

BAB II
INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) DALAM
MENGURANGI DISKRIMINASI GENDER TERHADAP TENAGA
KERJA MIGRAN INDONESIA BERDASARKAN HUKUM
INTERNASIONAL

A. Sumber Hukum

Sumber hukum dalam arti material yaitu suatu keyakinan atau perasaan hukum individu dan pendapat umum yang menentukan isi hukum. Dengan demikian keyakinan atau perasaan hukum individu (selaku anggota masyarakat) dan juga pendapat umum yang merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan hukum. Sedangkan sumber hukum dalam arti formal yaitu kenyataan di mana kita dapat menemukan hukum yang berlaku. Karena bentuknya itulah yang menyebabkan hukum berlaku umum, diketahui, dan ditaati. Adapun yang termasuk sumber hukum dalam arti formal adalah :

1. Undang-undang
2. Kebiasaan atau hukum tak tertulis
3. Yurisprudensi
4. Traktat
5. Doktrin³⁴

³⁴ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta , 2010, hlm. 17

1. Sumber Hukum Internasional

Tidak ada badan legislatif internasional untuk membuat ketentuan-ketentuan yang mengatur secara langsung kehidupan masyarakat internasional. Satu-satunya organisasi internasional yang melakukan fungsi legislatif adalah Majelis Umum PBB, tetapi resolusi yang dikeluarkannya tidak mengikat kecuali yang menyangkut kehidupan organisasi internasional itu sendiri.³⁵

Dalam hukum Internasional Positif Pasal 38 Ayat (1) Statuta Mahkamah Internasional, mengatakan dalam mengadili perkara yang diajukan kepadanya, Mahkamah Internasional akan menggunakan :

1. Perjanjian Internasional, baik yang bersifat umum maupun khusus, yang mengandung ketentuan hukum yang diakui secara tegas oleh negara-negara yang bersengketa;
2. Kebiasaan Internasional, sebagai bukti dari suatu kebiasaan umum yang telah diterima sebagai hukum;
3. Prinsip hukum umum yang diakui oleh bangsa-bangsa yang beradab;

³⁵ Boer Mauna, *Hukum Internasional Pengertian Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*, PT Alumni, Bandung, 2015, hlm. 7-8.

4. Keputusan pengadilan dan ajaran para sarjana yang paling terkemuka dari berbagai negara sebagai sumber tambahan untuk menetapkan kaidah hukum.³⁶

Pasal 38 Statuta Mahkamah Internasional tersebut tidak memasukkan keputusan-keputusan badan arbitrase sebagai sumber hukum internasional karena dalam prakteknya penyelesaian sengketa melalui badan arbitrase hanya merupakan pilihan hukum dan kesepakatan pihak pada perjanjian.³⁷

Di samping itu Statuta Mahkamah Internasional di atas, \ kini sejalan dengan perkembangan dalam beberapa bidang hukum internasional seperti hak asasi manusia, juga pada hukum lingkungan internasional ada penambahan sumber hukum baru dari yang telah ada sebelumnya. Kiss dan Shelton menyebutnya sebagai “*new sources of law*” yang terdiri dari “*binding resolutions*” dan “*non-binding resolutions*”.³⁸ *Binding resolutions* adalah resolusi yang dihasilkan oleh organisasi internasional terhadap para anggotanya, sedangkan *non-binding resolutions* ialah resolusi yang dikeluarkan oleh konferensi atau oleh organisasi internasional, yang

³⁶ Mochtar Kusumaatmadja, Etty R. Agoes, *Pengantar Hukum Internasional*, Pusat Studi Wawasan Nusantara, Hukum dan Pembangunan, PT. Alumni, Bandung, 2003.

