

**PENGHAPUSAN PERBUDAKAN DAN UPAYA MEMINIMALISIR KRIMINALITAS
TERHADAP TENAGA KERJA MIGRAN INDONESIA DI TIMUR TENGAH
PERSPEKTIF HUKUM HAM INTERNASIONAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana (Strata-1)

pada Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia



Oleh:

GABE NURCAHYO WISUDANTO

No. Mahasiswa: 02410669

PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

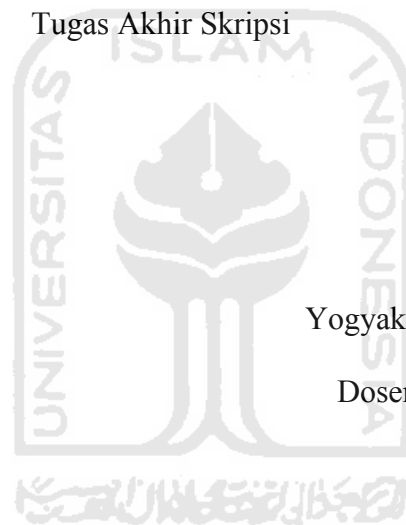
YOGYAKARTA

2012

**PENGHAPUSAN PERBUDAKAN DAN UPAYA MEMINIMALISIR KRIMINALITAS
TERHADAP TENAGA KERJA MIGRAN INDONESIA DI TIMUR TENGAH
PERSPEKTIF HUKUM HAM INTERNASIONAL**

Telah diseminarkan dimuka Dosen Departemen dan disetujui oleh Dosen
Pembimbing Tugas Akhir serta telah disahkan oleh Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam
Indonesia untuk melakukan penelitian guna penyusunan

Tugas Akhir Skripsi



Yogyakarta, _____

Dosen Pembimbing Skripsi

(Prof. Jawahir Thontowi, SH, PhD)

Disahkan Oleh:

Dekan

(Dr. Rusli Muhammad, SH, MH)

**PENGHAPUSAN PERBUDAKAN DAN UPAYA MEMINIMALISIR KRIMINALITAS
TERHADAP TENAGA KERJA MIGRAN INDONESIA DI TIMUR TENGAH
PERSPEKTIF HUKUM HAM INTERNASIONAL**

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing skripsi untuk diajukan
kemuka Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir/Pendadaran

Pada Tanggal 20 Februari 2012



Yogyakarta, 31 Januari 2012

Dosen Pembimbing Skripsi

(Prof. Jawahir Thontowi, SH, PhD)

**PENGHAPUSAN PERBUDAKAN DAN UPAYA MEMINIMALISIR KRIMINALITAS
TERHADAP TENAGA KERJA MIGRAN INDONESIA DI TIMUR TENGAH
PERSPEKTIF HUKUM HAM INTERNASIONAL**

telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji dalam Ujian Tugas
Akhir/Pendadaran pada tanggal 21 Februari 2012 dan dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 21 Februari 2012

Tim Penguji

Tanda Tangan

- | | | |
|------------|-----------------------------------|-------|
| 1. Ketua | : Prof. Jawahir Thontowi, SH, PhD | _____ |
| 2. Anggota | : Sefriani, SH, M.Hum | _____ |
| 3. Anggota | : Drs. Rohidin M.Ag | _____ |

Mengetahui

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Fakultas Hukum

Dekan

(Dr. Rusli Muhammad, SH, MH)

MOTTO

" Quem aguenta tempestade e rochedo"

(Hanya batu karang yang bisa melawan badai)

- Manoel Dos Reis Machado / Mestre Bimba

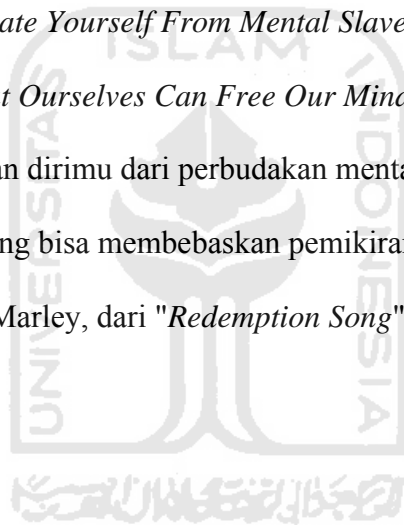
"Emancipate Yourself From Mental Slavery,

None But Ourselves Can Free Our Mind"

(Entaskan dirimu dari perbudakan mental

karena hanya kita yang bisa membebaskan pemikiran kita sendiri)

- Bob Marley, dari "*Redemption Song*"



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "***PENGHAPUSAN PERBUDAKAN DAN UPAYA MEMINIMALISIR KRIMINALITAS TERHADAP TENAGA KERJA MIGRAN INDONESIA DI TIMUR TENGAH PERSPEKTIF HUKUM HAM INTERNASIONAL***"

Skripsi ini dibuat selain sebagai tugas akhir dalam menempuh gelar sarjana strata satu (S-1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, juga karena penulis tertarik dan terdorong untuk berbagi dan memahami lebih lanjut tentang fenomena perbudakan. Penulis menyadari betapa kejamnya perbudakan dan sudah semestinya hal itu tidak terjadi lagi, tapi ternyata muncul perbudakan modern dalam berbagai bentuk yang kita kenal sekarang, diantaranya adalah kriminalitas terhadap tenaga kerja migran (TKI) dari Indonesia di Timur Tengah dan negara lainnya.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materiil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada beberapa pihak yang telah membantu, yaitu kepada;

1. Allah SWT atas Hidayah, Taufiq dan Inayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tulisan ini.
2. Nabi Muhammad SAW yang menjadi tauladan dan memberi pemahaman betapa pentingnya menuntut ilmu bagi manusia tanpa melupakan ibadah dan berbakti kepada manusia lain.

3. Orang tua penulis yang tercinta; Bapak dan Ibu atas semua do'a, dukungan dan dorongannya, adik tersayang atas bantuannya, paman, bibi, sepupu dan segenap keluarga besar tercinta atas doa dan dukungan moril maupun materiil.
4. Bapak Prof. Jawahir Thotowi, Sh, PhD, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya guna memberikan pengarahan, petunjuk, dorongan serta bekal ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ista Hasmarisna Prasetyani, yang menjadi pencerah dan memberi kekuatan untuk selalu bangkit, berjuang dan melanjutkan apapun yang terjadi. Terimakasih untuk selalu mendampingi dan bersama penulis.
6. Bapak Syamsudin dan Bapak Sukanto sebagai DPA dan Wakil DPA.
7. Bapak Prof. Dr. Edy Suandi Hamid, M.Ec. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
8. Bapak Dr Rusli Muhammad, SH, MH. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
9. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
10. Teman-teman dari Capoeira, Paguyuban Kembang Seroja Indonesia, JULIA Band, Skywalker Community, Edge Pictures dan ROTEX yang selalu memberi bantuan dan supportnya yang tidak bisa diukur.
11. Bob Dylan, Johnny Cash, Bob Marley, Mestre Bimba, Jimi Hendrix dan Nujabes yang telah menemani pengerjaan penulisan ini dan menjadi sumber inspirasi penulis dalam penulisan ini.
12. Para rekan mahasiswa sesama pejuang dalam menyelesaikan tugas akhir yang saling dukung dan saling memberi semangat.

13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap semoga apa yang tersusun dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Amin

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 27 Januari 2012



Gabe Nurcahyo Wisudanto

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENILAIAN.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN ABSTRAK.....	xi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah & Tujuan Penelitian.....	8
C. Kegunaan Penelitian.....	9
D. Kajian Pustaka Dan Kerangka Pemikiran.....	10
E. Metode Penelitian.....	14
F. Sistematika Penulisan	15

BAB II: SEJARAH HUKUM PELARANGAN PERBUDAKAN

A. Pengertian Perbudakan dan Sejarah Perkembangan Perbudakan di Dunia.....	17
1. Pengertian Perbudakan Dan Sejarah Singkat Perbudakan di dunia.....	17
2. Sisi Negatif Perbudakan Dan Efek Sosialnya Bagi umat manusia.....	20
B. Sejarah Perbudakan di dunia modern dan lahirnya gerakan abolisi perbudakan.....	22
1. Perdagangan budak trans-Atlantik.....	22
2. Pemberontakan Santo Domingo Dan Lahirnya Gerakan Abolisionisme.....	25
C. Pelarangan Perbudakan Dalam Islam.....	30
D. Pelarangan Perbudakan di era modern.....	31
1. Konvensi Wina.....	31
2. Lahirnya The Universal Decalaration Of Human Rights.....	29
E. Perbudakan modern.....	35

BAB III : FENOMENA TENAGA KERJA MIGRAN DAN PENGATURANNYA

DALAM HUKUM INTERNASIONAL

A. Pengertian Tenaga Kerja Migran.....	39
B. Konvensi Internasional tentang Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Migran.....	40
1. Konvensi Internasional Perlindungan Hak Semua Tenaga Kerja Migran dan keluarganya tahun 1990.....	40
2. Deklarasi Philadelphia 1944 oleh ILO.....	46
C. Pekerja Migran Indonesia.....	48

BAB IV: IMPLEMENTASI SEJUMLAH KONVENSI TENAGA KERJA MIGRAN YANG TIDAK EFEKTIF DAN PRAKTEK PERBUDAKAN TERSELUBUNG

A. Parameter Efektivitas.....	50
B. Konvensi pekerja migran dan Undang- Undang ketenagakerjaan yang tidak efektif...	55
1. Kriminalitas pada tenaga kerja migran Indonesia akibat tidak efektifnya Konvensi pekerja migran.....	58
C. Faktor-faktor yang mendasari tingginya kriminalitas kepada pekerja migran Indonesia dari pemerintah.....	64
1. Tidak Adanya MoU Antar Pemerintah.....	64
2. Birokrasi Berbelit-belit dan Rawan Penyalahgunaan Kuasa.....	66
3. Kurangnya Monitoring dan Peranan Aparat.....	67
D. Faktor-faktor internal dari pekerja migran dan pengguna jasa tenaga kerja migran yang mendasari tingginya kriminalitas kepada pekerja migran Indonesia.....	69
1. Pengangguran.....	69
2. Kemiskinan.....	70
3. Tingkat Pendidikan.....	71
4. Adanya Penyaluran Pekerja Migran / TKI Ilegal.....	73
5. Pandangan Sosio-Kultural Para Majikan.....	75
E. Upaya Meminimalisir Kriminalitas terhadap Tenaga Kerja Migran Indonesia.....	79
1. Pengaturan Hak-Hak dan Kewajiban dasar Pekerja Migran Indonesia dan pengusaha dalam UU no.13 tahun 2003.....	79
1.A. Hak-hak Pekerja.....	79
1.B. Kewajiban Pekerja.....	81
1.C. Hak Pengusaha.....	82
1.D. Kewajiban Pengusaha.....	85
2. Konvensi ILO No.189 tentang Pekerja Rumah Tangga.....	90
3. Kontribusi Aktor Non-Negara.....	95

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan.....	97
B. Saran.....	99

DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Perbudakan adalah salah satu kejahatan terhadap kemanusiaan tertua yang pernah ada. Sejak jaman purba hingga jaman modern, kita bisa menjumpai perbudakan. Di jaman modern ini perbudakan bisa berarti perlakuan kasar dan tidak semestinya kepada pekerja migran Indonesia di luar negeri. Penulisan ini menjabarkan tentang perbudakan, sejarah pelarangan perbudakan, fenomena tenaga kerja migran dan tingginya tingkat kriminalitas yang terjadi kepada pekerja migran Indonesia di Timur Tengah dan upaya mengurangi tindak pidana seperti itu terjadi lagi. Penulisan ini dimaksudkan sebagai bahan studi komparatif untuk menganalisis permasalahan kriminalitas terhadap para tenaga kerja migran belakangan ini yang cukup marak diberitakan. Penulis menggunakan sudut pandang yuridis-historis dan hukum Internasional untuk mengetahui akar permasalahan dan cara penanggulangannya. Sejumlah Organisasi Internasional telah mengeluarkan seperangkat Konvensi seperti Konvensi Internasional Perlindungan Hak Semua Tenaga Kerja Migran Dan Keluarganya tahun 1990 dan Deklarasi Philadelphia oleh ILO tahun 1944, Konvensi ILO no.105 Tentang Kerja Paksa dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk mengatur permasalahan tenaga kerja migran dan melindungi hak asasi para pekerja migran Indonesia. Sayangnya pemerintah Indonesia masih belum meratifikasi semua konvensi penting itu, ditambah lagi dengan posisi tawar diplomatik Indonesia yang cenderung terasa rendah dan terkesan lambat bertindak. Dari hasil penelitian, penulis mendapati fakta bahwa tindakan kriminal kepada para pekerja migran bahkan telah terjadi ketika mereka masih di tanah air. Selain itu, penulis mendapati kurangnya monitoring dan koordinasi pemerintah menjadi salah satu penyebab utama seringnya terjadi kriminalitas terhadap tenaga kerja migran Indonesia di Timur Tengah. Selain rendahnya tingkat pendidikan dan pengaruh kemiskinan, rupanya pola pikir bangsa Timur Tengah yang belum berubah soal perbudakan juga menjadi faktor penentu. Melihat banyaknya faktor penyebab, maka upaya perlindungan hukum tenaga kerja migran harus dimulai lagi dari awal dengan sejumlah regulasi yang mengikat kedua negara.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbudakan manusia adalah salah satu kejahatan terhadap kemanusiaan¹ yang tertua yang pernah dilakukan oleh umat manusia. Bisa dikatakan umurnya nyaris setua peradaban manusia itu sendiri. Hukum bangsa Sumeria yang disebut Hukum Ur-Nammu (sekitar 2100 SM – 2050 SM), salah satu prasasti teruta dalam sejarah manusia bahkan telah mengatur tentang perbudakan. Hukum Hammurabi (sekitar. 1760 SM), bahkan menyatakan hukuman mati bagi siapapun yang membantu seorang budak untuk melarikan diri dari majikannya. Mencuri budak milik orang lain dan menyembunyikan budak adalah juga sebuah kejahatan dengan ancaman hukuman mati² menurut Hukum Hammurabi.

Dalam kitab suci Alkitab³ disebutkan bahwa perbudakan adalah sebuah kegiatan sehari-hari yang tidak dilarang tetapi memiliki sejumlah pengaturan tertentu⁴. Contoh dari pengaturan ini terdapat dalam Kitab Keluaran 21:7-11⁵ yang mengatur tentang budak yang bisa dijadikan istri. Para budak didapatkan dari peperangan, dimana kaum yang kalah perang kemudian dijadikan budak, sesuai dengan aturan dalam Kitab Ulangan, 23: 15-16. Menculik bangsa Israel

¹ Rome Statute Of The International Criminal Court, article 7, bisa dilihat di <http://www.preventgenocide.org/law/icc/statute/part-a.htm#2>

² "Mesopotamia: The Code of Hammurabi". <http://www.wsu.edu/~dee/MESO/CODE.HTM>. "e.g. Prologue, "the shepherd of the oppressed and of the slaves". Code of Laws No. 7, "If any one buy from the son or the slave of another man".

³ Pijper, Frederik, "The Christian Church and Slavery In The Middle Ages", The University of Chicago Press on behalf of the American Historical Association, 1909, hal 675-695

⁴ "Slavery", Encyclopaedia Britannica, entry on "Slavery". <http://www.britannica.com/blackhistory/article-24156>

⁵ "And if a man sells his daughter to be a female servant, she shall not go out as the male servants do. If she does not please her master, who has betrothed her to himself, then he shall let her be redeemed. He shall have no right to sell her to a foreign people, since he has dealt deceitfully with her. And if he has betrothed her to his son, he shall deal with her according to the custom of daughters. If he takes another wife, he shall not diminish her food, her clothing, and her marriage rights. And if he does not do these three for her, then she shall go out free, without paying" (Exodus 21: 7-11)

untuk dijadikan budak justru dilarang dalam Kitab Ulangan 24:7⁶.

Perbudakan di Yunani kuno diperkirakan telah ada semenjak peradaban Mycenea. Perbudakan adalah salah satu aktivitas ekonomi yang sangat penting pada masa tersebut⁷. Di kota Athena kuno, paling tidak satu keluarga memiliki seorang budak yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Budak di Yunani kuno juga dipekerjakan oleh pemerintah sebagai petugas penjaga kota dan juga sebagai tenaga kasar untuk mendirikan bangunan.⁸

Pada jaman Islam awal, kita bisa menemukan banyak referensi tentang perbudakan terutama dalam Al Qur'an. Patut dicatat bahwa Al Qur'an tidak melarang secara eksplisit tentang perbudakan, tetapi memiliki sejumlah peraturan dalam pengaturannya. Dalam Al Qur'an, para budak ini tidak disebut sebagai " 'abd (عبد)" yang merupakan bahasa Arab dari "budak" itu sendiri, tetapi umumnya disebut sebagai "ma malakat aymanukum (ما ملكت أيمانكم)" yang berarti "apa yang dimiliki tangan kanan", istilah tersebut sebenarnya lebih sering digunakan sebagai istilah untuk menyebut tahanan perang.

Dalam Al Qur'an juga diatur tentang memerdekakan budak sebagai salah satu cara untuk menebus dosa dan berbuat amal. Para budak juga diijinkan untuk membeli kebebasan mereka sendiri. Al-Qur'an menyebutkan kata yang berakar dari 'a-b-d (ع ب د) sebanyak 275 kali, dengan perincian: 'abada 4 kali, ya'budu 80 kali, u'bud 37 kali, yu'badu satu kali, 'abbada satu kali, al-'abd 29 kali, 'ibad 97 kali, 'abiid 5 kali, 'aabid 12 kali, dan 'ibadat 9 kali. Dari banyak ayat yang menggunakan akar kata 'a-b-d itu, hanya terdapat dalam lima ayat saja (2:178, 16:75,

⁶ Coogan, Michael D. *A Brief Introduction to the Old Testament: The Hebrew Bible in Its Context*. Oxford University Press, 2009. hal 149

⁷ Cuffel, Victoria. "The Classical Greek Concept of Slavery," *Journal of the History of Ideas* Vol. 27, No. 3 (Jul. – Sep., 1966), hal. 323–342 dari JSTOR

⁸ Martin, Thomas R. *Ancient Greece: From Prehistoric to Hellenistic Times*, Yale University Press, 2000 hal. 66, 75–77

24:32, 26:22, 44:18) yang bermakna budak dengan pengertian seorang manusia yang menjadi hamba bagi manusia lainnya, sedangkan yang lainnya bermakna seorang manusia yang menjadi hamba Allah⁹.

Dari lima ayat dalam Al-Qur'an yang menggunakan kata ini dengan makna budak dapat dikatakan bahwa Al-Qur'an berusaha menggunakan kata ini dalam konteks pembicaraan yang lebih manusiawi. Terminologi 'abd dalam pemahaman masyarakat Arab jahiliyah memiliki konotasi negatif dan terkesan sangat merendahkan, karena kata ini menyiratkan makna bahwa seseorang itu sepenuhnya dimiliki oleh tuannya. Kemanusiaan seorang budak menjadi lenyap ketika dia disebut 'abd. Keadaan 'ibad tersebut persis sebagaimana nasib budak yang digambarkan dalam pengertian umum di atas. Mereka adalah hewan atau barang yang berwujud manusia.

Al-Qur'an sendiri mencoba mengilustrasikan nasib para budak secara jelas dengan firmanya:

نُهُ سِرًّا وَجَهْرًا هَلْ يَسْتَوُونَ الْحَمْدَ لِلَّهِ بَلْ ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا عَبْدًا مَمْلُوكًا لَا يَقْدِرُ عَلَى شَيْءٍ وَمَنْ رَزَقْنَاهُ مِنَّْا رِزْقًا حَسَنًا فَهُوَ يُنْفِقُ مِنْهُ سِرًّا وَجَهْرًا هَلْ يَسْتَوُونَ الْحَمْدَ لِلَّهِ بَلْ ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا عَبْدًا مَمْلُوكًا لَا يَقْدِرُ عَلَى شَيْءٍ وَمَنْ رَزَقْنَاهُ مِنَّْا رِزْقًا حَسَنًا فَهُوَ يُنْفِقُ مِنْهُ سِرًّا وَجَهْرًا هَلْ يَسْتَوُونَ (النحل : 75) أَكْثَرُهُمْ لَا يَعْلَمُونَ

"Dan Allah membuat perumpamaan dengan seorang budak yang dimiliki, yang tidak dapat bertindak terhadap sesuatu pun dan seorang yang kami rizki dengan baik dari kami. Lalu dia menafkahkan sebagian dari rizki itu secara sembunyi dan terang-terangan. Adakah mereka itu sama? Segala puji bagi Allah, tetapi kebanyakan mereka tidak mengetahui." (QS. Al-Nahl : 75)

Zaman Perbudakan besar-besaran dimulai ketika dilegalisasikannya oleh *Le Code Noir* (*The Black Code*) yang merupakan ide dari Jean Baptiste Colbert (1619-1683)¹⁰. Ia melegalkan

⁹ UIN Malang Blog, <http://blog.uin-malang.ac.id/amin/2010/09/21/perbudakan-menurut-al-quran/>

¹⁰ Drescher, Seymour. *Abolition: A History of Slavery and Antislavery*, Cambridge University Press, 2009

perbudakan melalui hukum. Secara implisit, dapat dilihat di negara Prancis yang melalui "Dekrit tahun 1683 yang mengatur hukuman oleh tuan terhadap budaknya. Inilah salah satu penyebab awal perbudakan menjadi salah satu komoditas dagang pada masa eksploitasi dan kolonialisasi. Di era inilah, kaum kulit hitam dari Afrika, terutama semenanjung Afrika Barat, mulai tampil menjadi semacam "produk unggulan" diantara para budak dari belahan dunia lainnya sehingga menjadikan perdagangan budak kaum kulit hitam sangat marak, terutama di Eropa dan Amerika.

Sejalan perkembangannya, perbudakan banyak menimbulkan ketidakadilan yang dialami oleh para budak tersebut, seperti penyiksaan, upah yang sangat kecil, dipekerjakan melewati batas waktu dan tenaga dan lain sebagainya¹¹. Sehingga timbullah perlawanan para budak terhadap majikannya di beberapa wilayah di belahan dunia pada saat itu.

Perjuangan para budak di berbagai belahan dunia pada abad ke -17 untuk meraih kemerdekaan akhirnya perlahan mulai terwujud, hal ini ditandai ketika pada tahun 1888¹² di belahan selatan benua Amerika perbudakan mulai dihapuskan di negara Brazil pada tahun tersebut. Sebelumnya pada tahun 1775 di Pennsylvania¹³, yang hari ini adalah bagian dari Amerika Serikat, juga didirikan sebuah organisasi yang bertujuan membebaskan para budak, dan telah berhasil membebaskan sejumlah budak, walau tidak diketahui angka pastinya. Perlahan tapi pasti, perbudakan berkurang dari muka bumi ini. Hingga akhirnya pada tahun 1791 di Santo Domingo (saat ini bernama Haiti dan Republik Dominika), terjadilah pemberontakan besar-besaran, dimana para budak kaum kulit hitam membunuh para majikan kulit putih mereka akibat tekanan perbudakan dan perlakuan diskriminatif dari kaum kulit putih yang mayoritas berasal

¹¹ Handler, Jerome S. and Michael L. Tuite Jr. - *The Atlantic Slave Trades and Slave Life in the Americas: A Visual Record* - Virginia Foundation for the Humanities and University of Virginia Press, 2011

¹² Huggins, Martha Knisley, *Op Cit.* hal 80

¹³ Vincent Bakpetu Thompson. *Africans of the Diaspora: The Evolution of African Consciousness and Leadership in the Americas (From Slavery to the 1920s)*. Trenton, NJ: Africa World Press, 2000. hal 39-44.

dari Perancis terhadap mereka. Setelah Revolusi selesai, para budak tersebut memerdekakan diri dari Perancis dan mendirikan negara sendiri¹⁴.

Di Amerika Serikat, pada tahun 1862 sebuah perjanjian bernama African Slave Trade Treaty Act ditandatangani antara pemerintah Amerika Serikat dengan Inggris¹⁵. Hal ini terjadi pada masa pemerintahan Presiden Amerika Serikat ke-16, Abraham Lincoln yang memimpin semenjak tahun 1861 hingga pada tahun 1865 beliau ditembak mati di dalam gedung teater oleh John Wilkes Booth. Presiden Lincoln sendiri berhasil memenangi pemilu tahun 1860 dengan tema kampanye mengusung tentang pembebasan perbudakan. Begitu kuatnya tema tersebut, sejumlah negara bagian yang tidak menyukai rencana tersebut lantas memisahkan diri dari Amerika Serikat dan melahirkan apa yang disebut sebagai Perang Saudara Amerika (*American Civil War*) yang berlangsung selama masa pemerintahan Abraham Lincoln¹⁶. Amerika Serikat sendiri pada tahun 1865 melarang perbudakan secara resmi. Pada saat larangan perbudakan ini keluar, ternyata kaum kulit hitam yang telah berada di Amerika enggan untuk kembali ke Afrika. Mereka merasa telah turut membangun negeri tempat mereka berada dan telah menjadi bagian diantaranya.

Di Wina, Austria, pada tanggal 8 Februari 1815 diadakan Kongres Wina, yang menghasilkan *The Declaration of the Powers, on the Abolition of the Slave Trade, of 8 February 1815* ACT, No. XV. Deklarasi ini menyatakan "prinsip kemanusiaan dan moralitas universal" sebagai dasar utama penghentian perdagangan budak¹⁷. Sebelum lahirnya Kongres Vienna,

¹⁴ Stinchcombe, Arthur L. *Sugar Island Slavery in the Age of Enlightenment: The Political Economy of the Caribbean World*, Princeton University Press, 1995

¹⁵ "Chronological Table of the Statutes", (1959 edition)

¹⁶ Summers, Robert. *Abraham Lincoln*. *Internet Public Library 2 (IPL2)*. U. Michigan and Drexel U.. diambil dari artikel asli pada 22 October, 2011. <http://www.webcitation.org/62dM1T7zn>.

¹⁷ Blackburn, Robin. *The American Crucible: Slavery, Emancipation, and Human Rights* (Verso; 2011)

Eropa telah memperdagangkan budak kulit hitam secara besar-besaran melalui armada lautnya melintasi Atlantik. Keputusan Kongres Wina ini dirasakan sangat luar biasa efeknya pada saat itu ketika umumnya Eropa kulit putih masih tenggelam dalam nikmatnya perdagangan budak kulit hitam.

Pada tahun 1926, atas prakarsa Liga Bangsa-Bangsa, diadakanlah *Slavery Convention*, sebuah konvensi Internasional yang meresmikan pelarangan perbudakan. *Universal Declaration of Human Rights* yang dilahirkan pada tahun 1948 menyatakan pelarangan oleh PBB terhadap perbudakan secara terang-terangan pada pasal 4 yang berbunyi "Tidak seorang pun boleh diperbudak atau diperhambakan; perhambaan dan perdagangan budak dalam bentuk apa pun mesti dilarang"¹⁸. *The United Nations 1956 Supplementary Convention on the Abolition of Slavery* diadakan guna melarang dan memberi sanksi bagi perbudakan di seluruh dunia, termasuk perbudakan terhadap anak-anak (pekerja anak). Munculnya sejumlah konvensi tersebut akhirnya mendorong PBB untuk melahirkan sebuah konvensi bernama *International Covenant on Civil and Political Rights* pada tahun 1966 yang merupakan pengembangan dari *Universal Declaration of Human Rights*. Pasal 8 dari perjanjian Internasional ini adalah pasal tentang pelarangan perbudakan. Perjanjian ini mulai diterapkan pada bulan Maret 1976 setelah diratifikasi oleh 35 negara. Hingga November 2003, setidaknya 104 negara telah meratifikasi atau menandatangani perjanjian ini, dengan hanya 27 negara yang belum menandatangani ataupun meratifikasinya, diantaranya Bhutan, Brunei, Myanmar, Fiji, Kiribati, Malaysia, Oman, Qatar, Saudi Arabia, Singapura dan Uni Emirat Arab.

Tapi perbudakan ternyata tidak selesai disini. Tidak bagi Indonesia, terutama bagi mereka yang disebut sebagai tenaga kerja migran, atau yang lebih sering kita sebut sebagai TKI. Sering kita dengar berita di berbagai media tentang para TKI yang diperlakukan dengan kejam dan

¹⁸ Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, www.un.org

semena-mena oleh majikan mereka, sungguh sebuah perbuatan yang tidak layak diterima seorang tenaga kerja dari majikan mereka. Dan lucunya, ini terus terjadi hingga hari ini. Hal ini terutama terjadi di sejumlah negara di Timur Tengah¹⁹ dan di Malaysia²⁰. Dalam tulisan ini, penulis akan lebih fokus kepada persoalan tenaga kerja Indonesia di negara-negara Timur Tengah.

Para TKI ini, sebagian legal dan sebagian ilegal, dipekerjakan tanpa batas waktu, diupah kurang dari yang dijanjikan (terkadang bahkan tidak diberi upah sama sekali), diperlakukan kasar, disiksa, dianiaya dan menerima pelecehan seksual. Beberapa bahkan sampai meninggalkan dunia dan ada juga yang dituduh bermacam-macam oleh majikannya hingga terancam hukuman mati. Perlakuan kejam ini mereka terima tiap hari. Ini sangat jelas merupakan sebuah kejahatan terhadap para TKI tersebut. Parahnya, jumlah kasus ini bukannya berkurang, tapi justru bertambah. Diperkirakan hingga 2010 setidaknya ada lebih dari 3 juta tenaga kerja migran dari Indonesia yang terindikasi menjadi korban "perbudakan modern" ini.

Memang pemerintah Indonesia dengan sejumlah Undang-Undang seperti Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 dimana di dalam Undang-Undang tersebut terdapat pengaturan tentang Tenaga Kerja Luar Negeri/Migran. Tetapi ternyata terbukti Undang-Undang tersebut tidak berfungsi sebagaimana mestinya akibat kurangnya MoU, sejumlah faktor internal dari tenaga kerja migran sendiri, kurangnya monitoring aparat, penyalahgunaan wewenang aparat hingga adanya agen TKI ilegal yang bertindak diluar prosedur yang dijabarkan dalam Undang-Undang tersebut hingga lemahnya daya tawar diplomatik pemerintah kita. Penulis memperhatikan bahwa sejumlah hal yang

¹⁹ MedanPunya.com, *3 Juta WNI jadi korban perbudakan modern*. 12 Juni 2010, di <http://www.medanpunya.com/mpc-luar-negeri/7527-3-juta-wni-jadi-korban-perbudakan-modern>

²⁰ Banjarmasin Post, *AS Tuding Malaysia Lakukan Perbudakan Modern (korban terbesar dari Indonesia?)*, Kamis, 18 Juni 2009, di <http://www.banjarmasinpost.co.id/read/artikel/14875/as-tuding-malaysia-lakukan-perbudakan-modern>

menjadi pemicu naiknya kriminalitas ini ternyata berkaitan erat dengan pemerintah Indonesia, terutama departemen tenaga kerja dan departemen terkait, serta tentu saja, dari sisi tenaga kerja itu sendiri secara individual. Betapa rapuhnya peraturan, banyaknya celah dan sejumlah oknum yang mencoba mengambil keuntungan dari derita dan resiko para pekerja migran ini. Penulis berusaha menjabarkan hasil dari penelitiannya dalam tulisan ini, berikut juga upaya apa yang bisa kita lakukan untuk mencegah agar hal ini tidak terulang kembali di masa depan.

B. Rumusan Masalah & Tujuan Penelitian

Berdasarkan ulasan tersebut diatas, penelitian ini dirasa penting untuk dilakukan untuk menjawab persoalan secara akademik sebagaimana rumusan masalah di bawah ini;

1. Bagaimana sejarah hukum Internasional terkait dengan pelarangan perbudakan Internasional?
2. Mengapa konvensi Internasional tentang buruh/tenaga kerja migran tidak efektif mencegah terjadinya perbudakan?
3. Upaya-upaya apa sajakah yang telah dilakukan guna meminimalisir timbulnya praktek-praktek perbudakan terselubung akibat kurang efektifnya implementasi berbagai konvensi tentang tenaga kerja migran terutama bagi pemerintah Indonesia dan negara-negara Timur Tengah?

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan sebagai Sarjana Strata Satu (S1) pada program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Selain itu tujuan yang lebih spesifik lagi adalah untuk menerangkan faktor-faktor yang

dapat mempengaruhi tingginya kriminalitas pada tenaga kerja migran / TKI terutama yang berada di sejumlah negara Timur Tengah, dan apa penyebab tidak efektifnya sejumlah konvensi Internasional mengenai tenaga kerja migran sehingga dirasakan kurang efektif melawan praktek perbudakan terselubung di era modern ini.

C. Kegunaan Penelitian

Tulisan ini diharapkan akan bermanfaat bagi mahasiswa, praktisi hukum, masyarakat umum, pemerintah dan pembuat Undang-Undang di Indonesia sebagai studi komparasi dan komprehensi akan perbuatan kriminalitas terhadap pekerja migran Indonesia, terutama di negara-negara Timur Tengah, dimana negara-negara tersebut berpotensi dan telah terbukti melakukan pelanggaran dan perbuatan kriminalitas terhadap para pekerja migran dari Indonesia. Penulis mengharapkan dengan adanya tulisan ini, kelak perlindungan hukum kepada tenaga kerja migran Indonesia di luar negeri, terutama di negara-negara Timur Tengah akan semakin ditingkatkan dan diperbaiki, baik itu oleh pemerintah atau praktisi hukum.

D. Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran

Banyak sekali hal-hal yang pada saat perbudakan dihapus belum diatur sepenuhnya. Seharusnya hal tersebut diatur dengan sempurna agar tidak ada lagi perbudakan di era modern ini, namun ternyata penerapan dari UU yang mengatur tentang tenaga kerja migran, misalnya UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ternyata tidak mudah, misalnya saja BBC International, tanggal 28 Januari 2011 ini pernah memberitakan seperti ini:

"Dia mengalami luka-luka di sekujur badan, lebam semua. Telinganya bengkak, tangannya membengkak, leher penuh cakaran dan kepalanya infeksi," tambah Didi lagi.

Armayih melarikan diri dari rumah majikannya di Madinah tanggal 26 Januari dan ditemukan di jalanan oleh seorang warga Arab Saudi sebelum dilarikan ke rumah sakit Madinah.

Didi Wahyudi menegaskan bahwa pihak KJRI akan membawa persoalan ini ke pengadilan.

Ia juga mengakui bahwa upaya pemerintah Indonesia lewat kunjungan Menteri Tenaga Kerja Muhaimin Iskandar beberapa bulan lalu untuk mendesak pemerintah Arab Saudi agar memberikan hak perlindungan kepada TKI sama sekali tidak membuahkan hasil²¹

Dari penggalan diatas, terlihat banyak hal yang justru terlupakan ketika Indonesia memutuskan untuk mengirim TKI keluar negeri. Penghapusan perbudakan ternyata tidak diikuti dengan sejumlah keputusan penunjang. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja migran, terutama dari Indonesia ke negara-negara Timur Tengah dan Malaysia ternyata sangat kurang. Kekurangan ini dirasakan sangat parah ketika para pekerja migran ternyata tidak dibekali dengan pengetahuan tentang bahasa, aturan sosial dan pengetahuan dasar akan hukum negara tujuan, tidak adanya pendampingan hukum yang khusus mengenai masalah pekerja migran dari kedutaan Indonesia di negara tujuannya, tidak adanya MoU yang mengatur tentang penempatan dan hak-kewajiban pekerja-majikan, hingga lemahnya diplomasi pemerintah ketika pekerja migran Indonesia tertimpa masalah di negeri tujuan mereka.

Telah banyak diberitakan dari berbagai media bahwa Indonesia telah mengirimkan tenaga kerja migran ke berbagai negara, termasuk negara-negara Timur Tengah sejak lama. Tercatat, paling tidak sejak 1970-an, penempatan TKI yang didasarkan pada kebijakan pemerintah Indonesia mulai dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No 4/1970 melalui Program Antarkerja Antardaerah (AKAD) dan Antarkerja Antarnegara (AKAN). Sejak itu pula penempatan TKI ke luar negeri melibatkan pihak swasta (perusahaan pengerah jasa TKI atau pelaksana penempatan

²¹ http://www.bbc.co.uk/indonesia/dunia/2011/01/110128_tkiarabtorture.shtml

TKI swasta)²² sedangkan pemerintah Republik Indonesia baru mulai menggodok rencana UU Tenaga Kerja Migran pada akhir dekade pertama tahun 2000-an, sekitar tahun 2009-2010. Hal ini menjadi terasa sangat janggal dan tidak lazim, mengingat bahwa Tenaga Kerja Migran dari Indonesia sudah sejak lama dikirim ke berbagai negara. Berarti selama itu, nyaris tidak ada payung hukum yang benar-benar berfungsi melindungi mereka dengan baik, Dalam penulisan ini, penulis akan mengutip sejumlah jurnal, artikel dan buku-buku serta sejumlah Undang-Undang, konvensi Internasional dan berbagai sumber lainnya. Diantaranya adalah:

1. Konvensi ILO tentang Tenaga Kerja Migran tahun 1975. Tulisan John T. Sidel, "Indonesia: *Minorities, Migrant Workers, Refugees, and The New Citizenship Law*" yang menyatakan bahwa para tenaga kerja migran dari Indonesia adalah termasuk kaum yang paling mudah terpapar kekerasan²³. Penulis juga mereferensi sejumlah artikel - artikel lain dan jurnal dari sejumlah lembaga kemanusiaan dunia, berkaitan dengan analisis kriminalitas dan tindak kekerasan pada para pekerja modern, terutama pekerja migran dari Indonesia.

2. Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Penulis juga akan menunjukkan rentannya Undang-Undang tersebut berkenaan dengan adanya celah yang justru semakin meningkatkan potensi terjadinya perbudakan modern seperti tidak adanya aturan tentang perlunya ada MoU antar pemerintah, minimnya persyaratan mengenai kompetensi kemampuan dasar calon pekerja migran dan tidak adanya pasal yang mengatur tentang *problem-solving* atau pemecahan masalah bila terjadi kriminalitas dari atau kepada pekerja migran Indonesia di luar negeri.

3. Buku "*Penegakan Hukum & Diplomasi Pemerintahan SBY*" karya Jawahir

²² Dinas Tenaga Kerja Probolinggo, Informasi Tenaga Kerja, <http://disnakerprobolinggokota.net>, 18 November 2011

²³ Sidel, John T. , "*INDONESIA: MINORITIES, MIGRANT WORKERS, REFUGEES, AND THE NEW CITIZENSHIP LAW*", writenet.org, March 2007

Thonthowi, SH PhD yang menyatakan bahwa UU Pekerja Migran tak akan banyak berperan tanpa ratifikasi konvensi Internasional. Sejumlah arsip sejarah dari berbagai jurnal yang membahas problematika tenaga kerja migran, juga buku-buku berkaitan dengan hal tersebut.

4. Sejumlah artikel dari jurnal-jurnal tenaga kerja Internasional yang membahas persoalan perbudakan di era kolonial dan modern.

Dari sejumlah sumber tersebut, kita bisa melihat, setidaknya ada sejumlah akar permasalahan yang menjadi penyebab tingginya kriminalitas terhadap pekerja migran. Sejumlah problematika utama yang mendasari adalah:

1. Tidak adanya MoU atau sanksi antar negara pengirim dan penerima tenaga kerja migran
2. Pandangan sosio-kultural bangsa Timur Tengah bahwa tenaga kerja migran sama dengan budak.
3. Rendahnya tingkat pendidikan para pekerja migran, terutama pekerja rumah tangga.
4. Kemiskinan sebagai akibat dari ketiadaan pekerjaan
5. Keinginan dan impian bekerja di luar negeri dengan gaji besar
6. Kurangnya lapangan pekerjaan dan proyek padat karya terutama di daerah-daerah sub-urban dan pedesaan.
7. Adanya lembaga penyaluran tenaga kerja illegal
8. Lemahnya upaya perlindungan, penegakan dan sosialisasi hukum dari aparat

Faktor diatas adalah penyebab tingginya angka kekerasan dan tindak pidana yang terjadi pada para pekerja migran Indonesia kawasan Timur Tengah. Masih ada sejumlah faktor

lainnya seperti faktor demografi dan latar belakang sosial para pekerja migran seperti kemampuan adaptasi dan bahasa. Akan tetapi, 8 faktor itu adalah faktor-faktor paling dominan yang bisa ditemukan dan akan penulis bahas lebih lanjut di bab berikutnya.

E. Metode Penelitian

Metode yang digunakan oleh penulis untuk meneliti permasalahan tersebut diatas adalah Metode Normatif.

