

**Laporan Penilaian dan Rekomendasi Masyarakat Sipil
untuk Perbaikan SOP Layanan
dan Perlindungan Pekerja Migran di Negara Tujuan**

**Disusun oleh Human Rights Working Group (HRWG)
Didukung oleh Yayasan TIFA
Jakarta, Mei 2017**



Daftar Isi

Kata Pengantar	3
Bab I Pendahuluan	4
I. Latar Belakang	4
II. Tujuan	5
III. Metodologi	5
Bab II Gambaran Pekerja Migran Indonesia di Tiga Negara	7
I. Malaysia	7
II. Singapura	8
III. Hongkong	10
Bab III Mekanisme Internasional Hak Asasi Manusia dan Pekerja Migran	12
I. Mekanisme HAM PBB	12
II. Komite-Komite HAM PBB	14
III. Hak Asasi Manusia untuk Semua Pekerja Migran	15
IV. Kewajiban Konsuler terhadap Pekerja dengan Status Ireguler	19
V. Kontrak Kerja	20
VI. Kondisi Kerja dan Syarat Kerja	20
VII. Hak-Hak Kerja untuk Perempuan Pekerja Migran	21
Bab IV Penilaian dan Rekomendasi untuk Perbaikan SOP Layanan dan Perlindungan Pekerja Migran di Negara Tujuan	24
I. Sosialisasi dan Penyebaran Informasi kepada Pekerja Migran	24
II. Pelayanan Konsuler	25
III. Perlindungan dan Akses Bantuan Hukum	26
IV. Pemulangan dan Deportasi	27
V. Akreditasi Agensi dan Publikasi Daftar-Daftarnya	29
VI. Fasilitas untuk Pekerja Migran di KBRI dan KJRI	30
VII. Perlindungan Hak Sipil dan Politik	31
VIII. Perlindungan Hak Ekonomi, Sosial, Budaya	31
Bab V Penutup	33
Daftar Pustaka	34
Lampiran Masukan Masyarakat Sipil	36

Kata Pengantar

Bab I **Pendahuluan**

I. Latar Belakang

Human Rights Working Group (HRWG) sebagai koalisi kerja masyarakat sipil Indonesia untuk advokasi HAM internasional, diberi mandat oleh anggotanya untuk mengawasi pelaksanaan tanggungjawab HAM negara sesuai dengan komitmennya di berbagai forum kerjasama internasional.

Indonesia adalah negara asal pekerja migran, dari lebih 6 juta pekerja migran yang bekerja di Asia Pasifik dan Timur Tengah. Meskipun Indonesia bukan negara yang bersandar dari remitansi seperti Filipina atau Bangladesh, namun di beberapa daerah kantong pekerja migran seperti di Nusa Tenggara Barat, jumlah remitansi bahkan lebih besar dari Pendapatan Asli Daerah (PAD). Pekerja migran dari Indonesia mengalami situasi kerentanan dan kerap menjadi objek eksploitasi, baik di negara asal maupun negara tujuan. Persoalan di dalam negeri memang menjadi awal dari persoalan lebih lanjut, khususnya di negara tujuan, seperti; timbul dari berbagai aspek mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, mahalnya biaya, hingga transit para pekerja migran ke luar negeri. Hal ini telah berlangsung cukup lama dan sudah seharusnya menjadi fokus dan perhatian serius dari penyelenggara negara, khususnya oleh pemerintah.

Indonesia telah menjadi negara pihak dari Konvensi Pekerja Migran sejak tahun 2012. Selain itu, di tingkat regional ASEAN, Indonesia juga aktif dalam diplomasi perlindungan, khususnya terhadap pekerja migran melalui ASEAN Committee on Migrant Workers (ACMW) maupun ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML). Untuk itulah, proyek ini dimaksudkan untuk mengawasi apakah kinerja pemerintah (perwakilan) Indonesia di negara tujuan, sudah sesuai dengan prinsip-prinsip dan standar HAM internasional atau belum dalam isu pelayanan dan perlindungan terhadap pekerja migran.

Kerjasama HRWG dan Direktorat Perlindungan Warga Negara Indonesia dan Bantuan Hukum Indonesia (PWNI dan BHI), Kementerian Luar Negeri RI menjadi pintu masuk agar proyek ini dapat terlaksana. HRWG sengaja memilih strategi *critical engagement* dengan pemerintah pada tahap awal pelaksanaan proyek ini mengingat pada tahap ini, diperlukan data dan informasi yang komprehensif, baik dari pemerintah maupun dari penerima manfaatnya yaitu pekerja migran di negara tujuan. Strategi ini bisa berjalan mengingat keterbukaan pihak pemerintah untuk bersama-sama berkomitmen memperbaiki mutu layanan dan perlindungan, khususnya untuk pekerja migran.

Perwakilan RI pada tiga negara (Malaysia, Singapura dan Hongkong) membuka dan menerima perwakilan HRWG untuk melakukan assessmen terhadap jenis layanan dan perlindungan yang diberikan oleh perwakilan RI di luar negeri, berupa layanan kekonsuleran, bantuan hukum, fasilitas shelter, penyediaan informasi, konseling, pemulangan, dan lain-lain.

Bahkan, di Singapura, perwakilan HRWG diterima langsung oleh Duta Besar Indonesia untuk Singapura, Bapak Ngurah Sanjaya. Hal ini membuktikan, adanya keterbukaan untuk

membuka diri dan menerima masukan guna memperbaiki mutu layanan dan perlindungan WNI, khususnya pekerja migran.

Tim HRWG dalam melakukan penilaian (*assessment*) selain melakukan kunjungan lapangan untuk mengecek fasilitas layanan tersebut juga melakukan wawancara baik kepada pihak kedutaan/ konsulat, maupun kepada pekerja migran Indonesia di tiga negara. Dari sini, ditemukan berbagai persoalan dimana hal ini harus diselesaikan baik dengan menggunakan prinsip-prinsip pelayanan publik yang baik, maupun menggunakan perspektif HAM.

Dengan menyusun laporan penilaian beserta rekomendasinya kepada Kementerian Luar Negeri, khususnya PWBI BHI dimaksudkan sebagai pertanggungjawaban dan ikhtiar masyarakat sipil untuk memberi masukan demi perbaikan tata kelola layanan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri yang berbasis pada HAM.

Selain itu, jaringan pekerja migran di ketiga negara tujuan (yang tergabung dalam komunitas-komunitas pekerja migran Indonesia) juga mendukung inisiatif ini dan berharap ada tindak lanjut dari proyek ini mengingat mereka adalah kelompok yang paling terdampak dari kebijakan pelayanan dan perlindungan yang diampu oleh Perwakilan RI. Mereka berharap, laporan ini dapat menjadi bahan masukan untuk perbaikan perlindungan dan layanan. Kelompok pekerja migran di negara tujuan juga siap bekerjasama untuk melakukan monitoring kinerja pelayanan KBRI dan KJRI, khususnya yang menyangkut kasus pelanggaran HAM terhadap pekerja migran.

II. Tujuan

Terdapat dua tujuan utama program ini;

1. Kerjasama untuk peningkatan standar layanan dengan perwakilan RI terhadap pekerja migran Indonesia, baik pekerja migran berdokumen (regular) maupun pekerja migran tidak berdokumen untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja migran dan anggota keluarganya.
2. Peningkatan kapasitas prinsip-prinsip dan mekanisme HAM bagi para pemangku kepentingan pekerja migran

III. Metodologi

Data utama untuk menilai efektivitas layanan dan perlindungan terhadap pekerja migran di negara diambil dari kunjungan lapangan, dengan melakukan pengamatan dan wawancara baik kepada pemerintah dan pekerja migran di Malaysia, Hong Kong, Singapura, dan Arab Saudi. Sayangnya, karena terdapat persoalan prosedur *calling visa*, kunjungan ke Arab Saudi tidak terjadi sampai dengan tenggat proyek ini jatuh tempo. Keempat negara ini dipilih sebagai *pilot project* (dua mewakili negara anggota ASEAN dan dua negara mewakili Pasifik).

Malaysia dan Singapura, dipilih selain karena mereka adalah negara tujuan pekerja migran, juga penting untuk mengukur sejauh mana efektifitas peran ASEAN dalam isu pekerja migran, khususnya melalui forum ASEAN Forum on Migran Labor (AFML). Sebelum turun ke lapangan, tim HRWG juga mengadakan FGD dan studi pustaka.

Metodologi kerja yang akan digunakan untuk melaksanakan program ini adalah;

1. Menentukan sejumlah item layanan dan perlindungan beserta indikatornya untuk mengukur sejauh mana kinerja perwakilan pemerintah Indonesia, khususnya dalam menjamin hak-hak pekerja migran dan anggota keluarganya sesuai dengan substansi Konvensi PBB 1990 (melalui FGD).
2. Melakukan diskusi strategis dengan perwakilan RI untuk mencari data dan informasi berkaitan dengan jenis layanan dan efektivitasnya.
3. Mengadakan pelatihan prinsip dan mekanisme HAM bagi aktivis dan pekerja migran di tiga negara tersebut.

Bab II

Gambaran Pekerja Migran Indonesia di Tiga Negara

I. Malaysia

Berdasarkan data BNP2TKI, penempatan pekerja migran Indonesia terbesar adalah di Malaysia. Pada tahun 2012 ada 134.069 pekerja migran yang ditempatkan di Malaysia namun menurun pada tahun 2015 hanya sekitar 97.635 orang. Sekitar 68% jumlah pekerja migran Indonesia dari total pekerja asing di Malaysia, paling banyak bekerja di sektor perkebunan (26%), Pekerja domestik atau PRT (24%), dan sektor konstruksi (18%). Sektor lain yang juga digeluti oleh pekerja migran Indonesia adalah jasa dan industri (pabrik).

Wilayah yang dominan di sektor perkebunan adalah di Sabah dan Serawak, dimana banyak dari warga negara Indonesia yang bekerja di perkebunan kelapa sawit. Sedangkan sektor yang paling mudah untuk dimasuki oleh pekerja migran Indonesia adalah sektor jasa karena menjadi limpahan dari sektor domestik dan konstruksi. Kebanyakan mereka bekerja di kedai atau restoran. Pekerja domestik terutama perempuan adalah yang paling rentan karena banyak dari mereka yang mengalami tindak pelanggaran HAM dari majikan. Sebaliknya pekerja migran di pabrik kondisinya jauh lebih baik karena pemerintah Malaysia memiliki Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur buruh pabrik sebagai pekerjaan formal.

Tidak dapat dipungkiri bahwa hingga saat ini banyak pekerja migran Indonesia yang bekerja secara mandiri ke Malaysia. Hal tersebut menjadi perhatian pemerintah Indonesia karena pekerja migran mandiri tidak memiliki perlindungan asuransi layaknya pekerja migran yang mendaftar melalui agensi. Kontrak kerja mereka juga tidak jelas padahal beban kerjanya sangat tinggi. Oleh karena itu Perwakilan RI di Malaysia harus memiliki mekanisme monitoring dan evaluasi untuk mendata dan melindungi kelompok pekerja mandiri.

Permasalahan pekerja migran di Malaysia memang sangat pelik mulai dari hulu sampai ke hilir. Dari berbagai masalah yang muncul ada beberapa masalah yang paling menjadi sorotan dan perlu perlakuan khusus untuk diselesaikan. Pertama adalah kematian pekerja migran di Malaysia. Berdasarkan data tahun 2015 ada sekitar 236 pekerja migran ilegal yang meninggal di Serawak¹. Ilegal yang dimaksud adalah mereka memiliki dokumen yang sah dan telah memenuhi persyaratan untuk bekerja di Perusahaan A namun belum habis masa kontrak ia sudah pindah ke Perusahaan B. Sehingga di Perusahaan B ia dianggap ilegal karena data administrasinya ada di perusahaan A. Penyebab kematian pekerja migran disebabkan antara lain karena sakit, jatuh dari gedung, kecelakaan kerja, kekerasan hingga pembunuhan dan sebagainya.

Masalah kedua adalah deportasi yang dilakukan oleh pemerintah Malaysia terhadap pekerja migran Indonesia. Tahun 2015 lalu ada sekitar 93.000 pekerja migran Indonesia yang di deportasi oleh pemerintah Malaysia. Mereka dipulangkan dari berbagai daerah di Malaysia

¹

<http://nasional.kompas.com/read/2016/04/06/08133051/200.TKI.Meninggal.Dunia.di.Sarawak.Setiap.Tahunnya>
diakses pada 22 Mei 2016 jam 15.07 WIB

diantaranya yang paling besar adalah Johor, Nunukan, Kuala Lumpur, Kuching, dan Kota Kinabalu. Jumlah tersebut bahkan diluar dari jumlah pekerja migran yang harus dipulangkan karena masalah hukum atau pidana contohnya karena kasus penggunaan narkoba. Menyusul berakhirnya program Ekad pada Juli 2017 kemarin (program legalisasi pekerja migran tidak berdokumen di Malaysia), tiba-tiba Pemerintah Malaysia melakukan razia besar-besaran terhadap pekerja migran tidak berdokumen. Tercatat pada Juli 2017 lalu terdapat 695 pekerja migran ilegal Indonesia yang ditangkap oleh Pemerintah Malaysia.

Pekerja migran di Malaysia juga tidak luput dari masalah ketenagakerjaan dimana banyak dari mereka yang mengalami masalah dokumen (pengurusan paspor dan visa, paspor ditahan, tidak ada *work permit*, kontrak kerja tidak dipahami oleh pekerja migran, dan sebagainya), masalah hak-hak kerja (pemotongan gaji, gaji tidak dibayar, dipekerjakan lebih disatu tempat, dan sebagainya), tidak diperbolehkan menunaikan hak-hak beribadah sesuai agama mereka, dan perekrutan pekerja migran di bawah umur.

Masalah pekerja migran Indonesia yang juga tidak kalah serius adalah hukuman mati. Tahun 2015-2016 ini ada sekitar 158 orang pekerja Indonesia yang terancam hukuman mati di Malaysia. Penyebabnya karena mereka terlibat perdagangan narkoba atau tindakan pembunuhan. Perdagangan narkoba menjadi penyebab paling tinggi diberikannya hukuman mati bagi pekerja Indonesia di Malaysia. Banyak diantara mereka yang menjadi *drug traffickers* dan pengguna. Bahkan diantara *drug traffickers* tersebut terlibat dalam sindikat internasional. Oleh sebab itu, Perwakilan RI di Malaysia harus menelaah dengan baik kasus-kasus narkoba yang melibatkan pekerja migran Indonesia dan memastikan adanya *fair trial* dan pendampingan hukum bagi terdakwa tindak pidana dan perdagangan narkoba. Oleh sebab itu, peran pengacara sangat penting bagi pendampingan proses hukum pekerja migran yang terkena kasus di Malaysia. Mungkin proses rekrutmen, seleksi, dan review pengacara yang dilakukan oleh Kemlu dapat dilakukan secara terbuka, sehingga publik khususnya pekerja migran, keluarga, dan organisasi pendamping dapat turut mengikuti proses dan memberikan masukan kepada Kemlu.

Berbagai masalah diatas menjadi tantangan dan tanggung jawab dari pemerintah Indonesia, salah satunya Perwakilan RI di Malaysia. Namun tidak menutup mata bahwa permasalahan pekerja migran Indonesia di Malaysia juga berasal dari hulu (dalam negeri). Terlebih, dari faktor eksternal juga dapat dilihat bahwa pekerja migran Indonesia menjadi alat politik atau komoditi partai dan elit politik di Malaysia. HRWG sangat mendukung apabila Kemenlu ingin melakukan *assessment* dan berdiskusi mengenai evaluasi migrasi pekerja Indonesia di Malaysia mengingat kompleksnya masalah di sana.

II. Singapura

Pekerja migran Indonesia cukup banyak yang bekerja di Singapura. Letak geografis dan kesamaan budaya menjadi faktor penunjang pekerja migran Indonesia ingin bekerja di Singapura. Sebagai salah satu negara maju di ASEAN, standar disiplin dan gaji di Singapura cukup tinggi sehingga pekerja Indonesia tertarik bekerja disana. Walaupun di Singapura tidak ada industri ekstraktif sumber daya alam, namun peluang kerja di sektor domestik dan jasa banyak tersedia bagi pekerja asing. Terlebih saat ini bidang ekonomi dan pariwisata di Singapura sudah sangat maju dan sepadan dengan negara-negara lain di Asia seperti Jepang dan Korea Selatan bahkan bersaing dengan negara-negara di Eropa.