³⁷ *Ibid*, hlm. 9

³⁸ Alexander Kiss and Dinah Shelton, 1991, *Introduction to International Environmental Law*, London, : Graham & Trotman Ltd., hlm. 108-113 seperti dikutip oleh Marsudi Triatmodjo, 1999, dalam “*Pengembangan Penagturan Hukum dan Kelembagaan Pencemaran Laut dari Darat di Kawasan Asia Tenggara*”, Hukum dan Lingkungan Hidup di Indonesia, Jakarta, hlm. 243-244

menurut isinya dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori yaitu *directive recommendations*, *program of action*, dan *declaration of principles*.³⁹

J.G Strake menguraikan bahwa sumber-sumber materil hukum internasional dapat didefinisikan sebagai bahan-bahan aktual yang digunakan oleh para ahli hukum internasional untuk menetapkan hukum berlaku bagi suatu peristiwa atau situasi tertentu. Pada garis besarnya, bahan-bahan tersebut dapat dikategorikan dalam lima bentuk, yaitu:

1. Kebiasaan;
2. Traktat;
3. Keputusan pengadilan atau badan-badan arbitrase;
4. Karya-karya hukum; dan
5. Keputusan atau ketetapan organ-organ atau Lembaga internasional.⁴⁰

Beberapa sumber hukum di atas juga menjadi sumber hukum diskriminasi gender terhadap tenaga kerja migran Indonesia.

2. Sumber Hukum Diskriminasi Gender Terhadap Tenaga Kerja Migran

Sumber hukum diskriminasi gender terhadap tenaga kerja migran adalah:

³⁹ Mochtar Kusumaatmadja, Etty R. Agoes, *Op.Cit* hlm. 243

⁴⁰ J.G. Strake, cq. *Introduction to International Law*, Butterworth & Co, Tenth Edition, 1989, p. 429. Seperti dikutip oleh Boer Mauna, dalam “*Hukum Internasional Pengertian Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*”, PT Alumni, Bandung, 2015, hlm. 7-8.

a. *International Treaty*

Konvensi atau perjanjian internasional merupakan sumber utama hukum internasional. Konvensi-konvensi itu dapat berbentuk bilateral atau multilateral.⁴¹ Konferensi-konferensi internasional di bidang tenaga kerja migran, baik yang bersifat *legally binding* maupun *non-legally binding* telah menjadi landasan pemberlakuan ketentuan pengurangan diskriminasi gender terhadap tenaga kerja migran di tingkat global. Perjanjian-perjanjian internasional antara lain:

1. *The International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya);
2. *Declaration of Human Right 1948* (Deklarasi Universal Hak asasi manusia 1948);
3. Konvensi ILO Nomor 189 tentang Pekerjaan Yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga;
4. Konvensi Migrasi Untuk Pekerjaan Nomor 97 (Revisi) Tahun 1947; dan
5. Konvensi Pekerja Migran Nomor 143 (Ketentuan-ketentuan Tambahan) Tahun 1975

b. *General Principles of Law*

⁴¹ *Ibid*, hlm. 9

Prinsip hukum umum merupakan prinsip hukum yang didasarkan pada prinsip hukum dari Eropa Barat pada abad Ke-19 yang didasarkan pada prinsip hukum Romawi. Prinsip hukum (umum) tersebut, antara lain:⁴²

1. *The Prohibition of Abuse of Right*

Prinsip ini menentukan bahwa negara tidak boleh menyalahgunakan haknya untuk melakukan tindakan yang pada akhirnya dapat menyebabkan terjadinya diskriminasi gender terhadap tenaga kerja migran. Seperti yang tertera di dalam Konvensi ILO No. 190 Tahun 2019 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja.

2. *The Duty to Prevent Principle*

Prinsip ini menentukan bahwa setiap negara wajib mencegah terjadinya diskriminasi gender terhadap tenaga kerja migran negaranya.

3. *The Duty to Inform Principle*

Prinsip ini menentukan bahwa setiap negara harus melakukan kerja sama dalam ranah internasional untuk mengatasi diskriminasi gender terhadap tenaga kerja migran di negaranya.

4. *The Duty to Negotiate and Cooperate Principle*

⁴² Alexander Kiss, *Survey of Current Development in International Environmental Law*, IUCN Environmental Policy and Law Paper No. 10, 1976, hlm. 37

Prinsip ini menentukan bahwa setiap negara harus bekerja sama dan melakukan negosiasi untuk menyelesaikan kasus-kasus tentang diskriminasi gender terhadap tenaga kerja migran.⁴³

B. Ruang Lingkup Diskriminasi Gender dalam Instrumen Hukum Internasional

Diskriminasi gender menunjukkan bahwa jika berpegang pada rumusan kesetaraan atau persamaan, maka sulit untuk mengidentifikasi adanya diskriminasi. Akan lebih mudah, jika titik tolaknya adalah perumusan diskriminasi. Jadi pertama-tama lahirlah *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita) yang dibentuk secara resmi pada tahun 1979 dalam Sidang Umum PBB yang dihadiri juga oleh Republik Indonesia, pada Pasal 1 dijelaskan bahwa:

For the purposes of the present Convention, the term “discrimination against women” shall mean any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field.