Metode Normatif, yang didasarkan pada literatur hukum atau studi dokumen yang diambil dari bahan-bahan pustaka yang terdiri dari:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan pustaka yang merupakan bahan hukum yang utama dan belum diolah oleh orang lain (dalam hal ini adalah sejumlah konvensi Internasional yang melarang perbudakan dan Konvensi ILO tahun 1975 tentang Pekerja Migran, International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families yang disahkan oleh PBB pada tahun 1990 serta UU Republik Indonesia nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- 2, Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang sudah dikelola oleh orang lain atau oleh peneliti yang pakar dalam bidangnya (seperti buku-buku, artike koran dan internet, serta jurnal)
3. Bahan hukum tersier yaitu bahan yang diteliti itu ada di dalam kamus-kamus atau ensiklopedi yang berkaitan dengan hal yang dibahas.
4. Pengumpulan data dilakukan lewat:
 - a. studi pustaka
 - b. studi dokumen
 - c. wawancara atau dialog jarak jauh.

5. Pendekatan: Sudut pandang yang digunakan dalam tulisan ini adalah berupa pendekatan historis, studi kasus dan perundang-undangan.

6. Pengolahan dan analisis bahan-bahan hukum: Semua materi tersebut diatas akan digolongkan, dikode dan diuraikan penulis untuk memahami isi tulisan ini dan memahami apa yang menjadi masalah inti dari "perbudakan modern" ini.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimulai dengan Bab I atau Bab pendahuluan berisi fakta-fakta hukum dan sosial yang melatar belakangi pemikiran peneliti tentang sejarah perbudakan dan sejumlah konvensi Internasional yang melarang perbudakan, hingga kajian tentang aspek perlindungan hukum hak-hak tenaga kerja migran Indonesia di negara-negara Timur Tengah yang diperlakukan seperti perbudakan di era modern ini.

Beranjak dari latar belakang tersebut, perumusan masalah dirumuskan dengan mempersempit fokus agar penelitian ini menjadi tajam. Dengan menggunakan metode pendekatan yuridis-historis serta normatif, diharapkan penelitian ini mampu menemukan akar permasalahan yang mendasar untuk mencari solusi akademis terhadap permasalahan yang ditawarkan. Dengan menguraikan pendekatan hukum sebagai sistem dan perannya dalam sejarah penghapusan perbudakan, dimaksudkan penelitian ini mampu menangkap akar permasalahan dengan segenap kompleksitasnya.

Untuk memperoleh landasan teori dan analisis data, serta sesuai dengan arah dan tujuan penelitian, maka Bab II ditulis tentang Sejarah Hukum Pelarangan Perbudakan. Dalam Bab II ini, penulis akan menjabarkan tentang definisi perbudakan itu, parameter dan efek negatif dari perbudakan. Penulis melanjutkan dengan menjabarkan kronologi sejarah lahirnya

hukum-hukum yang melarang perbudakan dari berbagai konvensi Internasional tentang penghapusan perbudakan dan masih adanya indikasi perbudakan terselubung di era modern ini.

Dalam Bab III, penulis menjabarkan tentang fenomena Tenaga Kerja Migran (Migrant Workers) berikut pengaturannya dalam hukum Internasional. Bab III juga akan membahas sejumlah konvensi Internasional yang mengatur tentang pekerja migran ini, dimana isi dari konvensi-konvensi tersebut menjadi landasan hukum dan teori bagi penulis. Pada akhir Bab III, penulis menerangkan tentang kriminalitas dan kekerasan yang dialami Tenaga Kerja Migran dari Indonesia terutama di negara-negara Timur Tengah.

Bab IV menjabarkan tentang Konvensi-konvensi Internasional mengenai Tenaga Kerja Migran yang ternyata tidak efektif dalam melarang perbudakan terselubung ini. Dalam bab ini dijabarkan konvensi apa saja yang telah dihasilkan dan bagian-bagian yang dilanggar dari konvensi-konvensi tersebut sehingga mengesankan ketidak-efektifan konvensi tersebut. Bab IV juga menguraikan faktor-faktor penyebab tingginya kekerasan dan kriminalitas kepada tenaga kerja migran Indonesia di Timur Tengah berikut upaya-upaya yang dilakukan untuk meminimalisir kriminalitas dan kekerasan kepada tenaga kerja migran Indonesia dan aspek perlindungan hukum dan hak-hak tenaga kerja migran Indonesia.

Akhirnya laporan penelitian ini diakhiri dengan Bab V mengenai penutup yang di dalamnya berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

BAB II

SEJARAH HUKUM PELARANGAN PERBUDAKAN

Bab ini akan mencoba menjelaskan tentang fenomena Perbudakan dan sejarahnya serta Konvensi dan peristiwa Internasional yang secara progresif mencoba untuk menghapuskan perbudakan dari seluruh dunia.

A. Pendahuluan tentang Perbudakan

1. Pengertian Perbudakan dan sejarah singkat perbudakan di dunia

Menurut Laura Brace, definisi dari perbudakan adalah keadaan di mana orang menguasai atau memiliki orang lain²⁴. Para budak ini ditahan di suatu tempat tertentu atas keinginan pemiliknya semenjak mereka dibeli, ditangkap atau dilahirkan. Perbudakan biasanya terjadi untuk memenuhi keperluan akan buruh atau kegiatan seksual. Para budak adalah golongan manusia yang dimiliki oleh seorang tuan atau pemilik, bekerja tanpa gaji, tidak memiliki hak untuk cuti, hak untuk tidak bekerja bila diinginkan dan tidak memiliki perlindungan terhadap hak asasi manusia mereka.

Sangat sulit untuk merunut sejak kapan praktek perbudakan telah ada, bahkan dalam salah satu catatan sejarah tertulis pertama manusia, yaitu Kitab Hammurabi dari Mesopotamia, mengandung sejumlah peraturan mengenai perbudakan dan tata aturan kepemilikannya. Anehnya budak di Mesopotamia justru diijinkan untuk memiliki berbagai barang yang bisa dibeli dari hasil kerja kerasnya menjadi budak²⁵. Bila kita lihat lebih jauh, lagi, pada abad ke-8 sebelum Masehi, masyarakat di sekitar Libya diperkirakan telah memperbudak kaum Bushmen kulit hitam dari Afrika Tengah.

²⁴ Brace, Laura, "8. *Slaveries and Property: Freedom and Belonging. The politics of property: labour, freedom and belonging*", Edinburgh University Press, 2004, ISBN 0748615350.

²⁵ Johns, C. H. W., *Babylonian and Assyrian Laws, Contracts and Letters*, The Legal Classics Library, Division of Gryphon Editions, New York, 1987

Peradaban Yunani kuno mengenal perbudakan sebagaimana kita bisa mengetahui banyak hal tentang perbudakan di Yunani kuno. Penduduk Athena terkenal memiliki budak yang diambil dari suku-suku kecil di Asia Minor. Kebanyakan para budak ini bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Ada juga sekelompok budak yang justru memperoleh posisi khusus dan justru sangat dihormati, mereka adalah 300 orang dari suku Scythia yang menjadi polisi kota Athena²⁶.

Bangsa Romawi dengan militernya sangat kuat dan ekspansif memiliki catatan panjang tentang perbudakan. Bangsa-bangsa yang berhasil ditaklukkan umumnya berakhir menjadi budak bagi orang-orang Romawi. Ketika Spartacus memimpin bangsa Romawi, banyak sekali budak yang diambil selama masa kampanye militer (*military campaign*)nya. Budak-budak pada masa itu diambil dari bangsa-bangsa seperti Yunani, Slavia, Berber, Jerman, Briton, Thracia, Galia (atau Keltik), Yahudi, Arab dan Afrika. Para budak ini umumnya adalah pekerja rumah tangga. Akan tetapi, sebagian ada yang digunakan untuk keperluan hiburan seperti untuk pertarungan Gladiator ataupun menjadi penghuni sejumlah rumah bordil di Roma dan sekitarnya. Jumlah para budak sangat banyak bahkan hingga 25% dari populasi Roma adalah budak.²⁷

"Slave" dalam Bahasa Inggris berarti "budak". Kata ini berasal dari kata *sclav*, dari bahasa Perancis kuno yang disadur dari bahasa Latin *sclavus* yang merujuk kepada bangsa Slavia dari Eropa Timur. Pada masa itu, bangsa Slavia masuk jajahan bangsa Romawi pada masa Kekaisaran Romawi.²⁸

²⁶ Cuffel, Victoria, "The Classical Greek Concept of Slavery," *Journal of the History of Ideas* Vol. 27, No. 3 (Jul. – Sep., 1966), hal. 323–342

²⁷ BBC History, "Resisting Slavery in Ancient Rome" BBC. 17 Februari 2011.
http://www.bbc.co.uk/history/ancient/romans/slavery_01.shtml. Diambil pada 4 Desember 2011

²⁸ Encyclopædia Britannica, *History of Europe - Middle Ages - Growth and innovation - Demographic and agricultural growth*

Di Mesir, para budak dimanfaatkan oleh penguasa selain untuk menjadi pekerja rumah tangga dan istana, juga sebagai pekerja bangunan. Piramid-piramid di Mesir kuno, termasuk kuil-kuil pemujaan biasanya dibangun menggunakan tenaga ratusan hingga ribuan budak yang bekerja siang dan malam.²⁹ Para budak berjasa besar membangun piramid-piramid megah yang sekarang menjadi bagian dari keajaiban dunia.

Kekaisaran Cina, Dinasti Qin Sing Huan Ti, menggunakan budak untuk membangun Tembok Raksasa China sebagai benteng raksasa untuk menangkal kekuatan Kerajaan Mongol³⁰. Tembok besar itu dibangun oleh para budak dari bangsa-bangsa sekitar yang ditaklukkan kerajaan China, termasuk bangsa Turki, Manchu, Mongol dan orang-orang dari Silla, Koguryo dan Paekche dari Korea³¹.

Di Timur Tengah, perbudakan telah ada sejak lama. Sebelum jaman Islam, perbudakan tercatat telah ada semenjak jaman Yahudi seperti juga dijabarkan dalam Taurat dan dilanjutkan ke jaman Nasrani dimana dalam Alkitab Kitab Kejadian dan Ulangan, terdapat ketentuan-ketentuan tentang kepemilikan budak dan larangan mengambil orang Yahudi sebagai budak³². Ketika jaman Islam dimulai, Al Qur'an sendiri tidak pernah melarang perbudakan, tetapi menegaskan para majikan yang memiliki budak untuk selalu memperlakukan budaknya dengan adil dan manusiawi. Sejumlah figur penting dalam perkembangan Islam jelas-jelas menyatakan mereka memiliki budak. Ibnu Khaldun bahkan menyatakan memiliki budak kulit hitam³³. Pada

²⁹ Lovejoy, Paul. *Transformations in Slavery: A History of Slavery in Africa*, Cambridge University Press, 1983

³⁰ Gray, John Henry. *China: A History of the Laws, Manners and Customs of the People*, Dover Publications, Mineola, New York, 2002, hal. 241–243

³¹ Lee, Kenneth B., *Korea and East Asia: the story of a Phoenix*, Greenwood Publishing Group, 1997, ISBN 978-0-275-95823-7 hal 25

³² Goldenberg, David M. *The curse of Ham: race and slavery in early Judaism, Christianity, and Islam*. Princeton University Press. 2003

³³ Lewis, Bernard, *Race and slavery in the Middle East: an historical enquiry*, Oxford University Press US, 1992, ISBN 0-19-505326-5, hal.53

zaman pemerintahan Islam, kebanyakan budak telah diberi layanan yang sama rata oleh tuannya. Malah salah satu orang pertama yang memeluk Islam (*as-Sabiqun al-Awwalun*) ialah Bilal bin Rabah yang merupakan seorang budak. Para budak juga kerap dipergunakan dalam perang. Salah satu pasukan prajurit budak yang terkenal, kaum Mamluk atau Mamalik (مملوك). Bahkan kemudian para prajurit budak tersebut menjadi sangat berkuasa hingga mereka berhasil mengukudeta pemerintah yang sah dan mendirikan dinasti Mamluk di Mesir pada tahun 1250³⁴.

2. Sisi Negatif perbudakan dan efek sosialnya bagi umat manusia

Perbudakan, dalam berbagai bentuknya adalah salah satu bentuk kejahatan terhadap manusia. Selain memperlakukan manusia sebagai tenaga kerja tanpa mendapat upah yang semestinya, mereka juga rentan terhadap kekerasan. Para budak kerap kali dipekerjakan melebihi kemampuan fisik mereka, melewati jam produktif tanpa istirahat yang cukup, bahkan disiksa ketika melakukan kesalahan atau bahkan hanya untuk sekedar beristirahat sejenak.

Secara positif memang tak bisa disangkal bahwa banyak sekali peninggalan bersejarah (terutama bangunan) atau bahkan kemajuan ekonomi dan peradaban suatu bangsa adalah hasil kontribusi para budak. Permasalahan timbul ketika efek negatif perbudakan ternyata justru dirasakan lebih besar daripada hasilnya, karena keberadaan mereka menciptakan suatu strata/kelas sosial tersendiri yang begitu masa perbudakan selesai, kerap kali justru menjadi korban kriminalitas atau bahkan pelaku kriminal.

Efek buruk perbudakan juga masih dirasakan ketika perbudakan berkahir. Setelah perbudakan di suatu daerah dilarang, para mantan budak akan kehilangan pekerjaan, kehilangan

³⁴ SunnahOnline, "*The Mamluk (Slave) Dynasty (Timeline)*", http://www.sunnahonline.com/ilm/seerah/0075_popup11.htm

tempat tinggal dan akan terjadi *segregation* atau pemisahan³⁵. Tak jarang, ketika pemisahan sangat kuat, kemiskinan akan merajalela dan angka kriminalitas di daerah tersebut akan meningkat³⁶.

Sistem kerja para budak dalam masa Perbudakan ternyata juga mempunyai efek samping terhadap produktivitas tempat kerja mereka dan ekonomi suatu daerah yang mengandalkan kinerja para budak. Pada prinsip dasar tenaga kerja, manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, bukan untuk memenuhi kebutuhan hidup orang lain. Ketika tenaga kerja dipekerjakan dengan upah sangat kurang atau bahkan tidak ada, kemudian juga tidak adanya jaminan keselamatan dan keamanan, maka kinerja dan produktivitas justru menurun. Hal inilah yang dirasakan para pemilik perkebunan di Amerika Serikat pada era sebelum Perang Saudara (Civil War) yang mempekerjakan budak. Mereka tidak mampu memenuhi kuota dan sangat sulit sekali untuk memotivasi para budak untuk bekerja giat³⁷.

B. Sejarah Perbudakan di dunia modern dan lahirnya gerakan abolisi perbudakan

1. Perdagangan budak Trans-Atlantik

Semua berawal pada tahun 1500³⁸, ketika Pedro Álvares Cabral mendarat di Brazil dan segera mengklaim wilayah tersebut sebagai milik Portugal. Berbeda dengan penaklukan Amerika

³⁵ Huggins, Martha Knisley, *From Slavery To Vagrancy in Brazil: Crime and Social Control in The Thirld World*, New Brunswick, N.J. : Rutgers University Press, 1984. hal 80

³⁶ Bjerck, David, " *Theory and Evidence Regarding the Effects of Segregation on Crime Rates*", Claremont McKenna College Press, 2007.

³⁷ Von Mises, Ludwig, "*Liberalism In The Classical Tradition*", 1985, The Foundation for Economic Education, Irvington, New York.

³⁸ Dropa, Romualdo Flávio. "*Direitos humanos no Brasil: a questão negra*". Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 333, 5 jun. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5227/direitos-humanos-no-brasil>>. Acesso em: 7 dez. 2011.

Selatan oleh para *conquistadores* (penjelajah-penakluk) Spanyol - yang harus diikuti dengan sejumlah perang melawan bangsa pribumi seperti Inca, Maya dan Aztec – bangsa Portugis tidak memerlukan banyak kekuatan militer untuk menaklukan wilayah Brazil. Begitu sejumlah koloni Portugis berdiri, kaum pribumi segera dieksploitasi dengan mudah.

Para pendatang Portugis lantas mulai menciptakan ladang tebu guna menguasai pasar gula yang ketika itu masih terhitung langka. Perdagangan maritim yang luas, bersama dengan sejumlah koloni Portugis di Afrika pada perkembangannya menghasilkan sejumlah perdagangan budak yang pertama dan para budak dari sejumlah wilayah barat Afrikapun mulai didatangkan ke Brazil.

Pada awalnya, para pemilik ladang tebu di koloni Portugis ini menggunakan suku pribumi (seperti suku Tupi-Guarani) sebagai budaknya. Tetapi, hal ini tidak berjalan dengan baik karena ternyata mereka rentan terinfeksi sejumlah penyakit yang dibawa para kolonis Eropa yang pada akhirnya justru menjadi penyebab kematian terbesar para buruh pribumi tersebut.

Bekerja di ladang dan perkebunan ternyata sangat memberatkan secara fisik. Banyak budak pribumi menjadi mudah letih dan sakit, sehingga jumlah jam produktivitas pun menurun tajam. Mereka yang masih mampu melanjutkan ternyata harus menghadapi masalah baru, seperti diuraikan oleh sejarawan Amerika, Laird W. Bergad : “mereka yang selamat dari penyiksaan, eksploitasi yang mengerikan dan penyakit, justru terkadang melarikan diri ke dalam hutan,

dimana kaum Portugis terkadang enggan untuk mengejar masuk ke dalam wilayah yang kurang bersahabat tersebut.”³⁹

Hutan lantas menjadi tempat pengungsian bagi kaum pribumi, dan hal ini masih terjadi hingga hari ini untuk menghindari kekuatan kaum kolonis. Mau tidak mau, para pemilik lahan harus mencari tenaga baru untuk menggarap lahan mereka, dan ketika inilah pertanyaan tersebut dijawab dengan mengirimkan budak-budak kulit hitam dari sejumlah koloni Portugis di Afrika ke Brazil.

Masa perbudakan trans-Atlantik adalah masa dimana Perbudakan besar-besaran diawali dengan dilegalisasikannya *Le Code Noir (The Black Code)* yang merupakan ide dari Jean Baptiste Colbert (1619-1683)⁴⁰ yang intinya melegalkan perbudakan melalui hukum. Secara implisit, dapat dilihat di negara Prancis lewat Dekrit tahun 1683 yang mengatur hukuman oleh tuan terhadap budaknya. Inilah salah satu penyebab awal perbudakan menjadi salah satu komoditas dagang pada masa eksploitasi dan kolonialisasi. Di era inilah, kaum kulit hitam dari Afrika, terutama semenanjung Afrika Barat, mulai tampil menjadi semacam "produk unggulan" diantara para budak dari belahan dunia lainnya sehingga menjadikan perdagangan budak kaum kulit hitam sangat marak, terutama di Eropa dan Amerika.

Semenjak tahun 1550-an, koloni Portugis di Brazil mulai mengimpor budak-budak dari Afrika secara besar-besaran. Portugal sebenarnya sudah memegang kendali berbagai jalur perdagangan budak di semenanjung Afrika Barat, karenanya sangat mudah bagi mereka untuk mengubah jalur perdagangan budak langsung menuju Brazil.

³⁹ Bergad, Laird W. – *The Comparative Histories of Slavery in Brazil, Cuba, and the United States*, Cambridge University Press, 2007, ISBN 9780521694100.

⁴⁰ Drescher, Seymour. *Abolition: A History of Slavery and Antislavery*, Cambridge University Press, 2009

Ternyata, budak dari Afrika terbukti lebih mampu bekerja dibawah terik matahari dan lebih mampu bertahan dari penyakit tropis, dan mereka juga enggan, paling tidak pada awalnya, untuk melarikan diri ke dalam hutan⁴¹. Investasi Portugis dalam bidang perbudakan kaum kulit hitam dari Afrika mulai tampak hasilnya, dan kemudian meningkatlah permintaan untuk budak-budak dari Afrika ke Brazil dan bahkan hingga ke seluruh belahan benua Amerika. Antara tahun 1562 dan 1807 penguasa-penguasa Eropa memaksa pindah lebih kurang 11 juta orang Afrika kulit hitam dari Pantai Barat Afrika; mereka dibawa ke Amerika⁴². Mereka dimasukkan ke dalam kapal-kapal kolonialis Eropa, dengan kondisi yang menyedihkan, kekurangan makanan, berhimpitan untuk membangun mimpi baru negara kolonial.

Masa perdagangan budak trans-Atlantik ini dikenal dengan nama "*Triangle Trade*". Sebuah model perdagangan segitiga dan rute (jalur) pelayaran budak dari Afrika ke Benua Amerika melewati samudera Atlantik, untuk kemudian dipekerjakan di Benua Amerika. Hasil bumi perkebunan berupa kopi, gula, rum dan sebagainya dibawa ke Eropa. Bangsa Eropa kemudian mengirimkan senjata, alcohol untuk penguasa Eropa di daerah koloni mereka dan membiayai pemburu budak hingga hal tersebut terus berlangsung selama beberapa abad lamanya hingga timbul semacam sistem barter. Sejumlah kota-kota pelabuhan di Eropa seperti Lisbon di Portugal menjadi salah satu pasar budak paling ramai di Eropa kala itu⁴³. Bahkan pada masa itu, budak tidak hanya didapat dari Afrika saja, bahkan orang-orang dari China, terutama daerah Macau dan sekitarnya juga ikut dijadikan

⁴¹ Dias, Adriana Albert, "*Mandinga, Manha e Malícia*", EDUFBA, Brazil, 2006

⁴² www.africanhistory.com

⁴³ de Oliveira Marques, António Henrique R. "*History of Portugal*", Columbia University Press, 1972, ISBN 978-0-231-03159-2, hal. 158-160, 362-370

budak dan dijual ke benua Amerika⁴⁴.

2. Pemberontakan Santo Domingo dan lahirnya gerakan Abolisionisme

Pada tahun 1791-1804 di koloni Perancis bernama Saint-Domingue yang sekarang disebut sebagai Haiti, terjadi apa yang disebut sebagai Pemberontakan Santo Domingo atau lazim disebut sebagai Revolusi Haiti. Sebuah Revolusi yang merupakan sebuah periode konflik, disebabkan memuncaknya rasa muak para budak terhadap para majikan mereka. Para budak membunuh kaum kulit putih dan kaum Mulatto (warga percampuran kaum kulit putih dan kulit hitam) ikut menyediakan berbagai bantuan bagi para budak. Para budak yang berhasil mengambil alih koloni lantas menyerukan penghapusan perbudakan di sana dan mendirikan Republik Haiti dibawah pimpinan Jenderal Touissant L'Ouverture dan Presiden Jean Jacques Dessalines pada 1 Januari 1804. Meskipun ratusan pemberontakan terjadi di Dunia Baru selama berabad-abad perbudakan, hanya satu Revolusi saja, yaitu Revolusi Haiti, yang berhasil mencapai kemerdekaan tetap berdasarkan suatu bangsa baru. Revolusi Haiti dianggap sebagai momen menentukan dalam sejarah Afrika di Dunia Baru⁴⁵.

Meskipun pemerintahan independen telah diciptakan di Haiti, masyarakat menjadi sangat dipengaruhi oleh pola pikir yang ditanamkan oleh pemerintahan kolonial Prancis. Prancis mendirikan sistem pemerintahan bersifat memisahkan antara kaum minoritas kulit putih dengan mayoritas kulit hitam, menguasai kaum budak kulit hitam yang miskin dan buta huruf dengan menggunakan kekerasan dan ancaman. Jabatan penting di perkebunan banyak diberikan kepada ras campuran, terkadang mereka juga memperoleh pelatihan dan masuk menjadi anggota militer

⁴⁴ Lima, Silvio Cezar De Souza, *Os filhos do império celeste: a imigração chinesa e sua incorporação à nacionalidade brasileira*, Disponível em: <bdigital.bn.br/redememoria/escravidao>. Acesso em: 6 out 2011.

⁴⁵ Stinchcombe, Arthur L. *Sugar Island Slavery in the Age of Enlightenment: The Political Economy of the Caribbean World*, 1995, Princeton University Press, 1995

Perancis. Keturunan Mulatto menjadi kaum elit di Haiti setelah revolusi⁴⁶. Pada saat perang, banyak yang menggunakan modal sosial mereka untuk memperoleh kekayaan, dan menguasai sejumlah lahan yang tadinya adalah milik kaum kulit putih.

Revolusi Haiti ini menjadi pemicu awal dari banyak revolusi kaum budak. Beberapa pemberontakan bisa diredam, seperti pemberontakan Chatham Manor di Virginia pada 1805 dan Pemberontakan Baptiste di Jamaica pada 1831-1832. Sejumlah pemberontakan lain berhasil mengambil alih kekuasaan kaum kulit putih seperti pemberontakan kapal Amistad pada 1839, maka Revolusi Haiti ini bisa dianggap salah satu pemicu sejumlah gerakan pemberontakan budak terhadap majikannya di seluruh dunia, sekaligus melahirkan sebuah gerakan yang bernama Abolisianisme atau gerakan penghapusan perbudakan..

Gerakan Abolisianisme (*Abolitionism*) adalah gerakan untuk melarang (*to abolish*) perbudakan dan mengakhiri masa perdagangan budak. Sebelum terjadi Revolusi Haiti pernah terjadi sejumlah usaha untuk membebaskan para budak, tapi hanya bersifat lokal atau individual saja. Baru pada tahun 1792, sesaat setelah Revolusi Haiti dan Revolusi Perancis dimulai, timbullah gerakan untuk menaturalisasi kaum budak kulit hitam di Perancis menjadi warga negara Perancis sepenuhnya, dimana mereka tak lagi dianggap sebagai budak. Denmark dan Norwegia menyusul dengan menarik diri dari perdagangan budak trans-Atlantik dan menyatakan perbudakan ilegal pada tahun 1792⁴⁷. Di Haiti sendiri, pada tahun 1793, perbudakan dihapuskan melalui proklamasi kemerdekaan negara Haiti dimana mayoritas penduduk sekaligus kaum revolusionis adalah budak kulit hitam dari kaum kolonial Perancis yang kulit putih.

⁴⁶ Dubois, Laurent and John D. Garrigus, *"Slave Revolution in the Caribbean: 1789-1804"*, Boston: Bedford/St. Martins, 2006

⁴⁷ Rodriguez, Junius P., *"The Historical Encyclopedia of World Slavery vol. 1"*, ABC-CLIO, 1997

Pada waktu Republik pertama Perancis lahir dibawah pimpinan Maximilien Robespierre pada tahun 1794, Perancis menghapus dan melarang perbudakan di Perancis dan semua koloninya di seluruh dunia⁴⁸. *Abbé Grégoire* bersama Kelompok Sahabat Kaum Kulit Hitam (*Société des Amis des Noirs*), yang dipimpin oleh *Jacques Pierre Brissot*, adalah para aktivis gerakan abolisionisme pada saat itu. Mereka menciptakan fondasi awal untuk menciptakan pemikiran-pemikiran sentimental yang menentang perbudakan, terutama di Eropa. Undang-undang dasar negara Perancis diberlakukan sejak 1795, di dalamnya terkandung deklarasi Hak-hak Manusia (*Déclaration des droits de l'Homme / Rights Of Man*, dari buku karya Thomas Paine) yang salah satunya melarang perbudakan.

Pada waktu Napoleon berkuasa, perbudakan sempat kembali diijinkan pada tahun 1802, karena Napoleon mengubah Undang-Undang Dasar Perancis dengan menghilangkan deklarasi Hak-hak Manusia. Setelah Napoleon tidak lagi berkuasa atas Perancis, perbudakan kembali dilarang pada tahun 1848.

Beberapa negara lain di Eropa dan Amerika juga mulai mengikuti gerakan Abolisionisme. Pada tahun 1888 Putri Isabel menandatangani surat abolisi pelarangan perbudakan di Brazil⁴⁹. Propaganda pemerintah pada masa itu mengangkat putri Isabel sebagai pahlawan pembebasan budak. Tetapi dibalik itu penandatanganan surat abolisi itu terjadi karena berbagai hal. Salah satunya adalah kengototan para budak untuk membebaskan diri yang membuat para tuan tanah mengalami banyak kerugian. Faktor lainnya adalah semakin banyaknya orang yang bergabung dengan kegiatan anti perbudakan, juga desakan dari pihak Kerajaan Inggris yang memiliki pengaruh besar dalam perekonomian di Brazil.

⁴⁸ Robert William Fogel and Stanley L. Engerman, "Time on the Cross: The Economics of American Negro Slavery", Little, Brown and Company, New York, 1995, hal. 33-34.

⁴⁹ http://en.wikipedia.org/wiki/Golden_Law

Di Amerika Serikat sendiri, semenjak tahun 1770an hingga 1860, pelarangan perbudakan adalah topik yang sangat sering menjadi komoditas politik. Bahkan Perang Saudara (*American Civil War*) disebabkan oleh gerakan Abolisionisme.

Perang Saudara Amerika terjadi pada tahun 1861–1865. Perang ini dipicu oleh terpilihnya Abraham Lincoln sebagai presiden Amerika Serikat kala itu⁵⁰. Abraham Lincoln adalah salah satu tokoh yang gencar menyuarakan penghapusan perbudakan dan persamaan hak kaum kulit hitam dan kulit putih. Terdapat 11 (sebelas) negara bagian yang menolak penghapusan perbudakan, terutama di bagian selatan Amerika Serikat, yaitu Carolina Selatan, Mississippi, Florida, Georgia, Louisiana, Texas, Alabama, Virginia, Tennessee, Arkansas dan Carolina Utara. Sebelas negara bagian tersebut lantas memisahkan diri dari Amerika Serikat dan menyebut diri mereka kelompok Konfederasi (*Confederate States Of America*, atau biasa disebut sebagai "*Confederate*")⁵¹. Peristiwa ini memicu 25 negara bagian lain yang mendukung penghapusan perbudakan membentuk sebuah kubu yang mendukung pemerintahan Abraham Lincoln dan diberi nama kelompok "Union"⁵². Perang saudara ini berlangsung hingga tahun 1865, ketika pada tanggal 9 April di tahun tersebut Konfederasi menyerah pada Union. Kemenangan kelompok Union ini berarti juga kemenangan melawan perbudakan di Amerika Serikat kala itu⁵³. Persoalan yang menjadi pemicu Perang Saudara, berikut juga sejumlah permasalahan hukum, ekonomi dan sosial menjadi tema utama pada masa rekonstruksi Amerika Serikat, dan terus berlangsung hingga pada tahun 1877.

C. Pelarangan Perbudakan Dalam Islam

⁵⁰ Jones, Howard, "*Abraham Lincoln and a New Birth of Freedom: The Union and Slavery in the Diplomacy of the Civil War* (1999) hal. 154.

⁵¹ Davis, William C. *A government of our own : the making of the Confederacy*, New York: Free Press, 1994. hal. 294–295. ISBN 978-0-02-907735-1.

⁵² John W. Chambers, II, ed. in chief, *The Oxford Companion to American Military History*. Oxford University Press, 1999, ISBN 978-0-19-507198-6. P. 849.

⁵³ Savage, Kirk, "*Standing Soldiers, Kneeling Slaves: Race, War, and Monument in Nineteenth-Century America*". Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1997

Sejak awal Al-Qur'an telah menegaskan bahwa salah satu misi suci yang akan diperjuangkan Islam adalah membebaskan para budak dari belenggu perbudakan (*fakku al-raqabat*). Islam sejak awal sampai akhir adalah agama *rahmatan li al-'alamin*. Itulah sebabnya, Al-Qur'an tidak membicarakan sebab yang bisa melegalkan sebuah perbudakan. Artinya, tiada syarat atau kriteria tertentu yang dapat menjadikan seseorang sebagai budak. Pembicaraan tentang perbudakan dalam Al-Qur'an selalu mengarah pada penghapusan perbudakan⁵⁴.

Secara kronologis, ayat-ayat yang berbicara tentang perbudakan mengarah pada sasaran yang jelas, yakni menghapuskan perbudakan secara gradual. Setelah Islam menyatakan bahwa salah satu misi utamanya adalah mengikis perbudakan, maka Islam mulai bergerak dengan langkah yang paling mendasar. Mulanya, masih pada periode Makkah, Al-Qur'an membolehkan tuan menggauli budaknya, tapi sudah dikaitkan dengan memelihara kehormatan (Al Mukminun:5-7 dan Al Ma'arij:29-30).

Pada periode Madinah, Al-Qur'an berbicara lebih menitik dengan mengatakan bahwa memerdekakan budak itu termasuk *birr* (Al Baqarah:177) dan setiap pembunuh budak harus ditindak tegas, kalau sesama budak dengan *qishash* (Al Baqarah:178). Jika pada periode Makkah budak bisa digauli, maka sekarang dianjurkan untuk menikahnya karena budak mukmin lebih layak dinikahi daripada wanita merdeka yang musyrik (Al Baqarah:221). Dan setelah perang Badar pintu perbudakan mulai ditutup dengan membebaskan tawanan perang, dengan atau tanpa tebusan (Muhammad:4).

Gerakan pemerdekaan budak lebih dipertegas dengan membolehkan budak menuntut *mukatabah* (perjanjian merdeka) kepada tuannya (An Nur:33 yang dikaitkan dengan Al

⁵⁴ Hamka, *Tafsir al-Azhar*, Jakarta: Pustaka Panjimas, cet ke 3 juz 7,1994, hal 72

Baqarah:177). Tahap selanjutnya, mengawini budak sudah harus melalui izin, dipinang, diberi mahar, dan harus dihukum jika berzina (An Nisa':25). Berbuat *ihsan* kepada budak sudah dikaitkan dengan tauhid dan disejajarkan dengan *ihsan* kepada orang-orang yang dihormati, seperti orang tua, karib, kerabat, dan sebagainya (An Nisa:36).

Selanjutnya, jalur pembebasan dimekarkan dengan cara *kaffarat* terhadap suatu pelanggaran syari'at. Jika seseorang membunuh tanpa sengaja (An Nisa':92), men-*dzihar* istri (Al Mujadilah:4) atau melanggar sumpah (Al Maidah:89) maka salah satu alternatif dendanya adalah memerdekakan budak. Jika sebelumnya memerdekakan budak hanya dianjurkan, atau dikaitkan dengan *birr* dan *ihsan*, maka sekarang dikaitkan dengan *shadaqah* (zakat), sesuatu yang wajib dibayarkan (At Taubat:60).

Dari rentetan ayat Al-Qur'an tersebut dapat dipahami bahwa sesungguhnya pembebasan budak telah diprogram sedemikian rupa sehingga tidak ada lagi perbudakan di dunia ini, khususnya dalam masyarakat Islam. Di situ juga terlihat bahwa Al-Qur'an tidak terburu-buru dan drastis. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam menghapuskan perbudakan, Islam menempuh cara yang bijaksana dan mempertimbangkan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya.⁵⁵

D. Pelarangan Perbudakan di era modern

1. Konvensi Wina

Pengaruh Revolusi Haiti bagi dunia perbudakan Eropa, ditambah dengan kekalahan pertama Napoleon pada bulan Mei 1814 memicu sebuah kesempatan luar biasa bagi para

⁵⁵ LaaBaksa, Blog UIN Malang di <http://blog.uin-malang.ac.id/amin/>

pemimpin negara-negara di Eropa yang selama ini menginginkan perubahan tetapi justru terjebak perang Napoleon untuk mewujudkan keinginan mereka. Pada bulan September 1814 sampai bulan Juni 1815 di Wina (sekarang ibukota Austria) digelar sebuah kongres bernama Kongres Wina (*Wiener Kongress*). Kongres ini merupakan sebuah konferensi para duta besar negara-negara Eropa, dipimpin oleh Klemens von Metternich⁵⁶. Tujuan paling utama diadakannya kongres ini untuk mencari pemecahan sejumlah masalah akibat dari Revolusi Perancis yang menghilangkan tirani kerajaan sekaligus melahirkan prinsip kesetaraan serta penghapusan budak dan Revolusi Haiti yang berhasil menghapuskan perbudakan dengan jalan para budak mengambil alih koloni dan mendirikan negara baru, seruan sejumlah negara di Eropa seperti Prussia dan Skotlandia serta negara-negara di benua Amerika seperti Argentina, Mexico, dan Chile untuk meresmikan pelarangan perbudakan, Perang Napoleon dan runtuhnya kerajaan Romawi Suci (*The Holy Roman Empire*). Akibat dari semua peristiwa tersebut berupa penggambaran kembali seluruh negara di Eropa diantaranya adalah perubahan perbatasan negara Perancis, berdirinya *Duchy of Warsaw*. Berdirinya negara Belanda dan timbulnya sejumlah negara kecil sepanjang sungai Rhine, Provinsi Saxony di Jerman, dan sejumlah negara bagian kecil di Italia. Kongres ini juga menciptakan sebuah lingkaran dari bangsa-bangsa berpengaruh besar di Eropa seperti Austria, Inggris, Perancis dan Russia yang berguna untuk mengatasi masalah-masalah lokal seperti masalah kesehatan dan ekonomi rakyat dan masalah-masalah regional yang umumnya terkait perbatasan.

Kongres Wina ini menjadi aspek pertama dari serangkaian pertemuan yang kelak akan disebut sebagai "*The Concert of Europe*". Hal ini merupakan salah satu usaha paling awal untuk menciptakan *balance of power* di Eropa secara damai. Kongres Wina ini juga dipercaya menjadi

⁵⁶ Bloy, Marjie. "The Congress of Vienna, 1 November 1814 – 8 June 1815". The Victorian Web. <http://www.victorianweb.org/history/forpol/vienna.html>. (edisi 30 April 2002)

model sejumlah organisasi Internasional lain seperti Liga Bangsa-Bangsa (LBB) yang kelak akan melahirkan *The Universal Declaration Of Human Rights* yang melarang perbudakan di seluruh dunia.

Kongres ini menghasilkan sebuah keputusan akhir yang sangat penting. Selain memutuskan tentang pembagian wilayah di Eropa, kongres ini juga mengutuk dan melarang perbudakan. Delapan (8) negara Eropa peserta kongres ini yaitu Perancis, Inggris, Russia, Prussia, Spanyol, Portugal, Austria dan Swedia, semua menyepakati keputusan Kongres Wina ini. Banyak kalangan, diantaranya adalah mantan menteri dalam negeri Amerika Serikat Henry Kissinger yang dalam disertasi doktoralnya⁵⁷ menganggap Kongres Wina mempunyai peran positif bukan hanya dalam hal pencegahan perang Eropa besar-besaran selama seratus tahun kemudian, tapi juga dalam hal pengembalian derajat manusia lewat pelarangan perbudakan di Eropa⁵⁸.

Misalnya 1 Juli 1863, Belanda yang pada masa itu menjadi salah satu pedagang budak terbesar di dunia. Belanda secara resmi menghapuskan perbudakan di semua wilayah jajahannya. Tanggal 1 Juli menjadi tonggak sejarah bagi para budak Afrika yang dibawa Belanda terutama ke Suriname, bekas jajahan Belanda di Benua Amerika. Termasuk juga para budak pribumi yang diambil dari pulau Jawa, Banda dan kepulauan lain di Nusantara⁵⁹. Semenjak kongres Wina ini, berangsur-angsur banyak negara mulai melarang perbudakan dan sejumlah konvensi Internasional dilahirkan untuk melarang perbudakan.

⁵⁷ "A World Restored, Metternich, Castlereagh and the conservative politics in a revolutionary world". Henry Kissinger, 1973, Houghton-Mifflin.

⁵⁸ Ragsdale, Hugh – Ponomarev, V. N. *Imperial Russian foreign policy*, Cambridge University Press; 1st ed. 1993, ISBN 052144229X

⁵⁹ Finkelman and Miller, *Macmillan Encyclopedia of World Slavery 2*, New York, Macmillan, 1998, hal. 637

2. Lahirnya The Universal Declaration Of Human Rights

Liga Bangsa-Bangsa mengawali sebuah gerakan Internasional untuk memerangi perbudakan bersama-sama ketika pada tahun 1926 di Jenewa, LBB menghasilkan sebuah Konvensi untuk Menekan Perbudakan dan Perdagangan Budak (*Convention to Suppress the Slave Trade and Slaverybound*). Konvensi ini mengandung 2 pasal yang sangat penting bagi sejarah hukum pelarangan perbudakan, yaitu;

Pasal 2

Para pihak sepakat untuk mencegah dan menekan perdagangan budak dan secara progresif berusaha untuk menghapuskan perbudakan dalam segala bentuk

Pasal 5

Para pihak sepakat untuk memberikan hukuman berat untuk perdagangan budak, penahanan budak dan praktek perbudakan.

Pada 10 Desember 1948, Majelis Umum PBB melahirkan Deklarasi Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights/UDHR*). Pasal 4 dari deklarasi ini menyatakan:

No one shall be held in slavery or servitude; slavery and the slave trade shall be prohibited in all their forms.