Pekerja Indonesia yang bekerja di Singapura terbagi dalam sektor pertanian, perikanan, kehutanan, dan konstruksi. Namun jumlahnya tidak sebanyak pekerja rumah tangga (PRT). Tahun 2016 ini ada sekitar 125.00 PRT di Singapura.² Pada tahun 2013, posisi PRT di Singapura sebagai pekerja domestik dirubah keberadaannya menjadi pekerja formal oleh pemerintah Indonesia. Hal tersebut sesuai dengan rencana pemerintah Indonesia untuk menerapkan *pilot project Roadmap Zero Domestic Worker* Tahun 2017. Dengan demikian, PRT atau pekerja domestik dari Indonesia di Singapura masuk dalam kategori pekerja formal dengan jabatan, posisi kerja, hak kewajiban, dan kontrak kerja yang lebih jelas. Dengan perubahan tersebut diharapkan pekerja migran Indonesia bisa mendapatkan posisi dan perlindungan yang lebih baik nantinya. Sebagai upaya peningkatan kesejahteraan pekerja migran Indonesia di Singapura, pada tahun 2016 ini gaji PLRT di Singapura dinaikkan menjadi SGD 550 dari yang sebelumnya hanya SGD 500 per bulan.³

Secara umum permasalahan pekerja migran yang banyak terjadi di Singapura adalah masalah kematian, ketenagakerjaan, dan kasus pidana. Perhatian khusus harus diberikan kepada pekerja migran perempuan di Singapura terutama bagi PRT. Karena banyak pekerja perempuan di Singapura yang menjadi korban pelanggaran hak asasi manusia seperti dikutip dari Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Yohana Yambise. Tahun 2015 lalu ada sekitar 70 orang pekerja perempuan ditampung di shelter KBRI karena bermasalah atau tidak akur dengan majikannya.⁴ Kasus kematian pekerja migran di Singapura salah satunya disebabkan oleh sakit, kecelekaan kerja, dan bunuh diri karena beban kerja yang berat.

Terkait masalah ketenagakerjaan, kasus yang sering terjadi diantaranya adalah pemotongan gaji dari agensi atau PPTKIS, pemutusan hubungan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kontrak kerja, pekerja migran sakit dan tidak mendapatkan hari libur. Masalah pemotongan gaji sangat merugikan pekerja migran Indonesia karena gaji mereka selama delapan bulan atau sekitar SGD 3.400-4000 dipotong sepihak oleh agensi. Padahal agensi sudah mendapatkan keuntungan dari biaya penempatan yang cukup besar serta dari majikan namun mereka masih juga melakukan pemotongan gaji sebesar 10% dari biaya penempatan pekerja migran.

Pekerja migran Indonesia di Singapura juga seringkali menjadi korban pelanggaran HAM dan berujung pada kasus pidana. Beberapa kasus pidana yang menjadi *highlight* di Singapura adalah penganiyaan, pelecehan seksual, dan pemerkosaan. Hal tersebut karena adanya komunikasi yang tidak lancar dengan majikan dan kurangnya pengalaman dari pekerja migran Indonesia. Yang paling rentan mengalami hal tersebut adalah pekerja migran perempuan yang bekerja sebagai PRT. Selain itu kebijakan di Singapura yang memberlakukan hukuman mati juga menjadi perhatian tersendiri. Seperti terjadi di beberapa kasus, pekerja migran Indonesia ada yang terlibat kasus penyebaran narkoba dan obat terlarang. Diantara kasus-kasus tersebut ada pekerja migran Indonesia yang menjadi pelaku atau korban dari perdagangan orang. Terlebih Singapura juga menjadi negara transit bagi pekerja migran yang ingin bekerja di negara lain.

Disini pentingnya peran perlindungan dan pelayanan dari Perwakilan RI di Singapura. KBRI di Singapura harus dapat mengakomodir pelayanan dan perlindungan bagi pekerja migran

² http://www.ri.co.id/post/berita/234072/ekonomi/mulai_2016_gaji_tki_di_singapura_naik_jadi_550.html diakses pada 20 Mei 2016 jam 13.48 WIB

³ http://www.ri.co.id/post/berita/234072/ekonomi/mulai_2016_gaji_tki_di_singapura_naik_jadi_550.html diakses pada 22 Mei 2016 jam 9.18 WIB

⁴ <http://www.koran-sindo.com/news.php?r=0&n=28&date=2015-12-22> diakses pada 22 Mei 2016 jam 9.07 WIB

disana untuk perpanjangan visa, pengurusan passport, perpanjangan kontrak dengan majikan atau agensi, pendampingan hukum, pemotongan gaji dari agensi, pengurusan ketika mereka sakit, meninggal, dan sebagainya. Terlebih KBRI harus mendata dan melindungi semua pekerja migran Indonesia baik yang bekerja secara mandiri atau terdaftar melalui agensi agar tidak ada perlakuan yang diskriminatif kepada mereka.

Adanya sistem *blacklist* yang diterapkan oleh KBRI di Singapura kepada majikan atau agensi yang bermasalah, menjadi sistem pelayanan yang patut untuk didukung dan terus di monitor oleh berbagai pihak demi perlindungan pekerja migran yang lebih baik. KBRI pun harus meningkatkan sistem pelayanan hotline di kantor perwakilan untuk dapat mengakomodir keluhan dan kebutuhan pekerja migran Indonesia di Singapura. Terlebih, pekerja migran Indonesia mengharapkan agar KBRI rutin melakukan monitoring dan evaluasi kondisi tempat tinggal dan makanan pekerja migran Indonesia yang tidak layak di Singapura.⁵

III. Hongkong

Peluang kerja bagi warga negara Indonesia di Hongkong meliputi pekerja rumah tangga (PRT), pertanian, perawatan, dan tenaga mekanik. Namun jumlah yang paling dominan adalah pekerja informal yaitu *caregiver* atau pengasuh lansia dan PRT. Jumlah penempatan pekerja migran Indonesia di Hongkong menurun dari tahun 2012-2015. Berdasarkan data dari BNP2TKI data tahun 2015 ada sebanyak 15.322 pekerja Indonesia yang bekerja di Hongkong. Pada Maret 2015, total ada sekitar 149.838 pekerja migran Indonesia di Hongkong.⁶ Para pekerja migran tersebut kebanyakan mendaftar melalui agensi atau PPTKIS yang bekerjasama dengan lembaga keuangan.

Sama halnya dengan kasus dinegara-negara lain, permasalahan pekerja migran Indonesia di Hongkong antara lain terbagi menjadi dua yaitu kasus ketenagakerjaan dan pidana. Mengenai masalah ketenagakerjaan, hal yang merugikan pekerja migran Indonesia adalah adanya *overcharging* dalam biaya penempatan. Seharusnya pekerja Indonesia hanya mendapat pemotongan gaji selama lima bulan namun faktanya gaji mereka dipotong oleh agensi selama enam bulan. Bahkan mereka dimintai biaya penempatan sebesar HKD 16.000-18.000. Padahal mereka seharusnya hanya perlu membayarkan HKD 8.122 untuk biaya penempatan berdasarkan dengan Kepmen No.98/2012. Selain *overcharging*, kasus ketenagakerjaan yang sering terjadi adalah *overstay*, penahanan dokumen, agen tidak terdaftar atau terlantar, pemutusan hubungan kerja, gaji tidak sesuai standar atau gaji tidak dibayarkan, dan sebagainya.

Beban kerja pekerja domestik juga sangat berat karena mereka tidak mendapatkan waktu istirahat yang cukup. Banyak dari pekerja perempuan yang harus bekerja lebih dari 13 jam setiap harinya atau bahkan harus *stand by* selama 24 jam sehingga mereka banyak yang jatuh sakit. Masalah lain yang sering dialami oleh pekerja Indonesia adalah penganiyaan, hutang piutang, kecelakaan kerja, klaim hak pribadi, tindak kriminal, bunuh diri, dan sebagainya.

Kasus yang cukup marak terjadi di Hongkong belakangan ini adalah pemalsuan dokumen pekerja migran. Hal tersebut terlihat setelah para pekerja Indonesia melakukan perpanjangan paspor atau visa di Hongkong. Dengan adanya Sistem Informasi Manajemen Keimigrasian (Simkim) yang diterapkan di Hongkong pada Januari 2015 lalu, dapat diketahui jika ada

⁵ Dikutip dari pernyataan Savitri Anastasia, JBM dalam acara Focus Group Discussion Assessment Pelayanan SOP di Empat Negara oleh HRWG tanggal 3 Mei 2016 di Hotel Mercure, Jakarta Sabang.

⁶ <http://www.antaraneews.com/berita/514492/menaker-hanif-bahas-perlindungan-tki-dengan-hong-kong> diakses pada 22 Mei 2016 jam 20.54 WIB

perbedaan data dalam dokumen yang dipegang oleh pekerja migran dengan data kependudukan yang tercatat di Indonesia. Jika hal tersebut terjadi, pekerja migran tersebut dapat dituduh melakukan pemalsuan dokumen atau tindak kriminal. Padahal pemalsuan tersebut kemungkinan terjadi tanpa sepengetahuan pekerja migran sendiri. Jika terbukti melakukan pemalsuan dokumen, pekerja migran akan ditahan oleh pihak imigrasi Hongkong dengan ancaman 14 bulan penjara dan deportasi. Ancaman paling serius untuk pemalsuan dokumen di Hongkong adalah pelarangan untuk bekerja kembali disana (*black list*).

Perwakilan RI di Hongkong sebaik-baiknya harus terus menginformasikan dan menyosialisasikan setiap perubahan atau program yang dilaksanakan pada Kantor Perwakilan di negara penempatan. Sehingga para pekerja migran dapat menyiapkan diri dengan baik perihal dokumen agar tidak menjadi masalah kedepannya saat bekerja di Hongkong. Banyak pekerja Indonesia yang resah dengan hal ini dan takut dideportasi bahkan dilarang bekerja di Hongkong bila terbukti melakukan pemalsuan paspor. Ke depannya pemerintah Indonesia dapat membenahi pembuatan dokumen dengan lebih ketat agar tidak ada celah bagi calo untuk memalsukan dokumen. Yang lebih penting adalah penyuluhan kepada calon pekerja migran Indonesia agar tidak lalai dan dipalsukan dokumennya oleh agensi.

Bab III

Mekanisme Internasional

Hak Asasi Manusia dan Pekerja Migran

I. Mekanisme HAM PBB

Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjadikan HAM sebagai salah satu pilar PBB, selain demokrasi dan perdamaian-keamanan. Hal ini juga menjadi ukuran bahwa HAM mulai mendapatkan tempatnya dalam percaturan dunia dan hubungan internasional.

Rezim HAM internasional yang ada di bawah PBB tidak hanya menjadi membangun instrumen dan landasan norma, namun juga pembentukan institusi-institusi yang menjadi pemain utama dalam pemajuan, penghormatan dan perlindungan HAM di seluruh dunia. Dengan kata lain, pembangunan HAM di tingkat internasional tidak bisa dipisahkan dari pembangunan sistem dan mekanisme badan-badan yang ada di dalamnya.

Mekanisme HAM di bawah PBB ini dapat diklasifikasikan menjadi badan-badan *Charter Based* (berdasarkan Piagam PBB) dan badan-badan *Treaty Based* (berdasarkan pada konvensi atau traktat). Badan-badan *Charter Based*, di antaranya adalah Majelis Umum PBB, Dewan Keamanan PBB dan Dewan Ekonomi dan Sosial PBB, memiliki mandat di seluruh dunia, termasuk pula pemajuan kesadaran dan respon terhadap pelanggaran-pelanggaran terhadap standar norma HAM. Badan-badan ini dapat dikatakan bersifat politis, dibandingkan dengan *treaty based*, terfokus pada isu yang luas, dan setiap negara menjadi cakupan kerjanya, baik secara *de jure* atau *de facto*, tanpa memandang apakah negara tersebut telah meratifikasi sebuah konvensi atau tidak. Badan-badan Charter ini memiliki mandat untuk merespons setiap krisis yang muncul di suatu wilayah.

Di sisi yang lain, badan-badan yang berada di bawah mekanisme *treaty based*, seperti Komite HAM PBB, Komite Hak Anak, termasuk pula Komite Perlindungan Pekerja migran dan Seluruh Anggota Keluarganya, hanya melaksanakan mandatnya di bawah suatu konvensi atau traktat, spesifik untuk hak-hak yang diatur di dalam Konvensi, seperti hak pekerja migran, hak anak atau hak sipil dan politik. Namun demikian, mekanisme ini lebih memiliki kedalaman tujuan dan krusial, yaitu membangun isi dan yurisprudensi dari setiap hak dan kewajiban negara pihak yang telah meratifikasi. Badan-badan traktat ini juga berupaya untuk tidak membuat konfrontasi dengan negara-negara pihak, tetapi lebih mengutamakan dialog konstruktif dan mendorong pelaksanaan sebuah konvensi lebih progresif.

Konvensi Perlindungan Pekerja migran dan Anggota Keluarganya merupakan salah satu Konvensi yang secara spesifik mengatur tentang hak-hak pekerja migran dan mekanisme di tingkat internasional. Dibandingkan Konvensi-konvensi lain, Konvensi ini dapat dikatakan konvensi yang paling lengkap mengatur aspek hak-hak yang harus dilindungi oleh negara dan paling detail menegaskan tanggung jawab negara terhadap pekerja migran dalam setiap proses migrasi.

Melihat lebih jauh tentang Konvensi ini, Komite Pengarah Kampanye Ratifikasi Konvensi Pekerja migran menyebutkan 10 poin arti pentingnya Konvensi ini, yaitu:

Pertama, konvensi tersebut berupaya membangun standar minimum perlindungan hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya. Konvensi tersebut mendorong negara agar semakin menyelaraskan perundang-undangannya dengan standar universal yang termaktub di dalam Konvensi tersebut. Sebagaimana dengan jelas dinyatakan di Pasal 79 Konvensi tersebut, negara tetap memiliki hak prerogatif untuk menentukan siapa yang diperbolehkan masuk ke negara mereka dan memenuhi persyaratan untuk menetap.

Kedua, konvensi tersebut mendekati pekerja migran bukan sekedar sebagai pekerja atau komoditas ekonomi: mereka adalah manusia yang memiliki hak asasi.

Ketiga, konvensi memainkan peranan penting di dalam ekonomi global, karena Konvensi mengakui kontribusi yang disumbangkan oleh kelompok migran terhadap ekonomi dan masyarakat negara tempat mereka bekerja (*host*), serta pembangunan negara asal mereka sendiri bergantung pada pengakuan dan perlindungan hukum terhadap hak asasi mereka. Konvensi tersebut menetapkan standar untuk membuat hak-hak ini bisa dijalankan dan ditegakkan di bawah hukum nasional.

Keempat, di sebagian besar negara, kaum migran umumnya akan menghadapi lebih banyak permasalahan dalam mendapatkan pengakuan dan perlindungan hak-haknya dari pada warga lokal negara bersangkutan. Konvensi tersebut mengakui kerentanan yang dirasakan oleh pekerja migran dan anggota keluarganya serta kebutuhan akan perlindungan yang memadai.

Kelima, konvensi tersebut merupakan instrumen internasional mengenai pekerja migran yang paling komprehensif hingga saat ini.

Keenam, konvensi tersebut menekankan bahwa seluruh pekerja migran, baik yang berdokumen lengkap ataupun tidak, seharusnya hak-haknya diakui, Konvensi tersebut inklusif bagi seluruh pekerja migran tanpa memandang status hukum mereka, tetapi berupaya mempromosikan penempatan pekerja migran dengan kelengkapan dokumen yang baik. Konvensi tersebut mendorong seluruh pekerja dan pengusaha menghormati dan mematuhi hukum dan prosedur negara terkait.

Ketujuh, filosofi Konvensi tersebut didasarkan pada prinsip-prinsip non diskriminasi. Seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya, tanpa memandang status hukumnya, menikmati hak asasi yang sama seperti warga lokal negara tersebut. Pekerja migran berdokumen dan anggota keluarganya menikmati perlakuan yang sama dengan warga lokal dalam sejumlah situasi tertentu.