⁴³ Sigit Riyanto, Prinsip *Non-Refoulment* Dan Relevansinya Dalam System Hukum Internasional Pada Jurnal Mimbar Hukum, Volume 22, Nomor 3, 2010, Yogyakarta

Berpedoman pada studi pengalaman perempuan secara global, maka ruang lingkup kekerasan pun diperluas, bukan hanya fisik, tetapi juga psikis, seksual, dan ekonomis.⁴⁴

Di dalam Rekomendasi Nomor 100 - *Protection of Migrant Workers (Underdeveloped Countries)* Tahun 1955 juga diterangkan mengenai bentuk-bentuk diskriminasi, tertuang ke dalam poin nomor 45 bahwa:

The steps to be taken for migrant workers should in any case include in the first instance appropriate arrangements, without discrimination on grounds of nationality, race or religion, for workmen's compensation, medical care for workers and their families, industrial hygiene and prevention of accidents and occupational diseases.

C. Ruang Lingkup Tenaga Kerja Migran dalam Instrumen Hukum Internasional

Dengan melihat batasan dan pengertian mengenai diskriminasi gender di atas secara keseluruhan menyepakati bahwa diskriminasi gender adalah salah satu bentuk tindakan pembeda-bedakan yang di dasarkan kepada jenis kelamin atau gender secara keseluruhan yang di mana diskriminasi itu membuat batasan-batasan untuk mendapatkan atau melakukan suatu hal.

Untuk dilihat pengertian tenaga kerja migran menurut Konvensi ILO Nomor 97 Tentang Migrasi Tenaga Kerja Tahun 1949 di dalam Pasal 11 bahwa, yaitu:

⁴⁴ L.M. Gandhi Lapien, *Disiplin Hukum yang Mewujudkan Kesenjangan dan Keadilan Gender*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2012, hlm. 114

For the purpose of this Convention the term migrant for employment means a person who migrates from one country to another with a view to being employed otherwise than on his own account and includes any person regularly admitted as a migrant for employment.

Selain itu Departemen Sosial juga turut mendefinisikan buruh migran adalah orang yang berpindah ke daerah lain, baik di dalam maupun ke luar negeri (legal maupun ilegal), untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu.

Serta di dalam undang-undang nasional kita juga dituangkan pengertian tenaga kerja migran, yaitu di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri pada Pasal 1 Ayat (1) bahwa, yaitu:⁴⁵

“Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.”

Imam Supomo mengemukakan tenaga kerja adalah:

- a. Tenaga Kerja bekerja kepada penyedia pekerjaan;
- b. Penyedia pekerjaan membayar upah; dan
- c. Dengan sah kontinu timbul perjanjian tenaga kerja dan penyedia kerja baik dalam jangka waktu yang telah disepakati.⁴⁶

⁴⁵ Pusat Kajian Politik, “*Persoalan Buruh Migran di Indonesia: Identifikasi Masalah-masalah Buruh Migran*”, Fact Sheet Vol.2, Pusat Kajian Politik Universitas Indonesia

⁴⁶ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 2

Maka dapat ditarik kesimpulan pengertian dari tenaga kerja migran menurut Konvensi Buruh Migran 1990 Pasal 2 Ayat (1) bahwa, yaitu:

“Buruh Migran mengacu pada seseorang yang akan, tengah atau telah melakukan pekerjaan yang dibayar dalam suatu Negara di mana ia bukan menjadi warga negara.”