(Tidak seorangpun boleh dijadikan budak atau diperhambakan, perbudakan dan perdagangan budak dalam bentuk apapun harus dilarang)⁶⁰.

⁶⁰ <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml#a4>

Meskipun pasal mengenai perbudakan didalamnya terasa lebih singkat dibandingkan dengan Konvensi 1926 LBB, tetapi Deklarasi inilah yang menjadi tonggak sejarah internasional dihapusnya perbudakan dari seluruh dunia. Dan semenjak deklarasi ini dilahirkan, satu-persatu negara anggota PBB mulai secara resmi menghapuskan perbudakan. Pada tahun 1966, Majelis Umum PBB mengeluarkan *International Covenant On Civil And Political Rights of 1966* yang diadaptasi dari UDHR. Pasal 2 Konvensi ini memberi hak setiap manusia tanpa melihat golongan maupun rasnya untuk memiliki hak politis dan bebas dari perbudakan, sementara pasal 8 Konvensi ini menyatakan pelarangan perbudakan dan kerja paksa secara spesifik, kecuali sebagai hukuman kriminal, wajib militer dan kewajiban sipil.⁶¹ Tahun 2003, tercatat ada 104 negara yang telah meratifikasi konvensi ini⁶².

E. Perbudakan modern

Praktek perbudakan di dunia sayangnya sampai sekarang masih saja terjadi. Ironisnya, meskipun saat dunia merayakan 2 Desember sebagai hari penghapusan perbudakan sedunia, pada saat yang sama di berbagai belahan dunia masih terjadi praktek-praktek perbudakan.

Anak-anak yang dipaksa bekerja dengan kondisi yang memprihatinkan; wanita yang diperdagangkan sebagai budak seks; nasib para TKW Indonesia di Arab Saudi juga mengingatkan kita pada kejamnya praktek perbudakan.

Anehnya, pada saat ini, jumlah orang yang dipekerjakan seperti budak justru lebih banyak daripada masa kapanpun sepanjang sejarah manusia⁶³ Menurut perhitungan sejumlah

⁶¹ www.un.org, ICCPR Article 8-3

⁶² www.un.org, on ICCPR

⁶³ By E. Benjamin Skinner Monday, Jan. 18, 2010 (2010-01-18). "*sex trafficking in South Africa: World Cup slavery fear*". Time.com. <http://www.time.com/time/magazine/article/0,9171,1952335,00.html>. Retrieved 2010-08-29.

lembaga kemanusiaan, paling tidak ada 12-27 juta orang⁶⁴ dipekerjakan seperti budak, sekalipun perbudakan telah dilarang di semua negara. Menurut Kevin Bales dari organisasi *Free the Slaves* (FTS), sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang advokasi tenaga kerja yang berafiliasi langsung dengan organisasi *Anti-Slavery International*. Setidaknya ada 27 juta orang di dunia yang dipekerjakan seperti budak pada tahun 1999⁶⁵. Pada 2005, Organisasi Tenaga Kerja Internasional (*International Labour Organization/ILO*) menduga ada sekitar 12,3 juta tenaga kerja paksa (*forced laborer*) di dunia⁶⁶. Berkat program Program Khusus Untuk Memerangi Kerja Paksa (*Special Action Programme to Combat Forced Labour / SAP-FL*) dari ILO yang dirintis pada 2002, kesadaran dari berbagai negara akan pengertian perbudakan modern dan pekerja paksa mulai timbul dan membantu pemerintah tiap-tiap negara untuk mengeluarkan Undang-Undang ataupun hukum terkait dengan pelarangan kerja paksa, perdagangan manusia (*human trafficking*), sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang maju, terorganisir dengan baik dan bebas dari segala hal berhubungan dengan perbudakan

Menurut kantor cabang PBB Timur Tengah, sejumlah daerah di Afrika dan Timur Tengah terutama di daerah Sudan dan Jazirah Arab, perbudakan masih cukup marak, paling tidak ada sekitar 16.000 budak yang berhasil dibebaskan⁶⁷. Adapun jumlah budak secara pasti sangat sulit untuk dihitung mengingat terutama mereka dipekerjakan di daerah pedalaman⁶⁸. Di berbagai negara lain di dunia, angka para pekerja paksa, mulai dari pekerja anak, pekerja paksa

⁶⁴ ILO, "*Forced labour – Themes*". Ilo.org. http://www.ilo.org/global/Themes/Forced_Labour/lang--en/index.htm

⁶⁵ Bales, Kevin *Disposable People: New Slavery in the Global Economy*. University of California Press, 1999, hal. 9. ISBN 0-520-21797-7.

⁶⁶ ILO, "*A global alliance against forced labour: global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*", International Labour Organization, 2005

⁶⁷ "Mauritanian MPs pass slavery law". *BBC News*. 2007-08-09. <http://news.bbc.co.uk/2/hi/africa/6938032.stm>.

⁶⁸ <http://www.meforum.org/449/my-career-redeeming-slaves>

karena hutang (*debt slavery*), pekerja sex migran, hingga korban perdagangan manusia masih sangat tinggi seperti di India, Afghanistan, Nepal dan China⁶⁹.

Perdagangan manusia (*human trafficking*) adalah salah satu cara yang cukup sering digunakan sebagai metode mendapatkan pekerja budak. Para korban biasanya ditipu atau diiming-imingi sejumlah hal (seperti pekerjaan palsu, tawaran bekerja di luar negeri⁷⁰, atau tawaran pernikahan palsu). Para pekerja budak ini terkadang dijual oleh anggota keluarga mereka sendiri demi uang (contohnya di India)⁷¹, direkrut oleh jaringan penipu tenaga kerja, atau bahkan diculik⁷². Korban dipaksa bekerja dibawah tekanan, ancaman, tipuan, isolasi, kekerasan fisik, beban hutang, atau bahkan dipaksa mengkonsumsi obat-obatan tertentu agar mereka menjadi lebih menurut⁷³.

Kebanyakan korban dari perbudakan modern ini adalah kaum wanita, dan terkadang anak-anak. Mereka dipaksa melacurkan diri (*forced prostitution - sex trafficking*). Kaum lelaki juga tidak luput dari perbudakan modern ini, dimana mereka dipaksa bekerja paksa sebagai tenaga kasar⁷⁴. Karena sifat dari perdagangan manusia dan perbudakan terselubung ini ilegal, maka sangat sulit untuk menduga berapa jumlah pasti para korbannya. Pemerintah Amerika Serikat pernah mengeluarkan pernyataan pada tahun 2005, diduga ada 600.000 sampai 800.000 orang di seluruh dunia menjadi korban perdagangan manusia tiap tahunnya dimana sekitar

⁶⁹ Wikipedia "*slavery*", n http://en.wikipedia.org/wiki/Slavery#cite_note-144

⁷⁰ Radar Solo, tanggal Selasa 8 Februari 2011

⁷¹ Immigration and Refugee Board of Canada, *India: The current situation of Dalits, especially in Punjab; and any protest rallies held by dalits in Punjab in 1997 and 1998 and subsequent reaction by the authorities*; , 1 April 1999, IND31487.E, available at: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/3ae6ad3914.html> [accessed 12 December 2010]

⁷² <http://www.asianews.it/news-en/Pakistan-woman,-mother-of-two,-abducted-and-forced-into-slavery-because-of-debt-19407.html>

⁷³ "*Trafficking FAQs – Amnesty International USA*". Amnestyusa.org. 2007-03-30.

⁷⁴ "*US State Department Trafficking report*". State.gov. <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2005/46606.htm>. Retrieved 2010-08-29.

500.000 hingga 600.000nya adalah korban *sex trafficking*⁷⁵ dimana sekitar 50.000 hingga sekitar 10.000nya ada di Amerika Serikat⁷⁶.

Sekarang, kebanyakan orang di dunia mengutuk perbudakan. Tidaklah demikian halnya pada masa-masa perbudakan masih belum dilarang. Banyak orang berpendapat bahwa perbudakan itu jahat, namun diperlukan. Bagi kaum bangsawan atau saudagar, memiliki budak merupakan hal yang biasa. Bahkan setelah perbudakan dilarangpun, prakteknya masih tetap ada. Selama masalah kemiskinan dan pendidikan belum tuntas perbudakan akan terus terjadi dan bermetamorfosis menjadi bentuk-bentuk eksploitasi manusia.



BAB III

FENOMENA TENAGA KERJA MIGRAN DAN PENGATURANNYA DALAM HUKUM HAM INTERNASIONAL

Bab ini akan menerangkan tentang pemahaman tenaga kerja migran beserta Konvensi Internasional yang mengaturnya. Sangat penting untuk memahami definisi tenaga kerja migran dan pengaturannya guna mengidentifikasi permasalahan tenaga kerja migran Indonesia di Timur-Tengah.

A. Pengertian Tenaga Kerja Migran

PBB mendefinisikan pekerja migran sebagai orang yang bermigrasi dari wilayah kelahirannya ke tempat lain dan kemudian bekerja di tempat yang baru tersebut dalam jangka

⁷⁵ Kara, Siddharth. "*Sex Trafficking – Inside the Business of Modern Slavery*". Columbia University Press, 2008, ISBN 978-0231139601.

⁷⁶ SLATE.COM, *Sex Slaves Story, Revisited*,

http://www.slate.com/articles/news_and_politics/press_box/2005/06/sex_slaves_revisited.html

waktu relatif menetap⁷⁷. Pekerja migran mencakup sedikitnya 2 (dua) tipe yaitu; pekerja migran internal yang berkaitan dengan urbanisasi pekerja migran internasional yang tidak dapat dipisahkan dari globalisasi.

Pekerja migran internal (dalam negeri) adalah orang yang bermigrasi dari tempat asalnya untuk bekerja di tempat lain yang masih termasuk dalam wilayah Indonesia. Karena perpindahan penduduk umumnya dari desa ke kota maka pekerja migran internal seringkali diidentikkan dengan orang desa yang bekerja di kota⁷⁸.

B. Konvensi Internasional tentang Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Migran

1. Konvensi Internasional Perlindungan Hak Semua Tenaga Kerja Migran dan keluarganya tahun 1990

Pada bulan Maret tahun 2003, PBB mengesahkan sebuah Konvensi Internasional bernama Konvensi Internasional Perlindungan Hak Semua Tenaga Kerja Migran dan Keluarganya (*The United Nations International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*) yang telah ditandatangani sejak 18 Desember 1990. Baru pada tanggal 1 Juli 2003, konvensi ini diberlakukan setelah target 20 negara meratifikasi konvensi ini pada bulan Maret 2003. Komisi Pekerja Migran / *Committee on*

⁷⁷ "United Nations Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families", <http://www.un.org/documents/ga/res/45/a45r158.htm>

⁷⁸ "United Nations Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families", <http://www.un.org/documents/ga/res/45/a45r158.htm>

Migrant Workers (CMW) memonitor implementasi dari konvensi in, sekaligus sebagai salah satu badan pengawas HAM dari PBB.

Pada tahun 2005, jumlah pekerja migran di seluruh dunia mencapai angka sekitar 185 hingga 192 juta. Angka ini berarti jumlah pekerja migran adalah kurang lebih 3% dari populasi dunia, nyaris menyamai jumlah populasi negara Brazil. Hampir semua negara sangat ambil bagian dalam migrasi tenaga kerja ini, baik sebagai pengirim, tempat transit, negara tujuan, ataupun gabungan dari semua peran tadi. Migrasi para pekerja antar negara ini telah menjadi salah satu ciri khas globalisasi.

Kofi Annan, mantan Sekretaris Jenderal PBB pernah berkata:

"It is time to take a more comprehensive look at the various dimensions of the migration issue, which now involves hundreds of millions of people, and affects countries of origin, transit and destination. We need to understand better the causes of international flows of people and their complex interrelationship with development."

"Waktunya telah tiba bagi kita untuk melihat secara lebih komprehensif berbagai dimensi berkaitan dengan permasalahan pekerja migran, yang saat ini telah mencapai jutaan orang, dan mempengaruhi negara asal, negara transit dan negara tujuan mereka. Kita harus lebih memahami penyebab arus pekerja antar negara dan hubungan mereka dengan pembangunan yang sangat kompleks"⁷⁹

Kofi Annan mengakui bahwa sudah waktunya kita mulai menciptakan seperangkat peraturan tenaga kerja migran ini secara lebih komprehensif mengingat pelik dan banyaknya

⁷⁹ United Nations Secretary General, Kofi Annan, dari pidatonya tentang penguatan PBB, 9 November 2002 diambil dari un.org

jumlah para pekerja migran ini di seluruh dunia dan kontribusi yang mampu mereka ciptakan serta rentannya mereka terhadap kriminalitas karena sifatnya yang saling bersilangan negara dan budaya.

Konvensi ini mengandung perjanjian internasional yang komprehensif terkait perlindungan tenaga kerja migran, ini menekankan aspek hubungan antara migrasi dan hak asasi manusia yang perlahan-lahan seiring globalisasi dan menjadi salah satu tema yang paling sering diperbincangkan di dunia. Konvensi ini juga berusaha melindungi tenaga kerja migran dan keluarganya yang juga bertujuan sebagai panduan moral dan stimulus bagi produktivitas para pekerja migran di seluruh dunia.

Pada pembukaan Konvensi ini terdapat perihal mengingat konvensi dari ILO / *International Labour Organisation* mengenai tenaga kerja: *Migration for Employment Convention (Revised) 1949, Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975* dan mengenai kerja paksa yang diatur dalam *Forced Labour Convention* dan *Abolition of Forced Labour Convention* serta sejumlah perjanjian Internasional berkenaan dengan HAM, dimana dalam Konvensi Internasional Perlindungan Hak Semua Tenaga Kerja Migran dan Keluarganya ini semua keputusan penting dari Konvensi-Konvensi sebelumnya dijadikan satu dan diperbaiki secara lebih komprehensif .

Pekerja migran pada dasarnya adalah orang asing yang berdasarkan keadaan ini saja mereka dapat menjadi sasaran kecurigaan dan permusuhan dalam komunitas dimana mereka tinggal dan bekerja akibat kecemburuan sosial atau lapangan kerja warga lokal yang terebut oleh kaum pekerja migran ini. Dalam banyak kasus mereka adalah orang miskin secara finansial dan menghadapi kesulitan yang sama dari segi ekonomi, sosial dan budaya dengan yang dihadapi

oleh kelompok yang paling lemah dalam masyarakat di negara tuan rumah. Disamping itu adanya peraturan-peraturan hukum dan administrasi yang memaksa pendatang untuk tetap pada pekerjaan dan daerah tertentu, dan adanya

ketidaksetaraan dalam penggajian dan perjenjangan untuk pekerjaan yang sama, inilah faktor yang sangat rentan menimbulkan konflik antar pekerja.

Kecenderungan yang ada adalah memandang pekerja migran sebagai angkatan kerja tambahan, dan menempatkan mereka pada pekerjaan yang paling tidak menarik bagi warga negaranya, maka diperlukan sebuah mekanisme perlindungan yang jauh lebih komprehensif dari yang sudah ada sebelumnya bagi pekerja migran baik dalam kerangka instrumen hukum nasional maupun internasional

Konvensi ini memuat bahwa idealnya, pekerja migran baik berdasarkan kontrak atau pengaturan format lainnya, maupun hanya dilakukan atas inisiatif masing-masing pekerja, harus mendapat jaminan dan perlindungan bagi dirinya dan anggota keluarganya. Mereka juga harus diberi pemahaman dasar mengenai bahasa, budaya dan hukum, struktur sosial dan politik negara tujuan. Mereka harus diberitahukan terlebih dahulu mengenai gaji kondisi pekerjaan serta kondisi umum yang dapat diharapkan pada saat kedatangannya.

Konvensi perlindungan pekerja migran secara komprehensif memuat mengenai perlindungan hukum dan HAM pekerja migran yang terdiri dari 93 pasal yang mengatur jaminan perlindungan bagi semua pekerja migran dan anggota keluarga baik yang berdokumen maupun tidak. Misalnya, jaminan atas HAM pekerja migran yang tidak berdokumen diatur dari pasal 7 sampai dengan pasal 35, yang terutama ditujukan untuk melindungi para pekerja migran korban penipuan dari agen tenaga kerja migran ilegal.

Sedangkan pekerja migran yang berdokumen diatur dari pasal 36 sampai dengan 56. Ketentuan Pasal 10 menyebutkan bahwa tidak seorangpun pekerja migran dan anggota keluarganya dapat dijadikan sasaran penyiksaan atas perlakuan atau penghukuman yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat⁸⁰.

Ketentuan Pasal 2 Konvensi Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota keluarganya menegaskan bahwa pekerja migran adalah seseorang yang akan, tengah atau telah melakukan pekerjaan yang dibayar dalam suatu negara di mana ia bukan menjadi warga negara. Selain hak tersebut diatas, diatur juga hak-hak lainnya diantaranya;

Pasal 33 Konvensi Internasional tentang perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota keluarganya Tahun 1990 mensyaratkan bahwa negara pihak untuk mengambil langkah-langkah yang dianggap tepat untuk menjaminn agar pekerja migran dan anggota keluarganya telah diberi informasi sebanyak mungkin atas permintaanya dan tanpa dikenakan biaya. Informasi tersebut harus menggunakan bahasa yang dimengerti oleh pekerja migran dan tentang hak mereka yang dijamin dalam konvensi dan tentang segala hal yang membuat mereka dapat dapat memenuhi persyaratan-persyaratan formalitas di negara tempat mereka bekerja.

Ketentuan Pasal 37 Konvensi menetapkan hak pekerja migran dan anggota keluarganya untuk mendapatkan informasi sebelum keberangkatan, atau paling lambat pada saat mereka masuk ke negara tempat bekerja tentang semua syarat yang berlaku pada saat mereka masuk ke negara tempat bekerja. Demikian pula dengan persyaratan yang harus mereka penuhi dan pihak berwenang yang harus mereka hubungi untuk setiap perubahan persyaratan tersebut.

⁸⁰ United Nations Information Kit On Migrant Workers, published by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation 7, 2005, PARIS

Jika pejabat bidang ketenagakerjaan membantu mengelola arus pendatang, maka akan ada kesempatan lebih baik bagi pekerja- migran dalam melakukan persiapan minimum untuk hidup dan bekerja di luar negeri dari pada apabila urusan perekrutan dan penempatan diberikan kepada agen swasta.

Fakta yang ada menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja migran tidak mendapatkan informasi dan melakukan persiapan yang buruk dalam menghadapi kehidupan dan pekerjaan di negara asing. Demikian pula sebagian besar dari mereka tidak menyadari adanya perlindungan HAM dan kebebasan dasar yang dijamin bagi mereka menurut hukum Internasional, contohnya adalah tenaga kerja korban penipuan agen tenaga kerja migran ilegal, korban trafficking dan pekerja anak..

Adapun ketentuan Pasal 22 dan Pasal 56 Konvensi Internasional tentang Perlindungan bagi pekerja migran terhadap pengusiran sewenang-wenang, misalnya ketika suatu perjanjian kerja berakhir dan juga memberikan hak banding terhadap perintah pengusiran. Bahwa suatu tindakan pengusiran dilarang dilakukan secara kolektif dan bahwa suatu tindakan pengusiran harus dibuat berdasarkan suatu keputusan yang dibuat pejabat yang berwenang dan berdasarkan hukum. Pasal ini sangat penting untuk melindungi para pekerja migran dari kemungkinan dipulangkan tanpa dibayar gajinya⁸¹.

Tujuan utama dilahirkannya Konvensi ini adalah untuk memberikan penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia para tenaga kerja migran tersebut. Para pekerja migran ini tidak saja hanya pekerja, tetapi juga manusia, maka Konvensi ini tidak diciptakan untuk menciptakan hak-hak baru bagi para pekerja migran, tetapi sebagai jaminan untuk diperlakukan setara dan mempunyai kondisi kerja yang sama antara tenaga kerja migran dan nasional (lokal). Konvensi

⁸¹ Pikiran Rakyat Online, TKW Asal Cianjur Dipulangkan Tanpa Diberi Gaji, 08/09/2011 <http://www.pikiran-rakyat.com/node/157801>

ini menciptakan sebuah inovasi karena berpegang teguh pada pemikiran dasar bahwa semua tenaga kerja migran memiliki perlindungan hukum secara mendasar. Konvensi ini mengakui bahwa tenaga kerja migran legal mempunyai legitimasi untuk mengklaim lebih banyak hak mereka jika dibandingkan dengan tenaga kerja migran ilegal/tenaga kerja migran gelap, tetapi dalam Konvensi ini ditekankan bahwa semua tenaga kerja migran secara merata harus terpenuhi Hak Asasi Manusia Dasar milik mereka, seperti layaknya semua manusia.

2. Deklarasi Philadelphia 1944 oleh ILO

Melihat dampak dari kerusakan yang ditimbulkan dari Perang Dunia ke-II terhadap ekonomi dunia, Deklarasi Philadelphia dilahirkan pada 10 Mei 1944. Deklarasi ini menyatakan kembali tujuan didirikannya Organisasi Buruh Internasional / ILO dan kemudian bercabang pada dua tujuan baru, kebijakan sosial berbasis HAM dan pentingnya perencanaan ekonomi global.⁸² Dengan berakhirnya Perang Dunia ke-II, deklarasi ini mengadopsi prinsip dasar ILO untuk "mewujudkan dunia yang lebih baik di masa depan"⁸³.

Deklarasi ini terlahir pada Konferensi ILO ke-26 di Philadelphia, Amerika Serikat. Kemudian, pada tahun 1946, ketika Undang-undang dasar ILO sedang direvisi dalam Konferensi Umum ILO di Montreal, Kanada, Deklarasi Philadelphia dimasukkan dalam Undang-undang dasar ILO pasal 1.

Deklarasi ini terpusat pada sejumlah prinsip penting yang menjadi pilar kerja ILO, diantaranya adalah:

⁸² Norman F. Dufty, "*Organizational Growth and Goal Structure: The Case of the ILO*", (1972) 26 (3) International Organization 479, diambil dari <http://www.jstor.org/stable/2706128>

⁸³ Joseph Sulkowski, "*The Competence of the International Labor Organization Under the United Nations System*", The American Journal of International Law, (1951) 45 (2), diambil dari <http://www.jstor.org/stable/2194455>

1. *Buruh bukanlah komoditas* (pasal I huruf a)
2. *Kebebasan berpendapat dan berserikat adalah aspek penting untuk mendukung produktivitas*
3. *Kemiskinan di manapun membahayakan kemakmuran di manapun* (pasal I huruf c)
4. *Perang melawan kemiskinan membutuhkan kerja keras untuk meningkatkan kemakmuran bersama* (pasal I huruf d)
5. *Semua manusia, apapun ras, golongan atau jenis kelaminnya, memiliki hak untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohaninya dalam ranah kebebasan dan keadilan, kepastian ekonomi dan kesempatan yang sama* (pasal II huruf a)

Untuk menciptakan tujuan fundamental inilah "tindakan internasional dan nasional yang efektif" itu diperlukan (pasal IV) dan ini menjadi kewajiban semua negara anggota ILO yang meratifikasi deklarasi ini.

Inti dalam deklarasi ini ada empat macam hak tenaga kerja yaitu hak berserikat; hak berunding kolektif; hak mogok, dan hak mendapat upah. Dalam Deklarasi ini kita bisa melihat adanya usaha sejak awal untuk menghindarkan tenaga kerja migran dari praktek perbudakan modern.

Semenjak dilahirkannya Deklarasi 1944, ILO beberapa kali mengeluarkan konvensi Internasional berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja migran, diantaranya:

1. Konvensi ILO No 97 tentang Migrasi untuk Bekerja;
2. Konvensi ILO No.143 tentang Migrasi dalam Keadaan Teraniaya dan Pemajuan Persamaan Kesempatan dan Perlakuan bagi Buruh Migran;
3. Konvensi ILO No.159 tentang Kerja Wajib atau Kerja Paksa;

4. Konvensi ILO No.105 tentang Penghapusan Kerja Paksa;
5. Rekomendasi ILO No.86 tentang Migrasi untuk Bekerja;
6. Rekomendasi ILO No.152 tentang Buruh Migran.

C. Pekerja Migran Indonesia

Pekerja migran internasional (luar negeri) adalah mereka yang meninggalkan tanah airnya untuk mengisi pekerjaan di negara lain. Di Indonesia, pengertian ini menunjuk pada orang Indonesia yang bekerja di luar negeri atau yang dikenal dengan istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Karena persoalan TKI ini seringkali menyentuh para buruh wanita yang menjadi pekerja kasar di luar negeri, TKI biasanya diindentikkan dengan Tenaga Kerja Wanita (TKW atau Nakerwan)

TKI sering disebut sebagai pahlawan devisa karena dalam setahun bisa menghasilkan devisa 60 trilyun rupiah (2006)⁸⁴, tetapi dalam kenyataannya, TKI menjadi ajang pungli bagi para pejabat dan agen terkait. Bahkan di Bandara Soekarno-Hatta, mereka disediakan terminal tersendiri (terminal III) yang terpisah dari terminal penumpang umum. Pemisahan ini beralasan untuk melindungi TKI tetapi juga menyuburkan pungli⁸⁵, termasuk pungutan liar yang "resmi" seperti punutan Rp.25.000,- berdasarkan Surat Menakertrans No 437.HK.33.2003, bagi TKI yang pulang melalui Terminal III wajib membayar uang jasa pelayanan Rp25.000. Kedua pungutan ini sudah dilarang.

Sejak 9 Maret 2007 kegiatan operasional di bidang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri dialihkan menjadi tanggung jawab BNP2TKI. Sebelumnya seluruh kegiatan

⁸⁴ OKEZONE NEWS- <http://news.okezone.com/read/2011/06/20/337/470350/surati-sby-keluarga-minta-jasad-ruyati-dipulangkan>

⁸⁵ Jawa Pos, Senin 31 Januari 2011

operasional di bidang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dilaksanakan oleh Ditjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN) Depnakertrans.

Pertumbuhan penduduk yang besar, persebaran penduduk yang tidak merata antar daerah dan rendahnya daya serap industri di perkotaan menyebabkan urbanisasi di Indonesia termasuk dalam kategori urbanisasi tanpa industrialisasi atau urbanisasi berlebih atau inflasi perkotaan. Fenomena ini menunjuk pada keadaan dimana pertumbuhan kota berjalan cepat namun tidak diimbangi dengan kesempatan kerja yang memadai, khususnya di sektor industri dan jasa. Akibatnya, para migran yang berbondong-bondong meninggalkan desanya dan tanpa bekal keahlian yang memadai tidak mampu terserap oleh sektor modern perkotaan. Mereka kemudian bekerja di sektor informal perkotaan yang umumnya ditandai oleh produktivitas rendah, upah rendah, kondisi kerja buruk dan tanpa jaminan sosial.

Adanya globalisasi juga mendorong perpindahan tenaga kerja antar negara. Dewasa ini, penduduk bergerak meninggalkan tanah airnya menuju negara lain yang menawarkan pekerjaan dengan upah lebih tinggi. Di wilayah Asia saja pada tahun 1994 tenaga kerja asing atau sesama Asia yang mengisi sektor ekonomi di wilayah tersebut mencapai jutaan⁸⁶. Jumlah terbanyak datang dari Indonesia (800 ribu), Filipina (600 ribu), Bangladesh(400 ribu) dan Thailand (sekitar 400 ribu)⁸⁷.

⁸⁶ *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy* (Report VI, International Labour Conference, 92nd Session, 2004)

⁸⁷ Ichwan Muis, BLOG Ichwan Muis, <http://ichwanmuis.com/?cat=70>

BAB IV

IMPLEMENTASI SEJUMLAH KONVENSI TENAGA KERJA MIGRAN YANG TIDAK EFEKTIF DAN PRAKTEK PERBUDAKAN TERSELUBUNG

Bab ini akan menganalisa efektivitas sejumlah konvensi pekerja migran yang dirasakan tidak efektif, juga sejumlah permasalahan yang diderita oleh para pekerja migran Indonesia di negara-negara tujuan mereka, terutama di Timur-Tengah, dan apa penyebabnya. Bab ini juga berusaha menjelaskan akar permasalahan dari kriminalitas terhadap pekerja migran Indonesia sehingga penanganannya di masa depan bisa lebih akurat.

A. Parameter Efektivitas

Sejumlah Konvensi Tenaga Kerja Migran yang telah ada dirasakan kurang efektif oleh penulis dalam mencegah kriminalitas serta praktek perbudakan terselubung terhadap tenaga kerja migran Indonesia.

Dari sejumlah kasus yang terungkap, pekerja migran Indonesia yang mengalami konflik dengan majikan dan mengakibatkan kematian pada majikan adalah karena pekerja migran berusaha melakukan tindakan pembelaan dan mempertahankan diri dari kekerasan yang sering dialami, juga perlawanan dari usaha perkosaan ataupun pencabulan terhadap dirinya. Selain itu, sikap penolakan terhadap pemidanaan melalui hukuman mati juga berangkat dari perspektif hak asasi manusia. Hak hidup setiap orang adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun. Hak ini sangat jelas tertuang dalam UN *Universal Declaration Of*

Human Rights dimana hak setiap manusia untuk hidup dan hak kebebasan diatur didalamnya.

Hingga akhir tahun 2011, menurut pantauan Migrant CARE, ada 417 buruh migran Indonesia yang terancam hukuman mati di luar negeri, dengan perincian sebagai berikut: Malaysia (348), China (22), Singapura (2), dan Saudi Arabia (45). Dari angka tersebut, 32 orang diantaranya telah di vonis hukuman mati⁸⁸.

Ditilik dari sejumlah angka diatas yang mewakili jumlah kasus tenaga kerja migran Indonesia, kita bisa memperoleh gambaran bahwa sejumlah konvensi tenaga kerja migran, seperti Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak Semua Tenaga Kerja Migran Dan Keluarganya tahun 1990, Konvensi Philadelphia 1944 dan Konvensi Penghapusan Kerja Paksa tahun 1957 ternyata tidak begitu efektif.

Parameter efektivitas konvensi ini sendiri dapat kita gambarkan dengan adanya perlindungan hukum yang pasti dan kuat bagi tenaga kerja migran (dalam hal ini yang berasal dari Indonesia) di negara tujuan, minimnya atau ketiadaan kasus kekerasan dan kriminalitas, baik dari maupun kepada pekerja migran serta adanya jaminan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja migran Indonesia di negara tujuan.

Beberapa kasus yang menimpa tenaga kerja migran Indonesia bahkan memiliki implikasi yang cukup serius, dimana kemampuan diplomasi pemerintah Indonesia sangat diperlukan. Kasus-kasus seperti ancaman hukuman mati yang menimpa sejumlah tenaga kerja migran Indonesia tidak bisa diselesaikan hanya dengan pidato dan pembentukan lembaga adhoc yang selama ini dilakukan, tetapi memerlukan langkah kongkrit dengan menghadirkan langsung

⁸⁸Statement Migrants Day 2011: Pemerintah Masih Mengingkari Tanggungjawab Perlindungan Buruh Migran, di <http://www.migrantcare.net/mod.php?mod=publisher&op=viewarticle&cid=6&artid=1467>

Presiden Republik Indonesia sebagai kepala negara dan kepala pemerintahan melakukan diplomasi politik tingkat tinggi. Indonesia.

B. Konvensi pekerja migran dan Undang- Undang ketenagakerjaan yang tidak efektif

Pemerintah Indonesia pada tahun 2004 menandatangani Konvensi Perlindungan Hak Pekerja Migran dan keluarganya tahun 1990, yang berarti menyepakati instrumen internasional untuk melindungi buruh migran. Penandatanganan sayangnya tidak ditindaklanjuti dengan meratifikasi konvensi tersebut agar nilai-nilai dalam konvensi ini menjadi instrumen hukum di tingkat nasional.

Tiga alasan utama pentingnya meratifikasi Konvensi menandatangani Konvensi Perlindungan Hak Pekerja Migran dan keluarganya tahun 1990 adalah:

Pertama, dari sisi substansi:

1. Konvensi Migran 1990 memandang buruh migran tidak hanya sebagai buruh atau entitas ekonomi semata tetapi juga sebagai makhluk sosial yang mempunyai keluarga dan hak-haknya sebagai manusia secara utuh.

2. Definisi dan kategori yang terdapat dalam Konvensi ini menyediakan standar perlakuan universal dan diakui oleh masyarakat internasional. Konvensi ini juga digunakan sebagai alat untuk mendorong bagi negara-negara yang belum memiliki standar mengenai hal ini agar dapat melaksanakannya.

Kedua, dari sisi mekanisme:

1. Konvensi internasional yang sudah diratifikasi mempunyai kedudukan hukum yang lebih tinggi karena konvensi mengatur kaidah-kaidah hukum bagi masyarakat internasional.

2. Konvensi Migran 1990 akan menjadi acuan perbaikan peraturan perundang-undangan nasional yang berkaitan dengan buruh migran dengan berbasiskan pada standard HAM internasional yang terdapat dalam Konvensi tersebut.

3. Pemerintah Indonesia akan memiliki posisi tawar yang kuat untuk bekerja sama dengan pemerintah negara - negara yang menjadi tujuan pekerja migran Indonesia dengan standard HAM Internasional.

Ketiga, dari sisi agenda program Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RAN HAM): Ratifikasi Konvensi Migran 1990 telah menjadi agenda program kerja RAN HAM sejak tahun 2005.

Pemerintah Indonesia merespon konvensi ini bukan dengan meratifikasinya, tapi justru dengan mengeluarkan UU no 39 tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (UUPPTKILN). Undang-undang ini ternyata terbukti tidak efektif juga untuk mengatasi kriminalitas dari dan kepada tenaga kerja migran Indonesia di luar negeri akibat adanya kelemahan-kelemahan dalam Undang-Undang ini berupa⁸⁹:

- UUPPTKILN membatasi perlindungan hukum hanya bagi pekerja migran yang memenuhi syarat dan berdokumen. Dengan kata lain, pekerja migran yang tidak syah atau ilegal tidak akan menerima perlindungan hukum sama sekali. Padahal justru kasus kriminalitas dari dan kepada pekerja migran Indonesia paling banyak dialami oleh pekerja migran yang tidak syah dan ilegal, dimana teknis mereka juga tetap merupakan warga negara Indonesia di luar negeri.

- Definisi buruh migran tidak mengacu pada ketentuan konvensi PBB 1990 (meliputi segenap WNI yang akan, sedang dan telah bekerja di luar negeri).

⁸⁹ Lembar Info, Komnas Perempuan, 1 April 2005

- Tidak ada pengakuan formal keberadaan organisasi pekerja migran yang sangat penting sebagai froum komunikasi antar pekerja migran di suatu negara.

- Tidak ada pengakuan buruh migran pekerja rumah tangga sebagai pekerja dan dimasukkan dalam Mou atau Perjanjian Bilateral dengan negara tujuan, padahal justru kasus kekerasan yang terjadi sebagian besar dialami oleh para pekerja domestik/ rumah tangga.

- Memberi ruang tumbuh suburnya praktek-praktek perdagangan manusia dalam pengiriman buruh migran (judul, syarat menjadi TKI, banyaknya pungli dan pemalsuan identitas, serta mandatory kantor cabang PJTKI).

- Tanggung jawab pelaksanaan sekaligus pengawasan berada dalam satu tangan. Disini pula tercermin tidak adanya pemetaan peran dan tanggung jawab yang jelas antara pemerintah, swasta dan masyarakat

Pemerintah Indonesia mestinya berani dan segera mengambil langkah-langkah kongkrit untuk mereformasi penempatan dan perlindungan yang berstandar HAM bagi buruh migran secara komprehensif dan radikal. Ketegasan itulah yang saat ini ditunjukkan oleh beberapa pemerintah daerah yang menjadi basis buruh migran. Akhirnya, meski sudah sangat terlambat, perubahan mendasar dalam tata kelola penempatan dan perlindungan buruh migran Indonesia ini harus tetap dilakukan. Langkah yang bisa segera dilakukan adalah meratifikasi Konvensi PBB tahun 1990 tentang Perlindungan Hak-hak Buruh Migran dan Anggota Keluarganya atau Konvensi ini tetap tidak akan efektif keberadaannya dalam melindungi pekerja migran Indonesia di luar negeri.

Dalam pertemuan ILO ke-40 di tahun 1957, ILO menerbitkan sebuah Konvensi tentang penghapusan kerja paksa, bernama *ILO Convention No. 105 Abolition of Forced Labour*

Convention. Konvensi ini mengatur tentang larangan mempekerjakan seseorang dengan paksa dan tanpa upah. Konvensi ini sayangnya membatasi larangan kerja paksa hanya dalam sejumlah kondisi tertentu⁹⁰, misalnya bisa kita lihat dalam Pasal 1:

Tiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini wajib menandatangani dan tidak akan menggunakan kerja paksa dalam bentuk apapun;

- (a) sebagai cara penekanan atau pendidikan politik atau sebagai hukuman atas pemahaman atau pernyataan pandangan politik atau secara ideologis pandangan yang bertentangan dengan sistim politik, sosial dan ekonomi yang sah;
- (b) sebagai cara untuk mengerahkan dan menggunakan tenaga kerja untuk maksud pembangunan ekonomi;
- (c) sebagai cara untuk membina disiplin tenaga kerja;
- (d) sebagai hukuman karena keikutsertaan dalam pemogokan;
- (e) sebagai pelaksanaan diskriminasi rasial, sosial, bangsa dan agama.

Konvensi tersebut tidak mengatur larangan pekerja migran untuk dipekerjakan paksa tanpa alasan jelas, bahkan mungkin majikannya tidak mencari alasan, hanya tidak ingin membayar upah. Kasus ini cukup banyak terdapat di negara-negara Timur Tengah, dimana para pekerja migran kerap kali dipekerjakan paksa tanpa pernah menerima upah dan bahkan terkadang melebihi kemampuan⁹¹. Konvensi ini juga lebih ditujukan untuk tenaga kerja nasional dan justru tidak menyertakan tenaga kerja migran yang justru paling rentan dalam hal kerja paksa. Kasus tenaga kerja yang bekerja paksa tanpa dibayar juga sangat lazim kita dengar,

⁹⁰ [www.ilocarib.org.tt, download pdf konvensi di http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/ILO_Convention_105.pdf](http://www.ilocarib.org.tt/download/pdf/konvensi%20di%20http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/ILO_Convention_105.pdf)

⁹¹ Suara Karya Online, *Pelanggaran HAM TKI Kian Terang*, <http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=247212>

beberapa kasus bahkan pekerja migran yang dipekerjakan tanpa upah hingga lebih dari 10 tahun⁹².

Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO ini dalam Undang-Undang no. 19 Tahun 1999, dan tetap tidak menyertakan tenaga kerja migran sebagai obyeknya. Sikap Indonesia tidak memasukkan pekerja migran sebagai obyeknya inilah yang menjadi penyebab utama tidak efektifnya Konvensi ILO ini.

Undang-Undang no.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah Undang-Undang yang berlaku saat ini yang mengatur segala hal tentang ketenagakerjaan, baik bagi pekerja nasional maupun pekerja migran. Dalam Undang-Undang tersebut diatur mengenai hak tenaga kerja dari Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Undang-undang ini mengatur tentang penempatan tenaga kerja migran di luar negeri seperti di bawah ini:

Pasal 34

Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang.

Pasal 35

- 1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 36

- (1) Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur :
 - a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;

⁹² Jawa Pos, *12 Tahun Kerja TKW Tak Gajian*, Kamis 14 April 2011

- c. informasi pasar kerja;
- d. mekanisme antar kerja; dan
- e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.⁹³

Dalam Undang-Undang ini disebutkan bahwa negara tempat tujuan penempatan tenaga kerja migran sekaligus badan pelaksana pengiriman tenaga kerja migran wajib memberi perlindungan, keselamatan dan kesehatan mental maupun fisik tenaga kerja, tetapi Undang-Undang ini justru tidak memuat peraturan bahwa negara tujuan pengiriman tenaga kerja migran ini adalah negara-negara yang telah meratifikasi Konvensi Internasional Perlindungan Hak Semua Tenaga Kerja Migran dan Keluarganya, maupun sejumlah konvensi lain seperti Konvensi Perlindungan Hak-hak Dasar Sosial dan Ekonomi (ICSER), Konvensi ILO no.19 tentang Persamaan Perlakuan Tenaga Kerja dan lainnya. Undang-Undang ini bahkan tidak memuat pentingnya pengadaan MoU antar pemerintah antara Indonesia dan negara yang menjadi tujuan tenaga kerja migran. Dalam hal ini negara-negara Timur Tengah diketahui sebagai negara-negara yang tidak ikut meratifikasi konvensi-konvensi tersebut diatas.

Dalam Undang-Undang tersebut juga diatur tentang larangan melakukan pungutan liar (pungli) dari badan pelaksana penempatan tenaga kerja migran. /Hal ini bisa dilihat dalam pasal 38;

Pasal 38

(1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.