Kedelapan, konvensi tersebut memberikan definisi mengenai pekerja migran yang disepakati secara internasional, yang luas cakupannya dan mencakup seluruh migran, laki-laki dan perempuan, yang akan berkecut, sedang berkecut atau telah berkecut sebuah aktivitas berbayar di sebuah negara yang bukan negaranya sendiri. Konvensi tersebut juga memberikan definisi kategori-kategori pekerja migran tertentu yang bisa diterapkan di setiap kawasan di dunia.

Kesembilan, konvensi tersebut berupaya mencegah dan menghapuskan eksploitasi seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya di seluruh proses migrasi. Konvensi dengan jelas berupaya mengakhiri perekrutan pekerja migran secara ilegal atau bawah tanah dan perdagangan pekerja migran dan mencegah pemekeraan pekerja migran tak berketentuan atau tak berdokumen.

Kesepuluh, konvensi tersebut membentuk Komite Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya. Komite tersebut mengkaji pelaksanaan Konvensi tersebut oleh negara peratifikasi melalui pengkajian laporan mengenai langkah-langkah yang telah

dilakukan oleh negara peratifikasi untuk mengimplementasikan Konvensi tersebut.⁷ Hak dan Prinsip dalam Konvensi Pekerja Migran sebagai berikut:

- a) **Prinsip Non-diskriminasi.** Konvensi berlaku bagi semua orang yang memenuhi definisi pekerja migran dan anggota keluarganya; berhak atas perlindungan di dalam Konvensi, tanpa perbedaan apapun seperti jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama atau keyakinan, pendapat politik atau pendapat lainnya, asal bangsa, etnis atau sosial, kebangsaan, usia, posisi ekonomi, kekayaan, status pernikahan, status kelahiran dan status lainnya.⁸
- b) **Hak Asasi Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.** Konvensi tersebut mendefinisikan hak-hak pekerja migran di bawah dua tajuk utama: hak asasi seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya (Bagian III), dan hak-hak lain pekerja migran dan anggota keluarganya yang berdokumen atau berketentuan (Bagian IV). Hak asasi berlaku pada seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya tanpa memandang status hukum mereka (*documented* atau *undocumented*), sementara hak-hak lain berlaku hanya pada pekerja migran dan anggota keluarganya yang berdokumen.
- c) **Rangkaian Hak dan Kebebasan Dasar.** Konvensi menjamin tentang hak-hak yang harus dijamin oleh negara terhadap pekerja migran, yaitu: mempertahankan hak yang telah mapan untuk semua, seperti meninggalkan sebuah negara dan masuk serta tinggal di negara asal mereka, tanpa memandang status migrasi mereka,⁹ hak atas kebebasan dasar seperti kebebasan berpikir, berpendapat dan beragama dan hak untuk memiliki dan mengungkapkan pendapat,¹⁰ proses yang semestinya bagi seluruh pekerja migran dan anggota,¹¹ penyelidikan, penangkapan dan penahanan harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada,¹² perlindungan konsular bila pekerja migran ditahan atas tuduhan tindakan kriminal,¹³ jaminan kesetaraan pekerja migran dan keharusan diperlakukan sama dengan warga lokal negara tempat kerja (Pasal 26), larangan praktek perampasan paspor pekerja migran oleh pengusaha (Pasal 21), hak buruh mengirimkan penghasilannya, hak mendapatkan informasi dari negara asal, negara transit dan negara tempat bekerja mengenai hak yang muncul dari Konvensi ini serta syarat-syarat penerimaan mereka, dan hak-hak serta kewajiban mereka di negara-negara tersebut,¹⁴ jaminan penghargaan terhadap identitas budaya seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya, serta jaminan bagi pekerja migran yang tidak berdokumen.

II. Komite-Komite HAM PBB

Mekanisme-mekanisme lainnya yang ada di bawah badan-badan Traktat adalah Konvensi-konvensi internasional HAM yang telah dijalankan dan dipantau oleh Komite, seperti Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Kekerasan terhadap Perempuan, Konvensi Hak Anak, Konvensi Anti Penyiksaan, dan Konvensi Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya.

⁷ Petunjuk Ratifikasi Konvensi Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya yang disusun oleh Komite Pengarah Internasional untuk Kampanye Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Pekerja Migran, hlm 17-18.

⁸ Pasal 7 Konvensi Perlindungan Pekerja migran.

⁹ Pasal 8, 9, 10, 11 dan Pasal 16 Konvensi Perlindungan Pekerja migran.

¹⁰ Pasal 12, 13, 14, 15 dan Pasal 19 Konvensi Perlindungan Pekerja migran.

¹¹ Pasal 16 – 20 Konvensi Perlindungan Pekerja migran.

¹² Pasal 22 Konvensi Perlindungan Pekerja migran.

¹³ Pasal 16 paragraf 7 dan 23 Konvensi Perlindungan Pekerja migran.

¹⁴ Pasal 33 Konvensi Perlindungan Pekerja migran.

Ragam konvensi ini menyediakan saluran advokasi bagi masyarakat sipil, dengan mekanisme dan prosedur yang tidak jauh berbeda dengan mekanisme Konvensi Perlindungan Pekerja migran yang telah dijelaskan cukup detail di atas.

Dalam praktiknya, Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Kekerasan terhadap Perempuan adalah mekanisme yang paling banyak digunakan oleh kelompok pekerja migran untuk mengangkat pelanggaran hak-hak pekerja migran. Selain karena memang ratifikasi Konvensi ini telah cukup lama dilakukan oleh Indonesia, yaitu pada tahun 1984, fakta bahwa pekerja migran Indonesia sendiri lebih banyak didominasi oleh pekerja migran perempuan tentunya menjadi alasan utama. Di sisi yang lain, Pemerintah Indonesia telah beberapa kali menyampaikan laporan kepada Komite terkait dengan evaluasi pelaksanaan rekomendasi tersebut di Indonesia.

Perhatian masyarakat sipil tersebut dapat dilihat dari sejumlah Laporan Alternatif yang telah dibuat oleh masyarakat sipil yang didalamnya, serta bagaimana Komite menyampaikan rekomendasi di dalam *Concluding Observation*-nya.¹⁵

Pada Rekomendasi Komite tahun 2012, misalnya, Komite Penghapusan Segala Bentuk Kekerasan terhadap Perempuan menyampaikan perhatiannya tentang ratifikasi Konvensi Perlindungan Pekerja migran yang seharusnya telah dilakukan oleh Pemerintah Indonesia.¹⁶

Selain itu, Komite CEDAW juga merekomendasikan agar Pemerintah Indonesia memberikan perhatian pada sebab terjadinya perdagangan orang dengan meningkatkan kesadaran dan potensi atau peluang ekonomi di antara perempuan-perempuan yang ada di pedesaan atau daerah-daerah asal pekerja migran dan daerah rentan perdagangan manusia. Termasuk pula dalam hal ini adalah untuk membangun mekanisme yang dapat mengidentifikasi dini dan membantu korban *trafficking*, termasuk pula pekerja migran, dengan menyediakan *remedy* (pemulihan hak) bagi mereka.¹⁷ Tidak hanya itu, dalam Rekomendasi Komite CEDAW tersebut, permasalahan pekerja migran dicakup dalam satu bagian khusus, yaitu paragraf 43 dan 44.

Mekanisme traktat lain yang juga digunakan adalah Komite Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (Ekosob), yang dilakukan pada saat proses pelaporan oleh masyarakat sipil dan saat sidang di Jenewa pada tahun 2014.

Terkait dengan pekerja migran, Komite Hak Ekosob memberikan perhatian penting kepada pekerja migran Indonesia yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga (PRT). Hal ini tidak bisa dilepaskan dari peranan masyarakat sipil yang menyampaikan informasi secara utuh tentang situasi pekerja migran PRT tersebut yang dimasukkan ke dalam laporan alternatif bersama masyarakat sipil Indonesia, yang saat itu dikoordinasikan oleh HRWG.¹⁸

III. Hak Asasi Manusia untuk Semua Pekerja Migran

Negara-negara disyaratkan untuk menjamin perlindungan hak-hak dasar yang dimiliki oleh semua pekerja migran berikut ini:

¹⁵ Hingga saat ini, Pemerintah telah menyampaikan laporan ke-7 kepada Komite, yaitu pada 7 Januari 2011 dan dikeluarkan *Concluding Observation* terakhir pada Agustus tahun 2012.

¹⁶ Paragraf 6 Rekomendasi (*Concluding Observation*) Komite CEDAW kepada Pemerintah Indonesia tahun 2012.

¹⁷ Paragraf 30 Rekomendasi (*Concluding Observation*) Komite CEDAW kepada Pemerintah Indonesia 2012.

¹⁸ Dokumen laporan masyarakat dapat dilihat di http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCESCR%2fCSS%2fIDN%2f16819&Lang=en.

- Hak untuk Hidup (ICCPR Pasal 6; Konvensi Pekerja Migran Pasal 9)
- Bebas dari diskriminasi (ICCPR Pasal 2 dan 26)
- Bebas dari penyiksaan atau perlakuan atau hukuman lain yang keji, tidak manusiawi atau merendahkan martabat (ICCPR Pasal 7; Konvensi Pekerja Migran Pasal 10)
- Pengakuan sebagai pribadi di hadapan hukum (ICCPR Pasal 16; Konvensi Pekerja Migran Pasal 24)
- Bebas dari perbudakan, diperhambakan dan kerja wajib (ICCPR Pasal 8; Konvensi Pekerja Migran Pasal 11; Konvensi Kerja Paksa ILO; Konvensi ILO tentang Penghapusan Kerja Paksa)
- Hak atas kebebasan dan keamanan pribadi (ICCPR Pasal 9.1; Konvensi Pekerja Migran Pasal 16.1)
- Hak Atas Kesehatan (ICESCR Pasal 12; CERD Pasal 5(e)(iv); CEDAW Pasal 12 dan 14(b); CRC Pasal 24 dan 25; Konvensi Pekerja Migran Pasal 28 (yang merujuk pada hak khusus untuk menerima penanganan kesehatan darurat))
- Hak atas Pendidikan (ICESCR Pasal 13 dan 14; CRC Pasal 28 dan 29; ICERD Pasal 5(e)(v); Konvensi Pekerja Migran Pasal 30)
- Hak atas Perumahan yang layak (ICESCR Pasal 11; CEDAW Pasal 14(2); CRC Pasal 16(1) dan 27(3); ICERD Pasal 5(e)(iii))
- Hak atas kecukupan pangan dan air (ICESCR Pasal 11; CRC Pasal 24(2)(c); CEDAW Pasal 14(2))
- Kebebasan Berpikir, Beragama dan Berkeyakinan (ICCPR Pasal 18, 19 ; Konvensi Pekerja Migran Pasal 12(1))
- Kebebasan untuk Bergerak (Konvensi Pekerja Migran Pasal 8; ICCPR Pasal 12)
- Hak atas urusan pribadi/privasi (ICCPR Pasal 17; Konvensi Pekerja Migran Pasal 14)
- Hak untuk tidak dirampas harta bendanya (Konvensi Pekerja Migran Pasal 15)

Komite Pekerja Migran menekankan, hak hak dan kebebasan dasar pekerja migran seharusnya tidak pernah dirampas dalam situasi apa pun (kondisi keimigrasian mereka).¹⁹

Bagian III Konvensi Pekerja migran terdiri dari hak asasi manusia fundamental yang terkandung dalam Konvensi Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik (ICCPR), Konvensi Internasional untuk Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR) dan instrumen HAM lainnya kemudian menerapkannya pada pekerja migran dan keluarganya. Konvensi Pekerja Migran tidak bertujuan untuk menciptakan hak baru di luar traktat hak asasi manusia yang sudah ada tersebut, namun menegaskan hak-hak tersebut dalam konteks migrasi perburuhan.

Pekerja migran menjadi pekerja dengan status *irregular* ketika mereka berada di negara tempat bekerja tanpa otorisasi imigrasi yang sah, atau ketika mereka bekerja di luar ketentuan visa mereka atau bekerja tanpa visa yang sah. Mereka kerap kali disebut sebagai ‘tidak berdokumen’, ‘pelanggar hukum’ atau ‘pekerja ilegal’.

Pekerja migran dapat berada dalam status *irregular* bukan karena kesalahan mereka sendiri. Misalnya, mereka dapat masuk ke negara tempat bekerja menggunakan dokumen palsu yang disiapkan oleh agen rekrutmen tanpa sepengetahuan mereka, atau mereka bisa masuk dengan visa yang sah tetapi kehilangan status imigrasi mereka jika mereka meninggalkan majikan

¹⁹ Komite PBB untuk Pekerja Migran, [General comment No. 2 on the rights of migrant workers in an irregular situation dan members of their families](#), 2013 CMW/C/GC/2 [5].

yang sewenang-wenang (situasi yang lazim terjadi pada pekerja rumah tangga di Timur Tengah yang status visa kerjanya terkait pada majikan dan berakhir ketika pekerja meninggalkan majikan). Pekerja migran dengan status *irregular* ini sangat rentan terhadap eksploitasi dan umumnya kurang dapat mengakses bantuan atau mendapatkan solusi ketika mereka dieksploitasi. Hal ini karena majikan dapat mengambil keuntungan dari ketakutan pekerja tak berdokumen, takut terdeteksi, ditahan, dan dideportasi jika mereka melaporkan kondisi kerja yang tidak adil atau jika majikan mereka melaporkan mereka ke polisi atau pihak imigrasi.²⁰ Pekerja dengan status *irregular* memang lebih mungkin menjadi korban perdagangan atau kerja paksa.

Meskipun berstatus *irregular*, tidak berarti seorang pekerja migran kehilangan perlindungan atas hak asasi manusia.²¹ Juga tidak berarti dia tidak berkewajiban untuk mematuhi hukum dan peraturan di negara penempatan.²²

Hukum internasional mengakui, para pekerja migran dengan status *irregular* tidak harus kehilangan hak dasar tertentu karena status *irregular* mereka tersebut. Hak-hak dasar ini utamanya dijumpai dalam Bagian III Konvensi Pekerja Migran. Kewajiban-kewajiban yang diimban negara terhadap para pekerja migran juga berlaku sama pada pekerja migran yang tidak berdokumen, termasuk migran yang tidak bermigrasi melalui jalur resmi dan orang-orang yang bermigrasi melanggar moratorium:

- Hak untuk hidup (pasal 9);
- Bebas dari diskriminasi (pasal 1);
- Bebas dari penyiksaan atau perlakuan atau hukuman lain yang keji, tidak manusiawi atau merendahkan martabat (pasal 10)
- Bebas dari perbudakan, diperhambakan dan kerja wajib (pasal 11);
- Hak atas kebebasan dan bebas dari sasaran penangkapan atau penahanan yang sewenang-wenang (pasal 16);
- Bebas dari hukuman penjara yang dikarenakan kegagalan memenuhi suatu kewajiban perjanjian. (pasal 20);
- Kesetaraan di hadapan pengadilan dan tribunal (pasal 18);
- Bebas untuk berpikir, berkeyakinan, dan beragama dan hak untuk memegang pendapat tanpa campur tangan (pasal 12, 13)
- Perlakuan setara terkait dengan pengupahan dan kondisi kerja (Pasal 25);
- Akses kepada penanganan kesehatan darurat (pasal 28);
- Akses atas jaminan sosial dengan persyaratan yang setara dengan pekerja dalam negeri, selama mereka memenuhi ketentuan dari negara penempatan (Pasal 27).²³

Selanjutnya, Komite Hak-hak Ekonomi Sosial dan Budaya, dalam Komentar Umum No. 20 mencatat, hak ekonomi, sosial, budaya berlaku untuk semua orang termasuk non warga dalam negeri, seperti pekerja migran, tanpa memandang status hukum dan dokumentasi yang

²⁰ Human Rights Council, *Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants*, François Crépeau: *Labour exploitation of migrants*, 2014, A/HRC/26/35, p. 14; *Konvensi Pekerja Migran*, preamble.

²¹ Human Rights Council, *Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants*, François Crépeau: *Labour exploitation of migrants*, 2014, A/HRC/26/35, p. 14.

²² Pasal 34 dari Konvensi Pekerja Migran menekankan bahwa tidak ada pasal di dalam Konvensi yang membebaskan pekerja migran *irregular* dari kewajiban untuk mematuhi hukum dan peraturan dari negara penempatan.

