

BAB IV

**FAKTOR YANG MENYEBABKAN TINGKAT KEKERASAN
TERHADAP PMI DI HONG KONG RENDAH DAN ARAB SAUDI
TINGGI**

Dalam bab ini akan membahas faktor yang menyebabkan adanya perbedaan kekerasan terhadap PMI (Pekerja Migran Indonesia) ⁴ yang signifikan di Arab Saudi dan Hong Kong. Faktor-faktor tersebut yakni perlindungan dari negara tujuan, budaya di negara tujuan dalam memandang migran dan organisasi yang ada di negara tujuan.

A. Perlindungan

Berkaitan dengan perlindungan untuk para PMI, perlindungan hukum tidak hanya dilakukan oleh negara Indonesia saja, namun kebijakan dalam bentuk perlindungan hukum juga harus ada di negara tujuan. Seperti halnya, dalam upaya untuk meningkatkan diplomasi perlindungan PMI. Indonesia telah melakukan pengesahan terhadap konvensi PBB Tahun 1990 Perlindungan Hak PMI dan Keluarganya dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2012. Selain itu, Indonesia juga telah membuat perjanjian bilateral dengan beberapa negara penempatan. Perjanjian antar negara ini biasanya mengatur secara khusus masalah penempatan dan perlindungan bagi PMI seperti masalah gaji, libur,

⁴ PMI adalah Pekerja Migran Indonesia

potongan dan lain sebagainya (Sakdaporak, 2002). Namun, kebijakan yang dibuat oleh setiap negara penerima untuk melindungi PMI yang ada di negara mereka terdapat perbedaan. Dari penjabaran konsep di atas dapat kaitkan bahwasanya perlindungan negara penerima PMI juga menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tindak kekerasan terhadap para PMI, dilihat dari Hongkong dan Arab Saudi, kedua negara ini juga mempunyai kebijakan atau bentuk perlindungan hukum yang berbeda.

Terkait dengan perlindungan terhadap pekerja migran yang ada di seluruh dunia, PBB membuat organisasi yang menjadi wadah menampung isu pekerja migran yakni ILO (*International Labour Organisation*). ILO didirikan pada tahun 1919, tujuan didirikannya ILO adalah untuk memperbaiki kondisi pekerja untuk mewujudkan keadilan sosial diseluruh dunia. ILO mempunyai 8 Konvensi dasar, konvensi-konvensi inilah yang menjadi acuan setiap negara untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja migran yang datang ke negara mereka. Khusus untuk pekerja migran disektor domestik, ILO membuat konvensi C189 atau *Convention on Domestic Workers* tentang standar untuk perlakuan yang layak terhadap pekerja yang bekerja di sektor domestik seperti standar upah, hari libur, waktu istirahat dan HAM pekerja migran lainnya. Namun, masih banyak negara penerima belum meratifikasi konvensi C189.

1. Peraturan pemerintah Arab Saudi terhadap Pekerja Migran di Arab Saudi

Arab Saudi merupakan sebuah negara yang berbasis kerajaan, dimana negara Arab Saudi dipimpin oleh seorang raja dari keluarga Sa'ud. Sebagian besar masyarakat Arab Saudi beragama Islam, sehingga segala bentuk peraturan di Arab Saudi berdasarkan pada prinsip-prinsip hukum Islam. Menurut Joseph Brand "*Islamic Law Serves, and is the expression of God's will*" (Brand, 1986, hal 6 dalam , Fatmawati, 2016). Hukum tertinggi di negara Arab Saudi adalah Al-Qur'an yang merupakan kumpulan-kumpulan dari wahyu-wahyu Tuhan (Allah SWT) dan As-Sunnah yang diturunkan kepada Rasulullah (Nabi Muhammad SAW). Hukum dasar yang digunakan oleh pemerintah Arab Saudi dalam menjalankan roda pemerintahannya adalah Syari'ah yakni hukum yang meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat yang bersumber dari Al Qur'an, As-sunnah, serta ijtihad ulama. Dari hal ini dapat dilihat bahwa secara hirarki, hukum yang tertinggi di Arab Saudi adalah Al-Qur'an dan Al-Sunnah, adapun hukum dasar pemerintah Arab Saudi yakni Syari'ah, Undang-Undang dan dekrit raja (*royal decree*), ketiga peraturan perundangan ini harus sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang terdapat dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah.