(2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.

(3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

⁹³ UU Republik Indonesia no.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam pasal 38 ayat 2 dan 3 Undang-Undang ini dinyatakan bahwa hanya golongan dan jabatan tertentu saja yang dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja migran. Fakta yang ada di lapangan ternyata menunjukkan hasil sebaliknya. Banyak sekali calon atau tenaga kerja migran yang baru saja pulang, mengeluhkan maraknya pungutan liar yang terjadi selama proses keberangkatan ataupun kepulangan. Para penarik pungutan liar ini pun bervariasi, mulai dari sopir pengangkut TKI⁹⁴, para pengangkut barang di bandara (porter)⁹⁵, hingga penukar valuta asing di bandara⁹⁶.

Kedua hal ini menyebabkan Undang-Undang ini tidak efektif dalam mencegah perbuatan kriminal bagi pekerja migran Indonesia.

1. Kriminalitas pada tenaga kerja migran Indonesia akibat tidak efektifnya Konvensi pekerja migran

Banyak sekali kasus kriminalitas yang terkait dengan persoalan tenaga kerja migran dari Indonesia. Beberapa diantaranya adalah:

1. Kasus Ceriyati

Ceriyati adalah seorang Tenaga kerja migran Indonesia di Malaysia yang mencoba kabur dari apartemen majikannya. Ceriyati berusaha turun dari lantai 15 apartemen majikannya karena tidak tahan terhadap siksaan yang dilakukan kepadanya. Dalam usahanya untuk turun Ceriyati menggunakan tali yang dibuatnya sendiri dari rangkaian kain. Usahanya untuk turun kurang berhasil

⁹⁴ Jawa Pos, *Pungli TKI, 60 Angkutan Nakal Distop*, Rabu 31 Maret 2010

⁹⁵ Suara Karya Online, *Pungli dan Klaim Asuransi TKI Masih Bermasalah*, di <http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=214851>

⁹⁶ Jawa Pos, *Ingin Mulus di Bandara, Bayar Rp 1 Juta Per TKI*, Senin 31 Januari 2011

karena dia berhenti pada lantai 6 dan akhirnya harus ditolong petugas Pemadam Kebakaran setempat. Tetapi kisahnya dan juga gambarnya (terjebak di lantai 6 gedung bertingkat) menjadi headline surat kabar Indonesia serta Malaysia, dan segera menyadarkan pemerintah kedua negara adanya pengaturan yang salah dalam pengelolaan tenaga kerja migran⁹⁷.

2. Kasus Nirmala Bonat

Nirmala Bonat adalah tenaga kerja migran yang bekerja di Malaysia yang berusaha kabur dari apartemen majikannya karena tidak tahan mendapat siksaan yang terus menerus dari majikannya. Majikan Nirmala, Yim Pek Ha yang terbukti bersalah, akhirnya divonis 18 tahun penjara⁹⁸.

3. Kasus Pemancungan sejumlah TKI di Timur Tengah

Ruyati binti Satubi, meninggal dunia akibat mendapat hukuman pancung pada 18 Juni 2011 oleh Kerajaan Arab Saudi. Ruyati mendapat hukuman itu karena terbukti membunuh majikannya dengan sadis.

Kedutaan Besar RI di Arab Saudi menjelaskan, kasus Ruyati ini berawal saat dia dituduh membunuh ibu majikannya yang bernama Khairiyah Hamid yang berusia 64 tahun. Pembunuhan itu dilakukan dengan cara membacok kepala korban beberapa kali dengan pisau jagal dan kemudian dilanjutkan dengan menusuk leher korban dengan pisau dapur

⁹⁷ Antara News, *Kasus Ceriyati Buktikan Indonesia Gagal Lindungi TKI*, 19 Juni 2007, <http://www.antaraneews.com/view/?i=1182225802&c=NAS&s=>

⁹⁸ SCRIBD, Kasus Nirmala Bonat, <http://www.scribd.com/doc/59271853/KASUS-NIRMALA-BONAT>

Motif pembunuhan adalah karena rasa kesal akibat sering dimarahi oleh ibu majikannya karena gaji yang tidak dibayarkan selama 3 bulan sebesar total SR 2.400⁹⁹.

Ruyati binti Sapubi, bukanlah satu-satunya TKI yang dipenggal kepalanya oleh algojo kerajaan Arab Saudi. Sebelum Ruyati, ada Yanti Irianti binti Jono Sukandi asal Cianjur, Jawa Barat yang dipancung pada 12 Januari 2008. Ia juga dipancung tanpa sepengetahuan keluarganya. Bahkan sampai sekarang jenazahnya belum dipulangkan ke tanah air.

Kemudian juga ada Kikim Komalasari yang dibunuh dan lantas jenazahnya dibuang begitu saja di tong sampah. Dan masih sejumlah kasus TKI lainnya yang dibunuh di Arab Saudi.

Data Kementerian Luar Negeri, sejak 1999 hingga 2010 ini setidaknya masih ada 28 TKI di Arab Saudi dan terancam hukuman mati. Sedangkan baru 4 TKI yang berhasil dibebaskan dari hukuman mati. Sementara data Migrant Care, TKI yang menunggu proses sidang dengan ancaman hukuman pancung antara lain Suwarni asal Jatim, Hafidz bin Kholil Sulam asal Tulungagung, Eti Thoyib Anwar asal Majalengka, Karsih binti Ocim asal Karawang, Sun asal Subang. Kemudian Emi binti Katma Mumu asal Sukabumi, Sulaimah asal Kalimantan Barat, Muhammad Zaini asal Madura, Jamilah binti Abidin Rifi'i asal Cianjur.

4. Kasus penganiayaan TKI di Timur Tengah

Selain terancam pancungan, tidak sedikit TKI yang mendapat siksaan di luar batas kemanusiaan. Kita tentu masih ingat dengan Sumiati. PRT yang bekerja di Madinah ini mulutnya ditusuk dengan besi, dipukul dan kepalanya dibakar oleh majikannya. Sumiati harus menjalani operasi berkali-kali untuk menyembuhkan luka di sekujur tubuhnya. Anehnya, sang majikan

⁹⁹ KontraLisanFM, Kronologi kasus Ruyati yang dihukum Pancung, 20 Juni 2011, <http://www.kontralisanfm.com/2011/06/20/inilah-kronologi-kasus-ruyati-yang-dihukum-pancung/>

hanya divonis 3 tahun penjara. Itu pun di pengadilan banding di Arab Saudi meninjau kembali putusan itu dengan mengulang kembali peradilan itu, karena vonis itu dianggap cacat hukum.

Keni Binti Cadra ditempatkan sebagai seorang pekerja rumah tangga di kota Madinah Arab Saudi, pada keluarga Khalid dan Wafa Al Khuraifi. Keni mulai bekerja bertepatan dengan waktu liburan sehingga masih merasakan diajak berlibur oleh majikannya. Namun semua berakhir berganti mimpi buruk ketika awal September 2008, Wafa (majikan perempuan) mulai melakukan kekerasan kepadanya.

Pertama kali Keni disetrika majikan ketika disuruh membersihkan seluruh rumah yang terdiri dari tiga lantai dengan waktu 1 (satu) jam. Namun karena kelebihan 5 menit sebagai hukumannya, Keni disetrika. Majikan laki-laki yang mengetahui aksi penyiksaan ini tidak memberikan pertolongan sama sekali. Padahal Khalid Al Khuraifi bekerja sebagai staff polisi di Arab Saudi. Hampir tiap hari Keni merasakan sakit dan pedih luka setrika yang dilakukan majikannya.

Keni mengaku pernah berusaha kabur tapi tidak berhasil sebab seluruh pintu dan jendela terbuat dari besi dan selalu terkunci. Keni juga tidak bisa melawan sang majikan. Keni pernah mencoba melarikan diri dengan naik ke atas loteng, namun dikejar sang majikan, kemudian diikat seluruh tubuhnya dengan kabel yang besar dan disetrika. Penderitaan itu tidak begitu saja berakhir karena majikan perempuan yang seorang dokter itu juga tidak memberi makanan. Pernah mengambil makanan sendiri di kulkas namun ini diketahui. Karena dianggap mencuri makanan maka mulutnya disetrika¹⁰⁰.

¹⁰⁰ <http://cahayamatahariku.wordpress.com/2009/01/19/kasus-nirmala-bonat-ii-di-arab-saudi/>

5. Pungutan Liar di KBRI/KJRI Malaysia

Para warga negara Indonesia yang ingin memperoleh pelayanan keimigrasian dimana kebanyakan dari mereka adalah tenaga kerja migran yang bekerja di Malaysia, dibebani tarif pungutan liar. Modusnya adalah terbitnya SK/Surat Keputusan ganda, untuk SK pungutan tinggi ditunjukkan sewaktu memungut biaya, sedangkan SK pungutan rendah digunakan sewaktu menyetor uang pungutan kepada negara. Pungli ini berawal dari PPATK yang mulai mencurigai adanya aliran dana tidak wajar dari para pegawai negeri di Konjen Penang pada Oktober 2005¹⁰¹. Pungutan serupa juga terjadi di KBRI Kuala Lumpur. Pungli ini melibatkan mantan Duta Besar Indonesia untuk Malaysia Hadi A Wayarabi, Erick Hikmat Setiawan (kepala KJRI Penang) dan M. Khusnul Yakin Payapo (Kepala Subbidang Imigrasi Konjen RI Penang). Erick Hikmat Setiawan divonis 20 bulan penjara.

4. Pemotongan Gaji Ilegal

Hampir semua TKI atau pekerja migran Indonesia mengalami potongan gaji secara ilegal. Potongan ini disebutkan sebagai biaya penempatan dan "bea jasa" yang diklaim oleh PJTKI dari para pekerja yang dikirimkannya. Besarnya potongan bervariasi, mulai dari tiga bulan sampai tujuh, bahkan ada yang sampai sembilan bulan gaji. Tidak sedikit yang terpaksa menyerahkan seluruh gajinya dan harus bekerja tanpa gaji selama berbulan-bulan¹⁰².

¹⁰¹ Rakyat Merdeka Online, *Kedutaan Di Malaysia Makan Uang TKI 40 Miliar, 1 Desember 2005*

¹⁰² *Di Luar Negeri, TKI Legal Pun Tidak Pernah Lepas dari Masalah*, diambil dari <http://uki2000.wordpress.com/2008/07/13/di-luar-negeri-uki-legal-pun-tidak-pernah-lepas-dari-masalah/>

Praktik ini memunculkan kesan bahwa TKI adalah bentuk perbudakan yang paling modern di Indonesia.

Data BPKTKI mencatat dari total pemulangan TKI tahun 2011 sebanyak 309.321 orang yang datang dari wilayah Asia Pasifik, sebesar 42.147 orang, Timur Tengah 264.273 orang, dan 2.901 orang berasal dari kawasan di luar Timteng dan Aspac. Dari jumlah kedatangan TKI Timur Tengah, terdapat 44.526 kasus bermasalah. Terbanyak berasal dari Arab Saudi yang berjumlah 19.020 kasus (43%).

Dari 19.020 kasus di Arab Saudi tahun 2011, terdapat 4025 kasus berkaitan dengan majikan. Selanjutnya diikuti dengan kasus PHK Sepihak 3797, sakit akibat kerja 3723 kasus, 1304 kasus pelecehan seksual, 1047 kasus sakit bawaan, dan 1036 kasus berkaitan dengan penganiayaan, 1029 kasus berkaitan dengan gaji tidak dibayar.

Setelah itu, terdapat 780 TKI terkait dengan kasus dokumen tidak lengkap, 359 kasus dengan kecelakaan kerja, 294 kasus TKI membawa anak, 263 TKI hamil, 218 Pekerjaan tidak sesuai Perjanjian Kerja (PK), 182 majikan meninggal, 80 kasus komunikasi tidak lancar, dan 66 kasus TKI tidak mampu bekerja dan 817 kasus lainnya.

Diantara negara-negara Timur Tengah seperti Bahrain, Jordan, Kuwait, Libya, Oman, Qatar, Saudi Arabia, Syria, United Emirate Arab (UEA), Yemen dan lain-lain, jumlah kasus dari Arab Saudi menempati angka tertinggi¹⁰³.

¹⁰³ BNP2TKI, *Masalah Majikan Dominasi Kasus TKI Dari Arab Saudi*, 13 Januari 2012, <http://bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/6102-masalah-majikan-dominasi-kasus-tki-dari-arab-saudi.html>

C. Faktor-faktor yang mendasari tingginya kriminalitas kepada pekerja migran Indonesia dari pemerintah:

Kriminalitas terhadap para pekerja migran ternyata bisa kita urut penyebabnya. Sejumlah faktor yang berasal dari dalam dan luar pekerja migran itu sendiri ternyata memegang peranan penting dalam kerentanan pekerja migran terhadap kriminalitas. Hal-hal yang menjadi faktor eksternal dari pemerintah yang menjadi penyebab tingginya kekerasan terhadap TKI adalah:

1. Tidak Adanya MoU Antar Pemerintah

Lahirnya Undang Undang (UU) Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang menjadi follow-up dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ternyata tak kuasa menghentikan tindak kekerasan terhadap TKI. Hal ini terbukti manakala data yang ditunjukkan oleh Migrant Care ternyata masih terdapat 5.336 kasus kekerasan terhadap TKI¹⁰⁴.

UU itu hanya menjadi bagian dari proyek legislasi yang tidak berimplikasi pada perbaikan dan penurunan angka kekerasan yang dialami TKI, normatif dan tidak substansialis. Selama ini Negara terkesan kurang tanggap atau hanya serius mengurus devisa para TKI tetapi abai dan lalai melindungi TKI dari perlakuan tidak manusiawi, maka kekerasan terhadap TKI tidak pernah berhenti. Jumlah kekerasan dan penyiksaan terhadap TKI tiap tahun semakin bertambah.

¹⁰⁴ Abdus Salam, *Absennya Negara Dalam Melindungi TKI*, 2 Agustus 2011 di <http://www.p2kp.org/wartadetil.asp?mid=3841&catid=2&>

Masalah *bargaining position* terkait dengan diplomasi pemerintah Indonesia yang perlu ditingkatkan, jika tidak, kekerasan terhadap TKI tidak akan pernah berhenti dan bisa dikurangi. Selama 40 tahun ini, dalam penempatan TKI ke Arab Saudi tidak pernah terjadi perjanjian kerjasama oleh pemerintah, pengiriman TKI ke Arab Saudi harus dipotimalkan dengan menghasilkan sebuah kesepakatan berupa MoU, demi menciptakan kemartabatan TKI dan nama baik kedua bangsa di hadapan masyarakat dunia¹⁰⁵.

Penempatan TKI informal ke Arab Saudi yang mayoritas Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) tergolong besar sekitar 20 ribu per bulan, setelah Malaysia yaitu 25 ribu per bulan. Sementara jumlah seluruh TKI di Arab Saudi saat ini mencapai 1,5 juta dan sebagian di antaranya mengalami tingkat permasalahan mulai gaji tidak dibayar, korban kekerasan, pelecehan seksual, PHK sepihak, dan lain sebagainya.

Sejatinya, Negara harus hadir dan bertanggungjawab manakala terjadi kekerasan menimpa TKI, terlepas legal dan ilegal bagi TKI itu. Peran-peran politik luar negeri yang harus dioptimalkan oleh pemerintah melalui Menteri Luar Negeri (Menlu) dan diplomasi tingkat tinggi yang selama ini kurang berjalan secara apik, dimana pada gilirannya harga diri bangsa yang menjadi taruhannya. Daya tawar diplomatik harus terus ditingkatkan, berikut juga konsolidasi internal antara Menakertrans lewat BNP2TKI, Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Hukum dan HAM¹⁰⁶.

2. Birokrasi Berbelit-belit dan Rawan Penyalahgunaan Kuasa

¹⁰⁵ Pontianak Post, *Hentikan Pengiriman TKI Ke Arab Saudi*, 23 Juni 2011 di <http://www.pontianakpost.com/index.php?mib=berita.detail&id=93376>

¹⁰⁶ Thontowi, Jawahir, *Op. Cit*, hal 207-208

Penataan operasional sistem pelayanan administrasi TKI kerap dirasa lambat dan perlu perbaikan segera. Jika tidak ada perbaikan dalam waktu dekat juga, pemerintah diharapkan akan lakukan evaluasi menyeluruh terhadap kewenangan operasional yang selama ini dijalankan BNP2TKI¹⁰⁷. Yang dimaksudkan dengan berbelit-belit dalam hal ini tidak hanya pada pengelola tenaga kerja dan tenaga kerjanya, melainkan juga dengan majikan yang akan mempekerjakan mereka.

Peningkatan jumlah kekerasan terhadap TKI bisa juga disebabkan karena minimnya standar pendidikan bagi calon TKI yang dilakukan oleh agen pengiriman tenaga kerja itu sendiri. Sebelumnya, Komnas Perempuan meminta pemerintah mengevaluasi standar paket pendidikan 200 jam bagi calon TKI. Standar yang ditetapkan berdasarkan peraturan menteri Nomor 23 tahun 2009 dan Dirjen Latas 163 tahun 2009, dinilai belum cukup membekali TKI untuk mampu mempertahankan dirinya di negara tujuan bekerja. Banyak pihak mengakui bahwa sistem administrasi perekrutan dan kepengurusan TKI di Indonesia tergolong ruwet dan berbelit-belit¹⁰⁸.

Berdasarkan investigasi yang dilakukan di sejumlah PPTKIS, juga didapati bahwa penerapan paket pendidikan 200 jam di balai latihan kerja bersifat borongan. Mulai dari belajar bahasa, budaya, praktik kerja. Artinya, pendidikan yang diberikan kepada para calon TKI, menurutnya tidak hanya kurang secara kuantitas (waktu), tetapi juga kualitas, padahal para calon TKI telah membayar biaya cukup besar yang seharusnya termasuk biaya pendidikan dan

¹⁰⁷ OkeZone Economy, *Pelayanan Administrasi TKI Masih Berbelit dan Rawan Pungli*, 17 Oktober 2011 di <http://economy.okezone.com/read/2011/10/17/320/516480/pelayanan-administrasi-tki-masih-berbelit-dan-rawan-pungli>

¹⁰⁸ <http://www.antaraneews.com/print/1200405588>

pembekalan yang cukup¹⁰⁹. Pungutan liar dan pemerasan yang cukup marak selama masa administrasi TKI¹¹⁰ ini juga menjadi kontribusi tingginya tingkat kriminalitas yang dialami para tenaga kerja migran Indonesia, bahkan ketika masih di dalam negeri sekalipun.

3. Kurangnya Monitoring dan Peranan Aparat

Sebagai kelompok pekerja, seharusnya mereka mendapatkan perlindungan maksimal agar tidak mengalami hal-hal negatif seperti ini. Sebagaimana yang ada dalam undang-undang keselamatan kerja di negeri ini, setidaknya pekerja mengetahui hak dan kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam konteks ini, ternyata aspek pengamanan terhadap pekerja masih sangat kurang efektif. Seharusnya pemerintah secara proaktif menciptakan sistem pengamanan tersendiri bagi para TKI ini. Bagaimanapun, mereka mempunyai andil yang sangat besar bagi keberlangsungan kehidupan bangsa dan negara ini¹¹¹.

Oleh karena itu, seharusnya pemerintah memberikan perhatian ekstra terhadap keamanan dan keselamatan diri para tenaga kerja ini. Bagaimanapun, keberadaan para TKI ini memang sangat penting bagi bangsa dan negara ini. Perhatian pemerintah harus ditingkatkan, tidak hanya pada saat mereka bermasalah, tetapi pada setiap saat dan kondisi.

Jika kondisi ini kita laksanakan, maka pada saat itulah kita telah memberikan perlindungan seutuhnya. Caranya tentu tidak dapat kita lakukan sendiri, melainkan harus bekerja

¹⁰⁹ OkeZoneNews, *1075 TKI Alami Penyiksaan Sepanjang 2010*, 28 Juni 2011

¹¹⁰ InfoPenerbangan.com, *Pemerasan Dan Pungli Tetap Marak, TKI Jadi Korban*, 28 Mei 2011 di <http://infopenerbangan.com/11/05/28/pemerasan-dan-pungli-tetap-marak-tki-jadi-korban-dan-barang-bawaan-hilang>

¹¹¹ Vivanews.com, *Akar Masalah TKI Versi Organisasi Buruh Dunia*, 30 September 2011

sama dengan pemerintah negara tempat TKI kita. Jalur diplomasi yang telah kita buat merupakan jalur resmi untuk bekerja sama dalam perlindungan tenaga kerja kita.

Dalam kondisi seperti ini, seharusnya komunikasi antara dinas tenaga kerja dan pekerja terbina secara baik. Artinya dalam waktu-waktu tertentu harusnya ada komunikasi, baik dengan pemerintah setempat ataupun dengan perwakilan pemerintah kita yang ada di negeri tempat pekerja bekerja¹¹².

Komunikasi ini merupakan langkah antisipasif atas segala kejadian mungkin dialami oleh tenaga kerja kita. Ini berdasarkan pada pengalaman yang telah dialami oleh tenaga kerja sebelumnya. Jika kita dapat membina hubungan khusus dengan pemerintah setempat dan juga keamanan setempat, kemungkinan terjadinya kekerasan terhadap TKI tidak bakal terjadi.

Selama ini yang terjadi adalah, terputusnya hubungan komunikasi antara pemerintah dengan pekerja setelah mereka bekerja. Kita tidak memahami kenapa hal tersebut dapat terjadi. Dan, salah satu alasan yang kemudian didapatkan adalah bahwa alat komunikasi mereka (HP) ternyata disita oleh majikannya.

Padahal, jika komunikasi pemerintah dengan pekerja terjalin dengan baik, maka secara periodik jika pekerja tidak berkomunikasi, kita dapat mengasumsikan telah terjadi sesuatu pada yang bersangkutan dan kita segera turun tangan untuk mencari informasi. Monitoring TKI ataupun majikan yang mempekerjakan TKI secara reguler, kata Juhur akan mengurangi risiko

¹¹² <http://medan.tribunnews.com/2012/01/17/monitoring-tki-lebih-terukur>

permasalahan yang dialami TKI baik penganiayaan, pelecehan seksual, gaji tidak dibayar, kasus pelanggaran hukum, serta kecelakaan kerja di rumah majikan akan bisa dihindari¹¹³.

D. Faktor-faktor internal dari pekerja migran dan pengguna jasa tenaga kerja migran yang mendasari tingginya kriminalitas kepada pekerja migran Indonesia

Tanpa bisa dipungkiri, kriminalitas terhadap tenaga kerja migran juga kerap kali terjadi karena faktor internal dari para pekerja migran maupun pengguna jasa tenaga kerja migran itu sendiri. Berbagai faktor yang mendasari penyebab terjadinya kriminalitas dari dan kepada pekerja migran tersebut adalah:

1. Pengangguran

Di berbagai tempat di Indonesia, terutama di pelosok pedesaan, kita dapat dengan mudah menemui para pemuda dan pemudi berusia produktif dalam kondisi tanpa pekerjaan atau menganggur. Sebagian dari mereka menganggur karena memang sangat sulit untuk memperoleh pekerjaan, sebagian lagi merasa pekerjaan sebagai buruh tani dianggap kurang "bergengsi"¹¹⁴. Bagi kelompok ini, bekerja sebagai tenaga migran di luar negeri, selain memberi mereka kesempatan bekerja, juga memberi mereka perasaan bangga karena menekuni pekerjaan yang mereka anggap "bergengsi". Sayangnya, sering kali ketika seorang tenaga kerja migran dari Indonesia tiba di negara tujuan mereka, ternyata keahlian atau kompetensi mereka tidak sesuai

¹¹³ <http://kampungtki.com/baca/4598>

¹¹⁴ Republika Online. *Tak Dapat Kerja Di Daerahnya, Ribuan Warga Cirebon Pilih Jadi TKI*, <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/11/12/02/1vjzj4-tak-dapat-kerja-di-daerahnya-ribuan-warga-cirebon-pilih-jadi-tki>

dengan pekerjaan yang ada (*Mismatched Of Qualification*¹¹⁵), hal inilah yang menyebabkan mereka rentan terhadap tindak kriminalitas.

2. Kemiskinan

Kemiskinan adalah salah satu faktor paling penting dan mungkin adalah faktor paling utama yang menyebabkan tingginya minat menjadi tenaga kerja migran. Pada tahun 2011, diperkirakan sekitar lebih dari 31 juta penduduk Indonesia tergolong miskin. Jumlah ini hampir sama dengan total jumlah penduduk Malaysia¹¹⁶. Faktor kemiskinan inilah yang menjadi pemicu keinginan para penduduk untuk bekerja sebagai tenaga kerja migran, karena penghasilan yang mereka bayangkan sangat tinggi. Mereka akan melakukan segalanya untuk keluar dari belit kemiskinan secepat mungkin dan semudah mungkin¹¹⁷. Para calon tenaga kerja migran ini tidak menyadari bahwa menjadi tenaga kerja migran belum tentu indah yang dibayangkan. Mereka juga kerap mengambil jalan pintas tercepat untuk bisa berangkat menjadi tenaga kerja migran. Salah satu pilihan mereka diantaranya adalah lewat jalur ilegal yang terkadang sangat riskan atau bahkan berpotensi membahayakan nyawa mereka¹¹⁸.

3. Tingkat Pendidikan

Rendahnya pendidikan calon TKI mengakibatkan mereka mudah ditipu. Mereka tidak memahami aturan dan persyaratan untuk bekerja di luar negeri. Identitas palsu menjadi hal yang lumrah. Banyak calon berusia terlalu muda, namun demi kelancaran proses, usia di dokumen

¹¹⁵ Thontowi, Jawahir, *Penegakan Hukum Dan Diplomasi Pemerintahan SBY*, Leutika, Yogyakarta, 2009 ISBN 9791979987 hal. 201

¹¹⁶Republika Online, *Jumlah Penduduk Miskin di Indonesia Sama Dengan Jumlah Penduduk Malaysia*, <http://www.republika.co.id/berita/breaking-news/ekonomi/11/01/26/160714-penduduk-miskin-di-indonesia-sama-dengan-jumlah-penduduk-malaysia>

¹¹⁷ Sidel, John T, Op. Cit. hal 19

¹¹⁸ Jawa Pos, *Kapal Tenggelam, Muat TKI Ilegal*, Senin 1 Juni 2009

dipalsukan¹¹⁹. Pemalsuan tidak hanya usia, tetapi juga nama dan alamat. Dari sini persoalan mulai muncul.

Hak-hak pekerja migran sangat rentan sekali dilecehkan dan diabaikan oleh pemberi kerja khususnya para pekerja migran yang tidak mempunyai *skill* dan hanya mengandalkan tenaga saja dalam melakukan pekerjaannya, seperti pembantu rumah tangga, pelayan restoran, buruh pabrik dan buruh perkebunan.

Pekerja migran yang datang ke Indonesia pada umumnya adalah para pekerja profesional dan tenaga terdidik, sehingga mereka datang dan bekerja di Indonesia karena pengetahuan dan pengalaman mereka sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Proses perlindungan hukum mereka menjadi lebih mudah karena mereka adalah orang-orang yang terdidik dan mengetahui hak-hak dan kewajiban yang dimilikinya sebagai pekerja migran. Bahkan tidak jarang pekerja migran asing tersebut menjadi pimpinan pekerja-pekerja Indonesia di berbagai perusahaan dan pabrik di Indonesia¹²⁰

Kondisi pekerja migran Indonesia di negara lain khususnya negara tetangga Malaysia sangat kontras dengan kondisi pekerja migran yang di Indonesia. Pekerja migran Indonesia yang ada di luar negeri, terutama Pekerja Rumah Tangga di negara-negara Timur Tengah cenderung dilecehkan baik secara fisik maupun seksual, gaji tidak dibayar, paspor ditahan oleh majikan, dan berbagai macam bentuk-bentuk penghinaan lainnya yang merendahkan harkat dan martabat kemanusiaan.

Untuk mengatasi problematika rendahnya tingkat pendidikan ini, maka diperlukan koordinasi antara pemerintah dan badan pengiriman tenaga kerja untuk menciptakan standarisasi calon pekerja migran. Mereka harus dilengkapi oleh sejumlah skill seperti pengetahuan budaya

¹¹⁹ Jawa Pos, *Usiaku 14 Tahun, Disuruh Ngaku 21 Tahun*, Senin 31 Januari 2011

¹²⁰ Gayo, Sabela, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran*, Published on February 23, 2011 on LoveGayo.com

dan bahasa negara tujuan, pengertian tentang hukum dan perlindungan kerja mereka, serta pelajaran menyangkut peningkatan kemampuan adaptasi mereka.

Adapun standarisasi internasional tentang pekerja migran ditandai oleh adanya sejumlah parameter tertentu seperti; pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*), kemahiran (*Competence*), batas umur, dan kecakapan komunikasi dalam bahasa internasional (minimal Inggris)¹²¹. Kurangnya pendidikan dan pembekalan yang cukup sebelum seorang pekerja migran berangkat ke negara tujuan akan mempertinggi resiko mereka menerima tindak kriminalitas.

4. Adanya Penyaluran Pekerja Migran / TKI Ilegal

Sebelum membahas penyebab mengapa TKI ilegal menjadi sangat riskan terhadap tindak kriminalitas, dibawah ini adalah definisi TKI/tenaga kerja migran ilegal, menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi¹²²:

- TKI yang keberangkatannya tanpa melalui prosedur yang benar, hanya berbekal Paspor atau bahkan tanpa Paspor sama sekali alias masuk ke negara lain secara gelap.
- TKI ke luar negeri dengan tujuan bekerja namun tidak Menggunakan Visa kerja
- TKI yang melalui perosedur resmi, namun di luar negeri kemudian berpindah tempat kerja atau melarikan diri tanpa mengurus dokumen kerja yang baru.

¹²¹ Thontowi, Jawahir, *op.cit*, hal 203

¹²² Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, <http://nakertrans.pemda-diy.go.id/index.php?option=content&task=view&id=140&Itemid=47>

- Dokumen kerja dan ijin tinggal di negara itu telah habis masa berlakunya namun yang bersangkutan terus bekerja atau tinggal di negara itu tanpa memperpanjang dokumennya.

Banyak calon tenaga kerja migran yang justru memilih berangkat ke negara tujuan melalui agen tenaga kerja migran ilegal karena beberapa hal, salah satunya karena keberadaan agen penyalur tenaga kerja migran ilegal ini sangat banyak dan sangat mudah ditemukan¹²³.

Alasan lain yang sering muncul adalah birokrasi yang rumit, yang menjadikan tenaga kerja migran lewat jalur legal bisa jadi sangat mahal dan rumit. Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi TKI legal antara lain, dikirim melalui agen resmi yang membantunya membuat paspor dan visa, memperoleh surat keterangan kesehatan, memiliki keterampilan dan kemampuan bahasa, serta membayar asuransi dan kewajiban lainnya.

Menjadi TKI ilegal sebenarnya besar sekali resikonya. Sejak masih dalam masa prapemberangkatan, resiko itu sudah bisa terjadi. Apalagi di sepanjang perjalanan dan di negara tujuan. Resiko-resiko yang bisa terjadi antara lain, masih menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi :

- Biaya yang telah dibayarkan bisa dilarikan oleh sponsor sehingga calon TKI ilegal gagal berangkat.
- Di penampungan dan sepanjang perjalanan keluar negeri, TKI bisa diperlakukan tidak manusiawi.
- Di tempat bekerja, majikan bisa membayar upah lebih rendah dari yang seharusnya, bahkan sering tidak membayar.

¹²³ Republika Online, *Mudahnya Menjadi TKI Ilegal*, 22 November 2011
<http://www.republika.co.id/berita/nasional/bnp2tki/11/11/22/lv21te-mudahnya-menjadi-tki-ilegal>

- Majikan memperlakukan TKI semauanya dan hak-hak TKI sangat dibatasi.
- Selama bekerja, TKI selalu was-was karena khawatir ditangkap polisi imigrasi.
- Jika tertangkap aparat negara tempat kerja, TKI illegal langsung dipenjara dan dideportasi (dipulangkan secara paksa) ke perbatasan Indonesia.
- Jika mengalami musibah, sakit, kecelakaan atau meninggal dunia tidak ada santunan asuransi.

Pemerintah disini memiliki peranan besar untuk mencegah terjadinya pengiriman TKI Ilegal dalam jumlah lebih besar, oleh karena itu pemerintah harus memperbaiki sistem pelayanan yang lebih simpatik, murah, cepat, transparan dan tidak berbelit-belit.

Tak hanya perbaikan sistem pelayanan, langkah sosialisasi dan kampanye TKI legal langsung kepada masyarakat pun dilakukan BNP2TKI lewat media kesenian tradisional di lokasi basis TKI. Dengan menggunakan media seni tradisional diharapkan pesan-pesan agar masyarakat yang ingin bekerja di luar negeri, dapat menjadi TKI legal, prosedural serta resmi tercatat di pemerintah akan lebih mudah diserap dan dicerna.

5. Pandangan Sosio-Kultural Para Majikan

Sebanyak 1.075 Tenaga Kerja Indonesia (TKI) disiksa majikannya sepanjang tahun 2010. Jumlah tersebut mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2009 yang mencapai 1.018. Tak jarang, penyiksaan tersebut berujung pada kematian. Perbuatan kejam kepada para pekerja migran Indonesia ini bisa kita analisis secara Psiko-sosiologis¹²⁴; Pertama, karena Timur Tengah, terutama Arab Saudi adalah negara-negara teokrasi yang berlandaskan agama Islam. Karena berdasar teokrasi, maka kekuasaan berpusat pada raja dan dalam sistem kerajaan itu,

¹²⁴ Detik.Com, wawancara detik.com dengan Hanif Dhakiri, Sekretaris FPKB, Selasa (21/6/2011)

posisi kaum perempuan dianggap lemah. Baru sekarang ramai wacana perempuan di sana boleh menyetir mobil, di mana sebelumnya belum boleh¹²⁵.

Dalam struktur kekuasaan yang teokratis itu sangat jarang perempuan memiliki posisi terhormat. Ini adalah sebuah cerminan ketika posisi warga perempuannya sendiri saja masih lemah, maka perempuan negara lain akan dipandang lebih lemah lagi. Tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Saudi Arabia kebanyakan adalah kaum perempuan sebagai Pekerja Rumah Tangga, sehingga resiko mereka terkena tindak kriminalitas seperti penganiayaan, pelecehan seksual dan lainnya menjadi tinggi.

Kedua, dari sistem hukum, hukum yang diterapkan di sana adalah sistem hukum Islam yang ditafsirkan kaku dan ketat, misalnya dalam penerapan qisas. Padahal dalam hadits dicantumkan bahwa hukum qisas memungkinkan pengampunan, jika pembunuhan terjadi karena faktor kelalaian atau terpaksa¹²⁶.

Diskriminasi semakin terasa ketika majikan yang melakukan perbuatan keji, ternyata hukum juga dijalankan dengan kaku. Dalam banyak kasus, apabila majikan yang melakukan pidana, kemungkinan pengampunan lebih tinggi, padahal TKI kita kerap kali melakukan tindak kekerasan justru karena terpaksa, karena dilecehkan dengan perbuatan kasar yang diterima terus menerus, diperkosa, dianiaya, sehingga bisa kita golongan sebagai reaksi pembelaan diri¹²⁷.

¹²⁵ BBC UK, *Wanita Saudi Dihukum Cambuk Karena Menyetir*, 27 November 2011, di http://www.bbc.co.uk/indonesia/dunia/2011/09/110927_saudidriver.shtml

¹²⁶ Rozaq, Abdur, *Hapusnya hukum Qisas*, 8 Juni 2011 di <http://id.shvoong.com/law-and-politics/administrative-law/2170937-hapusnya-hukuman-qisas/>

¹²⁷ EYANKGHAIB BLOG, *Arab Saudi Neraka Bagi TKI*, 8 Agustus 2011 di <http://eyank.mywapblog.com/>

Ketiga, soal budaya. Budaya di Arab masih menganggap pembantu seperti budak. Hal itu masih cukup kental di masyarakat Arab karena struktur kekuasaan yang teokratis sehingga tradisi zaman jahiliyah mendominasi mindset mereka. PRT dianggap budak sehingga bisa diperlakukan apa saja. Relasi majikan dan pembantu menjadi tidak sehat. Ini masih cukup banyak terjadi. Kekerasan terhadap TKI di Arab terjadi bisa saja antara lain dipicu anggapan orang Arab bila TKI yang bekerja padanya merupakan budak bagi siapapun yang mempekerjakan mereka. Sebab setiap calon majikan yang mencari pembantu harus mengeluarkan uang seharga Rp 25 juta per orang TKI atau setara 10-12 ribu Riyal Arab Saudi. Perlakuan tidak menyenangkan terhadap TKI tidak hanya dilakukan majikan. Di tingkat perusahaan perwakilan penyalur di Arab Saudi juga kerap ditemui perlakuan kurang manusiawi kepada para TKI, baik yang menjadi PRT atau bentuk pekerjaan lain. Mantan Ketua Umum PBNU dan Sekjen International Conference of Islamic Scholars (ICIS) KH Hasyim Muzadi mengungkapkan faktor budaya bangsa Arab sulit mencegah tindak kekerasan dan kekejaman pada kaum minoritas ini, khususnya kekerasan yang dilakukan majikan kepada PRT atau TKW¹²⁸. Kebiasaan majikan laki-laki dalam memperlakukan PRT tidak senonoh mengakibatkan kecemberuan majikan perempuan yang berujung pada tindak kekerasan dan penyiksaan. Pemerintah Saudi bahkan tidak akan peduli kecuali menghukum PRT atau TKW¹²⁹. Hal ini akan menyebabkan para pekerja rumah tangga, terutama yang melalui jalur perekrutan ilegal, menjadi sangat rentan akan tindak kekerasan maupun penerapan hukum qisas yang cukup bias ini.

Jumlah TKI di Arab Saudi saat ini, menurut Menakertrans Muhaimin Iskandar, 500.000 orang. Dari jumlah itu, TKI yang bermasalah secara hukum diperkirakan sekitar 400 orang, ini

¹²⁸ INILAH.COM, *Arab Anggap Pembantu Adalah Budak*, 20 Juni 2011

¹²⁹ Rakyat Merdeka Online, *Humphrey Djemat: 191 TKI Terancam Hukuman Mati Di Arab Saudi dan Malaysia*, 6 Desember 2011, di <http://www.rakyatmerdekaonline.com/read/2011/12/06/47968/Humphrey-Djemat:-191-TKI-Terancam-Hukuman-Mati-Di-Arab-Saudi-Dan-Malaysia...->

termasuk kasus pidana, kasus perlakuan kekerasan dan penganiyaan¹³⁰. Sementara jumlah WNI di Arab Saudi mencapai 700.000 orang. Data Kemenkum HAM serta Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) memperkirakan jumlah TKI di Arab Saudi mencapai 1,5 juta orang. Menurut Kepala BNP2TKI Jumhur Hidayat, dari angka itu hampir 90 persen TKI bekerja di sektor informal, yaitu sebagai pembantu rumah tangga atau sopir¹³¹.

Terakhir, karena MoU perlindungan TKI antara pemerintah kita dan Saudi belum disepakati. Pemerintah kita sudah mendesak, tapi sampai sekarang belum juga. Tapi targetnya tahun ini dan lebih cepat lebih baik. Pemerintah Saudi belum serius dalam upaya penandatanganan ini. Kalau MoU sudah disepakati maka jaminan perlindungan pada TKI relatif lebih baik¹³².

Berdasarkan fakta bahwa PRT merupakan aset nasional yang mendatangkan devisa negara, maka upaya pemerintah harus semakin meningkat. Upaya-upaya harus semakin konkret, konsep untuk mengganti sebutan PRT menjadi pekerja profesional (*Domestic Workers Professionalism*) dibarengi dengan pendidikan khusus, peningkatan kualitas dan perbaikan performa mereka tentu akan membantu para pekerja migran dalam jalur ini.

Oleh karena status hukum PRT belum merupakan konsep hukum, pemerintah RI perlu melakukan perjanjian bilateral khusus. Penandatanganan MoU oleh Pemerintah Indonesia, diwakili Departemen Luar Negeri, Duta Besar dan Departemen Tenaga Kerja, Departemen

¹³⁰ MetroTV News, *3000 TKI Bermasalah Akan Dipulangkan*, 26 Oktober 2011, di

<http://metrotvnews.com/read/news/2011/10/26/69600/3.000-TKI-Bermasalah-Akan-Dipulangkan-dari>

¹³¹ BNP2TKI, *KJRI Jeddah Pulangkan 4000 TKI Bermasalah*, 25 Oktober 2011, <http://bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/5655-kjri-jeddah-pulangkan-lebih-dari-4000-tki-bermasalah.html>

¹³² Kompas, *DPR Desak Moratorium Ke Negara Tanpa MoU*, 7 April 2011

Kesra, dengan Pemerintah negara-negara Timur Tengah menjadi sangat penting dalam menetapkan obyek PRT secara eksplisit. Sebab, draft MoU yang dengan tegas menempatkan status hukum PRT dapat menjadi instrumen hukum yang mengikat negara-negara pengirim dan penerima¹³³.