²³ Lihat 'The legal sources of protection for work rights for list of further rights' in this Chapter, Section 4.1.

dimiliki.²⁴ Sementara itu, Komite Hak-hak Sipil dan Politik menegaskan dalam Komentar Umum No. 31 bahwa hak sipil dan politik berlaku untuk semua individu, terlepas dari kebangsaan atau kewarganegaraan, yang menemukan mereka di wilayah atau tunduk pada yurisdiksi negara peserta.²⁵

Deklarasi PBB tentang Hak Asasi Manusia untuk individu yang bukan warga negara di negara tempat mereka tinggal²⁶ memperkuat kebebasan dasar hak asasi manusia dari non warga negara, meskipun dengan beberapa pengecualian utama untuk non warga negara dengan status *irregular*.

Bagian IV dari Konvensi Pekerja Migran memberi hak-hak tertentu untuk pekerja migran dalam status regular yang tidak diberikan kepada pekerja migran dalam situasi yang *irregular*, termasuk di antaranya:

- Hak tertentu berkaitan dengan kondisi kerja dan pengupahan termasuk hak ketidakhadiran sementara dari pekerjaan, hak untuk memilih pekerjaan, kesetaraan perlindungan terkait pemecatan dan tunjangan pengangguran dan perlakuan setara dengan warga negara yang memiliki pekerjaan yang sama;²⁷
- Bebas bergerak di dalam negara penempatan;²⁸
- Hak untuk membentuk serikat pekerja;²⁹
- Partisipasi dalam urusan publik dan kehidupan politik di negara asal dan perwakilan di komunitas lokal dan institusi yang relevan lainnya;³⁰
- Akses yang setara (termasuk untuk anggota keluarga) atas jasa, termasuk yang terkait dengan pendidikan, pelatihan kejuruan, dukungan sosial dan kesehatan;³¹
- Beberapa pengecualian pajak;³²
- Perlindungan untuk kesatuan keluarga, fasilitasi untuk penyatuan keluarga dan hak untuk bekerja bagi anggota keluarga dalam kondisi tertentu.³³

Konvensi Kerja Paksa ILO dan Protokol ILO untuk Kerja Paksa berlaku untuk semua pekerja, termasuk mereka yang memiliki status *irregular*. Meskipun Indonesia belum meratifikasi Protokol tersebut, namun hal itu tetap relevan dengan kewajiban Indonesia untuk mencegah kerja paksa di bawah Konvensi ILO untuk Kerja Paksa yang sudah diratifikasi Indonesia.

Sama halnya dengan di atas, status *irregular* juga tidak menghilangkan perlindungan pekerja migran di bawah tujuh Konvensi ILO yang utama.³⁴

²⁴ ICESCR Committee General Comment No. 20 *Non-discrimination in economic, social dan cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social dan Cultural Rights)* (2 July 2009)[30].

²⁵ ICCPR Committee General Comment No. 31 *The Nature of the General Legal Obligation Imposed on States Parties to the Covenant* (26 May 2004) [10]. See also See also ICCPR Committee General Comment No. 15 *The position of aliens under the Covenant* (30 September 1986).

²⁶ [Declaration on the human rights of individuals who are not nationals of the country in which they live](#), GA res. 40/144.

²⁷ Ibid, Pasal 38, 52, 54 dan 55.

²⁸ Ibid, Pasal 39.

²⁹ Ibid, Pasal 40.

³⁰ Ibid, Pasal 41 dan 42.

³¹ Ibid, Pasal 43 dan 45.

³² Ibid, Pasal 46 dan 48.

³³ Ibid, Pasal 44, 50, 53.

³⁴ UN Committee on Migrant Workers, [General Comment No. 2 on the rights of migrant workers in an irregular situation dan members of their families](#), 2013 CMW/C/GC/2 [12].

- C87 Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak untuk Berorganisasi, 1948;
- C98 Konvensi tentang Hak Untuk Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949;
- C100 Konvensi Tentang Pengupahan yang Setara, 1951;
- C105 Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957;
- C111 Konvensi tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958;
- C138 Konvensi tentang Umur Minimum, 1973;
- C182 Konvensi tentang Bentuk-Bentuk Terburuk Pekerjaan pada Anak, 1999.³⁵

IV. Kewajiban Konsuler terhadap Pekerja dengan Status Iregular

Indonesia memiliki kewajiban untuk melindungi hak-hak migran dengan status *irregular*. Migran dengan status *irregular* memiliki hak di bawah pasal 23 dari Konvensi Pekerja Migran untuk mendapatkan bantuan konsuler dan diplomatik, dan di dalam pasal 33 ini, migran tersebut memiliki hak untuk diberitahu oleh Indonesia dari hak-hak mereka yang muncul dari Konvensi.

Konvensi Pekerja Migran mengakui, 'masalah manusia yang terlibat dalam migrasi menjadi lebih serius dalam kasus migrasi *irregular*.'³⁶ Pasal 68 dan 69 menegaskan kewajiban negara peserta untuk mengambil langkah-langkah untuk memastikan situasi *irregular* tidak terus berlangsung.

Komite Pekerja migran mengakui bahwa regularisasi adalah cara yang paling efektif untuk mengatasi kerentanan ekstrim pekerja migran anggota dan anggota keluarganya yang berada dalam situasi *irregular*.³⁷ Hal ini dapat dilakukan melalui, misalnya, mempromosikan migrasi yang reguler dan aman dalam kondisi yang layak sebagai bagian dari upaya memerangi perdagangan manusia dan pelaksanaan regularisasi migran yang komprehensif yang tersedia untuk semua pekerja migran dan anggota keluarganya dalam situasi *irregular*.³⁸ Komite telah merekomendasikan bahwa mekanisme regularisasi apa pun harus 'dapat diakses dan cepat'³⁹ dan memenuhi prinsip-prinsip non diskriminasi.⁴⁰

Komite Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya dalam Komentar Umum No. 20 menyatakan, hak-hak ekonomi, sosial dan budaya berlaku untuk semua orang, termasuk non-warga negara dalam negeri seperti pekerja migran, tanpa memandang status hukum dan dokumentasi.⁴¹ Atas dasar ini, pasal 6 dan 7 yang diuraikan di atas harus berlaku untuk pekerja migran reguler maupun *irregular*.

Sejumlah hak kerja yang signifikan di dalam Konvensi Pekerja Migran diperuntukkan untuk semua pekerja tanpa memandang status. Hak-hak ini tercantum di bagian III. Ketentuan

³⁵ International Labour Organization, [List of ILO Core Conventions](http://www.ilo.org/asia/decentwork/dwcp/WCMS_143046/lang--en/index.htm) (updated 28 July 2010) <http://www.ilo.org/asia/decentwork/dwcp/WCMS_143046/lang--en/index.htm>.

³⁶ *Konvensi Pekerja Migran*, preamble.

³⁷ UN Committee on Migrant Workers, [General Comment No. 2 on the rights of migrant workers in an irregular situation dan members of their families](#), 2013 CMW/C/GC/2 [16].

³⁸ See for example UN Committee on Migrant Workers, [Concluding observations: Mexico](#), 2011 CMW/C/MEX/CO/2 [50(f)] dan [54].

³⁹ UN Committee on Migrant Workers, [Concluding Observations: Senegal](#), 2010 CMW/C/SEN/CO [23].

⁴⁰ UN Committee on Migrant Workers, [Concluding observations: Mexico](#), 2011 CMW/C/MEX/CO/2 [54].

⁴¹ ICESCR Committee General Comment No. 20 *Non-discrimination in economic, social dan cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social dan Cultural Rights)* (2 July 2009)[30].

utama adalah Pasal 25 yang menjamin persamaan perlakuan dalam hal kondisi kerja dasar (seperti yang dijelaskan secara lebih rinci di atas). Utamanya Pasal 25 (3) yang secara eksplisit menyatakan, negara harus mengambil semua langkah yang tepat untuk menjamin bahwa pekerja migran tidak dirampas hak-hak dasarnya dengan alasan adanya ketidaklaziman (*irregularity*) dalam hal status tinggal atau ketenagakerjaan mereka

V. Kontrak Kerja

Baik Komite Pekerja migran dan ILO telah mengidikasikan, negara harus memastikan pekerja migran memiliki ketentuan kerja yang eksplisit dan tertulis di dalam bahasa yang dapat dipahami yang menguraikan tugas, jam kerja, upah, hari istirahat, dalam sebuah kontrak yang bebas, adil dan sepenuhnya disetujui.⁴² Komite pekerja migran juga menyarankan agar negara-negara juga mempertimbangkan untuk mengembangkan model atau kontrak standar, dan negara-negara seharusnya menyediakan mekanisme monitoring terhadap kondisi kerja pekerja domestik di dalam perundang-undangan nasional.⁴³

Mengingat fakta bahwa kontrak dapat diberikan kepada pekerja oleh agen perekrutan dan majikan, negara harus berusaha untuk mendeteksi pengaturan kontrak yang tidak bermoral yang mungkin diterapkan oleh aktor-aktor non-negara di dalam yurisdiksi mereka.⁴⁴ Patut dicatat, Konvensi Pekerja Migran mengakui peran aktor non-negara yang bermain di migrasi para pekerja dan dengan demikian mendesakkan sebuah tanggung jawab pada negara untuk memastikan majikan dan agen perekrutan swasta memenuhi tanggung jawab mereka. Dalam rangka memenuhi kewajiban internasionalnya, negara asal maupun negara tujuan harus memastikan bahwa kontrak tidak mengakibatkan pekerja migran diperlakukan lebih tidak baik dibanding warga dalam negeri.

VI. Kondisi Kerja dan Syarat Kerja

Komite Pekerja migran memberikan contoh-contoh kondisi kerja yang sewenang-wenang yang mungkin dialami oleh para pekerja domestik migran:⁴⁵

- Pembatasan gerak, sebagian atau sepenuhnya, di luar rumah dan pembatasan berkomunikasi dengan individu di luar rumah, termasuk keluarga yang ditinggalkan;
- Jam kerja yang berlebihan dan kerap kali tidak jelas;
- Istirahat dan waktu rekreasi yang kurang, dengan banyak pekerja migran yang tidak memiliki hari libur atau tidak diberi upah pada hari libur.
- Pembatasan pada kemampuan melakukan perjalanan;
- Upah yang rendah dan pembayaran upah yang terlambat atau upah yang tidak dibayarkan;

⁴² UN Committee on Migrant Workers, [General Comment No. 1 on migrant domestic workers](#), 2010 CMW/C/GC/1 [40]; UN Committee on Migrant Workers, [General Comment No. 2 on the rights of migrant workers in an irregular situation dan members of their families](#), 2013 CMW/C/GC/2 [63]; *ILO Forced Labour Recommendation, 2014* (No.23).

⁴³ UN Committee on Migrant Workers, [General Comment No. 1 on migrant domestic workers](#), 2010 CMW/C/GC/1 [40]-[41]; UN Committee on Migrant Workers [General Comment No. 2 on the rights of migrant workers in an irregular situation dan members of their families](#), 2013 CMW/C/GC/2 [63].

⁴⁴ Ryszard Cholewinski, *Migrant Workers in International Human Rights Law*, Oxford University Press) [161].

⁴⁵ UN Committee on Migrant Workers, [General Comment No. 1 on migrant domestic workers](#), 2010 CMW/C/GC/1 [13].

- Tidak adanya perlindungan atas jaminan sosial, termasuk sakit, tunjangan keluarga serta hak pensiun;
- Penyiksaan psikologis, fisik dan seksual serta pelecehan dari majikan dan dari agen perekrutan atau calo; serta
- Akomodasi yang tidak layak, tidak sehat, dan merendahkan.

Kondisi-kondisi tersebut biasa ditemukan di kalangan pekerja migran di berbagai sektor. Masalah ini juga berlaku pada pekerja migran *irregular* dan *regular*.⁴⁶ Sejalan dengan Konvensi Internasional untuk Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya dan Konvensi Pekerja Migran, semua pekerja migran harus diberi perlindungan dan diperlakukan sama dengan warga negara dalam hal-hal tersebut.⁴⁷

Sejumlah hak kerja tambahan diberikan secara eksplisit kepada pekerja migran dengan status *regular*. Hak-hak ini tercantum di Bagian IV Konvensi Pekerja Migran. Termasuk di dalamnya adalah:

- Perlindungan dari kehilangan izin tinggal di negara tujuan: jika seorang pekerja migran biasa kehilangan pekerjaannya tidak berarti ia dapat diperlakukan sebagai pekerja dengan status *irregular*. Mereka memiliki hak untuk mencari pekerjaan alternatif, untuk berpartisipasi di skema kerja publik dan untuk menggunakan waktu yang tersisa untuk bekerja. Hak ini dikecualikan jika izin resmi mereka tergantung pada aktivitas pekerjaan tertentu yang membuat mereka diterima di negara tujuan. (Pasal 51)
- Kesetaraan perlakuan dengan warga dalam negeri terkait perlindungan terhadap pemecatan; tunjangan pengangguran; akses ke skema kerja publik yang ditujukan untuk mengurangi pengangguran, dan akses ke pekerjaan alternatif ketika mereka kehilangan pekerjaan atau dipecat dari pekerjaan berbayar lainnya, sesuai dengan Pasal 52 (yang memungkinkan negara penempatan untuk membatasi kategori pekerjaan bagi pekerja migran) (Pasal 54)
- Perlakuan yang sama dengan warga negara dalam melaksanakan pekerjaan berbayar yang diizinkan oleh negara penempatan (Pasal 55)
- Perlakuan yang sama dengan warga negara dalam hal kebijakan yang diambil oleh negara untuk memastikan bahwa kondisi kerja dan kehidupan pekerja migran dan keluarganya di situasi *regular* adalah sesuai dengan standar kebugaran, keamanan, kesehatan dan prinsip-prinsip martabat manusia. (Pasal 70)

VII. Hak-Hak Kerja untuk Perempuan Pekerja Migran

Komite CEDAW mencatat, perempuan kerap kali dikecualikan dari pekerjaan tertentu atau ditolak kesempatan kerjanya karena adanya pemahaman gender tentang pekerjaan yang cocok buat perempuan. Penolakan pembayaran upah atau menerima upah yang lebih rendah dari laki-laki sebagai konsekwensi dari diskriminasi jenis kelamin adalah hal yang lazim dialami oleh perempuan. Mengingat industri tempat perempuan paling sering diperkerjakan mungkin tidak termasuk dalam definisi hukum tentang pekerjaan, mereka kerap kali

⁴⁶ [Konvensi Pekerja Migran](#) art 25(1).

⁴⁷ *Ibid*, art 25(1). ICESCR Committee General Comment No. 20 *Non-discrimination in economic, social dan cultural rights* (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social dan Cultural Rights) (2 July 2009)[30]

menemui kesulitan dalam mendapatkan kontrak yang mengikat dan mendapatkan keuntungan dari perlindungan hukum terkait dengan syarat dan ketentuan dari pekerjaan.⁴⁸

Komite Pekerja Migran merekomendasikan negara-negara menggunakan perspektif gender dalam kebijakan yang mengatur migrasi perburuhan untuk mengatasi diskriminasi berbasis gender yang dialami perempuan dalam konteks pekerjaan.⁴⁹ Untuk negara tujuan, termasuk di dalamnya adalah membatalkan larangan yang spesifik untuk jenis kelamin tertentu, pembatasan diskriminasi terkait dengan perempuan atas dasar umum, status perkawinan, kehamilan atau status perkawinan;⁵⁰ mengatasi kesenjangan dalam perlindungan perempuan pekerja domestik; dan memastikan mekanisme keluhan terhadap majikan dapat diakses, termasuk contohnya, melalui pendirian “Ombudsperson yang ditujukan khusus bagi pekerja domestik.”⁵¹

Perlakuan setara yang tercantum dalam Pasal 25.1 Konvensi Pekerja Migran meliputi perlindungan atas kehamilan jika hal ini dianggap sebagai sebuah kondisi kerja dan ketentuan pekerjaan menurut hukum nasional dan praktik yang ada.⁵²

Komite Pekerja Migran juga telah merekomendasikan, perlindungan pekerja migran dalam perundang-undangan nasional seharusnya diperluas sehingga dapat diberlakukan untuk pekerja domestik, termasuk penyediaan aturan mengenai upah minimum, jam kerja, hari istirahat, kebebasan berserikat dan perlindungan jaminan sosial terkait dengan kehamilan, hak atas pensiun dan asuransi kesehatan.⁵³

Lebih jauh lagi, dalam konteks upah setara bagi perempuan pekerja migran, ILO *Equal Remuneration Recommendation* merekomendasikan, untuk memfasilitasi penerapan prinsip pengupahan yang setara bagi laki-laki dan perempuan, negara harus mengimplementasikan kebijakan di bawah ini untuk memastikan produktivitas dan efisiensi bagi pekerja migran:

- memastikan pekerja baik laki-laki dan perempuan memiliki fasilitas yang sama dan setara untuk bimbingan kejuruan atau nasihat kerja, untuk kebutuhan pelatihan kejuruan dan untuk penempatan;
- mengambil tindakan yang tepat untuk mendorong perempuan menggunakan fasilitas untuk bimbingan kejuruan atau konseling kerja, untuk pelatihan kejuruan dan untuk penempatan (Lihat Pra-Keberangkatan, 1.2 Kewajiban untuk memberikan informasi bagi perempuan);
- memberikan kesejahteraan dan pelayanan sosial yang memenuhi kebutuhan pekerja perempuan, terutama mereka yang memiliki tanggungan keluarga, dan pembiayaan layanan tersebut dari dana publik atau dari dana jaminan sosial ataupun dari swasta

⁴⁸ UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, [CEDAW General Recommendation No. 26](#), 2009 [13]-[14].

