and Issues in 1998*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, hal.177.
- ⁶² <http://.state.me.us/labor/bls/mis/htm>.
- ⁶³ United States of America Department of State, *Trafficking in Persons Report June 2003 Trafficking Victims Protection Act of 2000*, hal.96. Situs web: <http://www.state.gov/documents/organization/21555.pdf>
- ⁶⁴ International Organization for Migration, *World Migration 2003: Managing Migration Challenges and Responses for People on the Move*, Volume Two IOM World Migration Report Series, Geneva, IOM, 2003, hal.177.

⁶⁵ Ibid, hal. 177.

⁶⁶ F. Sawalha, *Employers to return passports to Filipino domestic workers for voting* (Jordan Times, 10 September 3002. <http://www.jordantimes.com.wed7/homenews/homenews2.htm>)

⁶⁷ R. Sabban, *United Arab Emirates: Migrant Women in the United Arab Emirates The Case of Female Domestic Workers*, Geneva ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002, hal.40.

⁶⁸ R. Jureidini, *Women Migrant Domestic Workers in Lebanon* International Migration Papers No. 48, Geneva, ILO International Migration Programme, 2002, hal.14.

⁶⁹ Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 2000 Migration Facts, Analysis and Issues in 1999*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, hal.246.


⁷⁰ P. Taran dan E. Geronimi, "Globalization, labour and migration: protection is paramount". Makalah yang disajikan pada Hemispheric Conference on International Migration: Human Rights and the Trafficking in Persons in the Americas, yang diorganisir oleh ECLAC (*Economic Commission for Latin America and the Caribbean* – Komisi Ekonomi untuk Amerika Latin dan Karibia) dan IOM (International Organization for Migration—Organisasi Internasional untuk Migrasi), Santiago, Chili 20-22 November 2002.

⁷¹ Masalah-masalah ini ada di tingkat kelembagaan/pembuatan kebijakan dan di tingkat operasional. Di tingkat kelembagaan, masalah-masalahnya adalah: kurangnya akses ke informasi yang relevan yang berkenaan dengan pekerja migran; kurangnya kebijakan/garis pedoman yang efektif untuk menentukan kegiatan-kegiatan oleh serikat pekerja; ketidakterwakilan di badan-badan pembuat keputusan dan dalam pertemuan-pertemuan berkenaan dengan para pekerja migran; koordinasi yang tidak memadai dengan sesama serikat pekerja lainnya dan Ornop dan LSM lain yang berkepentingan untuk promosi kepentingan para pekerja migran; kurangnya sumber daya dan fasilitas keorganisasian yang tidak mencukupi, kurangnya personil yang terlatih. Di tingkat operasional, masalah-masalahnya adalah: kebijakan nasional yang bersifat membatasi; persyaratan bahasa; hukum repatriasi yang kejam, kesempatan lapangan kerja yang bersifat membatasi; kurangnya informasi; sikap yang diskriminatif; masalah yang berkenaan dengan pekerja migran tidak tercatat; pelanggaran dalam proses perekrutan; kondisi kerja; hal-hal berkenaan dengan kesejahteraan. Lihat S.D. Barwa dan A. Ibrahim, *Protecting the Least Protected: Rights of Migrant Workers and the Role of Trade Unions (Guidelines for Trade Unions)*, Geneva, ILO Bureau for Workers' Activities, 1996, hal.22-23.

⁷² Lihat situs web AFL-CIO: <http://www.aflcio.org>.

⁷³ Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 1999 Migration Facts, Analysis and Issues in 1998,,* Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, hal.53.

⁷⁴ Asian Migrant Centre dan Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 2000 Migration Facts, Analysis and Issues in 1999*, Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd, hal.40-41.



TUJUAN BUKU 4

- Untuk menyoroti bentuk-bentuk utama diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang yang mungkin dihadapi oleh para pekerja migran perempuan di negara tujuan;
- Untuk menarik perhatian pada akar penyebab dari kerentanan para migran perempuan di negara tujuan;
- Untuk memberikan pedoman bagi pemerintah, organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha dan Ornop untuk mencegah mencegah diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan-perlakuan sewenang-wenang sedemikian rupa;
- Untuk memberikan pedoman tentang bagaimana para perempuan bersangkutan dapat mempermudah penyesuaian diri mereka memperbaiki situasi mereka dan menghindari atau mencegah pelanggaran-pelanggaran atas hak-hak dasar mereka sebagai pekerja.



MENGAPA PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN RENTAN DI NEGARA TUJUAN?

- Sifat menetapnya dari stereotip gender dan pemisahan berdasarkan jabatan di pasar lapangan kerja;
- Kurangnya perlindungan perburuhan dan perlindungan sosial;
- Kebijakan-kebijakan keimigrasian yang diskriminatif dan tidak peka-jender;
- Buta hukum dan takut/enggan terhadap penguasa/pihak berwenang;
- Hubungan kerja yang bersifat ketergantungan;
- Lingkungan kerja yang menyendiri dan terisolasi;
- Kurangnya organisasi dan perwakilan;
- Xenofobia dan stigmatisasi