E. Upaya Meminimalisir Kriminalitas terhadap Tenaga Kerja Migran Indonesia

Sejumlah upaya untuk mengurangi kriminalitas terhadap tenaga kerja migran Indonesia telah ditunjukkan oleh banyak pihak, pemerintah Indonesia juga telah mengusahakannya dalam bentuk seperangkat peraturan berupa Undang-Undang dan regulasi lainnya. Walaupun oleh banyak pihak, sejumlah regulasi ini dirasa masih kurang maksimal bila tidak adanya MoU antar pemerintah, ratifikasi sejumlah konvensi hak asasi buruh migran Internasional dan peningkatan daya tawar diplomatik.

1. Pengaturan Hak-Hak dan Kewajiban dasar Pekerja Migran Indonesia dan pengusaha dalam UU no.13 tahun 2003

1.A. Hak-hak Pekerja

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya¹³⁴. Hak dan kewajiban ini berdasarkan hukum negara Republik Indonesia, sebagai negara asal tenaga kerja migran Indonesia. Ini adalah salah satu upaya pemerintah meminimalisir kriminalitas terhadap tenaga kerja migran dari Indonesia.

¹³³ Thontowi, Jawahir, *Op. Cit*, hal 204

¹³⁴ Darwan Prints, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000. hal 22-23

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

- 1) Hak mendapat upah/gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 s/d 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah);
- 2) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- 3) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- 4) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9 – 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- 5) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek);
- 6) Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 jo. Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh) ;
- 7) Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- 8) Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88 – 98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);

9) Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikitdikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir; yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh Majikan (Pasal 150 – 172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);

10) Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6 – 115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004)

Hak-hak para pekerja ini sangat penting diberikan, dan bahkan menjadi faktor yang membedakan antara pekerja/karyawan dan budak. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga kerjaan di kemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi perkerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu¹³⁵.

1.B. Kewajiban Pekerja

Di samping mempunyai hak-hak sebagaimana diuraikan di atas, tenaga kerja juga mempunyai kewajiban sebagai berikut :

1) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;

¹³⁵ Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan ketiga, PT Grasindo, Jakarta, 2005

- 2) Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- 4) Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
- 5) Wajib menjaga rahasia perusahaan;
- 6) Wajib mematuhi peraturan majikan;
- 7) Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

Kewajiban pekerja ini harus terpenuhi. Keadilan bagi pekerja hanya akan dipenuhi apabila pekerja juga berbuat adil kepada majikan / pengusaha, yaitu dengan melaksanakan kewajibannya. Kewajiban yang dipenuhi oleh pekerja akan membantu menghindarkannya dari prasangka buruk rekan kerja¹³⁶. Hanya saja berkaitan dengan kewajiban nomor enam (6) perlu adanya pembatasan terhadap apa saja peraturan majikan yang harus dipatuhi secara mutlak, untuk menghindari resiko penyalahgunaan kekuasaan oleh majikan / pengusaha.

1.C. Hak Pengusaha

Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha¹³⁷. Adapun hak-hak dari pengusaha itu sebagai berikut :

- 1) Boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja sampai paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan

¹³⁶ Mangkuprawira, TB Sjafri, Pentingnya Keadilan Di Lingkungan Kerja, <http://ronawajah.wordpress.com/2010/03/27/pentingnya-keadilan-di-lingkungan-kerja/>

¹³⁷ *ibid*, hal 36-37

itu terjadi, jikalau buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantaraan perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, bahwa buruh tidak dapat beketja karena ditimpa kecelakaan;

2) Dengan persetujuan sebanyak-banyaknya 50% apabila kecelakaan terjadi sedang di bawah pengaruh minuman keras atau barang-barang lain yang memabukkan;

3) Boleh mengajukan permintaan kepada pegawai pengawas, untuk menetapkan lagi jumlah uang tunjangan yang telah ditetapkan, jikalau dalam keadaan selamalamanya tidak mampu bekerja itu terdapat perubahan yang nyata;

4) Dapat mengajukan keberatan dengan surat kepada Menteri Tenaga Kerja, apabila permintaan izin atau permintaan untuk memperpanjang waktu berlakunya izin ditolak dalam waktu 60 (enam puluh) hari terhitung mulai tanggal penolakan;

5) Pengusaha berhak untuk :

- a) Mendapat pelayanan untuk memperoleh calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dari Kandeptaker.
- b) Mendapat informasi pasar kerja.

6) Mewakili dan bertindak untuk dan atas nama perusahaan asing di Luar Negeri yang menunjuknya (Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. Per.01/Men/1983).

7) Dapat mengajukan keberatan kepada Menteri Tenaga Kerja atas pencabutan izin usahanya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) dari setelah keputusan izin usaha dikeluarkan (Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.01/Men/1983).

8) Menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan

memperhatikan kepentingan buruh;

9) Mengundurkan saat istirahat tahunan untuk selama-lamanya 6 (enam)

bulan terhitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan berhubung dengan kepentingan perusahaan yang nyata-nyata;

10) Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundangan/peraturan perusahaan/suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan (Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981). Ini berlaku terutama bagi para buruh/pekerja yang memiliki jaminan sosial seperti JAMSOSTEK, bagi yang tidak memiliki jaminan sosial, maka pengusaha sebaiknya memperhitungkannya dengan adil dan tidak memberatkan pekerja.

11) Menjatuhkan denda atas pelanggaran sesuatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan (Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981). Denda ini tentu saja juga harus sesuai kemampuan pekerja dan tidak memberatkan secara berlebihan¹³⁸.

12) Minta ganti rugi dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya (Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981). Ganti rugi ini harus mempunyai esensi keadilan yang lebih kuat beserta manfaat yang tidak kalah kuatnya. Seorang buruh/pekerja yang hidup dalam keadaan kurang mampu seharusnya tidak diwajibkan mengganti sebuah alat berat yang rusak karena kelalaian *maintaining* oleh pihak

¹³⁸ Cut Zurnali, *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung, 2010

pengusaha atau pihak ketiga. Kerusakan yang ditimbulkan juga harus dipastikan benar-benar merupakan murni kesalahan pekerja, bukan faktor lain.

13) Memperhitungkan upah dengan :

(a) Denda, potongan dan ganti rugi.

(b) Sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis.

(c) Uang muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan hutang buruh terhadap pengusaha, dengan ketentuan harus ada tanda bukti tertulis (Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

1.D.. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenaga kerjanya. Adapun pengusaha itu adalah sebagai berikut:

1) Wajib menjaga agar di perusahaannya tidak dilakukan pekerjaan yang bertentangan dengan ditetapkan dalam Pasal 4 Stb. 647 Tahun 1925.

2) Wajib memberikan keterangan yang diminta oleh pejabat yang berwenang;

3) Wajib memberikan upah buruh:

(a) Jika buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, dengan ketentuan:

- Untuk empat bulan pertama dibayar 100%

- Untuk empat bulan kedua dibayar 75%

- Untuk empat bulan ketiga dibayar 50%

- Untuk empat bulan keempat dibayar 25%¹³⁹
- (b) Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal ¹⁴⁰:
 - Buruh sendiri kawin dibayar untuk selama dua hari.
 - Menyunatkan anaknya dibayar untuk selama satu hari.
 - Membabtiskan anaknya dibayar untuk selama satu hari.
 - Mengawinkan anaknya dibayar untuk selama dua hari.
 - Anggota keluarga meninggal dunia, yaitu suami/istri, orang tua/mertua atau anak dibayar untuk selama dua hari.
 - Istri melahirkan anak dibayar untuk selama satu hari (Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

Dalam prakteknya ternyata tenaga kerja migran sangat rentan terhadap hal ini, seringkali mereka tidak dibayar ketika sakit, bahkan ketika sudah bekerja sepenuhnya sekalipun¹⁴¹.

4) Wajib membayar upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara, jika dalam menjalankan kewajiban negara tersebut buruh tidak mendapat upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah, tetapi tidak melebihi satu tahun (Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

5) Wajib membayarkan kekurangan atas upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang menjalankan kewajiban negara, bilamana jumlah upah yang diterimanya kurang dari upah yang biasa diterima tetapi tidak melebihi satu tahun (Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

6) Wajib membayarkan upah kepada buruh yang tidak dapat bekerja

¹³⁹ UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93 ayat (3)

¹⁴⁰ UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , Pasal 94 ayat (4)

¹⁴¹ METROTVNEWS, <http://metrotvnews.com/read/news/2011/11/29/73707/Gaji-tak-Dibayar-TKI-ini-Malah>

karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya, akan tetapi tidak melebihi tiga bulan (Pasal 6 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

7) Wajib membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun karena halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari (Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

8) Membayar upah buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian (Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

9) Harus membayar seluruh jaminan upah pada tiap pembayaran (Pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

10) Wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja setempat) selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah :

- Mendirikan perusahaan;
- Menjalankan kembali 1 (satu) perusahaan;
- Memindahkan perusahaan (Pasal 6 ayat (1) Undang-undang No.

7 Tahun 1981).

11) Wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja setempat) (Pasal 7 ayat (1) Undang-undang No. 7 Tahun 1981).

12) Wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang

ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja setempat) selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum:

- Memindahkan perusahaan;
- Menghentikan perusahaan;
- Membubarkan perusahaan (Pasal 8 ayat (1) Undang-undang No. 7 Tahun 1981).

13) Wajib mengadakan dan memelihara daftar-daftar yang berhubungan dengan istirahat tahunan menurut contoh yang ditetapkan (daftar A dan daftar B);

14) Pengusaha wajib :

- (a) Menjaga jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- (b) Merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja dengan organisasi buruh/buruh yang bersangkutan;
- (c) Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh izin P4D/P4P;
- (d) Memenuhi kewajiban yang ditetapkan oleh P4D/P4P di dalam izin;
- (e) Memenuhi kewajiban selama izin belum diberikan dan dalam hal ada permintaan banding belum ada keputusan;

15) Setiap permohonan izin akan menggunakan tenaga kerja warga negara asing pendatang, wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja (RPTK) yang disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja (Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.04/Men/1984).

16) Pengajuan permohonan RPTK wajib memperhatikan Keputusan

Menteri Tenaga Kerja di sektor/subsektor yang bersangkutan sesuai dengan bidang usahanya (Pasal 2 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.04/Men/1984).

17) Memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam izin pengerahan

Pasal 2 ayat (2), Pasal 3 jo. Pasal 4 sub b dan d Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.04/1970.

18) Memenuhi instruksi-intruksi yang dikeluarkan oleh pejabat yang

memberi izin Pengerahan Pasal 2 ayat (3) jo. Pasal 4 sub c Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.04/1970.

19) Wajib memiliki izin usaha dari Dirjen Binaguna (sekarang Dirjen Binapenta), apabila menjalankan usaha pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per .01/Men/1983).

20) Mengajukan permohonan secara tertulis kepada Dirjen Binapenta apabila akan memperoleh izin usaha (Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.01/Men/1983):

21) Wajib menyelenggarakan Program Astek dengan mempertanggungkan tenaga kerjanya dalam program AKK (Asuransi Kecelakaan Kerja), AK (Asuransi Kesehatan), dan THT (Tabungan Hari Tua) Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 33/1977).

2. Konvensi ILO No.189 tentang Pekerja Rumah Tangga

Pekerja Rumah Tangga (PRT) Migran adalah cabang pekerjaan terbesar bagi tenaga kerja Migran Indonesia. Dan pada cabang inilah paling banyak ditemui kasus kekerasan dan kriminalitas baik kepada para pekerja migran ataupun yang dilakukan oleh pekerja migran itu

sendiri. Pada tanggal 16 Juni 2011, dalam pertemuan ke-100 ILO di Jenewa, dilahirkan konvensi ILO no 189 tentang pekerja rumah tangga (*Convention on*

Domestic Workers). Sejumlah negara telah meratifikasi konvensi ini.

Konvensi No. 189 memberikan perlindungan khusus bagi pekerja rumah tangga (PRT). Konvensi tersebut menetapkan hak-hak dan prinsip-prinsip dasar, dan mengharuskan Negara mengambil langkah untuk mewujudkan kerja layak bagi pekerja rumah tangga. Berikut adalah isi dari Konvensi tersebut;

1. **Hak-hak dasar pekerja rumah tangga**

- Promosi dan perlindungan hak asasi manusia seluruh pekerja rumah tangga (Pembukaan ; Pasal 3)
- Penghormatan dan perlindungan prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja:
 - a. kebebasan berserikat dan pengakuan efektif terhadap hak atas perundingan bersama;
 - b. penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib;
 - c. penghapusan pekerja anak
 - d. penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan (Pasal 3, 4, 11)
- Perlindungan efektif dari segala bentuk penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan (Pasal 5)
- Ketentuan kerja yang fair dan kondisi hidup yang layak (Pasal 6)

2. **Informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja**

Pekerja rumah tangga harus diberi informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja mereka dengan cara yang mudah dipahami, sebaiknya melalui kontrak tertulis. (Pasal 7)

3. **Jam kerja**

- Langkah-langkah yang ditujukan untuk menjamin perlakuan sama antara pekerja rumah tangga dan pekerja secara umum berkenaan dengan jam kerja normal, kompensasi lembur, masa istirahat harian dan mingguan, dan cuti tahunan berbayar (Pasal 10)
- Masa istirahat mingguan sekurang-kurangnya 24 jam kerja berturut-turut (Pasal 10)
- Peraturan jam siaga (jangka waktu di mana pekerja rumah tangga tidak bebas menggunakan waktu mereka sekehendak mereka dan diharuskan untuk tetap melayani rumah tangga tersebut guna untuk menanggapi kemungkinan panggilan) (Pasal 10)

4. **Pengupahan**

- Upah minimum jika aturan upah minimum ada untuk pekerja lain (Pasal 11)
- Pembayaran upah harus dilakukan secara tunai, langsung kepada pekerja, dan dalam jangka rutin yang tidak lebih lama dari pada satu bulan. Pembayaran dengan cek atau transfer bank “bila diperbolehkan oleh undang-undang atau kesepakatan bersama, atau dengan persetujuan pekerja.”(Pasal 12)
- Pembayaran dengan barang diperbolehkan dengan 3 syarat: hanya proporsi terbatas dari total upah; nilai moneter adil dan wajar; barang atau jasa yang diberikan sebagai pembayaran dengan barang merupakan pemakaian pribadi oleh dan bermanfaat bagi pekerja. Ini berarti bahwa seragam atau perlengkapan

pelindung tidak dianggap sebagai pembayaran dengan barang, tetapi sebagai peralatan yang harus disediakan oleh majikan untuk pekerja secara gratis untuk pelaksanaan tugas-tugas mereka.(Pasal 12)

- Biaya yang dikenakan oleh agen ketenagakerjaan swasta tidak dipotongkan dari upah.(Pasal 15)

5. Keselamatan dan kesehatan kerja

- Hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat (Pasal 13)
- Langkah-langkah diadakan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja.(Pasal 13)

6. Jaminan sosial

- Perlindungan jaminan sosial, termasuk tunjangan persalinan (Pasal 14)
- Kondisi yang tidak kurang menguntungkan dari pada kondisi yang berlaku untuk pekerja secara umum (Pasal 14)

7. Standar mengenai pekerja rumah tangga anak

- Persyaratan untuk menetapkan usia minimal untuk masuk ke dalam pekerjaan rumah tangga (Pasal 4)
- Pekerja rumah tangga berusia 15 tahun tetapi kurang dari 18 tahun “ pekerjaan mereka tidak boleh menghalangi mereka dari pendidikan wajib, atau mengganggu peluang mereka atas pendidikan lanjutan atau pelatihan kerja.(Pasal 4)

8. Standar mengenai pekerja tinggal di dalam rumah

- Kondisi hidup layak yang menghormati privasi pekerja (Pasal 6)

- Kebebasan untuk mencapai kesepakatan dengan majikan atau calon majikan mereka mengenai apakah akan tinggal di rumah tangga tersebut ataukah tidak (Pasal 9)
- Tidak ada kewajiban untuk tetap berada di rumah tangga atau bersama dengan para anggotanya selama masa libur atau cuti mereka (Pasal 9)
- Hak untuk menyimpan sendiri dokumen identitas dan dokumen perjalanan mereka (Pasal 9)
- Peraturan jam siaga (Pasal 10)

9. Standar mengenai pekerja rumah tangga migran

- Sebuah kontrak kerja yang bisa ditegakkan di negara tempat kerja, atau tawaran kerja tertulis, sebelum berangkat ke negara tempat kerja (Pasal 8)
- Kondisi jelas di mana pekerja rumah tangga berhak atas pemulangan di akhir kerja mereka (Pasal 8)
- Perlindungan pekerja rumah tangga dari praktik pelecehan oleh agen ketenagakerjaan swasta (Pasal 15)
- Kerjasama antara negara pengirim dan negara penerima untuk menjamin efektifnya penerapan ketentuan-ketentuan Konvensi untuk pekerja rumah tangga migran (Pasal 8)

10. Agen ketenagakerjaan swasta

- Langkah-langkah yang harus diadakan (Pasal 15):
- Meregulasi operasi agen ketenagakerjaan swasta
- Menjamin perangkat yang memadai untuk penyelidikan pengaduan dari pekerja rumah tangga

- o Menyediakan perlindungan pekerja rumah tangga yang memadai dan pecegahan pelecehan, dengan berkolaborasi dengan para Anggota lain bila dirasa tepat
- o Mempertimbangkan mengikat kesepakatan bilateral, regional atau multilateral untuk mencegah praktik pelecehan dan penipuan

11. Penyelesaian perselisihan

- o Akses efektif ke pengadilan, tribunal atau mekanisme penyelesaian perselisihan lain, termasuk mekanisme pengaduan yang mudah diakses (Pasal 17)
- o Langkah-langkah harus diadakan untuk menjamin kepatuhan terhadap undang-undang nasional untuk perlindungan pekerja rumah tangga, termasuk langkah-langkah inspeksi ketenagakerjaan. Dalam hal ini, Konvensi mengakui perlunya menyeimbangkan hak pekerja rumah tangga atas perlindungan dan hak atas privasi anggota rumah tangga. (Pasal 17)

Pengaturan ini mutlak diperlukan untuk menjamin keadilan dan perlindungan hukum bagi para pekerja rumah tangga, terutama bagi PRT yang bekerja di luar negeri yang sangat rentan terhadap perbuatan kriminal dari majikan. Sejumlah negara telah meratifikasi konvensi tentang Pekerja Rumah Tangga ini, termasuk negara-negara Timur Tengah di semenanjung Teluk Persia, tapi Indonesia justru belum meratifikasinya¹⁴².

3. Kontribusi Aktor Non-Negara

Untuk menyikapi upaya meminimalisir tingkat kriminalitas kepada tenaga kerja migran tersebut pemerintah Indonesia perlu meningkatkan koordinasi dan komunikasi intensif dengan negara-negara tujuan para pekerja migran Indonesia. Bahkan dirasa sangat penting adanya

¹⁴² <http://www.gajimu.com/main/Tentang-wanita/konvensi-ilo-seputar-hak-pembantu-rumah-tangga-prt>

perjanjian kerjasama bilateral yang bersifat khusus antara Indonesia dan negara-negara tujuan para pekerja migran dalam kerangka memberikan keamanan dan kenyamanan para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan untuk menciptakan sebuah mekanisme baku bagi penyelesaian sengketa ketenagakerjaan para pekerja migran yang didasarkan pada kesepakatan bersama kedua negara. Tanpa adanya campur tangan yang intensif dan sistematis dari negara sebagai pengawal kepentingan hukum warga negaranya yang menjadi pekerja migran di negara lain maka proses pelecehan dan pengabaian hak-hak pekerja migran Indonesia di luar negeri akan semakin sering terjadi dan terdengar oleh masyarakat Indonesia.

Pada 22 September 2004, Pemerintah Indonesia telah menandatangani Konvensi PBB 1990 tentang perlindungan hak semua pekerja migran dan anggota keluarganya dalam *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*¹⁴³, yang berarti pemerintah telah menunjukkan langkah awal untuk perlindungan buruh migran.

Penandatanganan ini harus segera ditindaklanjuti dengan meratifikasi agar nilai-nilai dalam konvensi ini menjadi instrumen hukum di tingkat nasional¹⁴⁴. Peran serta sejumlah lembaga kemanusiaan dan pemberdayaan terhadap tenaga kerja migran juga tidak bisa dianggap remeh karena mereka turut memperjuangkan nasib para tenaga kerja migran Indonesia.

¹⁴³ OkezoneNews, *Pemerintah Segera Ratifikasi Konvensi Pekerja Migran*, Rabu, 4 Januari 2012

¹⁴⁴ Komnas Perempuan, Kit "Pentingnya Meratifikasi Konvensi 1990", edisi 1 April 2006

Belakangan sikap pemerintah dalam mengurus tenaga kerja Indonesia tampak mulai lebih aktif. Sejumlah aksi memonitoring tenaga kerja migran Indonesia juga mulai tampak¹⁴⁵.

Praktek perbudakan terselubung bisa kita temukan dengan mudah di berbagai media akhir-akhir ini. Tenaga kerja migran Indonesia di Timur Tengah adalah korban yang paling sering terjadi. Pemerintah perlu upaya lebih keras lagi untuk memberantasnya sekaligus melindungi pekerja migran Indonesia di Timur Tengah. Penerapan sejumlah peraturan tanpa dibarengi dengan penguatan diplomasi antar negara tidak akan pernah maksimal melindungi para "pahlawan devisa" kita.



A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut;

1. Perbudakan adalah salah satu kejahatan terhadap kemanusiaan yang telah terjadi selama ribuan tahun. Berabad-abad manusia hidup dalam belenggu manusia lain dan diperkerjakan secara tidak manusiawi, bahkan terkadang mereka menerima siksaan dan kekerasan ketika melakukan kesalahan kecil. Perjuangan panjang para budak, aktivis kemanusiaan dan sejumlah organisasi pembebasan budak akhirnya berujung pada sejumlah konvensi hukum Internasional seperti Konvensi Wina 1815 dan *The Universal Declaration Of Human Rights* tahun 1948 yang

¹⁴⁵ Ratihtv Kebumen, *Disnakertansos Akan Monitoring TKI Secara Berkala*, 26 Maret 2010
<http://ratihtv.blogspot.com/2010/03/disnakertransos-akan-monitoring-tki.html>

akhirnya melarang perbudakan dan menghapuskannya dari seluruh dunia. Konvensi pelarangan perbudakan tersebut ternyata kurang efektif karena ternyata di berbagai belahan dunia masih marak ditemukan pekerja yang diperlakukan seperti budak dalam berbagai bentuk, seperti pekerja anak (*child labour*), pekerja hutang (*debt labour*), kerja paksa karena rasialisme atau lain hal (*forced labour*) dan tenaga kerja migran yang diperlakukan seperti budak dengan siksaan dan terkadang upah yang tidak dibayarkan.

2. Fenomena pekerja migran dari Indonesia ke luar negeri sangat banyak. Dalam besarnya jumlah keberangkatan para tenaga kerja migran itu, ternyata terdapat sejumlah masalah menyangkut efektivitas perlindungan hak asasi mendasar bagi mereka yang telah berlangsung selama puluhan tahun. Sejumlah konvensi yang diciptakan untuk melindungi tenaga kerja migran dari ancaman kriminalitas seperti Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Migran dan Keluarganya tahun 1990 dan Deklarasi Philadelphia tahun 1990 ternyata tidak terlalu efektif. Keengganan pemerintah Indonesia untuk segera meratifikasi Konvensi Perlindungan Semua Tenaga Kerja Migran dan Keluarganya tahun 1990 menjadi penyebab utama tidak efektifnya Konvensi ini. Negara-negara tujuan (khususnya Timur Tengah kecuali Syria) juga terlihat enggan meratifikasi Konvensi tersebut. Akibat tidak efektifnya Konvensi Perlindungan Semua Tenaga Kerja Migran dan Keluarganya tahun 1990 tersebut adalah adanya sejumlah kasus kriminalitas yang menimpa tenaga kerja migran Indonesia di negara tujuan mereka. Dalam beberapa kasus bahkan para pekerja migran ini harus kehilangan nyawa mereka. Berbagai faktor ditemukan yang menjadi dasar mengapa kekerasan terhadap para pekerja migran terus terjadi dan korban terus berjatuhan. Kemiskinan, minimnya lapangan pekerjaan, rendahnya tingkat pendidikan para calon tenaga kerja migran, adanya penyalur TKI ilegal, mindset para majikan di Timur Tengah yang menganggap pekerja migran terutama pekerja rumah tangga

adalah budak, hukum yang kaku di Timur Tengah ditambah dengan tidak adanya MoU perlindungan hukum tenaga kerja migran Indonesia antara pemerintah Indonesia dan Timur-Tengah serta kurang sigapnya aparat pengatur tenaga kerja migran Indonesia menyebabkan tingginya resiko terjadi kriminalitas kepada tenaga kerja migran dan tidak efektifnya Konvensi-konvensi Internasional tersebut.

3, Sejumlah upaya telah dilakukan pemerintah dan lembaga sosial masyarakat untuk memberdayakan dan memberikan perlindungan hukum para tenaga kerja migran ini, tetapi tanpa adanya MoU perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia, ratifikasi konvensi Internasional tentang hak pekerja migran dan perbaikan diplomasi serta peningkatan kualitas tenaga kerja migran kita, maka upaya-upaya tadi menjadi tidak maksimal. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Konvensi ILO No. 189 ternyata masih memiliki celah, meskipun bisa dianggap adalah salah satu usaha untuk melindungi tenaga kerja migran dari kriminalitas. Sayang sekali kedua peraturan ini baru diciptakan belakangan, puluhan tahun setelah ratusan kasus kriminalitas menimpa tenaga kerja migran Indonesia di Timut-Tengah.

B. Saran

1. Dalam upaya menghilangkan perbudakan, tentu pemerintah dan PBB tidak bisa bekerja sendiri-sendiri. PBB harus menggandeng pemerintah tiap negara untuk menegakkan peraturan pelarangan perbudakan ini dan memberi sanksi berat bagi negara yang masih memberlakukan perbudakan. Bila diperlukan, sanksi tegas seperti embargo ekonomi sekalipun bisa diberlakukan, mengingat perbudakan adalah salah satu kejahatan terhadap kemanusiaan. Pemberdayaan masyarakat juga harus diciptakan oleh pemerintah lokal.

2. Pada dasarnya, demi efektivitas perlindungan tenaga kerja migran Indonesia, masih banyak sekali yang harus diperbaiki dari kepengurusan tenaga kerja migran Indonesia, mulai dari tingkat perekrutan hingga pelatihan dan pendampingan hukum selama masa kerja. Pemerintah disarankan untuk menghentikan dan menarik kembali para pekerja migran di negara-negara yang bermasalah dan rawan pelanggaran hukum dan hak asasi manusia terhadap para pekerja migran Indonesia paling tidak sampai pemerintah meratifikasi konvensi Internasional PBB tahun 1990 tentang perlindungan hukum pekerja migran dan keluarganya serta menciptakan MoU antar negara antara Indonesia dan negara penerima tenaga kerja. MoU harus berisi tentang pentingnya perlindungan dan pendampingan hukum para pekerja migran di negara tujuan mereka dan adanya jaminan kepastian hukum ketika majikan atau pengusaha mereka melakukan tindak kriminal. Khusus untuk Timur Tengah, diperlukan pendampingan hukum yang mengerti hukum Qisash yang menyeluruh dan mampu menangani kesulitan hukum yang sering terjadi akibat perbedaan sistem hukum negara-negara Timur Tengah yang umumnya menganut sistem hukum Islam. Ratifikasi Konvensi Perlindungan Tenaga Kerja Migran dan Keluarganya tahun 1990 sangat mutlak untuk mendukung efektivitasnya perlindungan hukum bagi pekerja migran Indonesia di luar negeri

3. Pemerintah juga diharapkan untuk meningkatkan daya tawar diplomatik, karena sebenarnya penarikan massal tenaga kerja dari negara-negara terutama seperti Malaysia dan Timur Tengah akan melumpuhkan ekonomi negara yang bersangkutan sehingga pemerintah tidak perlu gentar. Diperlukan juga sebuah sistem pemberdayaan independen atau lokal (kedaerahan) berbasis otonomi daerah yang bisa membantu menambah kualitas dan kemampuan para pekerja migran Indonesia, termasuk meningkatkan pengetahuan mereka akan bahasa, pengetahuan budaya dan etos kerja di negara tujuan. Adanya pemberdayaan model ini selain meningkatkan perlindungan

hukum bagi pekerja migran, juga akan memberi nilai tambah dan meningkatkan daya tarik negara-negara lain untuk mengambil tenaga kerja berkualitas dari Indonesia. Sistem pemberdayaan ini bersifat *Bottom-Up*, bukannya *Top-Down* seperti yang selama ini terjadi. Diharapkan masyarakat juga ikut berperan serta aktif dalam proses pemberdayaan ini, sehingga perlindungan tenaga kerja migran tidak hanya menjadi kepedulian pemerintah dan lembaga sosial masyarakat, tetapi juga kepedulian bersama.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Alkitab; Kitab Kejadian dan Kitab Ulangan
Al-Quran,

Bales, Kevin *Disposable People: New Slavery in the Global Economy*. University of California Press, 1999, hal. 9. ISBN 0-520-21797-7.

Bergad, Laird W. – *The Comparative Histories of Slavery in Brazil, Cuba, and the United States*, Cambridge University Press, 2007, ISBN 9780521694100.

Bjerk, David, " *Theory and Evidence Regarding the Effects of Segregation on Crime Rates*", Claremont McKenna College Press, 2007,

Blackburn, Robin. *The American Crucible: Slavery, Emancipation, and Human Rights* Verso, 2011

Brace, Laura, "8. *Slaveries and Property: Freedom and Belonging. The politics of property: labour, freedom and belonging*", Edinburgh University Press, 2004, ISBN 0748615350.

Cut Zurnali, *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung, 2010

Darwan Prints, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Davis, William C. *A government of our own : the making of the Confederacy*, New York: Free Press, 1994. hal. 294–295. ISBN 978-0-02-907735-1.

Coogan, Michael D. *A Brief Introduction to the Old Testament: The Hebrew Bible in Its Context*. Oxford University Press, 2009

De Oliveira Marques, António Henrique R. "*History of Portugal*", Columbia University Press, 1972, ISBN 978-0-231-03159-2,

Dias, Adriana Albert, "*Mandinga, Manha e Malícia*", 2006, EDUFBA, Brazil

Drescher, Seymour. *Abolition: A History of Slavery and Antislavery*, Cambridge University Press, 2009

Dubois, Laurent and John D. Garrigus, "*Slave Revolution in the Caribbean: 1789-1804*", Boston: Bedford/St. Martins, 2006

- Goldenberg, David M. *The curse of Ham: race and slavery in early Judaism, Christianity, and Islam*. Princeton University Press. 2003
- Gray, John Henry. "*China: A History of the Laws, Manners and Customs of the People*", 2002, Dover Publications, Mineola, New York.
- Hamka, 1994, *Tafsir al-Azhar*, Jakarta: Pustaka Panjimas, cet ke 3 juz 7. hal 72
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan ketiga, PT Grasindo, Jakarta, 2005
- Huggins, Martha Knisley, *From Slavery To Vagrancy in Brazil: Crime and Social Control in The Thirld World*, New Brunswick, N.J. : Rutgers University Press, 1984.
- John W. Chambers, II, ed. in chief, *The Oxford Companion to American Military History*. Oxford University Press, 1999, ISBN 978-0-19-507198-6.
- Jerome S. Handler and Michael L. Tuite Jr. - *The Atlantic Slave Trades and Slave Life in the Americas: A Visual Record* - Virginia Foundation for the Humanities and University of Virginia Press, 2011
- Johns, C. H. W., *Babylonian and Assyrian Laws, Contracts and Letters*, The Legal Classics Library, Division of Gryphon Editions, New York, 1987
- Kara, Siddharth. "*Sex Trafficking – Inside the Business of Modern Slavery*". Columbia University Press, 2008, ISBN 978-0231139601.
- Kissinger, Henry. "*A World Restored, Metternich, Castlereagh and the conservative politics in a revolutionary world*". Houghton-Mifflin, 1973.
- Lovejoy, Paul. "*Transformations in Slavery: A History of Slavery in Africa*," Cambridge University Press, 1983
- Lee, Kenneth B. "*Korea and East Asia: the story of a Phoenix*", Greenwood Publishing Group, 1997, ISBN 978-0-275-95823-7
- Lewis, Bernard, "*Race and slavery in the Middle East: an historical enquiry*", Oxford University Press US, 1992, ISBN 0-19-505326-5
- Martin, Thomas R. *Ancient Greece: From Prehistoric to Hellenistic Times*, Yale University Press, 2000
- Pijper, Frederik, "*The Christian Church and Slavery In The Middle Ages*", The University of Chicago Press on behalf of the American Historical Association, 1909,
- Ragsdale, Hugh – Ponomarev, V. N., "*Imperial Russian foreign policy*", Cambridge University Press; 1st ed. Von Mises, Ludwig, "*Liberalism In The Classical Tradition*", The Foundation for Economic Education, Irvington, New York, 1985, ISBN 052144229X
- Robert William Fogel and Stanley L. Engerman, "*Time on the Cross: The Economics of American Negro Slavery*", Little, Brown and Company, New York, 1995
- Savage, Kirk. "*Standing Soldiers, Kneeling Slaves: Race, War, and Monument in Nineteenth-Century America*". Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1997
- Stinchcombe, Arthur L. *Sugar Island Slavery in the Age of Enlightenment: The Political Economy of the Caribbean World*, 1995, Princeton University Press, 1995
- Thontowi, Jawahir, *Penegakan Hukum Dan Diplomasi Pemerintahan SBY*, Leutika, Yogyakarta, 2009 ISBN 9791979987
- Vincent Bakpetu Thompson. *Africans of the Diaspora: The Evolution of African Consciousness and Leadership in the Americas (From Slavery to the 1920s)*. Trenton, NJ: Africa World Press, 2000.

Von Mises, Ludwig, *"Liberalism In The Classical Tradition"*, The Foundation for Economic Education, Irvington, New York, 1985,

Jurnal:

Cuffel, Victoria, *"The Classical Greek Concept of Slavery," Journal of the History of Ideas* Vol. 27, No. 3 (Jul. – Sep., 1966)

Joseph Sulkowski, *"The Competence of the International Labor Organization Under the United Nations System"*, 45 (2) *The American Journal of International Law* diambil dari <http://www.jstor.org/stable/2194455> (1951)

ILO, *"A global alliance against forced labour: global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work"*, International Labour Organization, 2005

ILO, *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy* (Report VI, International Labour Conference, 92nd Session, 2004)

Jones, Howard, *"Abraham Lincoln and a New Birth of Freedom: The Union and Slavery in the Diplomacy of the Civil War"*, *American History Journal* (1999)

Komnas Perempuan, Kit "Pentingnya Meratifikasi Konvensi 1990", edisi 1 April 2006

Komnas Perempuan, Lembar Info, 2005

Norman F. Dufty, *"Organizational Growth and Goal Structure: The Case of the ILO"*, 26 (3) *International Organization* 479, diambil dari <http://www.jstor.org/stable/2706128>, (1972)

United Nations Information Kit On Migrant Workers, published by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation 7, PARIS, 2005

Sidel, John T., *Indonesia: Minorities, Migrant Workers, Refugees, And The New Citizenship Law*, commissioned by United Nations High Commissioner for Refugees, WriteNet, 2007

Perundang-undangan:

UU Republik Indonesia no.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Putusan/Resolusi Organisasi Internasional:

ILO Convention no. 105, www.ilocarib.org.tt, download pdf konvensi di http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/ILO_Convention_105.pdf

Resolusi PBB: Rome Statute Of The International Criminal Court, article 7, bisa dilihat di <http://www.preventgenocide.org/law/icc/statute/part-a.htm#2>

Resolusi Amnesty International, *"Trafficking FAQs – Amnesty International USA"*. Amnestyusa.org. 2007-03-30.

Resolusi PBB *"United Nations Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families"*, <http://www.un.org/documents/ga/res/45/a45r158.htm>

Surat Kabar:

Jawa Pos, Senin 31 Januari 2011

Jawa Pos, *12 Tahun Kerja TKW Tak Gajian*, Kamis 14 April 2011

Jawa Pos, *Pungli TKI, 60 Angkutan Nakal Distop*, Rabu 31 Maret 2010

Jawa Pos, *Ingin Mulus di Bandara, Bayar Rp 1 Juta Per TKI*, Senin 31 Januari 2011

Jawa Pos, *Kapal Tenggelam, Muat TKI Ilegal*, Senin 1 Juni 2009

Jawa Pos, *Usiaku 14 Tahun, Disuruh Ngaku 21 Tahun*, Senin 31 Januari 2011

Kompas, *DPR Desak Moratorium Ke Negara Tanpa MoU*, 7 April 2011
Radar Solo, tanggal Selasa 8 Februari 2011

Data Elektronik

- Abdus Salam, *Absennya Negara Dalam Melindungi TKI*, 2 Agustus 2011 di <http://www.p2kp.org/wartadetil.asp?mid=3841&catid=2&>
- Antara News, *Kasus Ceriyati Bukinkan Indonesia Gagal Lindungi TKI*, 19 Juni 2007, <http://www.antaranews.com/view/?i=1182225802&c=NAS&s=>
- Antara News, <http://www.antaranews.com/print/1200405588>
- ASIANEWS, <http://www.asianews.it/news-en/Pakistan-woman,-mother-of-two,-abducted-and-forced-into-slavery-because-of-debt-19407.html>
- Banjarmasin Post, *AS Tuding Malaysia Lakukan Perbudakan Modern (korban terbesar dari Indonesia?)*, Kamis, 18 Juni 2009, di <http://www.banjarmasinpost.co.id/read/artikel/14875/as-tuding-malaysia-lakukan-perbudakan-modern>
- BBC History, *"Resisting Slavery in Ancient Rome"* BBC. 17 Februari 2011. http://www.bbc.co.uk/history/ancient/romans/slavery_01.shtml. Diambil pada 4 Desember 2011
- BBC Indonesia, TKI Arab Tortured, http://www.bbc.co.uk/indonesia/dunia/2011/01/110128_tkiarabtorture.shtml
- BBC UK, *Wanita Saudi Dihukum Cambuk Karena Menyetir*, 27 November 2011, di http://www.bbc.co.uk/indonesia/dunia/2011/09/110927_saudidriver.shtml
- BLOG UIN Malang, <http://blog.uin-malang.ac.id/amin/2010/09/21/perbudakan-menurut-al-quran/>
- Bloy, Marjie. "The Congress of Vienna, 1 November 1814 – 8 June 1815". The Victorian Web. <http://www.victorianweb.org/history/forpol/vienna.html>. (edisi 30 April 2002)
- BNP2TKI, *KJRI Jeddah Pulangkan 4000 TKI Bermasalah*, 25 Oktober 2011, <http://bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/5655-kjri-jeddah-pulangkan-lebih-dari-4000-tki-bermasalah.html>
- BNP2TKI, *Masalah Majikan Dominasi Kasus TKI Dari Arab Saudi*, 13 Januari 2012, <http://bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/6102-masalah-majikan-dominasi-kasus-tki-dari-arab-saudi.html>
- CAHAYA MATAHARIKU blog, <http://cahayamatahariku.wordpress.com/2009/01/19/kasus-nirmala-bonat-ii-di-arab-saudi/>
- Detik.Com, wawancara detik.com dengan Hanif Dhakiri, Sekretaris FPKB, Selasa (21/6/2011)
- Dinas Tenaga Kerja Probolinggo, Informasi Tenaga Kerja, <http://disnakerprobolingkokota.net>, 18 November 2011
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, <http://nakertrans.pemda-diy.go.id/index.php?option=content&task=view&id=140&Itemid=47>
- Dropa, Romualdo Flávio. *"Direitos humanos no Brasil: a questão negra"*. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 333, 5 jun. 2004. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/5227/direitos-humanos-no-brasil>. Acesso em: 7 dez. 2011.
- E. Benjamin Skinner, *"sex trafficking in South Africa: World Cup slavery fear"*. Time.com. Monday, Jan. 18, 2010 (2010-01-18).