Dalam hal sistem ketenaakerjaan, Arab Saudi menggunakan sistem yang dikenal dengan sistem *kafalah*. Sistem *kafalah* merupakan:

“sponsorship system that regulates residency and employment of the workers in the Gulf Cooperation Council (GCC) countries” atau *“a system used to monitor the construction and domestic migrant laborers in the Arab States of the Persian Gulf”* (Human Right Watch, 2008 didalam Surwandono, 2017).

Sistem *kafalah* yang berlaku di Arab Saudi memberikan ketentuan :

“an employer assumes responsibility for a hired migrant workers and must grant explicit permission before the workers can enter Saudi Arabia, transfer employment, or leave the country. The kafala system give the employer immense control over the workers” (Human Right Watch, 2008 didalam Surwandono, 2017).

Sistem *Kafalah* juga dianggap sebagai sistem sponsor, sistem ini mensyaratkan semua pekerja migran (termasuk pekerja yang bekerja di domestik) mempunyai sponsor atau *kafeel* dalam negeri (biasanya yang menjadi sponsor adalah majikan/pihak pemberi kerja), sponsor tersebut akan bertanggung jawab atas visa dan status hukum pekerja migran (Surwandono, 2017). Dengan adanya sistem *kafalah*, PMI yang bekerja di Arab Saudi terikat dengan peraturan-peraturan yang dibuat oleh majikan. Dengan adanya sistem ini HAM seorang PMI dikendalikan oleh majikan dan pemerintah Arab Saudi tidak bisa ikut campur dengan urusan pribadi majikan dan pekerja. Sehingga dengan

adanya sistem *kafalah* membuat majikan menjadikan pekerja sebagai bagian dari property mereka (Harnas.com, 2018). Di Arab Saudi, privasi warga negaranya sangatlah penting dan tidak boleh diganggu gugat serta negara Arab Saudi tidak akan melanggar apa yang telah menjadi ketentuan sistem *kafalah*.

Dengan adanya sistem *kafalah* di Arab Saudi menjadi salah satu alasan sulitnya memberikan perlindungan pekerja migran di negara Arab Saudi, karena sistem ini juga membuat pemerintah Arab Saudi tidak bisa meratifikasi semua konvensi inti ILO dan tidak bergabung menjadi anggota ILO. Hal inilah yang menyebabkan Arab Saudi belum memiliki UU yang secara spesifik membahas tentang *migran domestic workers*. Pada dasarnya Arab Saudi telah membuat peraturan *law labor* untuk ketenagakerjaan. Namun *Law Labor* yang dibuat oleh Arab Saudi berstatus sebagai *Royal decree*, selain itu *Law Labor* yang dibuat dan diberlakukan hanya mengatur tentang ketenagakerjaan warga Saudi bukan untuk pekerja migran khususnya *migran domestic workers*.

Di dalam *Law Labor* itu sendiri tersedia hanya 1 *chapter* yang membahas tentang ketenagakerjaan asing dan di dalam *chapter* tersebut hanya membahas tentang peraturan *procedural* antara pihak sponsor dan pekerjaannya serta hanya membahas tentang tenaga kerja asing yang bekerja di sektor informal, sehingga dalam peraturan

tersebut tidak ada standar perlindungan bagi *domestic workers*, karena kembali lagi ke budaya yang telah dikonstruksi oleh masyarakat Arab Saudi bahwa peraturan yang terkait untuk *domestic workers* telah menjadi otoritas majikan, karena hal-hal yang berkaitan dengan hubungan majikan dan pekerja menjadi privasi dalam sebuah rumah tangga. Dan telah di ketahui juga bahwa, pekerja di sektor informal, apabila sudah mendapatkan majikan maka sepenuhnya pekerja tersebut akan menjadi hak majikannya dan dianggap sebagai budak yang telah dibeli (Fatmawati, 2016).