⁴⁹ UN Committee on Migrant Workers, [General Comment No. 1 on migrant domestic workers](#), 2010 CMW/C/GC/1 [60]. Lihat [21]: ‘Peraturan-peraturan imigrasi yang terlalu ketat bis mengarah pada sesangat banyaknya pekerja domestik migran yang tidak mempunyai dokumen resmi atau berada dalam situasi irregular, sehingga rentan terhadap pelanggaran hak asasi manusia..

⁵⁰ Ibid [21], [61]. Lihat juga UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, [CEDAW General Recommendation No. 26](#), 2009 [24(a)].

⁵¹ Ibid [49]-[50].

⁵² UN Committee on Migrant Workers, [General Comment No. 2 on the rights of migrant workers in an irregular situation dan members of their families](#), 2013 CMW/C/GC/2 [62].

⁵³ UN Committee on Migrant Workers, [General Comment No. 1 on migrant domestic workers](#), 2010 CMW/C/GC/1 [38].

yang dibayarkan untuk melindungi pekerja tanpa mempertimbangkan jenis kelamin; dan

- mempromosikan kesetaraan pekerja laki-laki dan perempuan dalam hal akses atas pekerjaan dan jabatan tanpa mengurangi ketentuan peraturan Internasional dan perundang-undangan nasional serta aturan lainnya yang terkait dengan perlindungan kesehatan dan kesejahteraan perempuan.⁵⁴

Terakhir, Rekomendasi Umum CEDAW 26⁵⁵ membahas situasi pekerja perempuan migran yang menghadapi pelanggaran hak asasi manusia baik di negara asal, negara persinggahan, dan negara tujuan,⁵⁶ dan memberikan rekomendasi kepada negara-negara peserta, meliputi:

- Negara asal maupun negara tujuan harus memformulasikan kebijakan yang mempromosikan migrasi yang aman dan memastikan perlindungan dari hak perempuan pekerja migran; (para. [23](a))’
- Perempuan pekerja migran dan relevan NGO harus terlibat dalam proses pembuatan kebijakan ([23](b));
- Negara asal harus mencabut larangan migrasi yang diskriminatif dan lebih fokus pada perlindungan yang lebih baik untuk perempuan yang memilih untuk bermigrasi ([24(a)]);
- Negara asal seharusnya mendorong pendidikan, peningkatan kesadaran, dan pelatihan [24(b)]
- Negara asal harus secara efektif mengatur dan mengawasi agen rekrutmen swasta;
- Negara asal harus memastikan ketersediaan pendampingan hukum dalam kaitannya dengan migrasi untuk bekerja;
- Negara asal seharusnya memfasilitasi hak untuk kembali dan menyediakan layanan yang layak ketika kembali;
- Negara asal seharusnya melatih dengan layak dan mengawasi staf diplomatik dan konsuler bahwa mereka telah memenuhi peran mereka dalam melindungi hak perempuan pekerja migran di luar negeri;
- Negara penempatan harus membangun langkah-langkah untuk mendampingi perempuan dalam mengakses institusi keuangan formal dan mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam skema tabungan;
- Negara tujuan harus mencabut larangan atau pembatasan diskriminatif dalam imigrasi,
- Negara tujuan harus menyediakan perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja migran dan menyediakan akses pemulihan.
- Negara tujuan harus menyediakan perlindungan bagi kebebasan bergerak;
- Negara tujuan harus menyediakan akses kepada layanan dasar⁵⁷

⁵⁴ ILO [Equal Remuneration Recommendations](#) 1951 (No.90), art 6(a) - (d).

⁵⁵ UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, [CEDAW General Recommendation No. 26](#), 2009.

⁵⁶ Ibid [9].

⁵⁷ Ibid [24]-[26].

Bab IV

Penilaian dan Rekomendasi untuk Perbaikan SOP Layanan dan Perlindungan Pekerja Migran di Negara Tujuan

Masukan dan rekomendasi yang disusun oleh HRWG berdasarkan kepada hasil assesmen yang dilakukan di tiga negara yang kemudian digabungkan dengan masukan jaringan organisasi pekerja migran. HRWG mengadakan *focus group discussion* pada tanggal 27 April 2017 di Hotel A One Jakarta Pusat. untuk mendiskusikan secara mendalam hasil assesmen dan meminta masukan kepada jaringan organisasi pekerja migran terkait perbaikan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di tiga negara yaitu Malaysia, Singapura, dan Hongkong. Masukan dan rekomendasi yang berasal dari jaringan menjadi pelengkap dari hasil assesmen tim HRWG di tiga negara.

Masukan dan rekomendasi yang disusun oleh HRWG terbagi menjadi delapan bagian seperti terlampir dibawah ini:

I. Sosialisasi dan Penyebaran Informasi kepada Pekerja Migran

Beberapa temuan yang ada di lapangan menunjukkan adanya mekanisme komunikasi yang cukup baik antara pekerja migran dan pihak perwakilan RI di luar negeri, kemudian disebut KBRI atau KJRI. Meskipun demikian, masih ada beberapa keluhan dan masukan yang diberikan oleh pekerja migran. Di antaranya adalah pekerja migran yang sulit mengakses hotline KBRI/KJRI, tidak adanya informasi yang dicari atau butuhkan melalui website, hingga jarak yang jauh ke kantor KBRI/KJRI.

Kewajiban Perwakilan RI dalam menyebarluaskan informasi terkait hak-hak pekerja migran telah tertuang dalam Konvensi Pekerja Migran sebagai berikut:

- Hak atas kebebasan berekspresi; hak ini harus termasuk kebebasan untuk mencari, menerima, dan memberikan informasi dan gagasan apapun, terlepas dari pembatas-pembatas, baik secara lisan, tulisan atau dalam bentuk cetakan, karya seni, atau melalui media lain pilihannya (Konvensi Pekerja Migran pasal 13.2)
- Hak mengetahui hak-hak pekerja migran yang ditimbulkan oleh Konvensi Pekerja Migran (Konvensi Pekerja Migran pasal 33.1)
- Negara pihak wajib mengambil seluruh kebijakan yang dianggap tepat untuk menyebarluaskan informasi terkait hak dan kewajiban pekerja migran (pasal 33.2)
- Informasi yang memadai tersebut wajib diberikan atas permintaan pekerja migran dan anggota keluarganya secara cuma-cuma dan diinformasikan dalam bahasa yang mereka pahami (pasal 33.3)

Terkait dengan itu dan berdasarkan masukan dari pekerja migran Indonesia di tiga negara, HRWG merekomendasikan kepada Kementerian Luar Negeri melalui KBRI/KJRI untuk bekerja sama dan aktif melibatkan organisasi atau komunitas pekerja migran di luar negeri untuk memberikan sosialisasi dan penyebaran informasi terkait petunjuk penyelesaian masalah, *job order*, pelayanan konsuler, agensi yang sudah diakreditasi, dan berbagai peraturan di negara tujuan terkait pekerja migran.

Selain mendatangi kantong-kantong atau pusat berkumpulnya pekerja migran, staff KBRI/KJRI dapat juga menyediakan administrator aktif untuk memberikan *update* melalui media sosial dan website. Untuk beberapa kasus spesifik dan pertanyaan yang sering ditanyakan oleh pekerja migran, KBRI/KJRI juga dapat membuat booklet informasi spesifik dan petunjuk teknis penyelesaian kasus yang dapat dibagikan hard file dan soft filenya kepada pekerja migran. Untuk memaksimalkan penggunaan website, KBRI/KJRI dapat menghubungkan link-link institusi negara lain misalnya Kementerian Ketenagakerjaan, KPU, Ombudsman, KPK, Komnas HAM, dll.

II. Pelayanan Konsuler

Berdasarkan hasil pemantauan HRWG, tiga kantor KBRI/KJRI sudah memberikan pelayanan optimal terhadap pelayanan Konsuler untuk pekerja migran. Beberapa KBRI/KJRI bahkan ada yang memiliki keterbatasan dalam hal fasilitas dan ruang kantor. Namun demikian, KBRI/KJRI harus dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja migran. Ke depannya KBRI/KJRI tentunya dapat memfasilitasi pelayanan yang nyaman untuk pekerja migran yang sudah tua, membawa anak, dan sakit.

Sementara pelayanan konsuler melibatkan berbagai hak-hak pekerja migran diantaranya;

- Hak untuk Hidup (ICCPR Pasal 6; Konvensi Pekerja Migran Pasal 9)
- Hak atas kebebasan dan keamanan pribadi (ICCPR Pasal 9.1; Konvensi Pekerja Migran Pasal 16.1)
- Hak atas urusan pribadi/privasi (ICCPR Pasal 17; Konvensi Pekerja Migran Pasal 14)
- Hak untuk tidak dirampas harta bendanya (Konvensi Pekerja Migran Pasal 15)
- Pekerja migran dan anggota keluarganya memiliki hak untuk memperoleh pilihan meminta perlindungan dan bantuan pejabat konsuler atau diplomatik dari negara asalnya atau negara yang mewakili kepentingannya (Konvensi Pekerja Migran pasal 23)
- Negara pihak wajib memfasilitasi jika perlu penyediaan layanan konsuler untuk pekerja migran dan anggota keluarganya (Konvensi Pekerja Migran Pasal 65.2)
- Negara asal seharusnya melatih dengan layak dan mengawasi staf diplomatik dan konsuler bahwa mereka telah memenuhi peran mereka dalam melindungi hak perempuan pekerja migran di luar negeri (Rekomendasi Komite CEDAW), dll.

Terkait dengan pelayanan konsuler yang menjadi masukan untuk perbaikan KBRI/KJRI adalah mengenai efektifitas hotline yang perlu ditingkatkan kembali dan aktif selama 24 jam. Apabila diperlukan KBRI/KJRI dapat bekerja sama dengan pihak swasta untuk pengadaan *call center* dan merekrut Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). Hal tersebut sangat penting untuk memberikan informasi dan bantuan yang dibutuhkan oleh pekerja migran. Adanya fasilitas pelayanan konsuler yang dapat diakses pada hari sabtu dan minggu juga dapat dipertimbangkan oleh KBRI/KJRI untuk menjangkau pekerja migran yang hanya memperoleh hari libur di akhir pekan.

Proses penggantian atau pembuatan paspor juga dapat dipercepat dan diperbaiki kembali dengan menggunakan pendaftaran melalui email, website, atau sms. Terkait dengan keramahan pelayanan yang diberikan staff KBRI/KJRI, kami merekomendasikan perlu adanya pelatihan pelayanan berbasis hak asasi manusia (HAM), non diskriminatif, dan berspektif gender kepada staff KBRI/KJRI. Hal tersebut penting mengingat banyaknya masukan dari pekerja migran untuk membuat indikator pelayanan dan perlindungan serta

memberikan evaluasi dan monitoring terhadap pelayanan dan keramahan yang diberikan oleh staff KBRI/KJRI.

Terkait dengan pekerja mandiri dan tidak berdokumen, KBRI/KJRI diharapkan dapat memberikan pelayanan konsuler yang sama dan setara (non diskriminasi) untuk mereka. Untuk dapat mendeteksi keberadaan mereka, KBRI/KJRI dapat langsung mendatangi pusat-pusat kantong pekerja migran dan menggunakan aplikasi *smart travel* untuk meregistrasi data diri mereka di KBRI/KJRI. Evaluasi mekanisme wajib lapor pekerja migran juga dapat diperbaiki dengan menggunakan mekanisme insentif agar pekerja migran mandiri dan tidak berdokumen mau segera mendatakan dirinya ke KBRI/KJRI. Untuk memberikan perlindungan dan pemberdayaan kepada pekerja migran, KBRI/KJRI juga dapat menempatkan satu administrator untuk memberikan konsultasi hukum secara offline.

III. Perlindungan dan Akses Bantuan Hukum

Perlindungan dan akses bantuan hukum adalah bentuk pelayanan yang sangat dibutuhkan oleh pekerja migran di luar negeri. Dengan mempertimbangkan kerentanan yang dimiliki oleh pekerja migran maka KBRI/KJRI wajib memberikan perlindungan dan bantuan hukum sesuai dengan hak-hak yang dijamin dalam Konvensi sebagai berikut:

- Hak untuk Hidup (ICCPR Pasal 6; Konvensi Pekerja Migran Pasal 9)
- Bebas dari diskriminasi (ICCPR Pasal 2 dan 26)
- Bebas dari penyiksaan atau perlakuan atau hukuman lain yang keji, tidak manusiawi atau merendahkan martabat (ICCPR Pasal 7; Konvensi Pekerja Migran Pasal 10)
- Pekerja migran dan anggota keluarganya memiliki hak untuk memperoleh pilihan meminta perlindungan dan bantuan pejabat konsuler atau diplomatik dari negara asalnya atau negara yang mewakili kepentingannya (Konvensi Pekerja Migran pasal 23)
- Pengakuan sebagai pribadi di hadapan hukum (ICCPR Pasal 16; Konvensi Pekerja Migran Pasal 24)
- Bebas dari perbudakan, diperhambakan dan kerja wajib (ICCPR Pasal 8; Konvensi Pekerja Migran Pasal 11; Konvensi Kerja Paksa ILO; Konvensi ILO tentang Penghapusan Kerja Paksa)
- Hak atas kebebasan dan keamanan pribadi (ICCPR Pasal 9.1; Konvensi Pekerja Migran Pasal 16.1)
- Hak atas urusan pribadi/privasi (ICCPR Pasal 17; Konvensi Pekerja Migran Pasal 14)
- Hak untuk tidak dirampas harta bendanya (Konvensi Pekerja Migran Pasal 15)
- Negara asal harus memastikan ketersediaan pendampingan hukum dalam kaitannya dengan migrasi untuk bekerja (Rekomendasi Komite CEDAW);
- Negara tujuan harus menyediakan perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja migran dan menyediakan akses pemulihan (Rekomendasi Komite CEDAW).

Oleh karena itu HRWG turut melakukan assesmen terkait perlindungan dan bantuan hukum di tiga negara. Secara umum, KBRI/KJRI di tiga negara sudah memberikan perlindungan dan bantuan hukum kepada pekerja migran terutama kepada pekerja migran yang mengalami kasus pidana dan hukuman mati. Di samping itu KBRI/KJRI juga sudah menyewa pengacara lokal atau setempat untuk membantu penyelesaian kasus di negara tujuan.

Berdasarkan hasil pemantauan HRWG, perlu adanya konsultasi atau proses terbuka untuk pemilihan pengacara serta evaluasi perlindungan dan akses bantuan hukum untuk pekerja migran di luar negeri yang dilakukan oleh KBRI/KJRI. Untuk bentuk *engagement* yang lain, HRWG juga mengapresiasi adanya kerjasama penyelesaian kasus dengan jaringan

masyarakat sipil. Adanya keterbukaan dan kerjasama yang aktif dengan organisasi pekerja migran di dalam dan luar negeri dapat membantu upaya KBRI/KJRI untuk memberikan bantuan hukum kepada korban. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan konsultasi atau nasihat hukum baik secara offline dan online dengan melibatkan jaringan masyarakat sipil.