D. Mengurangi Diskriminasi Gender Terhadap Tenaga Kerja Migran Dalam Hukum Internasional

1. Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya (*United Nations Convention on The Protection of The Rights of All Migran Workers and Member of The Families* 1990)

Pada tanggal 10 Desember 1948, Majelis Umum PBB mengadopsi dan memproklamirkan *Universal Declaration of Human Rights* 1948 (UDHR) atau Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) melalui *Resolusi United Nations General Assembly* (UNGA) No. 217 A (III) Tahun 1948. Hukum internasional, termasuk hukum hak asasi manusia, dalam penerapannya hal ini bisa diterapkan pada negara-negara ketimbang pada pribadi-pribadi (individu). Akibatnya, peraturan internasional ini pada umumnya dapat menjadi suatu sumber kewajiban domestik bagi para pejabat suatu negara mengenai hak-hak domestik bagi warga negaranya sendiri, melalui dimasukkannya dengan sesuatu cara ke dalam hukum domestik negara itu sendiri. Dengan cara inilah, sebuah instrumen hukum internasional yang mengandung norma-norma

hak asasi manusia yang tadinya tidak secara langsung mengikat, seperti misalnya DUHAM dibuat mengikat dalam yurisdiksi hukum domestik negara-negara. Secara umum sebuah norma hak asasi manusia dibuat menjadi mengikat secara hukum.⁴⁷

Berdasarkan aturan hukum internasional nilai-nilai hak asasi manusia sebagai *Jus Cogens* (norma tertinggi) dalam hukum internasional seperti larangan perbudakan dan lain-lain. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) sebagai *soft law* dalam hukum internasional akan tetapi mempunyai nilai-nilai yang universal dan diakui oleh seluruh bangsa dan negara di dunia. Terkhusus dalam hal hak atas pekerjaan telah digariskan dalam Pasal 23 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) atau DUHAM yang berbunyi sebagai berikut:

- 1) *Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment.*
- 2) *Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.*
- 3) *Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection.*
- 4) *Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests.*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan aplikasi dari mandat eksistensial manusia. Pekerjaan dapat dipilih secara bebas.

⁴⁷ Rhona K.M. Smith, et.al. *Hukum Hak Asasi Manusia*, Knut D. Asplund, et. al. (Editor), PUSHAM UII, Yogyakarta, 2008, hlm. 66.

Pendapatan dari kerja harus diberikan secara baik yang memberikan pengaruh positif bagi kelangsungan hidup dan tanpa diskriminasi. Maka dapat dilihat sejak awal DUHAM memberikan penegasan normatif tentang pentingnya hak mendapatkan pekerjaan. Lebih dari itu, jaminan perlindungan dalam dunia kerja juga tidak kalah pentingnya. Maka, segala bentuk diskriminasi untuk memperoleh upah secara tegas dinyatakan sebagai bertentangan dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia.⁴⁸

Setelah berakhirnya perang dunia ke II, negara-negara bersepakat untuk merumuskan ke dalam pernyataan bersama secara universal yang bernama Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dengan mencantumkan nilai-nilai fundamental hak asasi manusia salah satunya tercantum pada Pasal 4 yang menyatakan:

“Tidak seorang pun boleh diperbudak atau diperhambakan; perbudakan dan perdagangan budak dalam bentuk apa pun wajib dilarang.”

Selanjutnya dalam Pasal 5 menyatakan bahwa:

“Tidak seorang pun boleh disiksa atau diperlakukan atau dihukum secara keji, tidak manusiawi atau merendahkan martabat.”

Persoalan hak-hak pekerja migran mulai dibicarakan di PBB sejak 1972. Di latar belakangnya oleh fenomena banyaknya pekerja asal Afrika yang diangkut secara ilegal ke Eropa dan menghadapi situasi perbudakan dan kerja paksa yang makin memburuk. Hal tersebut disebutkan dalam resolusi 2920 (L III) yang diterbitkan oleh Dewan Ekonomi dan Sosial

⁴⁸ Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM (Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya)*, PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 183.