Adapun beberapa peraturan ketenagakerjaan yang ada di Arab Saudi yakni peraturan yang diadopsi dari Konvensi ILO dan Konvensi yang di adakan oleh UN (*United Nation*), serta peraturan yang bersumber dari Dekrir Raja (*Royal Decree*). Adapun penjelasan tentang ke 3 sumber hukum di atas di jelaskan di bawah ini (Fatmawati, 2016) :

a. *International Labor Organization (ILO)*.

Untuk memenuhi hak-hak / tenagakerja yang ada di Arab Saudi, pada tahun 1978 pemerintah Arab Saudi meratifikasi dua konvensi ILO yakni 2. Konvensi No. 105 tahun 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa dan 4. Konvensi No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

- 1) Konvensi No. 105 Tahun 1957 tentang Penghapusan kerja Paksa.

Alasan Arab Saudi meratifikasi konvensi tersebut yakni dengan meratifikasi Konvensi No. 105 tahun 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa maka dapat diartikan bahwa Arab Saudi adalah negara yang tidak menyetujui segala bentuk kerja Paksa serta Arab Saudi ingin menghapuskan segala bentuk kerja paksa dan perbudakan di dalam negerinya. Di sisi lain pemerintah Arab Saudi menginginkan semua bentuk pekerjaan dan perekrutan kerja harus dilaksanakan secara sukarela tanpa ancaman ataupun paksaan dari pihak lain termasuk pemerintah. Dengan diratifikasi konvensi tentang penghapusan Kerja Paksa, hal ini menjadi sejarah panjang di Arab Saudi karena modernisasi dan penegakan HAM terjadi di Arab Saudi.

- 2) Konvensi No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

Adapun alasan pemerintah Arab Saudi Meratifikasi Konvensi ini adalah Arab Saudi menyetujui bahwa harus diadakan penghapusan tindak diskriminatif terhadap pekerja dengan latar belakang dan segala bentuk alasan apapun karena Konvensi ini membahas tentang Pasal 1 (a) yang berbunyi:

Istilah “diskriminasi” meliputi; (a) setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul dalam masyarakat, yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan. Pemerintah Arab Saudi membuat peraturan ini bukan hanya untuk pekerja Arab Saudi namun juga untuk tenaga kerja non-Arab Saudi. Namun telah diketahui bahwa konvensi tersebut tidak terimplementasikan dengan baik, karena masih ramai pemberitaan tentang kasus kekerasan terhadap tenaga kerja asing khususnya tenaga kerja sebagai *domestic workers*.

b. UNITED NATION

Selain mengratifikasi konvensi ILO untuk melindungi tenagakerja yang ada di Arab Saudi, pemerintah Arab Saudi juga meratifikasi beberapa konvensi yang bernaung terhadap UN. Konvensi-konvensi tersebut yakni Konvensi yang dilakukan oleh ONTUC tahun 2000, Konvensi CEDAW tahun 1979 dan Konvensi ICERD Tahun 1965.

c. UNTOC tahun 2000

Pada tahun 2005, pemerintah Arab Saudi meratifikasi konvensi yang dilakukan oleh UNTOC Tahun 2000 tentang

Menentang Tindak Pidana Transnasional yang Terorganisasi (*United Nations Convention Against Transnational Organized Crime*). Konvensi ini membahas tentang pencegahan perdagangan manusia terutama anak-anak dan wanita, tentang penyelundupan migran melalui darat, laut dan udara dan juga membahas tentang penentangan pembuatan dan perdagangan senjata api ilegal. Namun sistem Kafalah yang ada di Arab Saudi mengakibatkan konvensi ini tidak dapat di implementasikan dengan baik karena sistem kafalah yang berlaku di Arab Saudi membuat semakin tingginya bisnis perekrutan tenaga kerja asing ilegal serta terjadinya *human trafficking* di negara Arab Saudi.

d. *CEDAW* tahun 1979

Di tahun yang sama, Arab Sudi juga meratifikasi Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Aagainst Women*) yang dilakukan oleh organisasi *CEDAW* pada tahun 1979. Konvensi ini berisi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita, adapun tujuan Arab Saudi meratifikasi konvensi ini yakni dapat mengikat dan membatasi terjadinya berbagai kasus kekerasan terhadap *domestic workers* yang mayoritas adalah perempuan di Arab Saudi.