Keterlibatan paralegal atau pengacara probono di negara tujuan juga menjadi poin diskusi dan masukan menarik untuk dapat dilibatkan oleh KBRI/KJRI dalam memberikan akses bantuan hukum. Misalnya dengan bekerjasama dengan Peradi, Malaysian Bar Association, atau Organisasi Pekerja Migran yang fokus pada bantuan hukum contohnya di Jakarta ada Serikat Pekerja migran Indonesia (SBMI) dan LBH Jakarta. Jaringan organisasi masyarakat sipil sendiri ada yang sudah membuat beberapa bentuk buku manual atau *guideline* untuk penyelesaian kasus ketenagakerjaan yang dapat dijadikan acuan bagi pendamping kasus pekerja migran. HRWG mendukung KBRI/KJRI untuk membuat upaya serupa agar dapat dikembangkan menjadi sebuah training bagi staff dan pemberdayaan korban sebagai penyintas.

Terkait dengan anggaran bantuan hukum dan penyelesaian masalah WNI di luar negeri khususnya pekerja migran, agar kendatinya dapat dioptimalkan mengingat belum maksimalnya akses bantuan hukum yang dapat diakses oleh pekerja migran. Dari berbagai masukan organisasi masyarakat sipil di dalam dan luar negeri, KBRI/KJRI diharapkan dapat merencanakan anggaran yang objektif dan adil untuk kasus-kasus ketenagakerjaan dan pidana serius. Hal tersebut dikarenakan banyaknya kasus-kasus ketenagakerjaan yang sebenarnya membutuhkan pendampingan dari KBRI/KJRI. Anggaran saja tentu tidak cukup, KBRI/KJRI seharusnya membuat dan mengimplementasikan standar operasional prosedur yang baku untuk penyelesaian kasus yang bersifat partisipatif dan jelas alur mekanismenya. Dengan begitu, pekerja migran dan organisasi pekerja migran dapat memantau terus hasil atau perkembangan dari penyelesaian kasusnya.

IV. Pemulangan dan Deportasi

Ada beberapa hal yang dapat digarisbawahi dari kasus pemulangan dan deportasi pekerja migran di negara tujuan. Dari hasil pengamatan dan assesmen yang dilakukan HRWG serta diskusi dengan jaringan organisasi pekerja migran, setidaknya ada tiga masalah dalam isu ini. Pertama tingginya jumlah pekerja migran tidak berdokumen, kedua adanya kemudahan akses transportasi dan alternatif pintu masuk melalui jalan tikus, ketiga mahalnya biaya pemulangan sukarela.

Ketiga masalah ini berhubungan satu sama lain dengan situasi dan kondisi di negara tujuan. Tingginya pekerja migran tidak berdokumen juga bertumbuh karena tingginya permintaan dan minat dari negara tujuan. Majikan yang terbukti mempekerjakan pekerja migran tidak berdokumen pun tidak mendapatkan sanksi dan hukuman padahal sudah diatur dengan jelas dalam peraturan negara nya bahwa terdapat sanksi bagi majikan yang merekrut pekerja migran tidak berdokumen.

Hak-hak dasar dan utama untuk pekerja migran tidak berdokumen dan iregular dijumpai dalam Bagian III Konvensi Pekerja Migran. Kewajiban-kewajiban yang diemban negara terhadap para pekerja migran juga berlaku sama pada pekerja migran yang tidak berdokumen, termasuk migran yang tidak bermigrasi melalui jalur resmi dan orang-orang yang bermigrasi melanggar moratorium diantaranya:

- Hak untuk hidup (pasal 9);

- Bebas dari diskriminasi (pasal 1);
- Bebas dari penyiksaan atau perlakuan atau hukuman lain yang keji, tidak manusiawi atau merendahkan martabat (pasal 10)
- Bebas dari perbudakan, diperhambakan dan kerja wajib (pasal 11);
- Hak atas kebebasan dan bebas dari sasaran penangkapan atau penahan yang sewenang-wenang (pasal 16);
- Bebas dari hukuman penjara yang dikarenakan kegagalan memenuhi suatu kewajiban perjanjian. (pasal 20);
- Kesetaraan di hadapan pengadilan dan tribunal (pasal 18);
- Bebas untuk berpikir, berkeyakinan, dan beragama dan hak untuk memegang pendapat tanpa campur tangan (pasal 12, 13)
- Para pekerja migran dan anggota keluarganya tidak boleh menjadi sasaran kebijakan pengusiran secara massal (pasal 22.1)
- Dalam hal pengusiran pekerja migran atau anggota keluarganya, biaya pengusiran tidak boleh dibebankan kepadanya (22.8)
- Perlakuan setara terkait dengan pengupahan dan kondisi kerja (Pasal 25);
- Akses kepada penanganan kesehatan darurat (pasal 28);
- Akses atas jaminan sosial dengan persyaratan yang setara dengan pekerja dalam negeri, selama mereka memenuhi ketentuan dari negara penempatan (Pasal 27).⁵⁸

Oleh karena itu, pemerintah Indonesia dan negara tujuan dapat bekerja sama menangani masalah migrasi iregular atau pekerja migran tidak berdokumen dengan pendekatan berbasis hak asasi manusia, non-diskriminasi, mudah, murah, dan tidak reaktif. Basis atau pendekatan HAM akan membuat pekerja migran tidak berdokumen berkeinginan untuk merubah status nya sesuai kebijakan dan prosedur formal yang disediakan oleh negara.

HRWG dan jaringan organisasi pekerja migran merekomendasikan kepada Kemenlu dan Kemnaker untuk meningkatkan pelayanan pemulangan dengan lebih mudah, murah, dan sesuai dengan pemenuhan hak-hak asasi manusia (HAM). Sebagai dasar perlindungan, hal yang sangat penting adalah revisi perjanjian bilateral antara Indonesia dan negara tujuan. Untuk mengatur hal yang lebih teknis lagi, sebaiknya ada pasal yang mengatur kerjasama pemulangan atau amnesti untuk pekerja migran Indonesia yang tidak berdokumen baik karena kesalahannya maupun diluar kesalahannya. Kerjasama tersebut harus disepakati kedua negara dengan menggunakan mekanisme yang aksesibel, mudah, murah, dan memberdayakan pekerja migran tidak berdokumen untuk dapat berdokumen.

Sebelum melakukan pemulangan terhadap pekerja migran bermasalah baik karena kasus ketenagakerjaan, pidana, ataupun sakit perwakilan RI harus menjamin hak-hak berikut sesuai dengan Konvensi Pekerja Migran terhadap pekerja berdokumen diantaranya adalah:

- Perlindungan dari kehilangan izin tinggal di negara tujuan: jika seorang pekerja migran biasa kehilangan pekerjaannya tidak berarti ia dapat diperlakukan sebagai pekerja dengan status *irregular*. Mereka memiliki hak untuk mencari pekerjaan alternatif, untuk berpartisipasi di skema kerja publik dan untuk menggunakan waktu yang tersisa untuk bekerja. Hak ini dikecualikan jika izin resmi mereka tergantung pada aktivitas pekerjaan tertentu yang membuat mereka diterima di negara tujuan. (Pasal 51)
- Kesetaraan perlakuan dengan warga dalam negeri terkait perlindungan terhadap pemecatan; tunjangan pengangguran; akses ke skema kerja publik yang ditujukan untuk

⁵⁸ Lihat 'The legal sources of protection for work rights for list of further rights' in this Chapter, Section 4.1.

mengurangi pengangguran, dan akses ke pekerjaan alternatif ketika mereka kehilangan pekerjaan atau dipecat dari pekerjaan berbayar lainnya, sesuai dengan Pasal 52 (yang memungkinkan negara penempatan untuk membatasi kategori pekerjaan bagi pekerja migran) (Pasal 54)

- Perlakuan yang sama dengan warga negara dalam melaksanakan pekerjaan berbayar yang diizinkan oleh negara penempatan (Pasal 55)
- Perlakuan yang sama dengan warga negara dalam hal kebijakan yang diambil oleh negara untuk memastikan bahwa kondisi kerja dan kehidupan pekerja migran dan keluarganya di situasi regular adalah sesuai dengan standar kebugaran, keamanan, kesehatan dan prinsip-prinsip martabat manusia. (Pasal 70)

Pemulangan pekerja migran juga memerlukan assesmen dan *monitoring* terlebih dulu dari pihak KBRI/KJRI. Terutama pekerja migran yang sedang dalam proses penyelesaian kasus ketenagakerjaan, pidana, atau sedang dalam masa perawatan dirumah sakit. Jika pekerja migran mengalami sakit keras, KBRI/KJRI dapat bekerjasama dengan pemerintah daerah dan rumah sakit di Indonesia dengan menggunakan mekanisme jaminan sosial atau asuransi yang mendaftarkan dirinya untuk pemulangan darurat karena sakit.

KBRI/KJRI dapat memberikan izin tinggal kepada pekerja migran yang masih dalam proses penyelesaian kasus agar semua hak-haknya yang sedang diklaim dapat terpenuhi. Jika pekerja migran ingin dipulangkan sebelum kasusnya selesai atau hak-haknya terpenuhi, KBRI/KJRI wajib membuat surat kuasa dan membuat tembusannya kepada Direktorat PWNI untuk dapat diteruskan informasinya kepada korban serta keluarganya.

Sistem deportasi di negara tujuan akibat pemalsuan dokumen juga dapat ditingkatkan penangannya dengan menyosialisasikan kebijakan SIMKIM di negara tujuan kepada pekerja migran melalui berbagai saluran sebelum dan saat mereka bekerja di negara tujuan. Peran atase ketenagakerjaan, polisi, dan jaksa juga perlu dimaksimalkan dalam pemberian nasihat hukum, pendampingan, dan pemberian dokumen pendukung untuk pengurusan atau perubahan data diri (dokumen) di negara tujuan.

V. Akreditasi Agensi dan Publikasi Daftar-Daftarnya

Kurang atau tidak adanya penyebaran informasi mengenai agensi-agensi diluar negeri menjadi salah satu faktor pekerja migran terjerat beberapa kasus. Diluar hal tersebut tentu pekerja migran juga turut menjadi faktor atas kasus yang menjeratnya. Partisipasi aktif dibutuhkan dari kedua belah pihak yaitu KBRI/KJRI dan pekerja migran sendiri untuk mempublikasikan hasil akreditasi agensi, monitoring, evaluasi, dan mencari tau kebenaran informasinya.

- Hak untuk tidak dirampas harta bendanya (Konvensi Pekerja Migran Pasal 15)
- Bebas dari perbudakan, diperhambakan dan kerja wajib (ICCPR Pasal 8; Konvensi Pekerja Migran Pasal 11; Konvensi Kerja Paksa ILO; Konvensi ILO tentang Penghapusan Kerja Paksa)
- Hak atas kebebasan dan keamanan pribadi (ICCPR Pasal 9.1; Konvensi Pekerja Migran Pasal 16.1) Negara pihak wajib mengambil seluruh kebijakan yang dianggap tepat untuk menyebarluaskan informasi terkait hak dan kewajiban pekerja migran (pasal 33.2)
- Negara asal harus secara efektif mengatur dan mengawasi agen rekrutmen swasta (Rekomendasi Komite CEDAW);

Penyebaran informasi akreditasi agensi dapat dilakukan dengan berbagai sarana baik offline maupun online dan tentunya melibatkan organisasi pekerja migran. HRWG dan jaringan organisasi masyarakat sipil mendukung Kemenlu dan Kemnaker melakukan pembuatan monitoring dan evaluasi yang independen secara berkala, terbuka melibatkan multi stakeholder, dan berbasis pada pemenuhan hak-hak pekerja migran (catatan pelanggaran hukum). Agar menghindari adanya kecurigaan hasil akreditasi yang dilakukan oleh pemerintah. Laporan berkala hasil monitoring dan evaluasi dapat diakses oleh publik.

Transparansi dan akuntabilitas dalam penanganan agensi sangat penting sehingga tidak akan menimbulkan konflik kepentingan yang mungkin dapat muncul dalam proses akreditasi. Sehingga masalah penahanan dokumen, penerapan *charge* berlebih, penipuan, dan sebagainya dapat diantisipasi dan diselesaikan oleh KBRI/KJRI. Peran atase ketenagakerjaan sangat vital dalam hal ini oleh karena itu HRWG dan jaringan organisasi pekerja migran memperoleh masukan yang penting yaitu agar KBRI/KJRI melakukan pemantauan kepada atnaker yang mengeluarkan *job order* dan aturan kesesuaiannya. Jika terbukti terdapat *job order* yang dikeluarkan oleh staff atau pihak tertentu tidak sesuai aturannya, KBRI/KJRI wajib memberikan teguran dan sanksi administratif atau pidana bergantung kepada tindakannya.

Tanggung jawab agensi juga perlu ditingkatkan lagi oleh pemerintah dengan wajib memberikan laporan atau data pekerja migran yang direkrut di negara tujuan. Apabila agensi tersebut terbukti melakukan kesalahan yang merugikan pekerja migran maka wajib diberikan teguran dan sanksi penutupan atau *blacklist*. Hal tersebut untuk memudahkan KBRI/KJRI dalam memantau agensi, *job order*, dan melindungi pekerja migran di negara tujuan.

VI. Fasilitas untuk Pekerja Migran di KBRI dan KJRI

Tingginya jumlah pekerja migran dan kasus yang ditangani menjadi salah satu faktor tantangan dan hambatan dalam melayani pekerja migran Indonesia di kantor perwakilan RI di luar negeri. Terlepas dari hal tersebut, KBRI/KJRI diharapkan dapat maksimal untuk memberikan pelayanan kepada warga negara Indonesia termasuk pekerja migran melalui penyediaan layanan antri, ruang tunggu yang representatif untuk ibu menyusui, dan anak-anak serta pengadaan shelter untuk perempuan dan laki-laki. Penggunaan teknologi dan aplikasi diharapkan dapat membantu KBRI/KJRI untuk meminimalisir jumlah antrian perpanjangan paspor dan layanan konsuler lainnya. Hal tersebut sudah cukup baik dilakukan oleh KJRI Hong Kong dan diharapkan dapat diterapkan juga oleh KBRI Kuala Lumpur.

Penyediaan anggaran untuk shelter harus dilakukan secara objektif dan berdasarkan kepada tingkat kebutuhan per orang pekerja migran yang ditampung di dalam shelter. Terutama untuk kebutuhan dan hak-hak mendasar pekerja migran. Penyediaan fasilitas shelter yang layak juga harus berdasarkan pada Konvensi ILO 189. Mempertimbangkan adanya kebutuhan medis, psikologis, dan konseling dari pekerja migran yang mengalami depresi, KBRI/KJRI diharapkan dapat memberikan penyediaan fasilitas medis dan konseling oleh dokter, psikolog, atau psikiater untuk mendampingi korban di dalam shelter. Untuk peningkatan kualitas pelayanan shelter, KBRI/KJRI dapat melakukan evaluasi yang terbuka kepada pekerja migran di dalam shelter, organisasi pekerja migran, dan pihak perwakilan sendiri.

VII. Perlindungan Hak Sipil dan Politik

Terkait dengan belum adanya kebebasan dalam berorganisasi dan berasosiasi kepada pekerja migran di negara tujuan, KBRI/KJRI dapat mengakomodir hak-hak tersebut dengan mengakui keberadaan organisasi dan komunitas pekerja migran Indonesia di luar negeri. KBRI/KJRI dapat melibatkan mereka dalam berbagai *engagements* untuk berdiskusi, berdialog, dan memberikan masukan terkait perbaikan tata kelola serta perlindungan dan bantuan hukum pekerja migran Indonesia di negara tujuan.