PBB. Sejak saat itu pembahasan mengenai pentingnya jaminan hak-hak pekerja migran menjadi perhatian. Pada 17 Desember 1979, Dewan HAM PBB mengadopsi resolusi bernomor A/RES/34/72 mengenai langkah-langkah untuk memperbaiki situasi dan menjamin hak asasi manusia dan martabat semua pekerja migran. Sebagai tindak lanjut atas pelaksanaan Resolusi tersebut, pada tahun berikutnya, 1980, penyusunan naskah Konvensi mengenai perlindungan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya dimulai dan selesai pada 1990. Konvensi Migran 1990 mulai berlaku pada 1 Juli 2003, setelah diratifikasi oleh 20 negara.⁴⁹

Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (*International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*) 1990 merupakan kerangka paling luas dalam hukum internasional bagi perlindungan hak-hak pekerja migran dan anggota keluarganya dan petunjuk bagi negara mengenai bagaimana cara mengembangkan kebijakan migrasi tenaga kerja sembari menghormati hak-hak migran. Arti pentingnya mungkin ditekankan sebagaimana dalam sepuluh poin berikut:

1. Konvensi tersebut berupaya membangun standar minimum perlindungan hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya

⁴⁹ Komnas Perempuan, *Mengenal Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (Konvensi Migran 1990)*, Tim GKPM Komnas Perempuan, Jakarta, 2013, hlm. 3

seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya. Mendorong negara agar semakin menyelaraskan perundang-undangnya dengan standar universal dalam Konvensi tersebut;

2. Konvensi tersebut mendekati pekerja migran bukan sekedar sebagai pekerja atau komoditas ekonomi: mereka adalah manusia yang memiliki hak asasi;
3. Konvensi tersebut peran penting yang dimainkan oleh migrasi pekerja di dalam ekonomi global. Konvensi tersebut mengakui bahwa kontribusi yang disumbangkan oleh kaum migran terhadap ekonomi dan masyarakat negara tempat mereka bekerja (*host*) serta pembangunan negara asal mereka sendiri bergantung pada pengakuan dan perlindungan hukum terhadap hak asasi mereka. Konvensi tersebut menetapkan standar untuk membuat hak-hak ini bisa dijalankan dan ditegakkan di bawah hukum nasional;
4. Sementara sebagian pekerja migran dan keluarganya ada yang berhasil dalam upayanya mendapatkan kondisi hidup dan kerja yang layak di luar negeri, sebagian lainnya mengalami eksploitasi dan diskriminasi dan dilanggar hak-haknya. Di sebagian besar negara, kaum migran umumnya akan menghadapi lebih banyak permasalahan dalam mendapatkan

pengakuan dan perlindungan hak-haknya dari pada warga lokal negara bersangkutan;⁵⁰

5. Konvensi tersebut merupakan instrumen internasional mengenai pekerja migran yang paling komprehensif hingga saat ini. Konvensi tersebut berisi serangkaian standar untuk menangani:
 - a. Perlakuan terhadap, kesejahteraan dan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya dan
 - b. Kewajiban dan tanggung-jawab negara yang terkait. Ini meliputi negara asal, negara transit, dan negara tempat bekerja, yang kesemuanya mendapatkan keuntungan dari migrasi pekerja internasional. Instrumen-instrumen bilateral dan regional itu penting karena instrumen-instrumen tersebut membuat negara-negara yang terlibat mampu memformulasi dan menetapkan ketentuan khusus mengenai migrasi di level bilateral atau regional, tetapi instrumen-instrumen semacam itu bias bernilai hanya jika tidak bertentangan dengan norma-norma global yang disepakati atau jika menetapkan standar lebih tinggi dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja migran dan keluarganya;
6. Konvensi tersebut menekankan bahwa seluruh pekerja migran, baik yang berdokumen lengkap ataupun tidak, seharusnya hak-haknya diakui, Konvensi tersebut inklusif bagi seluruh pekerja

⁵⁰ *Ibid.*

migran tanpa memandang status hukum mereka, tetapi berupaya mempromosikan penempatan pekerja migran dengan kelengkapan dokumen yang baik;