e. Konvensi *ICERD* Tahun 1965

Sebelum meratifikasi kedua konvensi di atas, pada tahun 1976 Arab Saudi telah meratifikasi konvensi yang di buat oleh ICERD pada tahun 1965. Konvensi ini berisi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (*International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*). Karena banyaknya pelanggaran tindakan diskriminasi di Arab Saudi, akhirnya pemerintah Arab Saudi mengambil keputusan untuk meratifikasi konvensi ICERD, yakni pelarangan terhadap semua bentuk diskriminasi berdasarkan ras, jenis kelamin, bahasa atau agama. Meskipun terindikasi bahwa Saudi sangat peduli dengan isu-isu HAM seperti kerja paksa dan diskriminasi (terbukti dengan fokusnya terhadap ratifikasi konvensi-konvensi *forced labor* dan diskriminasi), namun jumlah kekerasan dan penganiayaan tenaga kerja informal yang terjadi di negara ini justru tetap tinggi.

f. Dekrit *Raja (Royal Decree)*.

Didalam *Royal Decree* terdapat peraturan khusus buruh yang di muat dalam *Labour Law : Royal Decree No. M/51* Tahun 2005. *Royal Decree No. M/51* tahun 2005 terdiri XVI part dan 245 Artikel. Khusus untuk buruh migran yang bekerja di Arab Saudi, pemerintah membuat 1 bagian khusus untuk perlindungan buruh

migran. Dimana perlindungan buruh migran tersebut terdapat pada Part III : *Employment of No-Saudi* dalam *Labour Law : Royal Decree* No. M/51 Tahun 2005 yang terdiri dari 10 Artikel. Perlindungan-perlindungan yang diberikan oleh pemerintah Arab Saudi terhadap PMI non Saudi yakni (Unofficial Translation Saudi Labour Law Issued by Decree M/51, dated 23/8/1426 H, 2015):

- 1) Pada artikel 32 menjelaskan bahwa pekerja asing bisa bekerja di Arab Saudi apabila telah mendapat persetujuan dari Kementerian Perburuhan.
- 2) Pada artikel 33 menjelaskan bahwa *non-Saudi* boleh di ikut sertakan bekerja dan non-Saudi di izinkan diikutsertakan ddalam berbagai pekerjaan namun hal itu boleh dilakukan apabila *non-Saudi* setelah mendapatkan surat Izin keamanan dari Kementerian sesuai dengan format yang telah disediakan / dibuat oleh Menteri untuk suatu tujuan. Pengesahan atau pengabulan surat izin tersebut harus disertakan dengan beberapa persiapan yakni :
 - a) Pekerja laki-laki harus legal secara hukum dari negara asal dan harus mendapatkan surat izin untuk bekerja.
 - b) Pekerja laki-laki harus memiliki skill profesional dan kwalifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh negara serta

yang tidak banyak di miliki oleh warganegara lain atau pendidikan yang dimiliki sangat jarang dimiliki oleh orang pada umumnya atau alternatif lainnya pekerja laki-laki harus menjadi pekerja kategori tetap yang dibutuhkan negara.

- c) Dan pekerja laki-laki harus mendapatkan kontrak dari perusahaan dan mendapatkan tanggung jawab dari perusahaan.

Ketentuan-ketentuan yang berada dalam Artikel 33 dalam part III hanya digunakan untuk pekerja yang ingin bekerja dibidang Industri, periklanan atau perdagangan, pertanian, keuangan atau usah-usaha lainnya dan pekerjaan dibidang servis termasuk untuk servis layanan domestik.

- 1) Pada artikel ke 34 menjelaskan tentang Izin kerja yang disebutkan di artikel 33 tidak akan mengganti izin atau lisensi apapun yang mungkin diperlukan oleh agen lain.
- 2) Pada artikel yang ke 35 membahas tentang masalah izin kerja, karena ketika tenaga asing ingin bekerja di Arab Saudi pertama kali yang harus dilakukan adalah memverifikasi dan memastikan bahwa tidak ada pelamar kerja Saudi yang memenuhi kebutuhan dan keinginan untuk mengisi pekerjaan sendiri.