Berikut merupakan hak-hak sipil politik yang tak terkecuali harus dijamin untuk pekerja migran Indonesia diluar negeri;

- Kebebasan untuk Bergerak (Konvensi Pekerja Migran Pasal 8; ICCPR Pasal 12)
- Hak mengambil bagian dalam pertemuan-pertemuan dan kegiatan-kegiatan serikat pekerja dan perkumpulan lain yang dibentuk menurut hukum (Konvensi Pekerja Migran pasal 26.a)
- Hak bergabung secara bebas pada serikat pekerja dan perkumpulan-perkumpulan (Konvensi Pekerja Migran pasal 26.b)
- Hak untuk membentuk perkumpulan dan serikat pekerja di negara tujuan bekerja (Konvensi Pekerja Migran pasal 40)
- Hak atas urusan pribadi/privasi (ICCPR Pasal 17; Konvensi Pekerja Migran Pasal 14)
- Hak atas kebebasan dan keamanan pribadi (ICCPR Pasal 9.1; Konvensi Pekerja Migran Pasal 16.1)
- Kebebasan Berpikir, Beragama dan Berkeyakinan (ICCPR Pasal 18, 19 ; Konvensi Pekerja Migran Pasal 12(1))
- Hak untuk Hidup (ICCPR Pasal 6; Konvensi Pekerja Migran Pasal 9)
- Bebas dari diskriminasi (ICCPR Pasal 2 dan 26)
- Bebas dari penyiksaan atau perlakuan atau hukuman lain yang keji, tidak manusiawi atau merendahkan martabat (ICCPR Pasal 7; Konvensi Pekerja Migran Pasal 10)
- Pengakuan sebagai pribadi di hadapan hukum (ICCPR Pasal 16; Konvensi Pekerja Migran Pasal 24)
- Bebas dari perbudakan, diperhambakan dan kerja wajib (ICCPR Pasal 8; Konvensi Pekerja Migran Pasal 11; Konvensi Kerja Paksa ILO; Konvensi ILO tentang Penghapusan Kerja Paksa)
- Negara tujuan harus menyediakan perlindungan bagi kebebasan bergerak (Rekomendasi Komite CEDAW);

VIII. Perlindungan Hak Ekonomi, Sosial, Budaya

Dalam pemenuhan hak sosial, ekonomi, dan budaya yang menjadi isu penting bagi pekerja migran adalah pemenuhan hak-hak pendidikan untuk anak-anak, hari libur, dan tempat tinggal. Dari beberapa fasilitas pendidikan yang diberikan oleh KBRI Singapura melalui Sekolah Indonesia Singapura (SIS), perlu diapresiasi dan ditingkatkan lagi kualitasnya. Sementara untuk anak-anak atau pekerja migran di Malaysia, KBRI Kuala Lumpur perlu membuat satu mekanisme (sekolah atau guru) yang dapat diakses untuk anak-anak dan pekerja migran yang ingin bersekolah dan memperoleh sertifikasi dari pemerintah. KBRI/KJRI tentu dapat bekerja sama dengan organisasi pekerja migran di negara tujuan untuk memberikan pelayanan pendidikan yang dapat diakses oleh anak-anak pekerja migran. *Hak atas pendidikan sejalan dengan mandat ICESCR Pasal 13 dan 14.*

Terkait dengan hari libur pekerja migran di Singapura, KBRI Singapura dan Kemnaker dapat melakukan negosiasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan Singapura untuk memberlakukan standar gaji, tempat tinggal, dan hari libur kepada semua pekerja migran Indonesia melalui surat edaran kepada agensi dan majikan. Pemerintah Indonesia juga diharapkan dapat bernegosiasi lebih kuat lagi dalam pembuatan perjanjian bilateral yang turut memasukkan klausul ini. Dalam proses perpanjangan kontrak dan lapor diri, KBRI/KJRI dapat menjadi mediator dalam menangani kasus pekerja migran yang tidak dapat memperoleh hak-hak tersebut dari majikannya.

- Hak atas Pendidikan (ICESCR Pasal 13 dan 14; CRC Pasal 28 dan 29; ICERD Pasal 5(e)(v); Konvensi Pekerja Migran Pasal 30, Pasal 45)
- Hak atas Perumahan yang layak (ICESCR Pasal 11; CEDAW Pasal 14(2); CRC Pasals 16(1) dan 27(3); ICERD Pasal 5(e)(iii))
- Hak atas kecukupan pangan dan air (ICESCR Pasal 11; CRC Pasal 24(2)(c); CEDAW Pasal 14(2))
- Kebebasan Berpikir, Beragama dan Berkeyakinan (ICCPR Pasal 18, 19 ; Konvensi Pekerja Migran Pasal 12(1))
- Hak atas urusan pribadi/privasi (ICCPR Pasal 17; Konvensi Pekerja Migran Pasal 14)
- Hak atas uang lembur, jam kerja, istirahat mingguan, liburan dengan dibayar (Konvensi Pekerja Migran pasal 25.a)
- Hak reunifikasi dengan keluarga, pasangan, atau orang-orang yang mempunyai hubungan dengan pekerja migran yang berakibat sama dengan perkawinan (Konvensi Pekerja Migran pasal 44.2)
- Perlakuan setara yang tercantum dalam Pasal 25.1 Konvensi Pekerja Migran meliputi perlindungan atas kehamilan
- Negara tujuan harus menyediakan akses kepada layanan dasar⁵⁹

Seperti yang dicatat oleh Komite Hak-hak Ekonomi Sosial dan Budaya, dalam Komentar Umum No. 20 bahwa hak ekonomi, sosial, dan budaya berlaku untuk semua orang termasuk non warga negara dalam negeri, seperti pekerja migran, tanpa memandang status hukum dan dokumentasi yang dimiliki. Oleh karena itu negara tujuan dan asal wajib menjamin dan memastikan bahwa pekerja migran dapat menikmati hak-hak yang sudah diakui secara internasional tersebut melalui implementasi kebijakan masing-masing negara dan perjanjian bilateral kedua negara.

Komite Ekosob menyampaikan perhatian seriusnya terkait dengan situasi PRT pekerja migran Indonesia yang ada di luar negeri. Dengan ini Komite menyampaikan rekomendasi agar: pemerintah Indonesia mengatur operasional penempatan pekerja migran oleh agen-agen swasta secara baik, termasuk pula memastikan tidak adanya pelanggaran HAM dan perbudakan dalam setiap tahapan penempatan; melanjutkan kesepakatan (MoU) dengan negara-negara penerima pekerja migran, tidak hanya mengatur tentang hak-hak ekonomi mereka, namun juga menjamin tidak adanya eksploitasi dan pelanggaran hak; menyediakan dukungan bagi korban-korban eksploitasi dan pelanggaran, terutama dalam reintegrasi dan pemulangan; serta menyelesaikan permasalahan utama migrasi PRT tersebut di tingkat domestik.⁶⁰

⁵⁹ Ibid [24]-[26].

⁶⁰ Paragraf 18 Rekomendasi (*Concluding Observation*) Komite Hak Ekosob kepada Pemerintah Indonesia tahun 2014.

Bab V

Penutup

Daftar Pustaka

Buku

Cholewinski, Ryszard, *Migrant Workers in International Human Rights Law*, Oxford University Press), 1997.

Konvensi Internasional

Human Rights Council, *Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants, François Crépeau: [Labour exploitation of migrants](#)*, 2014, A/HRC/26/35

ICCPR Committee General Comment No. 31 *The Nature of the General Legal Obligation Imposed on States Parties to the Covenant* (26 May 2004) [10]. See also ICCPR Committee General Comment No. 15 *The position of aliens under the Covenant* (30 September 1986).

ICESCR Committee General Comment No. 20 *Non-discrimination in economic, social dan cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social dan Cultural Rights)* (2 July 2009)

UN Committee on Migrant Workers, [General Comment No. 1 on migrant domestic workers](#), 2010 CMW/C/GC/1

UN Committee on Migrant Workers, [General Comment No. 2 on the rights of migrant workers in an irregular situation dan members of their families](#), 2013 CMW/C/GC/2

UN Committee on Migrant Workers, [Concluding observations: Mexico](#), 2011 CMW/C/MEX/CO/2

UN Committee on Migrant Workers, [Concluding Observations: Senegal](#), 2010 CMW/C/SEN/CO

Petunjuk Ratifikasi Konvensi Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya yang disusun oleh Komite Pengarah Internasional untuk Kampanye Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Pekerja Migran.

UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, [CEDAW General Recommendation No. 26](#), 2009.

Concluding Observation Komite CEDAW kepada Pemerintah Indonesia tahun 2012.

Dokumen laporan masyarakat dapat dilihat di http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCESCR%2fCSS%2fIDN%2f16819&Lang=en

ILO *Forced Labour Recommendation*, 2014 (No.23).

ILO [Equal Remuneration Recommendations](#) 1951 (No.90).

ILO, *List of ILO Core Conventions* (updated 28 July 2010)
<http://www.ilo.org/asia/decentwork/dwcp/WCMS_143046/lang--en/index.htm>

Focus Group Discussion

Group Discussion Assessment Pelayanan SOP di Empat Negara oleh HRWG tanggal 3 Mei 2016 di Hotel Mercure, Jakarta Sabang.

Media Online

<http://nasional.kompas.com/read/2016/04/06/08133051/200.TKI.Meninggal.Dunia.di.Sarawak.Setiap.Tahunnya>

http://www.rri.co.id/post/berita/234072/ekonomi/mulai_2016_gaji_tki_di_singapura_naik_jadi_550.html

http://www.rri.co.id/post/berita/234072/ekonomi/mulai_2016_gaji_tki_di_singapura_naik_jadi_550.html

<http://www.koran-sindo.com/news.php?r=0&n=28&date=2015-12-22>

<http://www.antaraneews.com/berita/514492/menaker-hanif-bahas-perlindungan-tki-dengan-hong-kong>

**Lampiran Masukan Masyarakat Sipil Untuk Perbaikan Kualitas
Pelayanan dan Perlindungan Hak Pekerja Migran oleh Perwakilan RI di Luar Negeri**

No	Malaysia		Singapura		Hong Kong	
	Temuan	Masukan	Temuan	Masukan	Temuan	Masukan
Sosialisasi dan Penyebaran Informasi kepada Pekerja Migran						
1.	Terbatas pada pekerja migran yang memiliki akses informasi misalnya, handphone, media sosial, komunitas, dan tinggal di dekat KBRI/KJRI	KBRI Kuala Lumpur berkoordinasi dengan KJRI dan seluruh staff untuk menyebarkan informasi ke pusat-pusat berkumpulnya pekerja migran di Malaysia, terutama yang sulit memperoleh akses informasi seperti pekerja kilang dan di perkebunan kelapa sawit.	Tidak adanya pelibatan organisasi masyarakat sipil dalam pembuatan kebijakan KPIS yang diambil oleh KBRI Singapura.	KBRI Singapura harus melibatkan dialog dan partisipasi dengan pekerja migran dan masyarakat sipil sebelum mengambil sebuah kebijakan.	Informasi tidak menyebar secara merata terutama mengenai prosedur penyelesaian kasus SIMKIM dan berbagai kebijakan yang menyangkut pekerja migran	<ul style="list-style-type: none"> • Perwakilan RI wajib memberikan informasi yang komprehensif mengenai prosedur penyelesaian masalah atau kasus yang menimpa pekerja migran melalui website, media sosial, sms, komunitas pekerja migran, dan agensi. • Menempelkan link website komunitas dan kementerian atau lembaga Indonesia seperti Kemnaker, Komnas HAM, Ombudsman, dan KPK

Pelayanan Konsuler

2.	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminasi pelayanan pekerja berdokumen dan pekerja tidak berdokumen atau Pekerja procedural dan pekerja tidak procedural • Kesulitan untuk perpanjangan paspor, visa kerja, dan levi. Hal tersebut terkait dengan diskriminasi pekerja migran berdasar status dan kelengkapan dokumen. • Lamanya proses pembuatan paspor • Kurang representatifnya kantor perwakilan terhadap anak-anak dan orang tua • Kurang aksesibelnya layanan konsuler melalui hotline • Kurang nya akses pelayanan dari KBRI pada akhir minggu 	<ul style="list-style-type: none"> • Staff KBRI/KJRI tidak membedakan pelayanan kepada pekerja migran Indonesia baik berdokumen, tidak berdokumen, atau procedural dan tidak procedural • Pejabat perwakilan memfasilitasi pelatihan HAM kepada staff pelayanan di KBRI/KJRI agar bersikap tidak diskriminatif terhadap pekerja migran • KBRI/KJRI wajib menyediakan pelayanan konsuler kepada pekerja migran tanpa membedakan status mereka. • KBRI/KJRI harus menyediakan fasilitas untuk anak-anak dan orang tua yang 	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas hotline tidak aktif untuk pengaduan kasus atau permintaan keterangan informasi • Pekerja migran yang ingin memperpanjang kontrak kerja dengan majikan seringkali takut untuk menyatakan keinginannya saat datang ke KBRI bersama majikan. • Pekerja migran mandiri melalui <i>direct hiring</i> belum terdeteksi data nya secara akurat karena tidak terdaftar dalam agensi dan mereka tidak melaporkan diri kepada Perwakilan RI di Singapura. 	<ul style="list-style-type: none"> • KBRI menjamin aktifnya pelayanan hotline 24 jam untuk pelaporan atau pengaduan kasus dan pemberian layanan informasi. • KBRI bisa membuat kerja sama dengan swasta untuk pengadaan call centre. • KBRI mengadakan adanya administrator untuk konsultasi offline • Membuat layanan PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi) di KBRI • KBRI dapat melakukan interview secara bergantian antara pekerja migran dan majikan untuk memeriksa dan memastikan hal-hal yang dirasa tidak 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya diskriminasi pelayanan berdasar pada status dokumen, tingkatan pekerjaan, dan status pekerja migran itu sendiri. Pelayanan diskriminasi menyebabkan pekerja migran merasa tidak dilayani dan dilindungi dengan maksimal. • Adanya staff yang tidak ramah dan kurang efektif dalam menjalankan layanan. • Tidak maksimalnya pemberian layanan konsultasi hukum dan informasi yang diberikan oleh staff KJRI 	<ul style="list-style-type: none"> • KJRI membuat indikator kinerja pelayanan staff KJRI • KJRI membuat evaluasi staff dengan mekanisme reward dan punishment. • KJRI melakukan reformasi institusi dengan memberikan laporan pelayanan dan perlindungan setiap tahunnya kepada pekerja migran, masyarakat sipil, dan publik secara luas. • KJRI membuat daftar informasi yang sering ditanyakan (FAQ) dan berguna bagi pekerja migran dan disbarluaskan melalui media
----	---	--	---	--	---	--

		<p>nyaman dan layak selama menunggu di KBRI/KJRI</p> <ul style="list-style-type: none"> • KBRI/KJRI harus memberikan pelayanan efektif dan efisien untuk perpanjangan paspor dengan menggunakan standar yg layak dan bisa melakukan inovasi dengan pendaftaran paspor online. • KBRI/KJRI wajib selama 24 jam untuk memberikan fasilitas pelayanan hotline/no telp yang dapat dihubungi untuk kasus darurat dan terus memastikan layanan website & hotline aktif untuk pemberian informasi kepada pekerja migran. • Membuka pelayanan konsuler di akhir pekan karena banyak pekerja migran yang libur pada hari 		<p>nyaman oleh pekerja migran, missal kenaikan gaji, hari libur, dsb.</p> <ul style="list-style-type: none"> • KBRI dapat mendata pekerja <i>direct hiring</i> melalui sosialisasi wajib lapor dan penyebaran informasi dengan melibatkan komunitas pekerja migran atau dengan sistem jemput bola. Selain itu KBRI juga dapat menggunakan layanan sms atau aplikasi smart travel untuk pendataan pekerja migran mandiri. • Disediakan mekanisme wajib lapor yang memudahkan (friendly user, berbasis IT) dalam rangka memastikan hak-hak atas pelayanan dan perlindungan tanpa diskriminasi 		<p>sosial, jaringan, komunitas, dll.</p> <ul style="list-style-type: none"> • KJRI membuat buku saku berisi informasi singkat untuk beberapa pertanyaan (FAQ) untuk pekerja migran • KJRI mengadakan adanya administrator untuk konsultasi hukum offline. • KJRI memberikan standar pelayanan yang sama, efektif, dan efisien untuk mengeluarkan dokumen administrasi terkait translasi, • asuransi, simkim, dsb terhadap pekerja migran.
--	--	--	--	---	--	---

		minggu				
Perlindungan dan Akses Bantuan Hukum						
3.	<ul style="list-style-type: none"> • Kasus yang terjadi banyak karena jumlah pekerja migran Indonesianya juga banyak (<i>Overload cases</i>) • Kurangnya bantuan hukum dari KBRI untuk masalah atau kasus ketenagakerjaan terkait pekerja migran • Ketidaksamarataan kompetensi staff perwakilan terhadap perspektif HAM dalam memberikan pelayanan dan bantuan hukum • Kurangnya anggaran dan bantuan hukum dari Perwakilan untuk membantu penyelesaian kasus ketenagakerjaan pekerja migran di Malaysia, apapun statusnya. Contoh kasus gaji tidak dibayar. • Adanya pungli yang dilakukan polisi dan aparat penegak hukum Malaysia terhadap pekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Perekrutan pengacara dengan melibatkan peran masyarakat sipil dan berbasis kompetensi serta berkedudukan dengan lokasi kasus atau perkaranya • Adanya lelang terbuka untuk penentuan pengacara dengan prinsip-prinsip yang akuntabel • Terdapat evaluasi secara berkala antara perwakilan dan lawyer yang sudah ditunjuk • Adanya jaminan penanganan kasus dan evaluasi bersama dengan pendamping/ pengacara yang ada di Indonesia (kerjasama antara perwakilan dan kantor pengacara) 	<ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan KBRI untuk menyewa pengacara untuk memberikan bantuan hukum untuk kasus ketenagakerjaan yang menyangkut pekerja migran • Masih adanya ketertutupan dari KBRI dalam membuka update kasus-kasus tertentu yang melibatkan peran masyarakat sipil atau CSO 	<ul style="list-style-type: none"> • KBRI dapat menyediakan fasilitas nasihat hukum secara online dan offline untuk pekerja migran yang mengalami kasus/masalah ketenagakerjaan • KBRI membuat JDIH (Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum) di website • KBRI dapat melibatkan jaringan paralegal untuk memberikan konsultasi hukum • KBRI dapat membuat terjemahan aturan-aturan yang berlaku di negara tujuan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurangnya bantuan atau nasihat hukum dari staff terkait untuk penyelesaian masalah dokumen, ketenagakerjaan, dan pidana • Tidak meratanya sosialisasi dan penyebaran informasi mengenai perubahan kebijakan dan prosedur penyelesaian kasus • Kurangnya pendampingan dari staff KJRI dalam penyelesaian kasus pekerja migran. Contoh dalam kasus SIMKIM. 	<ul style="list-style-type: none"> • KJRI melibatkan partisipasi jaringan CSO dan paralegal untuk memberikan fasilitas bantuan mediasi, atau konsultasi hukum kepada pekerja migran baik di Kantor Perwakilan atau pusat berkumpulnya pekerja migran di Hongkong. • KJRI membuat buku saku untuk peraturan yang berlaku di negara tujuan dan mendistribusikannya kepada pekerja migran secara online dan offline • KJRI harus memberikan informasi sebagai bentuk minimal bantuan hukum

	Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> • Berbasis anggaran yang objektif • Jangka waktu kerjasama dengan pengacara • Adanya anggaran pemberian bantuan hukum untuk kasus ketenagakerjaan dan pidana secara adil dan objektif • Adanya skema kerja dan standar pelayanan yang jelas untuk penyelesaian kasus agar kasus pekerja migran tidak terupdate dan terselesaikan (dimulai sejak kapan, rencana, ruang lingkup, tindakan, dll) • KBRI melakukan tindakan hukum dan melaporkannya kepada otoritas setempat terhadap aparat kepolisian atau penegak hukum yang melakukan pungli 				<p>hingga pada pendampingan pada proses penyelesaian kasus pekerja migran. Hal tersebut dapat melibatkan komunitas atau pekerja paralegal yang peduli isu pekerja migran.</p>
--	-----------	--	--	--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Jika pelakunya adalah agensi atau swasta bisa melakukan sanksi kepada mereka terkait perilaku pungli di negara setempat. 				
Pemulangan dan Deportasi						
4.	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya pemulangan atau deportasi pekerja migran tidak berdokumen • Kembalinya pekerja tidak berdokumen ke Malaysia melalui jalur tikus. • Pemulangan sukarela biayanya sangat mahal untuk pekerja migran Indonesia 	<ul style="list-style-type: none"> • Pemulangan pekerja migran harus memperhatikan dasar kasus yang sedang dialaminya. Untuk itu perlu menggunakan pertimbangan pemenuhan hak-hak korban atau pekerja migran saat terlibat kasus jika ingin dipulangkan hak-haknya harus dipenuhi oleh KBRI/KJRI terlebih dahulu tanpa memandang status berdokumen atau tidak berdokumen. • KBRI dan KJRI melakukan upaya 	<ul style="list-style-type: none"> • Ada beberapa pemulangan pekerja migran ke negara asal pada saat proses penyelesaian kasusnya belum selesai. Misalnya hingga gajinya dapat diklaim. • Penyelesaian kasus pidana yang menyangkut pekerja migran sangat lama prosesnya sehingga seringkali pekerja migran banyak yang meminta ingin dipulangkan. • Majikan tidak sepenuhnya meng-cover biaya rumah sakit jika pekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Perwakilan RI memberikan pendampingan psikologis untuk pekerja migran yang sedang mengalami kasus pidana untuk memastikan kekuatan mentalnya menyelesaikan kasus persidangan sebelum pulang ke Indonesia • Memberikan izin tinggal dan bekerja kepada pekerja migran baik yang sudah memperoleh visa dan kontrak kerja kembali atau belum selama masa penyelesaian 	Adanya deportasi bagi pekerja migran yang memalsukan data pekerja migran atau SIMKIM.	<ul style="list-style-type: none"> • KJRI mensosialisasikan kebijakan SIMKIM melalui berbagai media atau saluran beserta dengan penyedia standar bantuan dan fasilitas pelayanan untuk pengurusan dokumen pekerja migran yang hendak direvisi. • Memaksimalkan peran atase ketenagakerjaan dan kepolisian untuk memberikan nasihat hukum apabila pekerja

		<p>preferatif melibatkan aparat penegak hukum di negara tujuan dan Indonesia untuk menutup dan menjaga jalur-jalur masuk pekerja migran diluar prosedur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • KBRI/KJRI harus memberikan alternative pelayanan pemulangan sukarela kepada pekerja migran yang berbiaya murah dan aksesibel agar tidak membebani pekerja migran. 	<p>migran harus dirawat dan/-atau di operasi di Singapura oleh karena itu pekerja migran seringkali dipulangkan namun tidak dapat mengakses bantuan finansial atau jaminan kesehatan untuk biaya rumah sakitnya di Indonesia</p>	<p>kasusnya belum selesai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memastikan pekerja migran Indonesia untuk mendapatkan hak nya yang maksimal dari Majikan untuk pengobatan dan biaya medis apabila sakit dan dirawat di Singapura • Perwakilan RI berkoordinasi dengan Pemerintah Pusat dan Daerah untuk pemulangan pekerja migran yang membutuhkan perawatan medis di rumah sakit. • Setiap kasus pemulangan harus diperiksa kasus per kasus. Kemudian, hak-hak pekerja migran tidak boleh diabaikan dalam proses pemulangan seperti hak atas informasi, hak untuk memutuskan tinggal 		<p>migran terdeteksi melakukan pemalsuan dokumen dan pendampingan selama proses interview di kantor imigrasi dan kejaksaan negara setempat.</p>
--	--	--	--	---	--	---

				<p>atau pulang, mendapatkan hak-haknya selama bekerja (sesuai Konvensi PBB, pasal 22 dan 23)</p> <ul style="list-style-type: none">• Setiap kasus yang ditangani oleh perwakilan wajib memberikan tembusan ke PWNI di Jakarta, sehingga kasus tersebut dapat dimonitor jika pekerja migrant memutuskan untuk pulang.• Pekerja migrant wajib mendapatkan salinan dokumen dari perwakilan tentang kasusnya yang dikuasakan• Proses penanganan kasus oleh KBRI/KJRI harus ditembuskan ke PWNI di Jakarta• PWNI di Jakarta wajib melaporkan perkembangan kasus secara berkala		
--	--	--	--	--	--	--

Akreditasi Agensi dan Publikasi Daftar-Daftarnya

5.	<p>Tidak ada penyebaran informasi dan sosialisasi mengenai agensi yang resmi yang sudah di endorse oleh Perwakilan kepada pekerja migran</p>	<ul style="list-style-type: none"> • KBRI/KJRI harus melakukan monev secara berkala terhadap agensi dan job order yang diberikan di luar negeri • KBRI/KJRI harus menyebarluaskan informasi agensi resmi tersebut melalui berbagai saluran yang aksesibel terhadap pekerja migran (media sosial, website, SMS, komunitas, jaringan, CSO, dll) 	<ul style="list-style-type: none"> • Akreditasi agensi di Singapura tidak sama standarnya ada akreditasi A, B, dan C dan ada indikasi agensi yang meminta akreditasi dengan nilai bagus kepada perwakilan. • Tidak tersebarnya atau terpublikasikannya akreditasi agensi di Singapura • Tidak adanya data pekerja migran mandiri secara akurat karena mereka tidak melaporkan diri saat datang ke Singapura. 	<ul style="list-style-type: none"> • KBRI melibatkan peran pekerja migran, CSO, dan komunitas di Singapura untuk memberikan penilaian terhadap akreditasi agensi secara terbuka. • KBRI melibatkan organisasi masyarakat sipil dan komunitas untuk menyebarkan informasi akreditasi agensi secara lebih efektif diluar jalur penyebaran yang sudah dilakukan (media sosial, website, dll). • KBRI melakukan pemantauan secara berkala kepada agensi untuk memantau job order dan rekrutmen mandiri. • Meminta laporan 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya agensi yang tidak kooperatif, menahan dokumen, dan terindikasi bekerja sama dengan Kantor KJRI sehingga proses pemulangan dokumen membutuhkan waktu yang lama. • Adanya job order yang tidak teregistrasi kemudian merugikan pekerja migran dengan fee berlebih atau penahanan dokumen. 	<ul style="list-style-type: none"> • KJRI harus mengevaluasi secara independen dan akuntabel kredibilitas agensi yang terdaftar di Hong Kong dengan melibatkan peran pekerja migran dan masyarakat sipil di Hong Kong. • KJRI melakukan pemantauan terhadap atnaker yang mengeluarkan job order dan kesesuaiannya. • KJRI memberikan sanksi terhadap atnaker yang mengeluarkan job order tidak sesuai peraturan • Penilaian terhadap agensi harus menggunakan metodologi
----	--	---	---	---	---	--

				berkala kepada agensi untuk data pekerja migran		berbasis HAM (catatan pelanggaran hukum) <ul style="list-style-type: none"> • proses penilaian juga melibatkan masyarakat sipil yang independen • pelaporan atas hasil pengawasan wajib dipublikasikan (termasuk melalui media sosial) secara berkala, 3 bulan sekali • Perwakilan perlu membuat SOP pengawasan • Perwakilan menjatuhkan sanksi sesuai Permen Naker 22/2014 tentang pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri terhadap agensi di luar negeri. • Perwakilan wajib melaporkan ke
--	--	--	--	---	--	---

						<p>publik dan melaporkannya dan memberi rekomendasi ke Kemenaker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perwakilan wajib menuntut pelanggaran pidana maupun perdata jika agensi melawan hukum • Sanksi administrasi, pidana dikenakan terhadap oknum perwakilan yang terbukti melakukan tindakan melawan hukum
Fasilitas untuk pekerja migran di KBRI dan KJRI						
6.	<ul style="list-style-type: none"> • Kapasitas dan kondisi shelter kurang representative untuk perempuan, ibu menyusui, dan anak-anak • Korban laki-laki tidak dapat ditampung di KJRI Penang 	<ul style="list-style-type: none"> • Perwakilan wajib menyediakan fasilitas shelter sesuai standar aman dan layak berdasarkan KILO 189 • Penyediaan shelter baik untuk perempuan atau laki-laki 	Tidak adanya fasilitas konsultasi psikologis kepada pekerja migran di shelter.	KBRI menyediakan tenaga psikiater secara berkala untuk pekerja migran dan dapat bekerja sama dengan RS setempat atau organisasi masyarakat sipil yang memiliki	Antrian perpanjangan paspor di KJRI sangat panjang dan kantor KJRI kurang besar untuk menampung antrian pekerja migran yang ingin memperpanjang	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan inovasi melalui aplikasi di website atau android dan OS untuk memperpanjang permintaan paspor, job order, visa, dan

	<ul style="list-style-type: none"> • Penyediaan anggaran untuk shelter berbasis kebutuhan • Menyediakan psikolog, tenaga medis, dan pendamping di dalam shelter yang memiliki perspektif HAM • KBRI atau KJRI mempublikasikan fasilitas shelter seluruh pekerja migran dan melakukan monitoring serta evaluasi secara berkala terhadap pelayanan shelter melibatkan perwakilan, CSO, dan pekerja migran yg tinggal di shelter 		akses tenaga psikiater.	paspor atau mengakses layanan lainnya.	<p>sebagainya untuk mengurangi antrian di kantor KJRI.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Membuat layanan perpanjangan paspor keliling pada hari minggu di beberapa titik tempat berkumpulnya pekerja migran. 	
Perlindungan Hak Sipil dan Politik						
7.	<ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan akses dan hak untuk bergabung dengan serikat pekerja • Ditujukan kepada KBRI Kuala Lumpur, apakah ada data jumlah pekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • KBRI/KJRI harus menjamin hak kebebasan berorganisasi dan berpendapat kepada pekerja migran 	Pekerja migran tidak dapat bergabung dan membuat serikat pekerja atau organisasi masyarakat sipil di	KBRI harus membuka dan memberikan saluran berorganisasi kepada pekerja migran melalui komunitas dan	Masih adanya organisasi atau komunitas pekerja migran Indonesia yang belum dapat terlibat	Perwakilan RI secara berkala mengundang berbagai komunitas untuk memberikan

	migran yang berorganisasi dalam serikat pekerja?	<ul style="list-style-type: none"> • Setiap organisasi yang dibentuk oleh pekerja migran harus diakui dan diakomodir oleh KBRI/KJRI. Salah satu bentuknya adalah pelibatan dan partisipasi organisasi untuk berdialog dan memberikan masukan. 	Singapura karena peraturan negara setempat yang ketat dan membatasi hal tersebut.	jaringan yang dilibatkan secara aktif dalam setiap kegiatan KBRI termasuk bantuan hukum.	dan berpartisipasi dalam mendiskusikan dan memberikan masukan pelayanan dan perlindungan untuk pekerja migran kepada perwakilan RI di Hongkong	masukan dan saran untuk perbaikan tata kelola pelayanan dan perlindungan pekerja migran Indonesia termasuk monitoring dan evaluasi staff perwakilan RI
Perlindungan Hak Ekonomi, Sosial, Budaya						
8.	<ul style="list-style-type: none"> • Anak-anak pekerja migran tidak dapat akses terhadap pendidikan 	<ul style="list-style-type: none"> • KBRI atau KJRI harus memberikan pelayanan untuk pendidikan anak-anak pekerja migran yang tidak memiliki akses ke kota dan sumber daya ekonomi di kantor perwakilan atau wilayah yang bisa diakses oleh pekerja migran. • KBRI/KJRI harus menyediakan guru untuk anak-anak pekerja migran yang tidak dapat mengikuti 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak adanya hari libur bagi sebagian pekerja migran di Singapura. Pekerja migran seharusnya mendapatkan hari libur di akhir pekan selama dua kali sebulan namun banyak yang tidak dapat memintanya kepada majikan. • Pekerja migran tidak mendapatkan tempat tidur atau istirahat yang layak dari majikan. 	<ul style="list-style-type: none"> • KBRI dan Kementerian Luar Negeri serta Kementerian Tenaga Kerja dapat melakukan negosiasi dengan pemerintah Singapor (MOM) untuk memberikan surat edaran untuk pemberian gaji sesuai standar pemerintah Indonesia, hari kerja dan fasilitas tidur atau istirahat yang layak dan aman kepada pekerja 	Kurangnya pemberian hak beribadah dan tempat istirahat yang layak dari majikan	KJRI dan Kemnaker dapat bernegosiasi dengan Pemerintah Hong Kong untuk memberikan hak beribadah dan tempat beristirahat yang layak kepada pekerja migran melalui revisi MoU atau memasukkannya dalam kontrak kerja.

		<p>pendidikan formal di kantor perwakilan atau wilayah yang bisa diakses oleh pekerja migran.</p> <ul style="list-style-type: none"> • KBRI/KJRI harus menyediakan fasilitas administrasi pendidikan misalnya ujian paket A, B, atau C beserta proses pemberian ijazah, raport, dsb di kantor perwakilan atau wilayah yang bisa diakses oleh pekerja migran. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak terlaksananya pemberian standar gaji sesuai yang sudah ditetapkan oleh perwakilan RI. 	<p>migran Indonesia melalui MoU yang ditandatangani perwakilan pemerintah kedua negara.</p> <ul style="list-style-type: none"> • KBRI memberikan mediasi bagi pekerja migran yang tidak mendapatkan hari libur dan tempat istirahat yang layak dari majikan. 		
--	--	---	---	---	--	--