7. Filosofi Konvensi tersebut didasarkan pada prinsip-prinsip non diskriminasi. Seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya, tanpa memandang status hukumnya, menikmati hak asasi yang sama seperti warga lokal negara tersebut. Pekerja migran berdokumen menikmati perlakuan yang sama dengan warga lokal dalam sejumlah situasi tertentu;
8. Konvensi tersebut memberikan definisi mengenai pekerja migran yang disepakati secara internasional, yang luas cakupannya dan mencakup seluruh migran, laki-laki dan perempuan, yang akan berkulat, sedang berkulat atau telah berkulat sebuah aktivitas berbayar di sebuah negara yang bukan negaranya sendiri. Konvensi tersebut juga memberikan definisi kategori-kategori pekerja migran tertentu yang bisa diterapkan di setiap kawasan di dunia;⁵¹
9. Konvensi tersebut berupaya mencegah dan menghapuskan eksploitasi seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya di seluruh proses migrasi. Konvensi dengan jelas berupaya mengakhiri perekrutan pekerja migran secara ilegal atau bawah tanah dan perdagangan pekerja migran dan mencegah

⁵¹ *Ibid.*

pemekerjaan pekerja migran tak berketentuan atau tak berdokumen; dan

10. Konvensi tersebut membentuk Komite Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya. Komite tersebut mengkaji pelaksanaan Konvensi tersebut oleh negara peratifikasi melalui pengkajian laporan mengenai langkah-langkah yang telah dilakukan oleh negara peratifikasi untuk mengimplementasikan Konvensi tersebut.⁵²

2. Konvensi Migrasi Untuk Pekerjaan Nomor 97 Tahun 1947

Konvensi Migrasi Untuk Pekerjaan Nomor 97 Tahun 1947 memuat sejumlah ketentuan yang dirancang untuk membantu para migran untuk bekerja. Konvensi ini meyerukan negara-negara agar setelah meratifikasi konvensi ini memberikan informasi yang relevan pada negara anggota ILO yang lain. Dan organisasi itu sendiri, untuk mengambil langkah-langkah melawan propaganda menyesatkan, dan memfasilitasi keberangkatan, perjalanan, dan juga penerimaan para migran. Konvensi ini juga meminta negara-negara yang telah meratifikasi konvensi agar memposisikan migran yang secara sah berada dalam wilayahnya, dengan perlakuan yang sama seperti warganegaranya sendiri dalam menerapkan berbagai hukum dan aturan yang berkenaan dengan kehidupan kerja

⁵² Komite Pengarah Internasional Untuk Kampanye Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Pekerja Migran, *Petunjuk Ratifikasi Konvensi Internasional Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan anggota Keluarganya*, Komite Pengarah Internasional Untuk Kampanye Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Pekerja Migran, Jakarta, 2009, hlm. 17-18

mereka, tanpa diskriminasi berdasarkan kewarganegaraan, ras, agama, ataupun jenis kelamin. Konvensi ini bertujuan untuk:⁵³

1. Mengatur kondisi-kondisi di mana perburuhan terjadi; dan
2. Memberikan perlindungan khusus untuk kategori pekerja yang sangat rentan sementara mereka dipekerjakan di negara-negara lain di luar negaranya sendiri.

Konvensi tersebut tidak membedakan antara migran yang permanen atau sementara. Meskipun demikian, ketentuan-ketentuan tertentu dalam Konvensi Migrasi Untuk Pekerjaan Nomor 97 Tahun 1947 hanya terkait dengan pekerja-pekerja migran dan keluarga-keluarga mereka yang telah diterima secara permanen. Konvensi ini meliputi mereka yang diterima secara regular sebagai migran untuk pekerjaan.⁵⁴

3. Konvensi Pekerja Migran Nomor 143 (Ketentuan-Ketentuan Tambahan) Tahun 1975

Konvensi Konvensi No. 143 dalam bagian I membahas masalah migrasi dalam kondisi teraniaya, dan bagian II mengenai persamaan kesempatan dan perlakuan. Negara-negara yang telah meratifikasi konvensi ini mempunyai pilihan untuk menerima keseluruhan instrumen, atau salah satu dari kedua bagian tersebut.

⁵³ Sri Lestari Rahayu, (*et. al*), 2013, *Perlindungan Ham Pekerja Migran: Kajian Normatif Kewajiban Indonesia Berdasar Prinsip-Prinsip Dan Norma-Norma Hukum Internasional*, Yustisia Vol.2 No.1, hlm. 120.

⁵⁴ *Ibid*.