- 3) Pada artikel 36 menjelaskan bahwa Menteri harus mengeluarkan peraturan atau keputusan yang mengidentifikasi profesi dan pekerjaan bahwa *non-Saudi* dilarang untuk terlibat.
- 4) Pada Artikel ke 37 menjelaskan bahwa kontrak kerja untuk warga negara *non-Saudi* harus dilakukan secara tertulis dan harus istilah spesifik. Jika kontrak kerja tidak menyebutkan istilah yang telah ditentukan oleh Kementerian maka lamanya izin kerja akan dianggap sebagai masa kontrak.
- 5) Pada artikel ke 38 menjelaskan bahwa majikan tidak akan memperkerjakan pekerja dalam suatu profesi selain yang ditentukan dalam izin kerjanya. Selain itu juga pekerja dilarang terlibat dalam profesi lain sebelum pekerja *non-Saudi* menyelesaikan prosedur hukum untuk mengubah profesi.
- 6) Pada artikel ke 39 membahas tentang ketentuan-ketentuan untuk majikan, dimana ketentuan-ketentuan tersebut yakni :
 - a) Majikan tidak boleh membiarkan pekerjaannya bekerja untuk pihak lain dan sebaliknya majikan tidak boleh memperkerjakan pekerja yang telah bekerja kepada pihak lain. Terkait dengan pekerja, pekerja juga tidak boleh bekerja di dua tempat.

- b) Majikan tidak akan mengizinkan pekerjajanya bekerja untuk akunnya sendiri.
- 7) Pada artikel ke 40 masih membahas tentang ketentuan-ketentuan untuk pengguna pekerja. Dimana ketentuan-ketentuan selanjutnya yakni :
- a) Majikan harus membayar atau membiayai biaya rekrutmen, pengadaan dan pembaharuan tempat tinggal, mengurus izin pekerja *non-Saudi*, membayar denda keterlambatan petugas, biaya perbuahan profesi, biaya pembuatan visa keluar masuk Arab Saudi, biaya tiket kembali ketanah air ketika telah terjadi pemutusan hubungan kerja antara majikan dan pekerja asing.
 - b) Namun ada ketentuan didalam artikel ke 40 bahwa jika pekerja *non-Saudi* tidak layak untuk bekerja atau mereka ingin pulang sebelum kontrak selesai dan tidak mempunyai alasan yang sah, maka biaya kepulangan pekeja di tanggung oleh pekerja.
 - c) Majikan harus menanggung biaya transfer layanan dari pekerja yang ingin dipekerjakan.
 - d) Majikan harus menanggung biaya pemulangan jenazah pekerja ke lokasi dimana kontrak telah selesai atau pekerja

merekrut, kecuali dimana mayat pekerja mati dimakamkan di Kerajaan dengan persetujuan keluarganya. Majikan harus dibebaskan dari tugas ini jika organisasi umum untuk Asuransi Sosial mengasumsikan kewajiban ini.

- 8) Pada artikel 41 menjelaskan bahwa peraturan pelaksanaan harus menetapkan kondisi, control, dan prosedur prekrutan, transfer layanan dan perubahan kondisi.

Dari perlindungan yang dibuat oleh pemerintah Arab Saudi terkait dengan peraturan ketenagakerjaan yang ada di Arab Saudi yakni peraturan yang diadopsi dari Konvensi ILO dan Konvensi yang di adakan oleh UN⁵ dan peraturan yang bersumber dari Dekrit Raja (*Royal Decree*), tidak ada satupun peraturan yang dibuat secara spesifik untuk PMI yang bekerja sebagai *domestic workers*. Meskipun didalam *Royal Decree* yang secara spesifik membuat Part III khusus *non-Saudi*, namun tidak ada juga pasal-pasal atau artikel didalam Part III tersebut membahas tentang perlindungan dan aturan-aturan tentang *domestic workers*. Padahal telah di ketahui bahwa pekerja migran yang ada di Arab Saudi sebagian besar bekerja sebagai *domestic workers*. Hal ini disebabkan Arab Saudi masih dipengaruhi oleh sistem *kafalah*.

⁵ UN adalah singkatan dari United Nation atau Perserikatan Bangsa-bangsa

Sitem inilah yang membuat pemerintah Arab Saudi tidak bisa meratifikasi semua Konvensi Inti ILO (*Core Convention*), karena ada beberapa konvensi tersebut bertentangan dengan sistem *kafalah*.