Eibner, John. *My Career Redeeming Slaves*, Middle East Quarterly. 1999
<http://www.meforum.org/449/my-career-redeeming-slaves>

EYANKGHAIB BLOG, *Arab Saudi Neraka Bagi TKI*, 8 Agustus 2011 di
<http://eyank.mywapblog.com/>

Gajimu.com, <http://www.gajimu.com/main/Tentang-wanita/konvensi-ilo-seputar-hak-pembantu-rumah-tangga-prt>

Gayo, Sabela, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran*, Published on February 23, 2011 on
 LoveGayo.com

Ichwan Muis, BLOG Ichwan Muis, <http://ichwanmuis.com/?cat=70>

ILO, "Forced labour – Themes". Ilo.org.
http://www.ilo.org/global/Themes/Forced_Labour/lang--en/index.htm

InfoPenerbangan.com, *Pemerasan Dan Pungli Tetap Marak, TKI Jadi Korban*, 28 Mei 2011
 di <http://infopenerbangan.com/11/05/28/pemerasan-dan-pungli-tetap-marak-tki-jadi-korban-dan-barang-bawaan-hilang>

Immigration and Refugee Board of Canada, *India: The current situation of Dalits, especially in Punjab; and any protest rallies held by dalits in Punjab in 1997 and 1998 and subsequent reaction by the authorities*, 1 April 1999, IND31487.E, available at: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/3ae6ad3914.html> diakses 12 December 2010

INILAH.COM, *Arab Anggap Pembantu Adalah Budak*, 20 Juni 2011

Kampung TKI, <http://kampungtki.com/baca/4598>

KontraLisanFM, Kronologi kasus Ruyati yang dihukum Pancung, 20 Juni 2011,
<http://www.kontralisanfm.com/2011/06/20/inilah-kronologi-kasus-ruyati-yang-dihukum-pancung/>

LaaBaksa, Blog UIN Malang di <http://blog.uin-malang.ac.id/amin/>

Lima, Silvio Cezar De Souza, *Os filhos do império celeste: a imigração chinesa e sua incorporação à nacionalidade brasileira*, Disponível em:
digital.bn.br/redememoria/escravidao. Acesso em: 6 out 2011.

Mangkuprawira, TB Sjafrri, Pentingnya Keadilan Di Lingkungan Kerja,
<http://ronawajah.wordpress.com/2010/03/27/pentingnya-keadilan-di-lingkungan-kerja/>

"Mauritanian MPs pass slavery law". *BBC News*. 2007-08-09.
<http://news.bbc.co.uk/2/hi/africa/6938032.stm>.

"*Mesopotamia: The Code of Hammurabi*". Code of Laws No. 7,
<http://www.wsu.edu/~dee/MESO/CODE.HTM>.

MedanPunya.com, *3 Juta WNI jadi korban perbudakan modern*. 12 Juni 2010, di
<http://www.medanpunya.com/mpc-luar-negeri/7527-3-juta-wni-jadi-korban-perbudakan-modern>

MetroTV News, <http://metrotvnews.com/read/news/2011/11/29/73707/Gaji-tak-Dibayar-TKI-ini-Malah>

MetroTV News, *3000 TKI Bermasalah Akan Dipulangkan*, 26 Oktober 2011, di
<http://metrotvnews.com/read/news/2011/10/26/69600/3.000-TKI-Bermasalah-Akan-Dipulangkan-dari>

OkeZoneNews, *1075 TKI Alami Penyiksaan Sepanjang 2010*, 28 Juni 2011

OkeZone Economy, *Pelayanan Administrasi TKI Masih Berbelit dan Rawan Pungli*, 17 Oktober 2011 di

<http://economy.okezone.com/read/2011/10/17/320/516480/pelayanan-administrasi-tki-masih-berbelit-dan-rawan-pungli>
 OkezoneNews, *Pemerintah Segera Ratifikasi Konvensi Pekerja Migran*, Rabu, 4 Januari 2012
 OkeZone News, <http://news.okezone.com/read/2011/06/20/337/470350/surati-sby-keluarga-minta-jasad-ruyati-dipulangkan>
 Pikiran Rakyat Online, *TKW Asal Cianjur Dipulangkan Tanpa Diberi Gaji*, 08/09/2011
<http://www.pikiran-rakyat.com/node/157801>
 Pontianak Post, *Hentikan Pengiriman TKI Ke Arab Saudi*, 23 Juni 2011 di
<http://www.pontianakpost.com/index.php?mib=berita.detail&id=93376>
 Rakyat Merdeka Online, *Humphrey Djemat: 191 TKI Terancam Hukuman Mati Di Arab Saudi dan Malaysia*, 6 Desember 2011, di
<http://www.rakyatmerdekaonline.com/read/2011/12/06/47968/Humphrey-Djemat:-191-TKI-Terancam-Hukuman-Mati-Di-Arab-Saudi-Dan-Malaysia...->
 Rakyat Merdeka Online, *Kedutaan Di Malaysia Makan Uang TKI 40 Miliar*, 1 Desember 2005
 Ratihtv Kebumen, *Disnakertransos Akan Monitoring TKI Secara Berkala*, 26 Maret 2010
<http://ratihtv.blogspot.com/2010/03/disnakertransos-akan-monitoring-tki.html>
 Republika Online, *Mudahnya Menjadi TKI Ilegal*, 22 November 2011
<http://www.republika.co.id/berita/nasional/bnp2tki/11/11/22/lv21te-mudahnya-menjadi-tki-ilegal>
 Republika Online. *Tak Dapat Kerja Di Daerahnya, Ribuan Warga Cirebon Pilih Jadi TKI*,
<http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/11/12/02/lvjzj4-tak-dapat-kerja-di-daerahnya-ribuan-warga-cirebon-pilih-jadi-tki>
 Republika Online, *Jumlah Penduduk Miskin di Indonesia Sama Dengan Jumlah Penduduk Malaysia*, <http://www.republika.co.id/berita/breaking-news/ekonomi/11/01/26/160714-penduduk-miskin-di-indonesia-sama-dengan-jumlah-penduduk-malaysia>
 Rozaq, Abdur, *Hapusnya hukum Qisas*, 8 Juni 2011 di <http://id.shvoong.com/law-and-politics/administrative-law/2170937-hapusnya-hukuman-qisas/>
 SCRIBD, *Kasus Nirmala Bonat*, <http://www.scribd.com/doc/59271853/KASUS-NIRMALA-BONAT>
 SLATE.COM, *Sex Slaves Story, Revisited*,
http://www.slate.com/articles/news_and_politics/press_box/2005/06/sex_slaves_revisited.html
 Suara Karya Online, *Pelanggaran HAM TKI Kian Terang*, <http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=247212>
 Suara Karya Online, *Pungli dan Klaim Asuransi TKI Masih Bermasalah*, di
<http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=214851>
 Summers, Robert. *Abraham Lincoln. Internet Public Library 2 (IPL2)*. U. Michigan and Drexel U.. diambil dari artikel asli pada 22 October, 2011. <http://www.webcitation.org/62dM1T7zn>.
 Statement Migrants Day 2011: Pemerintah Masih Mengingkari Tanggungjawab Perlindungan Buruh Migran, di
<http://www.migrantcare.net/mod.php?mod=publisher&op=viewarticle&cid=6&artid=1467>
 TIME, <http://www.time.com/time/magazine/article/0,9171,1952335,00.html>. Retrieved 2010-08-29.

UKI2000 blog, *Di Luar Negeri, TKI Legal Pun Tidak Pernah Lepas dari Masalah*, diambil dari <http://uki2000.wordpress.com/2008/07/13/di-luar-negeri-tki-legal-pun-tidak-pernah-lepas-dari-masalah/>

UN-UDHR, <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml#a4>

UN-ICSER, www.un.org

US State Gov, "*US State Department Trafficking report*". [State.gov](http://www.state.gov).

<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2005/46606.htm>. Retrieved 2010-08-29.

Vivanews.com, *Akar Masalah TKI Versi Organisasi Buruh Dunia*, 30 September 2011

Tribun Medan Online, <http://medan.tribunnews.com/2012/01/17/monitoring-tki-lebih-terukur>

SunnahOnline, "*The Mamluk (Slave) Dynasty (Timeline)*"

http://www.sunnahonline.com/ilm/seerah/0075_popup11.htm

www.africanhistory.com, entry on "*slavery*"

Pidato:

Kofi Annan, United Nations Secretary General, dari pidatonya tentang penguatan PBB, 9 November 2002 diambil dari [un.org](http://www.un.org)

Kamus/Encyclopedia:

Encyclopaedia Britannica entry on "*Slavery*".

<http://www.britannica.com/blackhistory/article-24156>

Encyclopædia Britannica, entry on "*History of Europe*" - *Middle Ages - Growth and innovation - Demographic and agricultural growth*"

<http://www.britannica.com/EBchecked/topic/195896/history-of-Europe>

Finkelman and Miller, *Macmillan Encyclopedia of World Slavery 2*, New York, Macmillan, 1998

Rodriguez, Junius P., "*The Historical Encyclopedia of World Slavery vol. 1*", 1997, ABC-CLIO

Wikipedia, entry on "*Lei Aureia*"

http://en.wikipedia.org/wiki/Golden_Law

"Chronological Table of the Statutes", Her Majesty's Stationery Office, Office of Public Sector Information published by The Stationery Office, United Kingdom (1959 edition)

DEKLARASI UNIVERSAL HAK-HAK ASASI MANUSIA

*Diterima dan diumumkan oleh Majelis Umum PBB
pada tanggal 10 Desember 1948 melalui resolusi 217 A (III)*

Mukadimah

Menimbang, bahwa pengakuan atas martabat alamiah dan hak-hak yang sama dan tidak dapat dicabut dari semua anggota keluarga manusia adalah dasar kemerdekaan, keadilan dan perdamaian di dunia,

Menimbang, bahwa mengabaikan dan memandang rendah hak-hak manusia telah mengakibatkan perbuatan-perbuatan bengis yang menimbulkan rasa kemarahan hati nurani umat manusia, dan terbentuknya suatu dunia tempat manusia akan mengecap nikmat kebebasan berbicara dan beragama serta kebebasan dari rasa takut dan kekurangan telah dinyatakan sebagai cita-cita yang tertinggi dari rakyat biasa,

Menimbang, bahwa hak-hak manusia perlu dilindungi dengan peraturan hukum, supaya orang tidak akan terpaksa memilih jalan pemberontakan sebagai usaha terakhir guna menentang kelaliman dan penjajahan,

Menimbang, bahwa pembangunan hubungan persahabatan di antara negara-negara perlu ditingkatkan,

Menimbang, bahwa bangsa-bangsa dari Perserikatan Bangsa-Bangsa di dalam Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa telah menegaskan kembali kepercayaan mereka pada hak-hak dasar dari manusia, akan martabat dan nilai seseorang manusia dan akan hak-hak yang sama dari laki-laki maupun perempuan, dan telah memutuskan akan mendorong kemajuan sosial dan tingkat hidup yang lebih baik dalam kemerdekaan yang lebih luas,

Menimbang, bahwa Negara-negara Anggota telah berjanji untuk mencapai kemajuan dalam penghargaan dan penghormatan umum terhadap hak-hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan yang asasi, dalam kerja sama dengan Perserikatan Bangsa-Bangsa,

Menimbang, bahwa pemahaman yang sama mengenai hak-hak dan kebebasan-kebebasan tersebut sangat penting untuk pelaksanaan yang sungguh-sungguh dari janji tersebut, maka dengan ini,

Majelis Umum,

Memproklamasikan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia sebagai suatu standar umum untuk keberhasilan bagi semua bangsa dan semua negara, dengan tujuan agar setiap orang dan setiap badan di dalam masyarakat, dengan senantiasa mengingat Deklarasi ini, akan berusaha dengan cara mengajarkan dan memberikan pendidikan guna menggalakkan penghargaan terhadap hak-hak dan kebebasan-kebebasan tersebut, dan dengan jalan tindakan-tindakan yang progresif yang bersifat nasional maupun internasional, menjamin pengakuan dan penghormatannya yang universal dan efektif, baik oleh bangsa-bangsa dari Negara-negara Anggota sendiri maupun oleh bangsa-bangsa dari wilayah-wilayah yang ada di bawah kekuasaan hukum mereka.

Pasal 1

Semua orang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama. Mereka dikaruniai akal dan hati nurani dan hendaknya bergaul satu sama lain dalam persaudaraan.

Pasal 2

Setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan-kebebasan yang tercantum di dalam Deklarasi ini dengan tidak ada pengecualian apa pun, seperti perbedaan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pandangan lain, asal-usul kebangsaan atau kemasyarakatan, hak milik, kelahiran ataupun kedudukan lain.

Selanjutnya, tidak akan diadakan perbedaan atas dasar kedudukan politik, hukum atau kedudukan internasional dari negara atau daerah dari mana seseorang berasal, baik dari negara yang merdeka, yang berbentuk wilayah-wilayah perwalian, jajahan atau yang berada di bawah batasan kedaulatan yang lain.

Pasal 3

Setiap orang berhak atas kehidupan, kebebasan dan keselamatan sebagai individu.

Pasal 4

Tidak seorang pun boleh diperbudak atau diperhambakan; perhambaan dan perdagangan budak dalam bentuk apa pun mesti dilarang.

Pasal 5

Tidak seorang pun boleh disiksa atau diperlakukan secara kejam, diperlakukan atau dikukum secara tidak manusiawi atau dihina.

Pasal 6

Setiap orang berhak atas pengakuan di depan hukum sebagai manusia pribadi di mana saja ia berada.

Pasal 7

Semua orang sama di depan hukum dan berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi. Semua berhak atas perlindungan yang sama terhadap setiap bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan Deklarasi ini, dan terhadap segala hasutan yang mengarah pada diskriminasi semacam ini.

Pasal 8

Setiap orang berhak atas pemulihan yang efektif dari pengadilan nasional yang kompeten untuk tindakan-tindakan yang melanggar hak-hak dasar yang diberikan kepadanya oleh undang-undang dasar atau hukum.

Pasal 9

Tidak seorang pun boleh ditangkap, ditahan atau dibuang dengan sewenang-wenang.

Pasal 10

Setiap orang, dalam persamaan yang penuh, berhak atas peradilan yang adil dan terbuka oleh pengadilan yang bebas dan tidak memihak, dalam menetapkan hak dan kewajiban-kewajibannya serta dalam setiap tuntutan pidana yang dijatuhkan kepadanya.

Pasal 11

(1) Setiap orang yang dituntut karena disangka melakukan suatu tindak pidana dianggap tidak bersalah, sampai dibuktikan kesalahannya menurut hukum dalam suatu pengadilan yang terbuka, di mana dia memperoleh semua jaminan yang perlukan untuk pembelaannya.

(2) Tidak seorang pun boleh dipersalahkan melakukan tindak pidana karena perbuatan atau kelalaian yang tidak merupakan suatu tindak pidana menurut undang-undang nasional atau internasional, ketika perbuatan tersebut dilakukan. Juga tidak diperkenankan menjatuhkan hukuman yang lebih berat daripada hukum yang seharusnya dikenakan ketika pelanggaran pidana itu dilakukan.

Pasal 12

Tidak seorang pun boleh diganggu urusan pribadinya, keluarganya, rumah tangganya atau hubungan surat menyuratnya dengan sewenang-wenang; juga tidak diperkenankan melakukan pelanggaran atas kehormatan dan nama baiknya. Setiap orang berhak mendapat perlindungan hukum terhadap gangguan atau pelanggaran seperti ini.

Pasal 13

(1) Setiap orang berhak atas kebebasan bergerak dan berdiam di dalam batas-batas setiap negara.

(2) Setiap orang berhak meninggalkan suatu negeri, termasuk negerinya sendiri, dan berhak kembali ke negerinya.

Pasal 14

(1) Setiap orang berhak mencari dan mendapatkan suaka di negeri lain untuk melindungi diri dari pengejaran.

(2) Hak ini tidak berlaku untuk kasus pengejaran yang benar-benar timbul karena kejahatan-kejahatan yang tidak berhubungan dengan politik, atau karena perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan tujuan dan dasar Perserikatan Bangsa-Bangsa.

Pasal 15

(1) Setiap orang berhak atas sesuatu kewarganegaraan.

(2) Tidak seorang pun dengan semena-mena dapat dicabut kewarganegaraannya atau ditolak hanya untuk mengganti kewarganegaraannya.

Pasal 16

(1) Laki-laki dan Perempuan yang sudah dewasa, dengan tidak dibatasi kebangsaan, kewarganegaraan atau agama, berhak untuk menikah dan untuk membentuk keluarga. Mereka mempunyai hak yang sama dalam soal perkawinan, di dalam masa perkawinan dan di saat perceraian.

(2) Perkawinan hanya dapat dilaksanakan berdasarkan pilihan bebas dan persetujuan penuh oleh kedua mempelai.

(3) Keluarga adalah kesatuan yang alamiah dan fundamental dari masyarakat dan berhak mendapatkan perlindungan dari masyarakat dan Negara.

Pasal 17

(1) Setiap orang berhak memiliki harta, baik sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain.

(2) Tidak seorang pun boleh dirampas harta miliknya dengan semena-mena.

Pasal 18

Setiap orang berhak atas kebebasan pikiran, hati nurani dan agama; dalam hal ini termasuk kebebasan berganti agama atau kepercayaan, dengan kebebasan untuk menyatakan agama atau kepercayaan dengan cara mengajarkannya, melakukannya, beribadat dan mentaatinya, baik sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain, di muka umum maupun sendiri.

Pasal 19

Setiap orang berhak atas kebebasan mempunyai dan mengeluarkan pendapat; dalam hal ini termasuk kebebasan menganut pendapat tanpa mendapat gangguan, dan untuk mencari, menerima dan menyampaikan keterangan-keterangan dan pendapat dengan cara apa pun dan dengan tidak memandang batas-batas.

Pasal 20

(1) Setiap orang mempunyai hak atas kebebasan berkumpul dan berserikat tanpa kekerasan.

(2) Tidak seorang pun boleh dipaksa untuk memasuki suatu perkumpulan.

Pasal 21

(1) Setiap orang berhak turut serta dalam pemerintahan negaranya, secara langsung atau melalui wakil-wakil yang dipilih dengan bebas.

(2) Setiap orang berhak atas kesempatan yang sama untuk diangkat dalam jabatan pemerintahan negeranya.

(3) Kehendak rakyat harus menjadi dasar kekuasaan pemerintah; kehendak ini harus dinyatakan dalam pemilihan umum yang dilaksanakan secara berkala dan murni, dengan hak pilih yang bersifat umum dan sederajat, dengan pemungutan suara secara rahasia ataupun dengan prosedur lain yang menjamin kebebasan memberikan suara.

Pasal 22

Setiap orang, sebagai anggota masyarakat, berhak atas jaminan sosial dan berhak akan terlaksananya hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang sangat diperlukan untuk martabat dan pertumbuhan bebas pribadinya, melalui usaha-usaha nasional maupun kerjasama internasional, dan sesuai dengan pengaturan serta sumber daya setiap negara.

Pasal 23

(1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.

(2) Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.

(3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.

(4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Pasal 24

Setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari liburan berkala, dengan tetap menerima upah.

Pasal 25

(1) Setiap orang berhak atas tingkat hidup yang memadai untuk kesehatan dan kesejahteraan dirinya dan keluarganya, termasuk hak atas pangan, pakaian, perumahan dan perawatan kesehatan serta pelayanan sosial yang diperlukan, dan berhak atas jaminan pada saat menganggur, menderita sakit, cacat, menjadi janda/duda, mencapai usia lanjut atau keadaan lainnya yang mengakibatkan kekurangan nafkah, yang berada di luar kekuasaannya.

(2) Ibu dan anak-anak berhak mendapat perawatan dan bantuan istimewa. Semua anak-anak, baik yang dilahirkan di dalam maupun di luar perkawinan, harus mendapat perlindungan sosial yang sama.

Pasal 26

(1) Setiap orang berhak memperoleh pendidikan. Pendidikan harus dengan cuma-cuma, setidaknya untuk tingkatan sekolah rendah dan pendidikan dasar. Pendidikan rendah harus diwajibkan. Pendidikan teknik dan kejuruan secara umum harus terbuka bagi semua orang, dan pendidikan tinggi harus dapat dimasuki dengan cara yang sama oleh semua orang, berdasarkan kepantasan.

(2) Pendidikan harus ditujukan ke arah perkembangan pribadi yang seluas-luasnya serta untuk mempertebal penghargaan terhadap hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan dasar. Pendidikan harus menggalakkan saling pengertian, toleransi dan persahabatan di antara semua bangsa, kelompok ras maupun agama, serta harus memajukan kegiatan Perserikatan Bangsa-Bangsa dalam memelihara perdamaian.

(3) Orang tua mempunyai hak utama dalam memilih jenis pendidikan yang akan diberikan kepada anak-anak mereka.

Pasal 27

(1) Setiap orang berhak untuk turut serta dalam kehidupan kebudayaan masyarakat dengan bebas, untuk menikmati kesenian, dan untuk turut mengesap kemajuan dan manfaat ilmu pengetahuan.

(2) Setiap orang berhak untuk memperoleh perlindungan atas keuntungan-keuntungan moril maupun material yang diperoleh sebagai hasil karya ilmiah, kesusasteraan atau kesenian yang diciptakannya.

Pasal 28

Setiap orang berhak atas suatu tatanan sosial dan internasional di mana hak-hak dan kebebasan-kebebasan yang termaktub di dalam Deklarasi ini dapat dilaksanakan sepenuhnya.

Pasal 29

(1) Setiap orang mempunyai kewajiban terhadap masyarakat tempat satu-satunya di mana dia dapat mengembangkan kepribadiannya dengan bebas dan penuh.

(2) Dalam menjalankan hak-hak dan kebebasan-kebebasannya, setiap orang harus tunduk hanya pada pembatasan-pembatasan yang ditetapkan oleh undang-undang yang tujuannya semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan yang tepat terhadap hak-hak dan kebebasan-kebebasan orang lain, dan untuk memenuhi syarat-syarat yang adil dalam hal kesusilaan, ketertiban dan kesejahteraan umum dalam suatu masyarakat yang demokratis.

(3) Hak-hak dan kebebasan-kebebasan ini dengan jalan bagaimana pun sekali-kali tidak boleh dilaksanakan bertentangan dengan tujuan dan prinsip-prinsip Perserikatan Bangsa-Bangsa.

Pasal 30

Tidak sesuatu pun di dalam Deklarasi ini boleh ditafsirkan memberikan sesuatu Negara, kelompok ataupun seseorang, hak untuk terlibat di dalam kegiatan apa pun, atau melakukan perbuatan yang bertujuan merusak hak-hak dan kebebasan-kebebasan yang mana pun yang termaktub di dalam Deklarasi ini.



Bahasa Indonesia Version:
UN Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and
Member of Their Families

Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota keluarganya

PEMBUKAAN

Negara – negara peserta pada Konvensi ini,
Memperhatikan prinsip-prinsip yang terkandung dalam instrumen-instrumen Perserikatan Bangsa-Bangsa mengenai hak asasi manusia, khususnya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Konvensi Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, Konvensi Internasional tentang Hak sipil dan Politik, Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, dan Konvensi Hak Anak,
Memperhatikan juga prinsip-prinsip dan standar-standar yang dicantumkan dalam instrumen-instrumen terkait yang diuraikan dalam kerangka kerja Organisasi Buruh Internasional (ILO), khususnya Konvensi mengenai Migrasi untuk Bekerja (No.97), Konvensi mengenai Migrasi Dalam Keadaan Teraniaya dan Pemajuan Persamaan Kesempatan dan Perlakuan bagi Buruh Migran (No.143), Rekomendasi mengenai Migrasi untuk Bekerja (No.86), Rekomendasi mengenai Buruh Migran (No.151), Konvensi mengenai Kerja Wajib atau Kerja Paksa (No.159), dan Konvensi mengenai Penghapusan Kerja Paksa (No.105),

Menegaskan kembali pentingnya prinsip-prinsip yang termuat dalam Konvensi menentang Diskriminasi dalam Pendidikan dari Organisasi Pendidikan, Ilmu Pengetahuan dan Kebudayaan (UNESCO) Perserikatan Bangsa-Bangsa,

Mengingat Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi dan Merendahkan Derajat Manusia, Deklarasi Kongres ke empat Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Pencegahan Kejahatan dan Pembinaan Pelaku Kejahatan, Aturan Berperilaku Para Pejabat Penegak Hukum, dan Konvensi Mengenai Perbudakan,

Mengingat bahwa salah satu tujuan ILO, sebagaimana dicantumkan dalam Konstitusinya, adalah melindungi kepentingan para buruh manakala mereka dipekerjakan di Negara-negara yang bukan Negeranya sendiri, dengan mengingat keahlian dan pengalaman organisasi tersebut dalam hal-hal yang berkenaan dengan buruh dan anggota keluarganya,

Mengakui pentingnya pekerjaan yang telah dilakukan sehubungan dengan buruh migran dan anggota keluarganya dalam berbagai badan Perserikatan Bangsa-Bangsa, khususnya Komisi Hak Asasi Manusia dan Komisi untuk Pembangunan Sosial, dan dalam Organisasi Pertanian dan Pangan Perserikatan Bangsa-Bangsa (FAO), Organisasi Pendidikan, Ilmu

Pengetahuan dan Kebudayaan (UNESCO) Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan Organisasi Kesehatan Internasional (WHO), dan juga dalam organisasi-organisasi Internasional lainnya.

Mengakui pula kemajuan yang telah dicapai oleh beberapa Negara secara bilateral dan regional, menuju pada perlindungan hak buruh migran dan anggota keluarganya, juga pada penting dan gunanya perjanjian-perjanjian bilateral dan multilateral dalam bidang ini.

Menyadari pentingnya dan luasnya masalah migrasi, yang melibatkan jutaan manusia dan mempengaruhi sejumlah besar Negara-Negara dalam masyarakat Internasional,

Mengetahui akan dampak arus buruh migran pada Negara-negara dan bangsa-bangsa bersangkutan, dan menginginkan untuk menetapkan norma-norma yang dapat membantu harmonisasi perilaku Negara-negara tersebut, melalui penerimaan prinsip-prinsip dasar mengenai perlakuan atas buruh migran dan anggota keluarganya,

Mempertimbangkan situasi kerentanan yang seringkali dialami buruh migran dan anggota keluarganya, antara lain pada ketidak-beradaannya di Negara asal pada kesulitan-kesulitan yang mungkin mereka hadapi, yang timbul karena keberadaan mereka di Negara tempat mereka bekerja,

Meyakini bahwa hak buruh migran dan anggota keluarganya belum diakui secara memadai dimanapun juga, dan karenanya membutuhkan perlindungan Internasional yang layak,

Mempertimbangkan adanya kenyataan bahwa migrasi acapkali mengakibatkan masalah-masalah yang serius bagi anggota keluarga para buruh migran dan juga bagi buruh migran itu sendiri, khususnya karena tersebarnya keluarga tersebut,

Mengingat bahwa masalah-masalah kemanusiaan yang terlibat dalam migrasi lebih serius dalam kasus migrasi yang tidak biasa, dan oleh karenanya meyakini bahwa tindakan yang tepat harus didorong dalam rangka mencegah dan menghapuskan gerakan-gerakan dan perdagangan buruh migran secara gelap, dan sementara itu memastikan adanya perlindungan atas hak mereka secara mendasar,

Menimbang bahwa para buruh yang tidak didokumentasikan atau yang berada dalam situasi yang tidak biasa seringkali dipekerjakan dalam kondisi kerja yang lebih buruk dibandingkan dengan buruh-buruh lain, dan bahwa beberapa majikan berupaya mencari buruh-buruh semacam itu untuk memperoleh keuntungan dalam persaingan yang tidak wajar,

Juga menimbang bahwa saluran untuk mempekerjakan buruh migran yang berada dalam situasi yang tidak biasa, harus dikurangi agar hak yang mendasar dari buruh migran lebih dihormati, dan lebih lanjut lagi, bahwa memberikan seperangkat hak tambahan pada buruh migran dan anggota

keluarganya dalam situasi yang biasa, akan mendorong semua buruh migran dan majikan untuk menghormati dan mematuhi hukum dan prosedur yang ditetapkan oleh Negara-negara yang bersangkutan,

Meyakini adanya kebutuhan untuk menetapkan perlindungan internasional pada hak seluruh buruh migran dan anggota keluarganya, menegaskan kembali dan menetapkan norma-norma dasar dalam konvensi yang menyeluruh yang dapat diterapkan secara universal,
Telah Menyetujui hal-hal sebagai berikut:

BAGIAN I RUANG LINGKUP DAN DEFINISI

Pasal 1

1. Konvensi ini berlaku, kecuali jika ditentukan sebaliknya di sini, pada semua buruh migran dan anggota keluarganya tanpa perbedaan apapun seperti jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama, atau kepercayaan, pendapat politik atau lainnya, kebangsaan, asal-usul etnis atau sosial, kewarganegaraan, usia, kedudukan ekonomi, kekayaan, status perkawinan, status kelahiran atau status lainnya.
2. Konvensi ini akan berlaku selama seluruh proses buruh migran dan anggota keluarganya, yang terdiri dari persiapan untuk migrasi, pemberangkatan, transit dan seluruh masa tinggal dan pekerjaan yang dibayar didalam Negara tempat bekerja, dan juga kembalinya ke Negara asal atau Negara tempatnya bertempat tinggal.

Pasal 2

Untuk maksud Konvensi ini, maka :

1. Istilah "buruh migran" mengacu pada seseorang yang akan, tengah atau telah melakukan pekerjaan yang dibayar dalam suatu Negara di mana ia bukan menjadi warganegara;
2. (a) Istilah "buruh frontir" mengacu pada buruh migran yang mempertahankan kediamannya sehari-hari dalam Negara tetangga ke tempat mana ia biasanya pulang setiap hari atau setidaknya sekali seminggu;
- (b) Istilah "buruh musiman" mengacu pada buruh migran yang pekerjaannya tergantung pada kondisi musiman, dan dilakukan hanya dalam sebagian waktu setiap tahun;
- (c) Istilah "pelaut" yang mencakup nelayan, mengacu pada seorang buruh migran yang dipekerjakan diatas kapal yang didaftarkan dalam suatu Negara dimana ia bukan warga Negara;
- (d) Istilah "buruh pada instalasi lepas pantai" mengacu pada buruh migran yang dipekerjakan pada suatu instalasi lepas pantai yang berada dibawah wilayah hukum suatu Negara dimana ia bukan warga Negara;
- (e) Istilah "buruh keliling" mengacu pada seorang buruh migran yang harus bepergian ke Negara atau Negara-negara lain untuk waktu singkat sehubungan dengan sifat pekerjaannya, sedang ia bertempat tinggal sehari-hari disuatu Negara;
- (f) Istilah "buruh proyek" mengacu pada seorang buruh migran yang diterima kedalam suatu Negara tempatnya bekerja untuk jangka

waktu kerja tertentu semata-mata untuk proyek tertentu yang dilaksanakan di Negara tersebut oleh majikannya;

(g) Istilah “buruh dengan pekerjaan tertentu” mengacu pada pekerjaan migran yang:

i. Dikirim oleh majikannya untuk jangka waktu yang terbatas dan tertentu ke suatu Negara tempatnya bekerja, untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu;

ii. Untuk jangka waktu yang terbatas dan tertentu melakukan pekerjaan yang memerlukan keahlian profesional, komersial, teknis, atau keahlian khusus yang tinggi lainnya; atau

iii. Untuk jangka waktu yang terbatas dan tertentu, atas permintaan majikannya dalam Negara tempatnya bekerja, untuk melakukan buruh yang bersifat sementara dan singkat; dan yang diminta untuk meninggalkan Negara tempatnya bekerja, baik pada saat berakhirnya masa tinggalnya atau sebelumnya, apa bila ia tidak lagi melakukan tugas atau kewajiban tertentu yang di perintahkan kepadanya;

(h) Istilah “buruh mandiri” mengacu pada buruh migran yang melakukan; buruh yang dibayar yang bukan berada dibawah perjanjian kerja, dan yang biasanya mencari nafkah melalui kegiatan ini seorang diri atau bersama anggota-anggota keluarganya dan mengacu pada buruh migran lainnya yang diakui sebagai buruh mandiri menurut ketentuan legislatif di negara tempatnya bekerja atau menurut perjanjian bilateral dan multilateral

PASAL 3

Konvensi ini tidak berlaku pada:

(a) Orang-orang yang dikirim atau dipekerjakan oleh organisasi dan badan-badan internasional, atau orang-orang yang dikirim atau dipekerjakan oleh suatu Negara diluar wilayahnya untuk menjalankan fungsi resmi, yang kedatangan dan statusnya diatur oleh hukum internasional yang umum atau oleh konvensi internasional khusus;

(b) Orang-orang yang dikirim atau dipekerjakan oleh suatu Negara atas nama Negara tersebut diluar wilayahnya, yang berpartisipasi dalam program-program pengembangan dan program-program kerjasama lainnya, yang kedatangan dan statusnya diatur oleh perjanjian dengan Negara tempatnya bekerja, dan sesuai dengan perjanjian tersebut, tidak dianggap sebagai buruh migran;

(c) Orang-orang yang bertempat tinggal di Negara yang berbeda dengan Negara asalnya sebagai penanam modal;

(d) Pengungsi atau orang tanpa kewarganegaraan, kecuali ketentuan tentang hal ini dicantumkan dalam ketentuan perundang-undangan nasional dari Negara yang bersangkutan, atau dalam instrumen internasional yang berlaku bagi Negara peserta tersebut;

(e) Pelajar dan orang yang ikut pelatihan;

(f) Pelaut dan buruh pada instansi lepas pantai yang belum diterima untuk bertempat tinggal dan melakukan pekerjaan yang dibayar di Negara tempatnya bekerja.

Pasal 4

Untuk tujuan konvensi ini, istilah “anggota keluarga” mengacu pada orang-orang yang kawin dengan buruh migran atau mempunyai hubungan dengannya, yang menurut hukum yang berlaku berakibat sama dengan perkawinan, dan juga anak-anak mereka yang dibawah umur dan orang-orang lain yang menjadi tanggungan mereka yang dianggap sebagai anggota keluarga menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku, atau menurut perjanjian bilateral atau multilateral antara Negara-negara yang bersangkutan.

Pasal 5

Untuk tujuan konvensi ini, buruh migran dan anggota keluarganya:

- (a) Dianggap telah didokumentasikan atau berada dalam situasi yang biasa apabila mereka diberi ijin masuk, bertempat tinggal dan melakukan pekerjaan yang dibayar dalam negara tempatnya bekerja, sesuai dengan hukum negara tersebut dan perjanjian-perjanjian internasional dimana negara tersebut menjadi pihak;
- (b) Dianggap tidak didokumentasikan atau berada dalam situasi yang tidak biasa apabila mereka tidak mematuhi persyaratan-persyaratan yang diatur dalam sub-ayat (a) dari pasal ini.

Pasal 6

Untuk konvensi ini:

- a. Istilah “Negara asal” berarti negara dimana orang yang bersangkutan merupakan warga negara;
- b. Istilah “Negara tempat bekerja” berarti negara dimana buruh migran akan, tengah atau telah dipekerjakan dalam pekerjaan yang dibayar, sebagaimana adanya;
- c. Istilah “Negara transit” berarti negara yang dilalui oleh orang yang bersangkutan dalam perjalanan ke negara tempatnya bekerja atau dari negara tempatnya bekerja ke negara asal atau tempat tinggalnya sehari-hari.

BAGIAN II

Non – Diskriminasi dalam kaitannya dengan hak

Pasal 7

Negara-negara peserta perjanjian, sesuai dengan instrumen-instrumen internasional tentang hak asasi manusia, untuk menghormati dan memastikan bahwa semua buruh migran dan anggota keluarganya dalam wilayahnya atau yang tunduk pada yuridiksinya, agar memperoleh hak yang diatur dalam konvensi ini tanpa pembedaan apapun seperti jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama atau kepercayaan, pendapat politik atau lainnya, kebangsaan, asal-usul etnis atau sosial, kewarganegaraan, usia, kedudukan ekonomi, kekayaan, status perkawinan, status kelahiran atau status lainnya.

BAGIAN III

Hak Azasi bagi semua buruh migran dan anggota keluarganya

Pasal 8

1. Pekerja migran dan anggota keluarganya harus bebas untuk meninggalkan negara manapun, termasuk negara asal mereka. Hak ini

tidak boleh dibatasi kecuali sebagaimana ditentukan oleh hukum, diperlukan untuk melindungi keamanan nasional, ketertiban umum (*Order Public*), Kesehatan dan moral umum, atau hak dan kebebasan orang-orang lain, yang sesuai dengan hak lain yang diakui dalam kovenan ini.

2. Buruh migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak untuk memasuki dan tinggal dinegara asalnya setiap waktu.

Pasal 9

Hak atas hidup dari buruh migran dan anggota keluarganya harus dilindungi oleh hukum

Pasal 10

Tidak seorangpun buruh migran dan anggota keluarganya dapat dijadikan sasaran penyiksaan atau perlakuan atau penghukuman yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat.

Pasal 11

1. Tidak seorangpun buruh migran dan anggota keluarganya dapat diperbudak atau diperhambakan.
2. Tidak seorangpun buruh migran dan anggota keluarganya dapat diwajibkan untuk melakukan kerja paksa atau kerja wajib;
3. Ayat 2 pasal ini tidak boleh mengecualikan kerja keras (*hard labour*) sehubungan dengan hukuman yang dijatuhkan oleh pengadilan yang berwenang, dinegara-negara yang memperkenankan dijatuhkannya kerja keras sebagai suatu hukuman.
4. Untuk tujuan pasal ini, istilah "kerja paksa atau wajib" tidak mencakup:
 - (a) Setiap pekerjaan atau jasa yang tidak disebutkan dalam ayat 3 pasal ini, yang biasanya diwajibkan pada orang yang ditahan atas perintah yang sadar pengadilan, atau pada orang yang tengah menjalani pembebasan bersyarat dari penahanan tersebut;
 - (b) Setiap tindakan yang dituntut untuk dilakukan dalam keadaan darurat atau bencana yang mengancam kehidupan atau kesejahteraan masyarakat;
 - (c) Setiap pekerjaan atau jasa yang merupakan bagian dari kewajiban-kewajiban umum asalkan pekerjaan itu juga dibebankan pada warga negara dari negara yang bersangkutan.

Pasal 12

1. Setiap buruh migran dan anggota keluarganya berhak atas kebebasan berpikir, keyakinan dan beragama. Hak ini harus mencakup kebebasan untuk menganut atau menetapkan agama atau kepercayaan atas pilihannya sendiri, dan kebebasan untuk menjalankan agama atau kepercayaannya dalam kegiatan ibadah, pentaatan, pengamalan, dan pengajaran, baik secara sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain, baik ditempat umum maupun secara pribadi.
2. Tidak seorang buruh migran dan anggota keluarganya dapat dipaksa sehingga terganggu kebebasannya, untuk menganut atau menetapkan agama atau kepercayaannya sesuai dengan pilihannya.
3. Kebebasan untuk menjalankan agama atau kepercayaan seseorang

hanya dapat dibatasi oleh ketentuan berdasarkan hukum, dan yang diperlukan untuk melindungi keamanan, ketertiban, kesehatan atau moral masyarakat, atau hak dan kebebasan dasar orang lain.

4. Negara-negara peserta dalam kovenan ini berjanji untuk menghormati kebebasan orang tua, yang setidaknya salah satu diantaranya adalah buruh migran, dan dimana dimungkinkan, wali hukum yang sah, untuk memastikan bahwa pendidikan agama dan moral bagi anak-anak mereka sesuai dengan keyakinan sendiri.

Pasal 13

1. Buruh migran dan anggota keluarganya berhak untuk berpendapat atau campur tangan.
2. Buruh migran dan anggota keluarganya berhak atas kebebasan untuk menyatakan pendapat; hak ini termasuk kebebasan untuk mencari, menerima dan memberikan informasi dan pemikiran apapun, terlepas dari pembatas-pembatas secara lisan, tertulis atau dalam bentuk cetakan, karya seni, atau melalui media lain sesuai dengan pilihannya.
3. Pelaksanaan hak yang dicantumkan dalam ayat 2 pasal ini menimbulkan kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab-tanggung jawab khusus. Oleh karenanya hal ini dapat dikenai pembatasan tertentu, akan tetapi hanya dapat dilakukan sesuai dengan hukum dan sepanjang diperlukan;
 - a. Untuk menghormati hak atau nama baik orang lain :
 - b. Untuk melindungi keamanan nasional atau ketertiban umum negara-negara yang bersangkutan atau ketertiban umum (*order publik*) atau kesehatan atau moral umum;
 - c. Untuk tujuan mencegah propaganda perang;
 - d. Untuk tujuan mencegah upaya yang mendorong kebencian berdasarkan kebangsaan, ras atau keagamaan yang merupakan penghasutan untuk melakukan diskriminasi, permusuhan dan tindak kekerasan.