BENTUK-BENTUK UTAMA DARI DISKRIMINASI, EKSPLOITASI DAN PERLAKUAN SEWENANG-WENANG

- Pelanggaran kontrak kerja;
- Kondisi kerja dan kehidupan yang buruk;
- Kebebasan bergerak yang terbatas;
- Pelecehan dan kekerasan;
- Risiko-risiko kesehatan dan keselamatan;
- Kurangnya perlindungan sosial;
- Kerja paksa dan perhambaan karena hutang (*debt-bondage*)



MENCEGAH DISKRIMINASI, EKSPLOITASI DAN PERLAKUAN SEWENANG-WENANG: APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH PEMERINTAH

- Menandatangani perjanjian-perjanjian perburuhan bilateral dan multilateral;
- Menjamin bahwa kebijakan-kebijakan keimigrasian bersifat peka-jender;
- Memberikan perlindungan perburuhan yang memadai bagi para pekerja migran;
- Mempertimbangkan perundang-undangan khusus untuk melindungi PRT;
- Mengatur dan mengawasi kegiatan-kegiatan dari perusahaan-perusahaan jasa perekrutan;
- Melembagakan pemeriksaan terhadap para majikan;
- Meningkatkan fasilitas dan pelayanan bantuan dan dukungan;
- Melindungi kesehatan dan keselamatan kerja dan meningkatkan jaminan sosial bagi para pekerja migran;
- Memperbolehkan kebebasan untuk bergabung bagi para pekerja migran;
- Mengambil langkah-langkah untuk mempromosikan kesetaraan jender dan mengakhiri xenofobia dan rasisme.



APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH PEMERINTAH NEGARA ASAL

- Menempatkan atase perburuhan yang peka jender dan berkualifikasi;
- Menyimpan dan secara teratur memperbaharui data-data dari warga negara yang bekerja di negara tujuan;
- Memeriksa keabsahan mandat/surat kepercayaan dari perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja dan para majikan yang ingin menyewa warga negara mereka;
- Memelihara hubungan teratur dengan warga negara mereka;
- Membantu para warga negara untuk membentuk asosiasi migran;
- Mewakili warga negara dan menyediakan bantuan dalam hal hukum;
- Mengurus repatriasi bagi warga negara yang terdampar;
- Memantau pentaatan terhadap perjanjian-perjanjian ketenagakerjaan bilateral.



APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH SERIKAT PEKERJA

- Mempertahankan hak-hak untuk kebebasan bergabung dan perundingan bersama bagi semua pekerja, warganegara dan bukan warga negara;
- Melobi untuk kebijakan keimigrasian yang mempertimbangkan kenyataan-kenyataan pasar lapangan kerja;
- Membuat peka anggota serikat pekerja tentang sumbangan yang diberikan oleh para pekerja migran dan masalah-masalah diskriminasi;
- Mengorganisir para pekerja migran dan memampukan mereka untuk mempertahankan hak-hak mereka;
- Menyediakan pelayanan dan fasilitas penunjang bagi para pekerja migran;
- Memperkuat jejaring dan solidaritas antara serikat pekerjadi negara-negara tujuan dan asal dan juga dengan asosiasi migran.



APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH ORGANISASI PENGUSAHA

- Mengembangkan contoh kontrak kerja yang dipakai oleh para pengusaha
- Mengembangkan pedoman praktek terbaik bagi para pengusaha
- Membentuk komite atau struktur terpisah didalam organisasi pengusaha yang menghadapi masalah-masalah kesetaraan kesempatan dan menjamin bahwa hal ini meliputi para pekerja migran;
- Mendorong pemakaian pernyataan kebijakan publik dan rencana kerja di tahap perusahaan dalam hal kesetaraan kesempatan dalam pekerjaan dan promosi hak-hak pekerja migran.



APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH ASOSIASI MIGRAN DAN ORNOP?

- Strategi “Kasih dan Pertahanan”
 - Intervensi krisis dan pelayanan kesejahteraan
 - Melobi untuk perlindungan hak-hak pada tingkat lokal sampai ke internasional;
- Strategi “Pemberdayaan dan Pemampuan”
 - Membangun serikat, asosiasi dan jejaring migran;
 - Melatih migran dan Ornop untuk mengorganisir dan melakukan kampanye;
- Strategi “Keadilan Sosial”
 - Secara bersama menantang akar penyebab migrasi;
 - Mempromosikan peran serta sosial, ekonomi dan politik migran;
 - Melakukan advokasi untuk keadilan sosial
 - Memobilisasikan sumber daya migran untuk pemberdayaan
 - Membentuk program-program penyatuan kembali dan skema mata pencaharian.



APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH PARA MIGRAN PEREMPUAN SENDIRI?

Informasi untuk membantu para pekerja migran perempuan untuk membangun rasa percaya diri mereka, mempertahankan hak-hak mereka dan menghindari diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang harus meliputi:

- Bagaimana mempermudah penyesuaian diri dan penyatuan kedalam negara dan pekerjaan baru;
- Bagaimana memastikan kondisi pekerjaan yang semestinya dan menghindari pelanggaran kontrak;
- Bagaimana menghindari pelanggaran HAM;
- Bagaimana agar “berpenghasilan, menabung, dan agar kehidupan yang lebih baik bagi diri sendiri dan keluarga”;
- Bagaimana agar pengalaman migrasi memperkaya dan memberdayakan

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

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

**The Gender
Promotion Programme
(GENPROM)**

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

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