2. Peraturan pemerintah Hong Kong terhadap Pekerja Migran di Hong Kong

Hongkong adalah satu-satunya negara tujuan para PMI yang mengakui *domestic workers* sebagai pekerjaan, karena pemerintah Hong Kong menempatkan pekerja migran disektor publik. Awal dari pengiriman PMI di Hong Kong, para PMI belum memiliki perlindungan dan pemenuhan hak-hak, baik dari pemerintah Indonesia maupun Hong Kong, khususnya Hong Kong untuk mengelola pekerja migran, pemerintah Hong Kong menggunakan sistem kebijakan *New Condition OF Stay* (NCS). Dimana kebijakan ini menutup peluang untuk para PMI untuk mengembangkan taraf hidup pekerja disektor domestik dan para pekerja migran tidak bisa mengganti jenis pekerjaan dan tidak bisa mengajukan diri sebagai penduduk tetap meskipun telah bertahun-tahun tinggal di Hong Kong, karena pemerintah Hong Kong telah menganggap PRT sebagai buruh yang tidak terampil (*Unskilled Labour*) (MFMW, 2017).

Namun, saat ini pekerja migran di Hong Kong yang bekerja sebagai *domestic workers* mendapatkan perlindungan dari hukum perburuhan Hong Kong sama dengan pekerja setempat. Dengan adanya perlindungan hukum yang dibuat oleh pemerintah Hong Kong, para PMI mendapatkan Hak dan Kebebasan yang sama dengan pekerja setempat tanpa membedakan tempat kerja dan asal, hal ini disebabkan Hong Kong menempatkan PMI disektor publik, dimana pemerintah Hong Kong memberikan fasilitas perlindungan untuk para pekerja migran (MFWM,2017). Untuk memberikan fasilitas perlindungan untuk para pekerja dan pekerja migran Hong Kong meratifikasi konvensi ILO sebanyak 46. Khusus untuk pekerja migran, pemerintah Hong Kong meratifikasi ILO CI89 atau *Convention on Domestic Workers* tentang standar untuk perlakuan yang layak terhadap pekerja yang bekerja di sektor domestik seperti standar upah, hari libur, waktu istirahat dan HAM pekerja migran lainnya (Sakdaporak, 2002).

Di sisi lain, kondisi kerja para pekerja asing untuk sektor *domestic workers* diatur dalam kontrak kerja yang baku. PMI yang ada di Hong Kong lebih sejahtera di badingkan dengan PMI di negara lain, karena saat ini, PMI di Hong Kong memiliki hak, kewajiban dan standar kontrak yang telah diarur oleh pemerintah Hong Kong.

Dimana ketentuan tersebut telah tertuang dalam *Employment Ordinance Chapter 57* untuk penatalaksanaan rumah tangga asing atau sering disebut *foreign domestic workershelper* (Sakdaporak, 2002).

Pemerintah Hong Kong pun membuat buku panduan untuk pengguna pekerja dan pekerja itu sendiri. Panduan ini bertujuan untuk memberikan gambaran kepada semua pihak terkait hak-hak dan kewajiban dalam hal kontrak kerja. Hak dan kewajiban majikan dengan memenuhi semua standar kerja pada kontrak kerja. Para majikan dilarang membuat kontrak kerja dengan pihak agen untuk menipu tenaga kerja agar dapat digaji di bawah standar. Para majikan diwajibkan membayar gaji sesuai kontrak yang telah disetujui bersama. Kontrak kerja dengan tenaga kerja harus jelas dari awal mulai bekerja, tanggal penggajian dan penentuan hari libur mengacu pada kalender pemerintah Hongkong, serta adanya asuransi kecelakaan kerja dalam kontrak pekerjaan. Tenaga kerja tidak boleh membuat 2 kontrak kerja secara bersamaan dengan beberapa majikan. Tenaga kerja harus bekerja sesuai pekerjaan yang telah ditetapkan dan tidak bekerja diluar tersebut. Para majikan harus memberikan tempat tinggal yang layak bagi tenaga kerja sesuai pada kontrak kerja.