Pasal 14

Tidak seorangpun buruh migran dan anggota keluarganya yang dapat secara sewenang-wenang atau secara tidak sah dicampuri masalah-masalah pribadinya, keluarga, rumah atau hubungan surat-menyuratnya atau komunikasi lain, atau secara tidak sah diserang kehormatan dan nama baiknya. Setiap buruh migran dan anggota keluarganya berhak atas perlindungan hukum terhadap campur tangan serangan seperti tersebut diatas.

Pasal 15

Tidak seorangpun buruh migran dan anggota keluarganya dapat secara sewenang-wenang dihalangi untuk memiliki properti, baik yang dimilikinya sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain. Apabila menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Negara tempatnya bekerja, aset dari buruh migran dan anggota keluarganya disita baik sebagian maupun seluruhnya, orang yang bersangkutan berhak untuk memperoleh kompensasi yang wajar dan memadai.

Pasal 16

1. Buruh migran dan anggota keluarganya berhak atas kebebasan dan

keamanan pribadi.

2. Buruh migran dan anggota keluarganya berhak atas perlindungan yang efektif oleh Negara terhadap tindak kekerasan, kerugian fisik, ancaman dan intimidasi, baik yang dilakukan oleh pejabat publik maupun perseorangan, kelompok ataupun lembaga.
3. Verifikasi oleh petugas penegak hukum mengenai identitas buruh migran dan anggota keluarganya harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh hukum.
4. Buruh migran dan anggota keluarganya, baik secara sendiri-sendiri maupun secara kolektif, tidak boleh menjadi sasaran penangkapan atau penahanan yang sewenang-wenang; mereka tidak boleh dirampas kebebasannya kecuali berdasarkan alasan-alasan yang sah, dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh hukum.
5. Buruh migran dan anggota keluarganya yang ditangkap wajib diberi tahu pada saat penangkapan, mengenai alasan-alasan penangkapannya dalam bahasa yang sedapat mungkin dapat mereka fahami, dan harus sesegera mungkin diberi tahu mengenai tuduhan yang dikenakan terhadapnya dalam bahasa yang mereka fahami.
6. Buruh migran dan anggota keluarganya yang ditangkap atau ditahan berdasarkan tuduhan pidana, harus segera dihadapkan ke depan hakim atau pejabat lain yang diberi kewenangan oleh hukum untuk menjalankan kekuasaan peradilan, dan berhak diadili dalam jangka waktu yang wajar, atau dibebaskan. Tidak boleh merupakan suatu ketentuan umum bahwa selama menunggu untuk diadili mereka harus ditahan, tetapi pembebasan dapat diberikan atas dasar jaminan untuk hadir pada waktu sidang, pada setiap tahap pengadilan, dan pada pelaksanaan putusan, apabila diputuskan demikian.
7. Apabila seorang buruh migran dan anggota keluarganya ditangkap atau dimasukkan kedalam penjara atau tahanan selama menunggu untuk diadili, atau ditahan dalam bentuk lain, maka:
 - a. Konsuler atau pejabat diplomatik Negara asalnya atau Negara tersebut, harus diberitahukan dengan segera mengenai penangkapan atau penahanan tersebut beserta alasan-alasannya, apabila yang bersangkutan memintanya.
 - b. Orang yang bersangkutan harus mempunyai hak untuk berkomunikasi dengan pejabat-pejabat yang disebut diatas. Komunikasi dari orang tersebut kepada pejabat yang disebut diatas harus segera disampaikan, dan ia berhak untuk menerima komunikasi yang dikirimkan oleh pejabat tersebut dengan segera.
 - c. Orang yang bersangkutan harus segera diberitahu mengenai hak ini dan hak yang berasal dari perjanjian yang relevan jika ada, yang berlaku antara Negara-negara yang bersangkutan, untuk berkorespondensi dan bertemu dengan pejabat diatas, dan untuk mengatur pengacara dengan mereka.
8. Buruh migran dan anggota keluarganya yang dirampas kebebasannya dengan cara penangkapan atau penahanan, berhak untuk disidangkan didepan pengadilan, yang bertujuan agar pengadilan dapat dengan

segera menentukan keabsahan penahanan mereka, dan memerintahkan pembebasan apabila penahanan tersebut ternyata tidak sah menurut hukum. Dalam menghadiri acara tersebut, buruh migran dan anggota keluarganya harus memperoleh bantuan seorang penterjemah jika mereka tidak memahami bahasa yang dipergunakan, kalau perlu tanpa membayar.

9. Buruh migran dan anggota keluarganya yang telah menjadi korban penangkapan atau penahanan yang tidak sah, berhak untuk mendapat ganti kerugian yang harus dilaksanakan.

Pasal 17

1. Buruh migran dan anggota keluarganya yang dirampas kebebasannya wajib diperlakukan secara manusiawi, dan dengan menghormati martabat yang melekat pada diri manusia dan pada identitas budaya mereka.
2. Buruh migran dan anggota keluarganya yang dituduh harus dipisahkan dari orang yang dipidana, dan diperlakukan secara berbeda sesuai dengan statusnya sebagai orang yang belum dipidana, kecuali dalam keadaan-keadaan yang sangat khusus. Terdakwa dibawah umur harus dipisahkan dari orang dewasa dan secepat mungkin dihadapkan kesidang pengadilan.
3. Buruh migran dan anggota keluarganya yang ditahan dalam suatu negara transit atau Negara tempatnya bekerja karena pelanggaran terhadap ketentuan yang berkenaan dengan migrasi, harus sedapat mungkin ditahan terpisah dari orang-orang yang sudah dijatuhi hukuman atau orang-orang yang tengah menunggu persidangan.
4. Selama jangka waktu pemenjaraan yang dilaksanakan berdasarkan keputusan pengadilan yang menjatuhkan hukuman, pembinaan buruh migran dan anggota keluarganya haruslah bertujuan untuk memperbaiki dan melakukan rehabilitasi sosial. Terpidana anak-anak harus dipisahkan dari orang dewasa dan diperlakukan sesuai dengan usia dan status hukum mereka.
5. Buruh migran dan anggota keluarganya yang dijatuhi hukuman berhak atas peninjauan kembali terhadap keputusan atau hukumannya oleh pengadilan yang lebih tinggi, sesuai dengan hukum.
6. Apabila buruh migran dan anggota keluarganya telah dijatuhi hukuman dengan keputusan hukum yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, dan apabila kemudian ternyata diputuskan sebaliknya atau diampuni berdasarkan suatu fakta yang baru, atau fakta yang baru saja ditemukan menunjukkan secara meyakinkan bahwa telah terjadi kesalahan dalam penegakan keadilan, maka orang yang telah menderita hukuman sebagai akibat dari keputusan tersebut harus diberi ganti rugi menurut hukum, kecuali jika dibuktikan bahwa tidak terungkapnya fakta yang tidak diketahui itu sepenuhnya atau untuk sebagian disebabkan karena dirinya sendiri.
7. Tidak seorangpun buruh migran dan anggota keluarganya dapat diadili atau dihukum kembali untuk tindak pidana yang pernah dilakukan, untuk mana ia telah dihukum atau dibebaskan, sesuai dengan hukum pidana dan hukum acara pidana di Negara yang bersangkutan.

Pasal 19

1. Tidak seorangpun buruh migran dan anggota keluarganya dapat dinyatakan bersalah atas suatu tindak pidana, karena melakukan atau tidak melakukan tindakan yang bukan merupakan tindak pidana pada saat dilakukannya, baik berdasarkan hukum nasional maupun internasional. Tidak pula diperbolehkan untuk menjatuhkan hukuman yang lebih berat daripada hukuman yang berlaku pada saat tindak pidana tersebut dilakukan. Apabila setelah dilakukannya suatu tindak pidana muncul ketentuan yang lebih ringan hukumannya, maka ia harus mendapatkan keuntungan dari ketentuan tersebut.
2. Pertimbangan kemanusiaan yang berkenaan dengan status buruh migran, khususnya sehubungan dengan haknya untuk tinggal dan bekerja, harus dipertimbangkan dalam menjatuhkan hukuman atas tindak pidana yang dilakukan buruh migran dan anggota keluarganya.

Pasal 20

1. Tidak seorangpun buruh migran dan anggota keluarganya dapat dipenjara semata-mata berdasarkan ketidak mampuannya untuk memenuhi suatu kewajiban perjanjian.
2. Tidak seorangpun buruh migran dan anggota keluarganya yang dapat dihalangi haknya atas surat ijin kerja atau bertempat tinggal, atau di usir semata-mata berdasarkan ketidakmampuannya untuk memenuhi suatu kewajiban yang muncul dari perjanjian kerja, kecuali pemenuhan kewajiban tersebut merupakan prasyarat bagi dikeluarkannya ijin tersebut.

Pasal 21

Selain oleh pejabat publik yang diberi kewenangan oleh hukum, perbuatan seseorang yang menghancurkan atau mencoba menghancurkan dokumen identitas, dokumen yang memberi ijin masuk atau keluar, tempat kediaman, atau tempat tinggal dalam wilayah nasional atau ijin kerja merupakan tindakan melawan hukum. Penyitaan tanpa hak atas dokumendokumen tersebut, tidak boleh dilakukan tanpa adanya bukti resmi yang terperinci. Dalam hal apapun tidak di perkenankan untuk menghancurkan paspor atau dokumen yang setara milik buruh migran dan anggota keluarganya.

Pasal 22

1. Buruh migran dan anggota keluarganya tidak boleh menjadi sasaran upaya pengusiran atau pengeluaran kolektif. Setiap kasus pengusiran harus diperiksa dan diputuskan satu persatu.
2. Buruh migran dan anggota keluarganya hanya dapat dikeluarkan dari wilayah suatu negara didasarkan atas suatu keputusan yang diambil oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan hukum.
3. Keputusan tersebut harus dikomunikasikan kepada mereka dalam bahasa yang mereka pahami. Apabila tidak diwajibkan, maka atas permintaan orang-orang tersebut keputusan itu harus dikomunikasikan secara tertulis dan juga alasan-alasannya, kecuali dalam keadaan keadaan yang luar biasa berdasarkan keamanan nasional. Orang-orang yang bersangkutan harus diberi tahu mengenai hak ini sebelum atau selambat-lambatnya pada saat keputusan itu

diambil.

4. Kecuali, apabila suatu keputusan akhir telah diucapkan oleh pejabat pengadilan, orang-orang yang bersangkutan berhak untuk menyampaikan alasan-alasan mengapa mereka harus tidak diusir, dan untuk meminta kasusnya diminta kembali oleh pejabat yang berwenang, kecuali alasan keamanan nasional menentukan sebaliknya. Selama menunggu peninjauan kembali, orang-orang yang bersangkutan berhak untuk meminta penundaan keputusan pengusiran tersebut.
5. Apabila keputusan pengusiran yang telah dijalankan kemudian dibatalkan, maka orang yang bersangkutan berhak untuk menuntut kompensasi menurut hukum, dan keputusan yang pertama tidak boleh dipergunakan untuk mencegahnya memasuki kembali negara yang bersangkutan.
6. Dalam hal pengusiran, orang-orang yang bersangkutan berhak atas kesempatan yang layak sebelum atau sesudah keberangkatannya, untuk menyelesaikannya pembayaran gaji atau hak lain yang menjadi haknya dan juga hutang-hutangnya.
7. Tanpa mengurangi pelaksanaan keputusan pengusiran, buruh migran dan anggota keluarganya yang menjadi sasaran keputusan tersebut dapat memohon untuk memasuki suatu negara yang bukan negara asalnya.
8. Dalam hal pengusiran buruh migran dan anggota keluarganya, biaya pengusiran tidak boleh dibebankan padanya. Orang-orang yang bersangkutan dapat diminta untuk membayar biaya perjalanannya sendiri.
9. Pengusiran dari negara tempat bekerja tidak boleh mengurangi hak apapun yang telah diperoleh buruh migran dan anggota keluarganya sesuai dengan hukum negara tersebut, termasuk hak untuk, menerima gaji dan hak lain yang menjadi haknya.

Pasal 23

Buruh migran dan anggota keluarganya berhak untuk memperoleh upaya bagi perlindungan dan bantuan pejabat konsuler atau diplomatik dari Negara asalnya atau Negara yang mewakili kepentingan Negara tersebut, apabila hak yang diakui dalam konvensi ini dilanggar. Khususnya dalam hal pengusiran, orang yang bersangkutan harus diberitahu mengenai hak ini dengan segera dan Pejabat dari Negara yang melakukan pengusiran harus memfasilitasi pelaksanaan hak tersebut.

Pasal 24

Setiap buruh migran dan anggota keluarganya berhak untuk diakui dimanapun sebagai pribadi dimuka hukum.

Pasal 25

1. Buruh migran dan anggota keluarganya harus mendapatkan perlakuan yang tidak kurang menguntungkan daripada yang diterapkan pada warganegara dari Negara tempat bekerja dalam hal penggajian dan:
 - a. Kondisi-kondisi kerja lainnya, yakni uang lembur, jam kerja, istirahat mingguan, liburan dengan gaji, keselamatan, kesehatan, pemutusan hubungan kerja, dan kondisi-kondisi

apapun yang menurut hukum dan praktek nasional dicakup dalam istilah ini;

- b. Persyaratan kerja lainnya, yakni usia minimum untuk bekerja, pembatasan pekerjaan rumah, dan hal-hal lain yang menurut hukum dan praktek nasional dianggap sebagai persyaratan kerja;
2. Penghapusan prinsip persamaan perlakuan yang dicantumkan dalam ayat 1 dari pasal ini dari perjanjian kerja pribadi, merupakan tindakan yang melanggar hukum;
3. Negara-negara peserta harus mengambil semua langkah yang tepat untuk memastikan bahwa buruh migran tidak dihalangi haknya yang muncul dari prinsip ini atas alasan adanya pelanggaran dalam masa tinggal atau buruh mereka. Khususnya, majikan tidak boleh melepaskan diri dari kewajiban yang ada dalam perjanjian ataupun membatasi kewajiban mereka dengan cara apapun dengan alasan adanya pelanggaran semacam itu.

Pasal 26

1. Negara-negara peserta mengakui hak buruh migran dan anggota keluarganya:
 - a. Untuk mengambil bagian dalam pertemuan-pertemuan dan kegiatan-kegiatan serikat buruh dan perkumpulan lain yang dibentuk menurut hukum, dengan pandangan untuk melindungi kepentingan ekonomi, sosial, budaya dan kepercayaan lainnya, sesuai dengan peraturan dari organisasi yang bersangkutan.
 - b. Untuk secara bebas bergabung pada serikat buruh-buruh atau perkumpulan-perkumpulan semacam itu sebagaimana telah disebutkan, sesuai dengan peraturan organisasi yang bersangkutan;
 - c. Untuk mencari bantuan dan sumbangan dari serikat buruh atau perkumpulan apapun yang disebut diatas.
2. Pelaksanaan hak ini tidak boleh dibatasi kecuali menurut ketentuan hukum, dan yang diperlukan dalam negara demokratis demi kepentingan keamanan nasional, ketertiban umum, atau perlindungan hak dan kebebasan-kebebasan orang lain.

Pasal 27

1. Berkenaan dengan keamanan nasional, buruh migran dan anggota keluarganya berhak atas perlakuan yang sama di Negara tempatnya bekerja dengan hak yang diberikan pada warga negara, selama mereka memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh ketentuan hukum yang berlaku di Negara asal dan Negara tempat bekerja sewaktu-waktu dapat menetapkan ketentuan yang diperlukan untuk menentukan tata cara permohonan norma tersebut.
2. Apabila ketentuan perundang-undangan yang berlaku tidak memberikan tunjangan pada buruh migran dan anggota keluarganya, Negara-negara yang bersangkutan harus mencari kemungkinan untuk memberikan penggantian pada orang yang bersangkutan jumlah sumbangan yang diberikan pada mereka sehubungan dengan tunjangan itu berdasarkan perlakuan yang diberikan pada warga

negara yang berada pada situasi yang sama.

Pasal 28

Buruh migran dan anggota keluarganya berhak untuk menerima perawatan kesehatan yang sangat mendesak yang diperlukan untuk mempertahankan hidup mereka, atau untuk mencegah kerugian yang tidak dapat diperbaiki pada kesehatan mereka, berdasarkan perlakuan yang sama dengan warga negara dari Negara yang bersangkutan. Perawatan medis mendesak semacam itu, tidak boleh ditolak oleh Negara dengan alasan adanya pelanggaran yang berkaitan dengan masa tinggal atau pekerjaan mereka.

Pasal 29

Setiap anak buruh migran berhak atas suatu nama, atas pendaftaran kelahiran, dan atas kewarganegaraan.

Pasal 30

Setiap anak buruh migran mempunyai hak dasar atas akses pada pendidikan berdasarkan persamaan perlakuan dengan warga negara dari Negara yang bersangkutan. Akses pada lembaga-lembaga pendidikan prasekolah milik Negara tidak boleh ditolak atau dibatasi dengan alasan adanya situasi pelanggaran berkenaan dengan masa tinggal atau pekerjaan salah satu orangtua, atau berdasarkan alasan adanya pelanggaran masa tinggal dalam Negara tempat bekerja.

Pasal 31

1. Negara-negara peserta harus menjamin penghormatan pada identitas budaya buruh migran dan anggota keluarganya, dan tidak boleh mencegah mereka untuk mempertahankan hubungan budaya dengan Negara asal mereka.
2. Negara-negara peserta dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk membantu dan mendorong upaya-upaya dalam hal ini.

Pasal 32

Pada saat berakhirnya masa tinggal mereka di Negara tempat bekerja, buruh migran dan anggota keluarganya berhak untuk memindahkan pendapatan dan tabungan mereka, dan juga harta pribadi mereka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dari Negara yang bersangkutan.

Pasal 33

1. Buruh migran dan anggota keluarganya berhak untuk diberitahu oleh Negara asal, Negara tempat bekerja, atau Negara transit mengenai:
 - a. Hak mereka yang muncul dari konvensi ini;
 - b. Kondisi penerimaan mereka, hak dan kewajiban-kewajiban mereka menurut hukum dan praktek di Negara yang bersangkutan, dan hal-hal lain yang serupa yang memungkinkan mereka untuk berperilaku sesuai dengan ketentuan administratif dan ketentuan lain di Negara tersebut.
2. Negara-negara peserta harus mengambil semua langkah-langkah yang mereka anggap tepat untuk menyebarluaskan informasi seperti diatas, atau untuk memastikan bahwa informasi itu telah disebarluaskan oleh majikan, serikat buruh dan badan-badan atau lembaga-lembaga lainnya yang tepat. Tergantung pada kebutuhan, mereka dapat pula

bekerjasama dengan Negara-negara yang bersangkutan.
3. Informasi yang memadai seperti diatas harus diberikan atas permintaan buruh migran dan anggota keluarganya dengan cumacuma, dan sejauh mungkin dalam bahasa yang mereka fahami.

Pasal 34

Tidak satupun hal yang sama dalam Kovenan ini yang akan mengakibatkan buruh migran dan anggota keluarganya terlepas dari kewajiban untuk mematuhi hukum dan peraturan Negara transit dan Negara tempat bekerja, atau kewajiban untuk menghormati identitas dan budaya dari penduduk Negara-negara tersebut.

Pasal 35

Tidak satupun dari bagian konvensi ini yang dapat diinterpretasikan sebagai mengakibatkan keteraturan situasi buruh migran dan anggota keluarganya yang tidak didokumentasikan, atau yang berada dalam suatu suasana yang tidak biasa dimaksudkan untuk memastikan kondisi yang setara dan baik, untuk migrasi internasional yang dicantumkan dalam bagian VI konvensi ini.

BAGIAN IV

**HAK LAIN DARI BURUH MIGRAN DAN ANGGOTA
KELUARGANYA YANG DIDOKUMENTASIKAN ATAU
YANG BERADA DALAM SITUASI NORMAL**

Pasal 36

Buruh migran dan anggota keluarganya yang didokumentasikan atau berada dalam situasi yang umum dalam Negara tempat bekerja, berhak atas hak yang dicantumkan dalam bagian ini dari konvensi ini, disamping hak yang disebutkan dalam bagian III.

Pasal 37

Sebelum keberangkatannya atau selambat-lambatnya pada saat diterimanya mereka di Negara tempat bekerja, buruh migran dan anggota keluarganya berhak untuk diinformasikan secara penuh oleh Negara asal atau Negara tempat bekerja, manapun yang berlaku, mengenai semua kondisi yang berlaku pada saat mereka masuk, dan khususnya mengenai masa tinggal mereka dan pekerjaan yang dibayar yang mereka lakukan, beserta persyaratan yang harus mereka penuhi dalam Negara tempat bekerja, dan juga pejabat yang harus mereka hubungi apabila ada perubahan kondisi-kondisi tersebut.

Pasal 38

1. Negara tempat bekerja harus melakukan semua upaya untuk mengizinkan buruh migran dan anggota keluarganya untuk berlibur tanpa akibat pada izin menetap atau bekerjanya, manapun yang terjadi. Dalam melakukan hal ini, Negara tempat bekerja harus memperhitungkan kebutuhan-kebutuhan dan kewajiban-kewajiban khusus buruh migran dan anggota keluarganya, khususnya di Negara asal mereka.
2. Buruh migran dan anggota keluarganya berhak untuk diberitahu sepenuhnya mengenai persyaratan perizinan seperti tersebut di atas.

Pasal 39

1. Buruh migran dan anggota keluarganya berhak atas kebebasan untuk

bergerak diwilayah Negara tempatnya bekerja dan kebebasan untuk memilih tempat tinggalnya dalam wilayah tersebut.

2. Hak yang disebutkan dalam ayat 1 di atas tidak boleh dikenai pembatasan apapun kecuali yang ditentukan oleh hukum, dan diperlukan guna melindungi keamanan nasional, ketertiban umum, kesehatan, atau moral masyarakat, atau hak dan kebebasan orang lain, dan yang sesuai dengan hak lain yang diakui dalam kovenan ini.

Pasal 40

1. Buruh migran dan anggota keluarganya berhak untuk membentuk perkumpulan dan serikat buruh dalam Negara tempatnya bekerja untuk memajukan dan melindungi kepentingan ekonomi, sosial, budaya dan kepentingan mereka yang lain.

2. Pelaksanaan hak ini tidak boleh dibatasi kecuali oleh hal yang telah ditentukan oleh hukum, dan yang diperlukan dalam masyarakat demokratis untuk kepentingan keamanan nasional, ketertiban umum, atau perlindungan atas hak dan kebebasan-kebebasan orang lain.

Pasal 41

1. Buruh migran dan anggota keluarganya berhak untuk berpartisipasi dalam masalah pemerintahan di Negara asalnya dan untuk memilih dan dipilih pada pemilihan umum di Negara tersebut, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

2. Negara-negara yang bersangkutan harus memfasilitasi pelaksanaan hak ini sebagaimana perlu dan sesuai dengan ketentuan perundangundangan mereka.

Pasal 42

1. Negara-negara peserta harus mempertimbangkan penetapan prosedur-prosedur atau lembaga, baik di Negara asal maupun di Negara tempat bekerja, untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan, aspirasi dan kewajiban-kewajiban khusus buruh migran dan anggota keluarganya, dan harus merencanakan kemungkinan bagi buruh migran dan anggota keluarganya untuk secara bebas memilih wakilwakil mereka dalam lembaga-lembaga tersebut

2. Negara tempat bekerja harus memfasilitasi, sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional, konsultasi dan partisipasi buruh migran dan anggota keluarganya dalam keputusan-keputusan yang berkenaan dengan kehidupan dan penyelenggaraan masyarakat lokal.

3. Buruh migran dapat menikmati hak politik dalam Negara tempat bekerja.

Pasal 43

1. Buruh migran berhak atas persamaan perlakuan sama dengan warganegara dari Negara tempatnya bekerja sehubungan dengan:

- a. Akses pada lembaga-lembaga dan pelayanan pendidikan sesuai dengan persyaratan penerimaan dan ketentuan lain dari lembaga atau pelayanan tersebut;
- b. Akses pada bimbingan pelatihan kejuruan dan pelayanan untuk penempatan;
- c. Akses pada pelatihan kejuruan dan fasilitas dan lembaga pelatihan-kembali;

- d. Akses pada perumahan, termasuk rencana perumahan sosial, dan perlindungan terhadap eksploitasi dalam hal uang sewa;
 - e. Akses pada pelayanan sosial dan kesehatan, asalkan persyaratan-persyaratan untuk ikut serta dalam rencanarencana tersebut dipenuhi;
 - f. Akses pada perusahaan koperasi dan swakelola yang tidak mengakibatkan perubahan dalam status migrasi mereka, dan tunduk pada aturan dan ketentuan dari badan yang bersangkutan;
 - g. Akses dan partisipasi pada kehidupan budaya;
2. Negara-negara peserta harus memajukan kondisi untuk memastikan persamaan perlakuan yang efektif untuk memungkinkan buruh migran menikmati hal yang disebutkan dalam ayat 1 pasal ini, apabila persyaratan masa tinggal mereka sebagaimana diizinkan oleh Negara tempatnya bekerja memenuhi persyaratan yang ditetapkan;
 3. Negara tempat bekerja tidak boleh mencegah majikan buruh migran untuk menyediakan perumahan atau fasilitas sosial dan budaya bagi mereka. Tunduk pada pasal 70 konvensi ini, Negara tempat bekerja dapat menetapkan bahwa pendirian fasilitas semacam ini tunduk pada sejumlah persyaratan yang berlaku secara umum dalam negara mengenai Instalasi;

Pasal 44

1. Negara-negara peserta bahwa keluarga merupakan satuan kelompok masyarakat yang alamiah serta mendasar, dan berhak dilindungi oleh masyarakat dan Negara, dan harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan perlindungan pada kesatuan keluarga buruh migran.
2. Negara-negara harus mengambil langkah yang mereka anggap tepat yang masuk dalam kewenangannya, untuk memfasilitasi penyatuan kembali buruh migran dengan pasangan mereka atau orang-orang yang mempunyai hubungan dengan buruh migran, yang menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku, mempunyai akibat yang setara dengan perkawinan, dan juga dengan anak-anak mereka yang belum menikah dan dibawah umur.
3. Negara-negara tempat bekerja, berdasarkan alasan-alasan kemanusiaan, harus mempertimbangkan pemberian perlakuan yang sama yang dicantumkan dalam ayat 2 pasal ini pada anggotaanggota keluarga lain dari buruh migran.

Pasal 45

1. Anggota-anggota keluarga buruh migran berhak untuk memperoleh persamaan-persamaan perlakuan di Negara-negara tempat bekerja sama dengan warganegara di Negara tersebut dalam hal-hal:
 - a. Akses pada lembaga-lembaga dan pelayanan pendidikan sesuai dengan persyaratan penerimaan dan ketentuan lain dari lembaga atau pelayanan tersebut;
 - b. Akses pada lembaga-lembaga bimbingan dan pelaksanaan kejuruan;
 - c. Akses pada pelayanan sosial dan kesehatan, asalkan

- persyaratan-persyaratan untuk ikut serta dalam rencanarencana tersebut dipenuhi;
- d. Akses dalam partisipasi pada kehidupan budaya.
2. Negara-negara peserta harus mengupayakan suatu kebijakan, jika perlu dengan bekerjasama dengan Negara asal, yang ditujukan untuk memfasilitasi integrasi anak-anak buruh migran dan sistem sekolah lokal, khususnya dalam pengajaran mereka dalam bahasa lokal;
 3. Negara tempat bekerja harus berusaha untuk memfasilitasi pengajaran bahasa ibu mereka dan budaya mereka pada anak-anak buruh migran, dalam hal dan dalam hal ini Negara asal harus bekerjasama apabila diperlukan.
 4. Negara tempat bekerja dapat menyediakan rencana khusus untuk pengajaran anak-anak buruh migran dalam bahasa ibu dan budaya mereka, jika diperlukan dengan bekerjasama dengan Negara asal.

Pasal 46

Buruh migran dan anggota keluarganya berhak untuk menikmati kemudahan-kemudahan dalam bea dan pajak impor dan ekspor, berkenaan dengan milik pribadi mereka dan juga peralatan yang diperlukan untuk bekerja yang dibayar yang menyebabkan mereka diijinkan masuk kedalam Negara tempat bekerja, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negaranegara yang bersangkutan dan juga perjanjian internasional yang relevan, serta kewajiban Negara-negara tersebut yang muncul dari keikutsertaan mereka dalam persatuan bea cukai dalam hal :

- a. Pada saat keberangkatan mereka dari Negara asal atau dari Negara tempatnya menetap sehari-hari;
- b. Pada saat pertama kalinya mereka memasuki Negara tempatnya bekerja;
- c. Pada saat keberangkatan terakhir dari Negara tempatnya bekerja;
- d. Pada saat kembalinya mereka ke Negara asal atau Negara tempatnya menetap sehari-hari.

Pasal 47

1. Buruh migran berhak untuk melakukan transfer atas pendapatan dan tabungan mereka, khusus dana-dana yang diperlukan untuk membiayai keluarga mereka, dari Negara tempatnya bekerja ke Negara asal atau Negara lain. Transfer semacam ini harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam ketentuan perundangundangan yang berlaku di Negara-negara yang bersangkutan, dan sesuai pula dengan perjanjian-perjanjian internasional yang berlaku.
2. Negara-negara yang bersangkutan harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memfasilitasi transfer tersebut.

Pasal 48

1. Tanpa mengurangi perjanjian pajak ganda yang berlaku, buruh migran dan anggota keluarganya dalam Negara tempatnya bekerja, dalam hal yang berkenaan dengan pendapatan mereka berhak:
 - a. Untuk tidak dikenai pajak, bea, atau biaya-biaya dalam jenis apapun yang lebih tinggi atau lebih membebani daripada yang

- dikenakan pada warganegara dalam keadaan yang sama;
- b. Berhak atas pengurangan atau pembebasan pajak dalam jenis apapun atau pada kemudahan pajak yang berlaku pada warganegara dalam keadaan yang sama, termasuk kemudahankemudahan pajak bagi anggota keluarga mereka yang masih dalam tanggungan.
2. Negara-negara peserta harus berusaha untuk menetapkan langkahlangkah yang tepat untuk menghindari pengenaan pajak ganda terhadap penghasilan atau tabungan buruh migran dan anggota keluarganya.

Pasal 49

1. Apabila Negara tempat bekerja mengharuskan adanya ijin yang terpisah bagi ijin tinggal dan ijin bekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Negara tersebut harus mengeluarkan ijin tinggal bagi mereka buruh migran untuk jangka waktu yang setidaknya sama dengan jangka waktu yang mereka perlukan untuk menjalankan pekerjaan yang dibayar.
2. Buruh migran yang dibebaskan untuk memilih pekerjaan yang dibayar di Negara bekerja, tidak boleh dianggap sebagai berada dalam kondisi yang tidak biasa dan tidak boleh kehilangan ijin tinggal mereka semata-mata berdasarkan kenyataan bahwa mereka menghentikan kegiatan tersebut sebelum habisnya jangka waktu yang dicantumkan dalam ijin kerja mereka atau ijin-ijin lain yang serupa.
3. Dalam rangka memperkenankan buruh migran yang disebut dalam ayat 2 pasal ini untuk mempunyai waktu yang cukup untuk mencari pekerjaan yang lain, ijin tinggal tidak boleh dicabut setidaknya untuk jangka waktu yang setara dengan jangka waktu yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan tunjangan pengangguran.

Pasal 50

1. Dalam hal meninggalnya buruh migran atau bubarnya perkawinan, Negara tempatnya bekerja harus mempertimbangkan tempat tinggal bagi anggota-anggota keluarga buruh migran yang bertempat tinggal di Negara tersebut berdasarkan keutuhan keluarga; Negara-negara tempat bekerja harus memperhitungkan jangka waktu lamanya mereka telah bertempat tinggal di Negara tersebut.
2. Anggota-anggota keluarga yang tidak diberi ijin tinggal seperti tersebut diatas harus diberikan cukup waktu untuk menyelesaikan urusan-urusan mereka di dalam Negara tempat bekerja tersebut sebelum meninggalkannya.
3. Ketentuan yang dicantumkan dalam ayat 1 dan 2 pasal ini tidak boleh ditafsirkan sehingga mempengaruhi hak untuk tempat tinggal dan buruh yang diberikan pada anggota keluarga tersebut berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Negara tempat bekerja atau perjanjian-perjanjian bilateral dan multilateral yang berlaku pada Negara tersebut.

Pasal 51

Buruh migran yang tidak dibebaskan untuk memilih pekerjaan dalam Negara tempatnya bekerja tidak boleh dianggap sebagai berada dalam

situasi yang tidak biasa, dan juga tidak boleh kehilangan izin tinggal mereka, semata-mata karena akhirnya pekerjaan mereka sebelum izin kerja mereka habis, kecuali apabila izin tinggal secara tegas tergantung pada buruh tertentu yang membuat mereka di perkenankan tinggal di Negara tersebut. Buruh migran semacam ini, berhak untuk mencari alternatif pekerjaan untuk berpartisipasi dalam rancangan-rancangan pekerjaan publik dan pelatihan kembali selama waktu yang tersisa dari izin kerja mereka dan tunduk pada persyaratan dan pembatasan sebagaimana ditentukan dalam izin kerja tersebut.

Pasal 52

1. Buruh migran dalam Negara tempat bekerja berhak untuk secara bebas menentukan pekerjaan yang dibayar, sesuai dengan pembatasan atau persyaratan dibawah ini.
2. Terhadap seorang buruh migran, Negara tempat bekerja dapat;
 - a. Membatasi akses pada sejumlah kategori pekerjaan fungsi, pelayanan atau kegiatan tertentu apabila diperlukan demi kepentingan Negara ini dan ditentukan dalam ketentuan perundang-undangan nasional;
 - b. Membatasi kebebasan dalam memilih pekerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan mengenai pengakuan kualifikasi pekerjaan yang di peroleh di luar wilayah. Namun demikian, Negara-negara peserta yang bersangkutan harus berusaha untuk memberikan pengakuan atas kualifikasi semacam itu.
3. Bagi buruh migran yang izin kerjanya dibatasi jangka waktunya, Negara tempat bekerja dapat:
 - a. Memberikan persyaratan-persyaratan terhadap hak atas kebebasan memilih pekerjaan, bahwa buruh migran telah bertempat tinggal secara sah dalam wilayah tersebut dengan tujuan untuk bekerja dalam dalam jangka waktu yang di tetapkan oleh peraturan perundang-undangan nasional, yang tidak boleh melebihi waktu dua tahun;
 - b. Membatasi akses buruh migran pada pekerjaan yang dibayar sesuai dengan kebijakan pemberian prioritas pada warga negaranya atau pada orang-orang yang diasimilasi pada mereka untuk tujuan ini, atau perjanjian bilateral dan multilateral. Pembatasan-pembatasan semacam ini tidak lagi berlaku pada seorang migran yang telah bertempat tinggal secara sah dalam wilayah tersebut dengan tujuan untuk melakukan pekerjaan, dalam waktu yang di tentukan oleh peraturan perundangundangan nasional, yang tidak boleh melebihi lima tahun.
4. Negara tempat bekerja harus menegaskan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi agar buruh migran yang telah di perkenankan untuk bekerja dapat bekerja atas namanya sendiri, harus pula dipertimbangkan jangka waktu saat dimana buruh migran telah bertempat tinggal di Negara tempat bekerja tersebut secara sah.

Pasal 53

1. Anggota-anggota keluarga buruh migran yang memiliki izin tinggal

atau izin masuk tanpa batas waktu, atau yang secara otomatis dapat diperpanjang, harus diperkenankan untuk secara bebas memilih pekerjaan yang dibayar dengan syarat-syarat yang sama dengan yang berlaku bagi buruh migran sesuai dengan pasal 52 konvensi ini.

2. Berkenaan dengan anggota keluarga buruh migran yang tidak diperkenankan untuk secara bebas memilih pekerjaan yang dibayar, Negara-Negara peserta harus mempertimbangkan untuk memberikan mereka prioritas untuk mendapat ijin memlakukan pekerjaan yang dibayar daripada buruh-buruh yang meminta untuk masuk ke negara tempat bekerja dan tunduk pada perjanjian-perjajian bilateral

Pasal 54

1. Tanpa mengurangi syarat-syarat ijin tinggal atau ijin kerja dan hak yang di sebutkan dalam pasal 25 dan 27 konvensi ini, buruh migran berhak untuk diperlakukan secara sama dengan warganegara dari Negara tempat bekerja hal-hal:

- a. Perlindungan terhadap pemecatan;
- b. Tunjangan pengangguran;
- c. Akses pada rencana buruh publik yang dimaksudkan untuk memberantas pengangguran;
- d. Akses pada buruh alternatif dalam hal hilangnya pekerjaan atau berakhirnya pekerjaan lain dibayar, berdasarkan pasal 52 konvensi ini.

2. Apabila seorang buruh migran menyatakan bahwa syarat-syarat perjanjian kerjanya telah dilanggar oleh majikannya, maka ia berhak untuk mengajukan kasusnya kepada pejabat yang berwenang dari Negara tempat bekerja, berdasarkan ketentuan yang dimuat dalam pasal 18 ayat 1 konvensi ini.

Pasal 55

Buruh migran yang telah diberi ijin untuk melakukan pekerjaan yang dibayar, dan tunduk pada ketentuan yang berlaku pada ijin semacam itu, berhak atas persamaan perlakuan sebagaimana warga negara dari negara bekerja dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pasal 56

Buruh migran dan anggota keluarganya yang disebut dalam bagian ini konvensi ini tidak boleh diusir dari Negara tempat bekerja, kecuali berdasarkan alasan-alasan yang dirumuskan dalam perundangan-undang Nasional dari Negara tersebut, dan tunduk pada rambu-rambu hukum yang dicantumkan dalam Bagian III.

BAGIAN V KETENTUAN YANG BERLAKU BAGI GOLONGAN TERTENTU BURUH MIGRAN DAN ANGGOTA KELUARGANYA

Pasal 57

Golongan tertentu dari buruh migran dan anggota keluarganya yang dirumuskan dalam bagian ini, dari kovenan ini yang didokumentasikan atau berada dalam situasi yang biasa, harus menikmati yang dicantumkan dalam

bagian III, dan bagian IV kecuali yang telah diubah seperti di bawah ini.

Pasal 58

1. Buruh frontir, sebagaimana dirumuskan dalam pasal 2 ayat 2 (a) konvensi ini, mempunyai hak yang dicantumkan dalam bagian IV yang berlaku pada mereka oleh karena keberadaan dan buruh mereka di wilayah Negara tempat bekerja, dengan memperhatikan bahwa mereka tidak bertempat tinggal sehari-hari di Negara tersebut.
2. Negara tempat bekerja harus mempertimbangkan pemberian hak pada buruh frontir untuk memilih dengan bebas buruh yang menghasilkan uang setelah jangka waktu tertentu. Pemberian hak tersebut tidak boleh mempengaruhi status mereka sebagai buruh frontir.

Pasal 59

1. Buruh manusia, sebagai dirumuskan dalam pasal 2 ayat 2(b) konvensi ini, mempunyai hak yang dicantumkan jangka waktu yang cukup berarti, kemungkinan dalam bagian IV yang berlaku pada mereka karena keberadaan dan pekerjaan mereka di wilayah Negara tempat bekerja, dan yang sesuai dengan status mereka di Negara tersebut sebagai buruh musiman, dengan memperhatikan bahwa mereka hanya berada di Negara tersebut pada waktu-waktu tertentu di suatu tahun.
2. Dengan memperhatikan ayat 1 diatas, Negara-negara peserta harus mempertimbangkan pemberian hak pada buruh musiman yang telah bekerja di wilayahnya dalam untuk mengambil pekerjaan lain dan memberikan mereka prioritas di bandingkan dengan buruh lain yang meminta untuk masuk ke Negara tersebut, dengan tetap tunduk pada perjanjian bilateral dan multilateral.

Pasal 60

Buruh keliling sebagaimana dicantumkan dalam pasal 2 ayat 2 (e) konvensi ini harus mempunyai hak yang dicantumkan dalam bagian IV yang diberikan pada mereka karena keberadaan dan pekerjaan mereka di wilayah Negara tempat bekerja, dan sesuai dengan status mereka sebagai buruh keliling di Negara tersebut.