Konvensi ini menentukan bahwa negara-negara peratifikasi harus menghormati hak asasi mendasar dari semua pekerja migran. Mereka juga harus mencegah terjadinya migrasi gelap, dan menghentikan kegiatan perdagangan manusia. Selanjutnya, negara-negara peratifikasi harus menetapkan dan memberlakukan kebijakan untuk menjamin diberikannya perlindungan yang sama dalam hal pekerjaan dan perburuhan, jaminan sosial, serikat pekerja dan hak budaya. Konvensi ini bertujuan untuk:

1. Mengatur kondisi-kondisi di mana migrasi perburuhan terjadi; dan
2. Memberikan perlindungan khusus untuk kategori pekerja yang sangat rentan sementara mereka dipekerjakan di negara lain di luar dari negara mereka sendiri. Konvensi ini merupakan upaya pertama yang dilakukan oleh komunitas internasional untuk menangani masalah-masalah yang timbul dari migrasi ireguler dan pekerjaan ilegal bagi para migran.

Konvensi ini mencakup ketentuan-ketentuan untuk standar-standar perlindungan minimum baik untuk pekerja migran reguler maupun ireguler. Tanpa menantang hak negara untuk mengatur arus migrasi, Konvensi ini menetapkan kewajiban umum bagi negara untuk:

1. Menghormati hak-hak asasi manusia dasar bagi semua pekerja migran;

2. Menyediakan langkah-langkah perlindungan khusus untuk pekerja migran yang telah kehilangan pekerjaan mereka dan bagi mereka yang berada dalam situasi-situasi ireguler. Konvensi tersebut menegaskan:
 - a. Untuk mengatur arus migrasi; dan
 - b. Hak pekerja-pekerja migran untuk dilindungi, baik apabila mereka memasuki negara tersebut secara reguler atau tidak, dengan atau tanpa dokumen-dokumen resmi.

Konvensi tersebut juga menekankan pentingnya berkonsultasi pada perwakilan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja sehubungan dengan hukum, peraturan dan langkah-langkah lain yang diberikan, dan dirancang untuk mencegah dan menghapuskan migrasi dalam kondisi-kondisi yang diwarnai dengan penyelewengan. Konvensi ini menuntut pemberlakuan ketentuan kesetaraan kesempatan sehubungan dengan akses migran terhadap pekerjaan, hak-hak serikat pekerja, hak-hak budaya dan kebebasan-kebebasan individual dan kelompok. Meskipun demikian, Konvensi ini juga mengizinkan pembatasan yang terbatas pada kesetaraan kesempatan dalam akses pekerjaan. Kebijakan nasional yang diharuskan dalam Konvensi ini tidak hanya harus mempromosikan tetapi juga harus menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan bagi para pekerja migran dan anggota-anggota keluarga mereka

yang berada di wilayah teritorial negara di mana mereka bekerja secara legal.⁵⁵

4. Konvensi ILO Nomor 189 tentang Pekerjaan Yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga

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. Standar ketenagakerjaan atau hak-hak fundamental yang ditetapkan oleh Konvensi No. 189 bagi pekerja rumah tangga meliputi salah satunya adalah hak-hak dasar pekerja rumah tangga yaitu:

1. Promosi dan perlindungan hak asasi manusia seluruh pekerja rumah tangga (Pembukaan ; Pasal 3)
2. 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; dan

⁵⁵ Sri Lestari Rahayu, (*et. al*), 2013, *Perlindungan Ham Pekerja Migran: Kajian Normatif Kewajiban Indonesia Berdasar Prinsip-Prinsip Dan Norma-Norma Hukum Internasional*, Yustisia Vol.2 No.1, hlm. 120.

- d. Penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan (Pasal 3, 4, 11)
- 3. Perlindungan efektif dari segala bentuk penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan (Pasal 5)
- 4. Ketentuan kerja yang *fair* dan kondisi hidup yang layak (Pasal 6)
- 5. 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)⁵⁶

⁵⁶ Situs Resmi Gajimu, *Tanya Jawab Seputar Isi Konvensi ILO No.189*, <https://gajimu.com/tips-karir/Tentang-wanita/konvensi-ilo-seputar-hak-pembantu-rumah-tangga-prt>, diunduh pada Senin 21 Oktober 2019, pukul 11.22 W.I.B