Dilihat dari sistem perlindungan atau peraturan kedua negara ini memiliki perbedaan yang sangat signifikan. Arab Saudi tidak banyak meratifikasi konvensi ILO dikarenakan Arab Saudi masih menganut

sistem *kafalah* sehingga Arab Saudi tidak bisa meratifikasi konvensi ILO yang bertentangan dengan sistem kafalah, karena hanya meratifikasi sedikit konvensi ILO maka pemerintah Arab Saudi hanya membuat sistem perlindungan terhadap pekerja dalam negeri maupun pekerja migran melalui *Royal Decree* bukan Undang-Undang. Berbeda dengan Hong Kong, dimana pemerintah Hong Kong menganggap pekerja migran sebagai sektor publik dan Hong Kong meratifikasi sebanyak 46 konvensi ILO. Sehingga Hong Kong memang mempunyai kebijakan yang mengatur tentang ketenaga kerjaan.

B. Faktor Budaya

Faktor yang mempengaruhi kekerasan terhadap PMI yang kedua adalah perbedaan perspektif budaya itu mempengaruhi perlakuan masing-masing negara terhadap PMI, negara Arab Saudi dan Hongkong memiliki sudut pandang dan budaya yang berbeda terhadap pekerja migran yang datang ke dua negara ini, Arab Saudi meletakkan pekerja migran pada posisi *securititation migration*, sedangkan Hong Kong meletakkan posisi pekerja migran pada *citizen migration* .

1. Budaya Arab Saudi

Luas wilayah Arab Saudi sebesar 2.249.350 KM² atau 4/5 dari luar Semenanjung Arab, dimana jumlah penduduk Arab Saudi sekitar 28 juta jiwa dan 7 juta diantaranya adalah *expatriate* . Arab Saudi

adalah sebuah negara monarki, dimana hukum di negara tersebut berlandaskan hukum Islam. Raja adalah pemegang kekuasaan eksekutif sekaligus pembuat peraturan dan undang-undang, sehingga hal inilah yang membuat raja di Arab Saudi menjadi pemimpin politik sekaligus menjadi Imam dan pemimpin agama (Purwanti, 20013).

Pekereja migran yang ada di Arab Saudi mencapai sepertiga dari total penduduk Arab Saudi, namun sebagian besar dari pekerja migran tersebut pekerja yang memiliki pendidikan yang rendah dan sebagian mereka adalah perempuan yang bekerja disektor domestik. Pemerintah Arab Saudi menggunakan sistem *secutitation migration* untuk para pekerja migran yang datang ke Arab Saudi, sehingga para pekerja migran wajib mengikuti tata kelola pemerintah Arab Saudi yang berhubungan dengan pekerja migran. *Securititation migration*, dapat disimpulkan bahwa negara dan aktor politiknya memandang fenomena migrasi atau pergerakan para migran sebagai sebuah ancaman yang dapat mengganggu stabilitas negara. Para pekerja migran Indonesia di Arab Saudi mengalami fenomena *securititation migration*, dimana hak-hak mereka dibatasi oleh majikannya. Terkait dengan sistem ketenagakerjaan, Arab Saudi menggunakan sistem *kafalah*, dimana para buruh terkait dengan ketentuan dari majikan yang memperkerjakan mereka. Dibawah sistem *kafalah*, status seorang pekerja migran terikat secara hukum kepada *kafeel* atau

sponsor (biasanya majikan). Budaya “*kafalah*” yang sampai sekarang berlaku membuat Arab Saudi belum memiliki undang-undang tentang jaminan dan perlindungan pekerja migran. Dimana pemerintah Arab Saudi tidak boleh mencampuri segala urusan privat dari warga negaranya. (Badawi, 2016 dalam Surwandono, 2017).

Dengan adanya sistem sponsor atau *kafeel*, pekerja migran tidak bisa masuk negara tujuan, berpindah kerja atau meninggalkan negara tanpa mendapatkan izin tertulis dari *kafeel*, seorang pekerja migran harus mendapatkan sponsor dari *kafeel* untuk memasuki negara tujuan dan tetap terikat pada *kafeel* tempat mereka bekerja sepanjang mereka masih tinggal di negara Arab Saudi. Dan pekerja migran harus mendapatkan persetujuan *kafeel* ketika ingin pindah pekerjaan atau mendapat izin atau visa keluar (*exit visa*) ketika ingin meninggalkan Arab Saudi, imigran wajib melakukan “*exit permit*” dan ketika mereka tidak mendapatkan izin dari *kafeel* namun tetap meninggalkan rumah atau kabur dari majikan, maka *kafeel* bisa mencabut visa kerjanya dan membuat para pekerja migrannya menjadi illegal (Badawi, 2016 dalam Surwandono, 2017).