Pasal 61

1. Buruh yang terikat proyek sebagaimana dirumuskan dalam pasal 2 ayat 2 (f) konvensi ini dan anggota-anggota keluarganya, harus mempunyai hak yang dicantumkan dalam bagian IV, kecuali ketentuan yang ada dalam pasal 43 ayat 1 (b) dan (c), pasal 43 ayat (d) dalam hubungannya dengan rencana perumahan sosial, pasal 45 ayat 1(b) dan pasal 52 sampai dengan 55.
2. Apabila seorang buruh yang terikat proyek menyatakan bahwa ketentuan dalam perjanjian kerjanya telah dilanggar oleh majikannya, maka ia berhak untuk mengajukan hal ini ke hadapan pejabat yang berwenang di Negara yang mempunyai yurisdiksi atas majikan tersebut, berdasarkan ketentuan yang dirumuskan dalam pasal 18 ayat 1 konvensi ini.
3. Negara-negara peserta, dengan mengingat perjanjian-perjanjian

bilateral dan multilateral yang berlaku bagi mereka, harus mengusahakan agar buruh yang terikat proyek tetap dilindungi secara memadai oleh sistem jaminan sosial di Negara asal mereka atau di Negara tempat mereka tinggal sehari-hari selama bekerjanya mereka diproyek tersebut. Negara-negara peserta yang bersangkutan harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan dengan tujuan untuk menghindari pengingkaran hak atau duplikasi pembayaran dalam hal ini.

4. Tanpa mengurangi pasal 47 Kovenan ini dan perjanjian bilateral dan multilateral yang berlaku, Negara-negara peserta harus memperkanankan pembayaran pendapatan para buruh yang terikat proyek dalam Negara asal mereka atau Negara tempat mereka tinggal sehari-hari.

Pasal 62

1. Buruh untuk pekerjaan tertentu yang dirumuskan dalam pasal 2 ayat 2 (g) konvensi ini, harus memepunyai hak yang dirumuskan dalam bagian IV, kecuali ketentuan yang ada dalam pasal 43 ayat 1 (b) dan (c), Pasal 43 ayat (d) dalam hubungannya dengan rencana perumahan sosial, Pasal 45 ayat 1 (b) dan Pasal 52 dan Pasal 54 ayat 1 (d).
2. Anggota-anggota keluarga buruh untuk pekerjaan tertentu mempunyai hak yang berhubungan dengan anggota-anggota keluarga buruh migran sebagaimana diatur dalam bagian IV konvensi ini, kecuali ketentuan dalam Pasal 53.

Pasal 63

1. Buruh mandiri sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 2 ayat 2 (h) Konvensi ini, mempunyai hak yang dicantumkan dalam bagian IV, kecuali hak yang secara khusus berlaku pada buruh yang mempunyai perjanjian kerja.
2. Tanpa mengurangi ketentuan dalam Pasal 52 dan 79 Konvensi ini, berhentinya kegiatan ekonomi dari buruh mandiri tidak boleh berakibat dicabutnya izin tinggal mereka ataupun izin melakukan pekerjaan yang dibayar bagi mereka ataupun anggota-anggota keluarganya di Negara tempat bekerja, kecuali apabila izin tersebut ditegaskan tergantung pada pekerjaan tertentu yang menyebabkan mereka boleh memasuki Negara tersebut.

BAGIAN VI

MEMAJUKAN KONDISI YANG BAIK, SETARA, MANUSIAWI DAN SAH SEHUBUNGAN DENGAN MIGRASI INTERNASIONAL DARI BURUH DAN ANGGOTA-ANGGOTA KELUARGANYA

Pasal 64

1. Tanpa mengurangi ketentuan Pasal 79 Konvensi ini, Negara-negara peserta yang bersangkutan harus berkonsultasi dan bekerjasama dengan pemikiran untuk meningkatkan kondisi yang baik, setara dan manusiawi dalam kaitannya dengan migrasi internasional dari buruh dan anggota-anggota keluarganya.

2. Dalam hal ini harus perhatian yang sungguh-sungguh bukan hanya diberikan pada kebutuhan dan sumber-sumber buruh, akan tetapi juga pada kebutuhan sosial, ekonomi, budaya dan kebutuhan-kebutuhan lain dari buruh migran dan anggota keluarganya yang terkait, dan juga akibat-akibat migrasi semacam itu pada masyarakat yang bersangkutan.

Pasal 65

1. Negara-negara peserta harus menyediakan badan-badan yang layak untuk menangani masalah-masalah yang bersangkutan dengan migrasi internasional buruh dan anggota keluarganya. Fungsi badan-badan ini adalah, antara lain:
 - a. Merumuskan dan menerapkan kebijakan mengenai migrasi semacam ini;
 - b. Bertukar informasi, berkonsultasi dan bekerjasama dengan pejabat yang berwenang dari Negara-negara peserta lainnya yang terlibat dalam migrasi semacam ini;
 - c. Memberikan informasi yang tepat, khususnya pada majikan, buruh dan organisasi mereka mengenai kebijakan, hukum dan peraturan berkenaan dengan migrasi dan pekerjaan, mengenai perjanjian yang telah dibuat dengan Negara-negara lain mengenai migrasi dan hal-hal lain yang relevan.
 - d. Memberikan informasi dan bantuan yang tepat pada buruh migran dan anggota keluarganya mengenai persyaratan perizinan dan formalitas serta pengaturan mengenai pemberangkatan, perjalanan, kedatangan, bertempat tinggal, pekerjaan yang dibayar, keluar dan masuk, dan juga mengenai kondisi-kondisi kerja dan kehidupan di Negara tempat bekerja dan mengenai bea, nilai tukar uang, pajak dan hukum dan peraturan lain yang relevan.
2. Negara-negara peserta harus memfasilitasi sebagaimana dibutuhkan, penyediaan konsuler yang memadai dan badan-badan lain yang perlu untuk memenuhi kebutuhan sosial, budaya dan kebutuhan lain dari buruh migran dan anggota keluarganya.

Pasal 66

1. Tunduk pada ayat 2 pasal ini, hak untuk melakukan kegiatan untuk merekrut buruh-buruh dari Negara lain untuk bekerja harus dibatasi pada:
 - a. Pelayanan umum atau badan-badan di Negara tempat dilakukannya kegiatan tersebut;
 - b. Pelayanan umum atau badan-badan di Negara tempat bekerja berdasarkan perjanjian antara Negara-negara yang bersangkutan;
 - c. Badan-badan, calon-calon majikan atau orang-orang yang bertindak atas nama mereka juga dapat diizinkan untuk melakukan kegiatan diatas, asalkan ada izin, persetujuan dan pengawasan oleh pejabat publik dari Negara-negara peserta yang bersangkutan yang dapat ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan praktek di Negara-negara tersebut.

Pasal 67

1. Negara-negara peserta yang bersangkutan harus bekerjasama sebagaimana diperlukan dalam menetapkan langkah-langkah mengenai kepulangan buruh migran dan anggota keluarganya ke Negara asal apabila mereka memutuskan untuk pulang, atau izin tinggal atau izin kerja mereka telah habis waktunya, atau manakala mereka berada dalam Negara tempat bekerja dalam situasi yang tidak biasa.
2. Mengenai buruh migran dan anggota keluarganya dalam situasi yang biasa, Negara-negara peserta yang bersangkutan harus bekerjasama sebagaimana diperlukan, berdasarkan aturan yang disepakati bersama antar negara-negara tersebut, dengan tujuan memajukan kondisi ekonomi bagi permukiman kembali, dan untuk memfasilitasi reintegrasi sosial dan budaya mereka secara berkesinambungan di Negara asal.

Pasal 68

1. Negara-negara peserta, termasuk negara transit, harus bekerjasama dengan maksud untuk mencegah dan menghapuskan gerakan-gerakan dan tindakan memperkerjakan buruh migran secara ilegal atau gelap dalam situasi yang tidak biasa. Langkah-langkah yang harus diambil untuk maksud ini dalam yurisdiksi setiap Negara yang bersangkutan harus mencakup:
 - a. Langkah yang tepat untuk menentang penyebaran informasi yang menyesatkan mengenai emigrasi dan imigrasi;
 - b. Langkah-langkah untuk mendeteksi dan menghapuskan gerakan-gerakan yang gelap dan ilegal dari buruh migran dan anggota keluarganya, dan menjatuhkan sanksi yang efektif pada orang-orang, kelompok-kelompok atau perkumpulan yang mengatur, melaksanakan, atau membantu merencanakan atau melaksanakan gerakan-gerakan itu;
 - c. Langkah-langkah untuk menjatuhkan sanksi yang efektif pada orang-orang, kelompok atau perkumpulan yang menggunakan tindak kekerasan, ancaman atau intimidasi terhadap buruh migran dan anggota keluarganya dalam situasi yang tidak biasa;
2. Negara tempat bekerja harus mengambil langkah-langkah yang layak dan efektif untuk menghapuskan di perkerjakannya buruh migran dalam situasi yang tidak biasa di wilayah mereka, termasuk jika perlu, penjatuhan sanksi pada majikan mereka. Hak buruh migran *vis-à-vis* majikan mereka yang muncul dari pekerjaan tersebut tidak boleh dirugikan oleh langkah-langkah ini.

Pasal 69

1. Apabila di Negeranya terdapat buruh migran dan anggota keluarganya dalam situasi yang tidak biasa, Negara-negara peserta harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan bahwa situasi demikian tidak berlangsung terus.
2. Apabila Negara-negara peserta yang bersangkutan tengah mempertimbangkan kemungkinan mengatur situasi dari orang-orang

tersebut sesuai dengan ketentuan perundang-undangan nasional dan perjanjian-perjanjian bilateral dan multilateral yang berlaku, maka harus diperhatikan sungguh-sungguh situasi masuknya mereka ke dalam Negara tersebut, lamanya mereka tinggal di Negara tempat bekerja, dan pertimbangan-pertimbangan lain, khususnya yang berkenaan dengan situasi keluarga mereka.

Pasal 70

Negara-negara peserta harus mengambil langkah-langkah yang tidak lebih buruk daripada yang diterapkan pada warga negara untuk memastikan bahwa kondisi kerja dan kehidupan buruh migran dan anggota keluarganya, dalam situasi yang biasa sesuai dengan standar kebugaran, keselamatan, kesehatan dan prinsip-prinsip martabat manusia.

Pasal 71

1. Negara-negara peserta harus memfasilitasi, dimana perlu, pemulangan jenazah buruh migran dan anggota keluarganya ke Negara asal.
2. Berkenaan dengan masalah kompensasi yang berhubungan dengan meninggalnya seorang buruh migran dan anggota keluarganya, Negara-negara peserta harus memberikan bantuan pada orang-orang yang bersangkutan dengan tujuan untuk menyelesaikan segera masalah-masalah tersebut. Penyelesaian masalah ini harus dilaksanakan berdasarkan hukum nasional yang berlaku sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Konvensi ini dan perjanjian-perjanjian bilateral dan multilateral.

BAGIAN VII PENERAPAN KONVENSI

Pasal 72

1.

- a. Untuk tujuan meninjau penerapan Konvensi ini, harus dibentuk suatu komite untuk Perlindungan hak semua buruh migran dan anggota keluarganya (selanjutnya disebut "Komite").
- b. Komite ini harus terdiri dari sepuluh orang pakar pada saat berlakunya Konvensi ini, dan empat belas orang pakar setelah berlakunya Konvensi bagi Negara peserta yang ke empat puluh satu, yaitu pakar yang memiliki moral yang tinggi, tidak memihak dan diakui kemampuannya dalam bidang yang dicakup oleh Konvensi ini;

2

- a. Anggota-anggota Komite harus dipilih dengan pemungutan suara secara rahasia oleh Negara-negara peserta dari daftardaftar orang-orang dicalonkan oleh Negara-negara peserta, perhatian yang besar harus diberikan pada Negara asal dan Negara tempat bekerja, dan pada perwakilan sistem-sistem hukum yang utama. Setiap Negara peserta dapat mencalonkan lebih dari satu orang diantara warganegaranya;
- b. Anggota-anggota harus dipilih dan bertugas dalam kapasitas pribadinya.

3. Pemilihan pertama akan diselenggarakan tidak lebih dari enam bulan setelah tanggal berlakunya kovenan ini, dan pemilihan-pemilihan berikutnya dilakukan setiap tahun kedua. Sekurang-kurangnya empat bulan sebelum tanggal setiap pemilihan setiap Komite, Sekretaris Jendral Perserikatan Bangsa-Bangsa akan mengirimkan undangan tertulis kepada Negara-negara peserta dalam Kovenan ini untuk menyampaikan calon mereka bagi Komite, dalam waktu dua bulan. Sekretaris Jendral Perserikatan Bangsa-Bangsa akan menyiapkan daftar nama semua orang yang dicalonkan berdasarkan abjad, dengan menyebutkan Negara peserta yang mencalonkan mereka, dan menyampaikan daftar tersebut pada Negara-negara peserta dalam Kovenan ini, tidak lebih dari satu bulan sebelum tanggal pemilihan yang dimaksud, bersama dengan riwayat hidup orang-orang yang dicalonkan.
4. Pemilihan anggota Komite harus diselenggarakan pada sidang Negaranegara peserta dalam Kovenan ini yang diselenggarakan oleh Sekretaris Jendral di Markas Besar dari Perserikatan Bangsa-Bangsa. Pada persidangan tersebut, yang setidaknya dihadiri oleh dua pertiga Negara-negara yang menjadi Pihak dalam Kovenan untuk menjadi anggota Komite haruslah calon-calon yang memperoleh suara terbanyak dan merupakan mayoritas mutlak dari suara wakil-wakil Negara peserta yang hadir dan memberikan suara.
 5.
 - a. Anggota-anggota Komite bertugas untuk masa jabatan empat tahun. Namun demikian, masa jabatan untuk lima anggota yang terpilih pada pemilihan pertama akan berakhir setelah dua tahun; segera setelah pemilihan pertama, nama-nama kelima anggota ini akan dipilih melalui undian oleh Ketua persidangan Negara-negara peserta.
 - b. Pemilihan empat anggota tambahan Komite akan diadakan sesuai dengan ketentuan ayat 2,3,dan 4 pasal ini, setelah berlakunya Konvensi ini bagi Negara pihak yang ke empat puluh satu. Masa kerja dua dari anggota tambahan yang dipilih untuk kesempatan ini akan berakhir pada akhir tahun yang kedua; nama-nama anggota ini akan dipilih melalui undian oleh Ketua persidangan Negara-negara peserta;
 - c. Anggota Komite dapat dipilih kembali apabila dicalonkan kembali.
6. Apabila seorang anggota Komite meninggal dunia atau mengundurkan diri atau menyatakan atas alasan lainnya apapun bahwa ia tidak lagi dapat menjalankan kewajiban Komite, Negara peserta yang mencalonkan pakar tersebut harus menunjukan pakar lain dari antara warga negaranya untuk sisa waktu jabatan tersebut. Pengangkatan baru ini harus memperoleh persetujuan dari Komite.
7. Sekretaris Jendral Perserikatan Bangsa-Bangsa harus menyediakan staf dan fasilitas yang dibutuhkan agar Komite dapat melaksanakan fungsinya secara efektif.
8. Anggota-anggota Komite memperoleh gaji dari sumber-sumber

Perserikatan Bangsa-Bangsa sesuai dengan syarat dan kondisi yang diputuskan oleh Majelis Umum.

9. Anggota-anggota Komite berhak atas fasilitas, hak khusus dan kekebalan sebagai pakar dalam misi Perserikatan Bangsa-Bangsa sebagaimana ditetapkan dalam seksi-seksi yang relevan dalam konvensi Hak Khusus dan Kekebalan Perserikatan Bangsa-Bangsa.

Pasal 73

1. Negara-negara peserta berjanji untuk menyerahkan laporan mengenai upaya-upaya legislatif, yudikatif, administratif dan upaya-upaya lain yang telah mereka lakukan untuk melaksanakan ketentuan dalam Konvensi ini, kepada Sekretaris Jendral Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk ditelaah Komite:
 - a. Dalam waktu satu tahun sejak berlakunya Kovenan ini bagi Negara peserta yang bersangkutan;
 - b. Setelah itu, setiap lima tahun dan manakala Komite memintanya;
2. Laporan yang disiapkan menurut pasal ini harus menyebutkan faktor-faktor dan kesulitan-kesulitan, apabila ada, yang mempengaruhi penerapan Kovenan ini, dan harus mencakup informasi mengenai karakteristik arus migrasi yang melibatkan Negara peserta tersebut.
3. Komite harus menetapkan pedoman lebih lanjut yang berlaku terhadap isi dari laporan tersebut.
4. Negara-negara peserta harus mengupayakan agar laporan-laporan mereka dapat diperoleh secara luas di Negara mereka sendiri.

Pasal 74

1. Komite harus memeriksa laporan-laporan yang disampaikan oleh setiap Negara peserta dan disampaikan oleh setiap negara peserta dan menyampaikan komentar-komentar yang dianggapnya perlu pada negara peserta yang bersangkutan. Negara peserta ini dapat menyampaikan pada komite pandangan-pandangan pada komentar yang diberikan oleh komite sesuai dengan pasal ini. Komite dapat meminta informasi tambahan dari negara-negara peserta manakala tengah mempertimbangkan laporan-laporan tersebut.
2. Sekretaris jendral Perserikatan Bangsa Bangsa dalam waktu yang tepat sebelum membuka setiap persidangan komite, harus menyampaikan salinan laporan yang dibuat oleh negara negara peserta yang bersangkutan dan informasi yang relevan dengan penelaahan laporan ini, kepada direktur jendral organisasi buruh international, untuk memungkinkan organisasi membantu komite dengan kepakaran yang dapat mereka berikan, dalam hal-hal yang ditangani dengan konvensi ini, yang masuk dalam ruang lingkup kewenangan organisasi buruh international. Komite dalam pembahasannya harus mempertimbangkan komentar dan bahan-bahan yang diberikan oleh organisasi tersebut.
3. Sekretaris jendral Perserikatan Bangsa Bangsa juga dapat menyampaikan salinan salinan atau bagian dari laporan ini, setelah berkonsultasi dengan komite, kepada badan-badan khusus lainnya dan kepada organisasi-organisasi antar negara.

4. Komite dapat mengundang badan badan dan organ khusus perserikatan bangsa bangsa dan orgabnisasi organisasi antar negara serta badan badan lain yang terkait, untuk menyampaikan informasi tertulis mengenai hal yang ditangani konvensi ini yang masukl dalamn ruang lingkup kegiatan mereka, untuk diperhartikan komite.
5. Organisasi buruh international harus diundang komite untuk menunjuk perwakilannya untyuk berpartisipasi dalam persidangan persidangan komite, dalam kapasitas konsultatif.
6. Komite dapat mengundang perwakilan perwakilan badan badan dan organ khusus perserikatan bangsa bangsa dan organisasi organisasi antar negara, untuk hadir dan didengarkan dalam persidangannya, manakala masalah yang menjadi ruang lingkup mereka tengah dibahas.
7. Komite harus menyampaikan laporan tahunan pada majelis umum perserikatan bangsa bangsa mengenai penerapan konvensi ini, yang berisi pertimbangan dan rekomendasinya sendirian berdasarkan, khususnya, pada pemeriksaan laporan laporan dan pengamatan yang disampaikan oleh negara negara peserta
8. Sekretaris jendral perserikatan bangsa bangsa harus menyampaikan laporan tahunan dari komite pada negara-negara peserta pada konvensi ini, dewan ekonomi dan sosial, komisi hak azasi manusia perserikatan bangsa bangsa, direktur jendral organisasi buruh international dan organisasi terkait lainnya.

Pasal 75

1. Komite harus menetapkan aturan prosedurnya sendiri.
2. Komite memilih pejabat pejabatnya untuk masa jabatan dua tahun.
3. Komite biasanya bersidang setiap tahun.
4. Persidangan persidangan komite umumnya diselenggarakan di markas besar perserikatan bangsa bangsa

Pasal 76

1. Suatu negara peserta dalam kovenan ini sewaktu-waktu dapat menyatakan, berdasarkan pasal ini, bahwa ia mengakui kewenangan komite untuk menerima dan membahas komunokasi yang berhubungan dengan tuduhan satu negara peserta yang menyatakan bahwa negara peserta lainnya tidak memenuhi kewajibannya berdasarkan kovenan ini. Komunikasi yang dimaksud dalam pasal ini hanya dapat diterima dan dibahas apabila disampaikan oleh negara peserta yang telah menyatakan bahwa dirinya tunduk pada kewenangan komite. Tidak satupun komunikasi akan diterima oleh komite, apabila hal tersebut berhubungan dengan negara peserta yang belum membuat pernyataan. Komunikasi yang diterima berdasarkan pasal ini akan ditangani sesuai dengan prosedur sebagai berikut :

- a. Apabila Negara peserta dalam Kovenan ini beranggapan bahwa negara peserta lain tidak melaksanakan ketentuan ketentuan kovenan ini, ia dapat secara tertulis meminta perhatian tentang hal ini kepada negara peserta yang berkepentingan. Negara peserta juga dapat memberitahukan komite mengenai

masalah ini. Dalam waktu tiga bulan setelah komunikasi, negara yang menerima harus menyampaikan keterangan atau pernyataan tertulis lainnya kepada negara pengirim, yang menjelaskan masalah tersebut penjelasan mana harus mencakup, sepanjang dimungkinkan dan sesuai, rujukan pada prosedur domestik dan upaya penyelesaian yang telah dan akan ditempuh, atau yang tersedia tentang masalah tersebut.

b. Apabila masalah tersebut tidak dapat diselesaikan secara memuaskan bagi kedua negara peserta dalam jangka waktu enam bulan setelah negara penerima menerima komunikasi awal, maka masing-masing berhak untuk mengajukan masalah itu tersebut kepada komite, dengan memberitahukannya kepada komite dan negara peserta lainnya.

c. Komite hanya akan menangani masalah yang diajukan kepadanya setelah ia memastikan bahwa semua penyelesaian domestik yang ada telah ditempuh dalam menangani masalah ini, sesuai dengan asas-asas hukum yang internasional yang diakui. Ketentuan ini tidak berlaku apabila menurut pandangan Komite pelaksanaan upaya penyelesaian telah diulur-ulur secara tidak wajar.

d. Dengan tetap tunduk pada ayat (c) pasal ini, Komite harus menyediakan jasa-jasa baiknya pada negara-negara peserta yang berkepentingan dengan tujuan untuk mendorong penyelesaian yang bersahabat mengenai masalah ini berdasarkan penghormatan pada kewajiban-kewajiban yang dicantumkan dalam konvensi ini;

e. Komite harus menyelenggarakan sidang tertutup ketika memeriksa komunikasi-komunikasi berdasarkan pasal ini.

f. Dalam setiap masalah yang diajukan padanya sesuai dengan ayat (b), Komite dapat meminta Negara peserta yang bersangkutan sebagaimana dimaksud dalam sub ayat (b), untuk memberikan alasan yang relevan.

g. Negara-negara peserta yang bersangkutan sebagaimana dimaksud dalam sub ayat (b), berhak untuk diwakili apabila masalahnya dibahas di Komite, dan untuk menyampaikan hal tersebut baik secara tertulis maupun lisan ;

h. Dalam waktu dua belas bulan setelah tanggal diterimanya pemberitahuan berdasarkan sub ayat (b) pasal ini, Komite harus menyampaikan laporan sebagai berikut:

i) Apabila penyelesaian telah dicapai sesuai dengan ketentuan dalam sub ayat (d), maka Komite harus membatasi laporannya pada suatu keterangan singkat tentang fakta-faktanya dan penyelesaian yang telah dicapai

ii) Apabila suatu penyelesaian yang diatur dalam sub ayat (d) tidak tercapai, maka Komite dalam laporannya harus memasukkan fakta-fakta yang relevan mengenai masalah antara Negara-negara peserta yang bersangkutan

Penyampaian oleh Negara-negara peserta yang bersangkutan secara tertulis dan yang direkam (apabila diajukan secara lisan) harus dilampirkan pada laporan tersebut. Komite juga dapat mengkomunikasikan hanya pada Negara-negara peserta yang bersangkutan, Pandangan-pandangan yang dianggapnya relevan tentang masalah ini diantara mereka.

Dalam setiap hal, laporan tersebut harus dikomunikasikan pada negara-negara peserta yang berkepentingan.

2. Ketentuan-ketentuan dalam pasal ini mulai berlaku pada saat sepuluh negara peserta dalam kovenan ini telah membuat deklarasi berdasarkan ayat 1 dari pasal ini, Pernyataan tersebut harus diserahkan Negara peserta untuk disimpan Sekretaris Jendral Perserikatan Bangsa-Bangsa, yang kemudian akan meneruskan salinannya kepada Negara peserta lainnya. Suatu pernyataan dapat ditarik setiap waktu dengan memberitahukan Sekretaris Jendral. Penarikan tersebut tidak akan mempengaruhi pembahasan terhadap masalah yang menjadi isu komunikasi yang telah disampaikan berdasarkan Pasal ini; tidak ada satupun komunikasi lanjutan dari Negara peserta yang dapat diterima setelah pemberitahuan penarikan pernyataan diterima oleh Sekretaris Jendral, kecuali apabila Negara peserta yang bersangkutan telah membuat pernyataan baru,

Pasal 77

1. Suatu Negara peserta pada Konvensi ini pada setiap waktu dapat menyatakan bahwa ia mengakui kewenangan Komite untuk menerima dan membahas komunikasi dari atau atas nama perseorangan yang berada dibawah yuridiksinya yang menyatakan bahwa hak orang tersebut yang ditetapkan dalam Konvensi ini telah dilanggar oleh Negara peserta. Tidak satupun komunikasi akan diterima Komite apabila berkenaan dengan suatu Negara peserta yang belum membuat deklarasi semacam itu.
2. Komite harus menolak komunikasi menurut pasal ini apabila komunikasi tersebut tanpa nama, atau apabila Komite menganggapnya merupakan penyalahgunaan hak untuk menyampaikan komunikasi, atau bila tidak sesuai dengan ketentuanketentuan Konvensi ini.
3. Komite tidak akan mempertimbangkan komunikasi dari perorangan berdasarkan pasal ini, kecuali telah dipastikan bahwa:
 - a. masalah yang sama, belum atau tidak sedang diperiksa menurut prosedur penyelidikan atau penyelesaian internasional lainnya;
 - b. orang tersebut telah menggunakan seluruh upaya penyelesaian domestik yang ada; hal ini tidak berlaku apabila menurut pandangan Komite permohonan untuk upaya pemulihan tersebut telah ditunda-tunda secara tidak wajar atau tidak akan memberikan penyelesaian yang efektif pada orang tersebut.
4. Dengan tetap tunduk pada ayat 2 pasal ini, Komite harus menyampaikan komunikasi apapun yang diajukan berdasarkan pasal

ini untuk diperhatikan oleh Negara peserta pada Konvensi ini yang telah membuat deklarasi menurut ayat 1, yang dituduh telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan konvensi. Dalam waktu enam bulan, Negara penerima harus menyampaikan kepada Komite suatu penjelasan tertulis atau pernyataan yang menjelaskan masalah tersebut dan upaya-upaya penyelesaian, jika ada, yang telah diambil oleh Negara tersebut.

5. Komite harus mempertimbangkan komunikasi yang diterimanya berdasarkan pasal 1 ini, berkenaan dengan semua informasi yang disediakan oleh atau atas nama perorangan dan oleh Negara peserta yang bersangkutan.

6. Komite harus menyelenggarakan persidangan tertutup manakala memeriksa komunikasi menurut pasal ini.

7. Komite harus menyampaikan pandangan-pandangannya pada Negara peserta yang bersangkutan dan pada orang yang bersangkutan.

8. Ketentuan-ketentuan dalam pasal ini mulai berlaku pada saat sepuluh Negara peserta dalam Kovenan ini telah membuat deklarasi berdasarkan ayat 1 dari pasal ini. Pernyataan tersebut akan diserahkan Negara peserta untuk disimpan Sekretaris Jendral Perserikatan Bangsa-Bangsa, yang kemudian akan meneruskan salinannya kepada Negara peserta lainnya. Suatu pernyataan dapat ditarik setiap waktu dengan memberitahukan Sekretaris Jendral. Penarikan tersebut tidak akan mempengaruhi pembahasan terhadap masalah yang menjadi isu komunikasi yang telah disampaikan berdasarkan pasal ini; Tidak ada satupun komunikasi lanjutan dari Negara peserta yang dapat diterima setelah pemberitahuan penarikan pernyataan diterima oleh Sekretaris Jendral, kecuali apabila Negara peserta yang bersangkutan telah membuat pernyataan baru.

Pasal 78

Ketentuan dalam Pasal 76 Konvensi ini harus diterapkan tanpa mempengaruhi prosedur penyelesaian sengketa atau pengaduan dalam bidang yang dicakup oleh Konvensi ini, yang ditetapkan dalam instrumen yang menyertainya atau dalam konvensi yang ditetapkan Perserikatan Bangsa-Bangsa dan badan-badan khusus, dan tidak boleh mencegah Negaranegara peserta untuk mengambil prosedur lain untuk penyelesaian sengketa, sesuai dengan perjanjian internasional yang berlaku diantara mereka.

BAGIAN VIII KETENTUAN UMUM

Pasal 79

Tidak satupun isi dari konvensi ini akan mempengaruhi hak setiap warganegara peserta untuk menetapkan kriteria mengenai buruh migran dan anggota keluarganya ke dalam Negaranya. Mengenai masalah-masalah lain yang bersangkutan dengan situasi dan perlakuan hukum sebagai buruh migran dan anggota keluarganya. Negara-negara peserta harus tunduk pada pembatasan-pembatasan yang dicantumkan dalam Konvensi ini.

Pasal 80

Tidak satupun isi Konvensi ini dapat ditafsirkan sehingga mengurangi ketentuan dari Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa dan konstitusi badan-badan khusus yang merumuskan tanggungjawab terkait dari berbagai organ Perserikatan Bangsa-Bangsa dan badan-badan khusus, sehubungan dengan masalah yang dicakup dalam konvensi ini.

Pasal 81

1. Tidak satupun isi Konvensi ini mempengaruhi hak dan kebebasan yang lebih menguntungkan bagi buruh migran dan anggota keluarganya dalam hal:
 - a. Hukum atau praktek disuatu Negara peserta; atau
 - b. Perjanjian bilateral maupun multilateral yang berlaku di Negara peserta yang bersangkutan.
2. Tidak satupun isi Konvensi ini dapat ditafsirkan sehingga mengimplikasikan adanya suatu hak bagi suatu Negara, kelompok atau orang, untuk melakukan kegiatan atau menjalankan suatu tindakan yang dapat mengganggu hak dan kebebasan yang dicantumkan dalam konvensi ini.

Pasal 82

Hak buruh migran dan anggota keluarganya yang dicantumkan dalam konvensi ini tidak boleh dicabut. Dilarang untuk melakukan tekanan dalam bentuk apapun terhadap buruh migran dan anggota keluarganya dengan maksud agar mereka melepaskan hak diatas. Tidak dimungkinkan untuk melalui perjanjian menghapuskan hak yang diakui dalam Kovenan ini. Negarnegara peserta, harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan dihormatinya prinsip-prinsip ini.

Pasal 83

- Setiap Negara peserta pada Konvensi ini berjanji:
- a. untuk menjamin bahwa setiap orang yang hak dan kebebasannya yang diakui disini dilanggar, akan mendapatkan upaya penyelesaian yang efektif, walaupun pelanggaran tersebut dilakukan oleh orang-orang yang bertindak dalam kapasitas resmi;
 - b. untuk menjamin bahwa setiap orang yang mengusahakan upaya penyelesaian diperiksa dan diputuskan kasusnya oleh pejabat pengadilan, administratif atau legislatif yang berwenang atau oleh pejabat berwenang lainnya yang ditentukan oleh sistem hukum Negara itu, dan untuk mengembangkan kemungkinankemungkinan upaya penyelesaian yudikatif;
 - c. untuk menjamin bahwa pejabat yang berwenang tersebut melaksanakan upaya-upaya penyelesaian apabila diputuskan untuk dikabulkan.

Pasal 84

Setiap Negara peserta berjanji untuk mengambil langkah-langkah legislatif dan langkah-langkah lain yang diperlukan untuk menerapkan ketentuan-ketentuan dalam Konvensi ini.

BAGIAN IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 85

Sekretaris Jendral Perserikatan Bangsa-Bangsa ditetapkan sebagai penyimpan Konvensi ini.

Pasal 86

1. Konvensi ini terbuka untuk ditanda tangani oleh semua Negara. Konvensi ini harus diratifikasi.
2. Konvensi ini terbuka untuk diakses oleh setiap Negara.
3. Instrumen ratifikasi atau aksesi akan diserahkan pada Sekretaris Jendral Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk disimpan.

Pasal 87

1. Konvensi ini mulai berlaku pada hari pertama di bulan setelah jangka waktu tiga bulan setelah tanggal penyimpanan instrumen ratifikasi atau aksesi yang ke duapuluh.
2. Bagian setiap Negara peserta yang meratifikasi atau memlakukan aksesi pada konvensi ini setelah berlakunya, konvensi ini mulai berlaku pada hari pertama pada setelah jangka waktu tiga bulan setelah tanggal penyempangan intrumen atau ritifikasinya sendiri

Pasal 88

Suatu Negara yang meratifikasi atau melakukan aksesi pada konvensi ini tidak dapat mengecualikan penerapan dari bagian manapun dalam konvensi ini, atau tanpa mengurangi pasal 3, mengecualikan katagori tertetu dari buruh migran dalam penerapannya.

Pasal 89

1. Negara peserta dapat menarik diri dari konvensi ini tidak lebih awal dari lima tahun setelah berlakunya konvensi ini di Negara yang bersangkutan melalui pemberitahuan tertulis yang ditunjukkan kepada sekretaris Jendral Perserikatan Bangsa-Bangsa
2. Penarikan diri ini akan berlaku pada hari pertama di bulan setelah berakhirnya jangka waktu dua belas bulan setelah tanggal penerimaan pemberitahuan oleh Sekretaris Jendral Perserikatan Bangsa-Bangsa.
3. Penarikan diri semacam itu tidak akan melepaskan Negara peserta dari kewajiban-kewajibannya menurut Konvensi ini berkenaan dengan tindakan atau ketiadaan tindakan yang terjadi sebelum tanggal mulai berlakunya penarikan diri, dan penarikan diri ini tidak memepengaruhi dengan cara apapun pembahasan yang tengah berlangsung mengenai masalah yang sedang dipertimbangkan Komite sebeleum tanggal mulai berlakunya penarikan diri tersebut.
4. Setelah tanggal penarikan diri suatu Negara peserta mulai berlaku, Komite tidak boleh memulai pembahasan kasus-kasus baru sehubungan dengan Negara tersebut.

Pasal 90

1. Lima tahun setelah berlakunya Konvensi ini, Negara peserta dapat mengusulkan perubahan, dan menyampaikan secara tertulis pada Sekretaris Jendral Perserikatan Bangsa-Bangsa. Sekretaris Jendral kemudian akan mengkomunikasikan usul perubahan apapun kepada Negara-negara peserta, dengan permintaan untuk memberitahukan

padanya apakah mereka setuju akan diadakannya konferensi Negara peserta untuk membahas dan melakukan pemungutan suara atas usulan tersebut. Apabila dalam waktu empat bulan setelah diterimanya komunikasi itu sekurang-kurangnya terdapat sepertiga Negara-negara peserta yang menyetujui diadakannya konferensi, Sekretaris Jendral akan menyelenggarakan konferensi dibawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa. Setiap perubahan yang ditetapkan oleh mayoritas Negara peserta yang hadir dan memberikan suara pada konferensi, akan disampaikan pada Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk mendapat persetujuan.

2. Perubahan-perubahan akan berlaku apabila telah disetujui oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan diterima oleh dua pertiga mayoritas dari Negara peserta, sesuai dengan prosedur konstitusi masing-masing.
3. Apabila perubahan telah berlaku, hal ini akan mengikat Negara-negara peserta yang telah menerimanya, sedang Negara peserta lainnya masih tetap terikat pada ketentuan-ketentuan dalam Konvensi ini dan perubahan-perubahan terdahulu yang telah mereka terima.

Pasal 91

1. Sekretaris Jendral Perserikatan Bangsa-Bangsa akan menerima dan mengedarkan pada semua Negara, naskah reservasi yang dibuat oleh Negara-negara pada saat dilakukannya penandatanganan, ratifikasi dan aksesi.
2. Suatu reservasi yang tidak sesuai dengan tujuan dan maksud konvensi ini tidak diperkenankan.
3. Reservasi dapat sewaktu-waktu ditarik kembali melalui suatu pemberitahuan yang disampaikan kepada Sekretaris Jendral Perserikatan Bangsa-Bangsa, yang kemudian harus memberitahukannya pada semua Negara. Pemberitahuan semacam ini akan mulai berlaku pada diterimanya.

Pasal 92

1. Setiap sengketa antara dua atau lebih Negara-negara peserta mengenai interpretasi atau penerapan Konvensi ini yang tidak diselesaikan melalui negosiasi, atas permintaan salah satu dari mereka, harus diajukan untuk arbitrase. Apabila dalam waktu enam bulan sejak tanggal diajukannya permohonan arbitrase tersebut para Pihak tidak dapat menyetujui pengaturan arbitrase, salah satu Pihak dapat menyerahkan kasus tersebut ke Mahkamah Internasional melalui permohonan yang sesuai dengan Statuta Mahkamah tersebut.
2. Masing-masing Negara peserta pada saat penandatanganan atau ratifikasi atau aksesi pada Konvensi ini, dapat menyatakan bahwa ia menganggap dirinya tidak terikat oleh ayat 1 pasal ini. Negara-negara peserta lainnya tidak terikat oleh ayat 1 tersebut dalam hubungannya dengan Negara peserta yang telah membuat pernyataan tersebut.
3. Setiap Negara peserta yang telah membuat pernyataan sesuai dengan ayat 2 pasal ini, dapat sewaktu-waktu menarik kembali pernyataan tersebut dengan memberitahukannya pada Sekretaris Jendral Perserikatan Bangsa-Bangsa.

Pasal 93

1. Teks Konvensi ini dalam bahasa China, Inggris, Perancis, Rusia dan Spanyol mempunyai kekuatan yang sama, akan disimpan oleh Sekretaris Jendral Perserikatan Bangsa-Bangsa.
2. Sekretaris Jendral Perserikatan Bangsa-Bangsa harus menyampaikan salinan resmi Konvensi ini pada semua Negara.

DEMIKIAN TELAH DISAKSIKAN OLEH para perwakilan Negara-negara dibawah ini, yang telah diberi kuasa sebagaimana mestinya oleh Pemerintah masing-masing, telah menandatangani Konvensi ini.

Translated by: KOMNAS HAM RI (Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia) and British Council-Jakarta



UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- e. bahwa beberapa undang undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu membentuk Undang undang tentang Ketenagakerjaan;

Mengingat :

Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1)
Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
Dengan persetujuan bersama antara

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
DAN
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 5. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
 6. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
10. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
11. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
12. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga

kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

13. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
16. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
17. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
18. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
19. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
23. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
24. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
26. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.

27. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
28. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
29. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
31. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
32. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan.
33. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB II LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 2

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

BAB III KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

BAB IV PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi :
 - a. perencanaan tenaga kerja makro; dan
 - b. perencanaan tenaga kerja mikro.
- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 8

- (1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi :
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB V PELATIHAN KERJA

Pasal 9

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pasal 10

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- (3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 11

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bi-dang tugasnya.

Pasal 13

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pe-latihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 14

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.
- (2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau men daftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- (3) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 16

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
- (2) Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat independen terdiri atas unsur masya rakat dan pemerintah ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (3) Organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 17

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan seme ntara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila dalam pelaksanaannya ternyata :
 - a. tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9; dan/atau
 - b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.

- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
- (3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 15.
- (4) Bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (5) Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.
- (6) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 18

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.
- (4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.
- (5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19

Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

Pasal 20

- (1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/atau sektor.
- (2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 21

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pasal 22

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi

pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 23

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Pasal 24

Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.

Pasal 25

- (1) Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), penyelenggara pemagangan harus berbentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara perizinan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 26

- (1) Penyelenggaraan pemagangan di luar wilayah Indonesia harus memperhatikan :
 - a. harkat dan martabat bangsa Indonesia;
 - b. penguasaan kompetensi yang lebih tinggi; dan
 - c. perlindungan dan kesejahteraan peserta pemagangan, termasuk melaksanakan ibadahnya.
- (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan pelaksanaan pemagangan di luar wilayah Indonesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 27

- (1) Menteri dapat mewajibkan kepada perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan program pemagangan.
- (2) Dalam menetapkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Menteri harus memperhatikan kepentingan perusahaan, masyarakat, dan negara.

Pasal 28

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan serta melakukan koordinasi pelatihan kerja dan pemagangan dibentuk lembaga koordinasi pelatihan kerja nasional.
- (2) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga koordinasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 29

- (1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.
- (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Pasal 30

- (1) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) dibentuk lembaga produktivitas yang bersifat nasional.

(2) Lembaga produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas, yang bersifat lintas sektor maupun daerah.

(3) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga produktivitas nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 31

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Pasal 32

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

- a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
- b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Pasal 34

Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang.

Pasal 35

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 36

- (1) Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur :
 - a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan

e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.

(3) Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

Pasal 37

(1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari :

- a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan; dan
- b. lembaga swasta berbadan hukum.

(2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 38

(1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.

(2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.

(3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