Kafeel mempunyai kekuasaan atas pekerjajanya. Dengan adanya sistem *kafalah*, hal ini juga menghalangi para pekerja migran untuk menyelamatkan diri atau meninggalkan majikan ketika mendapat kekerasan, eksploitasi ataupun *human trafficking* ataupun

mendapatkan pekerjaan diluar kontrak kerja. Dalam konteks migrasi sistem *kafalah* adalah salah satu cara pemerintah Arab Saudi dan negara teluk lainnya untuk mendelegasikan pengawasan serta tanggung jawab atas penduduk migran kepada penduduk lokal atau perusahaan-perusahaan. Status migrasi para pekerja lebih banyak diperlakukan sebagai regulasi keamanan (Badawi, 2016 dalam Surwandono, 2017).

Adapun larangan-larangan terhadap pekerja migran yang terkait dengan sistem *kafalah* yakni (Badawi, 2016 dalam Surwandono, 2017) :

- b. Pekerja migran tidak boleh mengganti pekerjaan tanpa izin dari sponsor.
- c. Pekerja migran tidak bisa keluar dari pekerjaan mereka tanpa izin dari sponsor.
- d. Pekerja migran tidak bisa meninggalkan negara tanpa seizing dari sponsor.

Ketiga larangan ini sangat berpengaruh terhadap semua aspek kehidupan para pekerja migran, seperti halnya para pekerja migran tidak bisa menolak atau menerima jenis kontrak tanpa izin dari sponsornya, hak-hak hukum pekerja migran berada ditangan majikan, para pekerja migran tidak mampu mencari perlindungan hukum ketika mempunyai masalah. Sehingga dengan adanya sistem *securititation migration* yang beracuan pada budaya *kafalah* di Arab Saudi dan

negara teluk lainnya membuat para pekerja migran dibatasi secara hukum dan aspek lainnya. Dengan adanya sistem *kafalah* juga para pekerja migran sering mendapatkan pelayanan yang tidak layak oleh warga negara asing lainnya. dan sering kali para pekerja migran dirugikan oleh para sponsor seperti gaji tidak dibayar, bekerja di luar tempat, bekerja lebih dari perjanjian kontrak dan lain sebagainya.

Dalam kehidupan sehari-hari, tentunya Arab Saudi memiliki budaya atau tradisi yang telah terkonstruksi di dalam kehidupan sosial masyarakat Arab Saudi. Adapun beberapa budaya atau tradisi yang ada di Arab Saudi antara lain (Purwanti, 20013):

- a. Perempuan tidak boleh bergaul dengan sembarangan laki-laki yang bukan muhrimnya (Saudara kandung, ayah, sumai ataupun kerabat terdekat).
- b. Memberikan senyum terhadap laki-laki selain keluarga dekat/ muhrim dianggap sebagai perbuatan atau tindakan yang memalukan (masyarakat Arab Saudi menganggap itu adalah aib seorang perempuan).
- c. PLRT dilarang menerima telepon terutama telepon yang berasal dari laki-laki tanpa seizin dari majikan.
- d. Orang-orang Arab Saudi memiliki sifat yang kasar, baik dengan kata-kata ataupun tindakan.

- e. Orang-orang Arab Saudi tidak akan segan mengucapkan atau memberi tahu bahwa mereka tidak suka dengan pekerjaan pegawainya.
- f. Jika orang-orang bekerja sebagai *Domestic Workers*, sangat dilarang berkencan atau menerima telepon dari pria.
- g. Peraturan makan ialah laki-laki makan terlebih dahulu kemudian perempuan dan terakhir adalah PLRT.
- h. Pemerintah Arab Saudi sangat ketat melakukan razia terhadap orang asing yang iqomah (izin tinggal) nya telah habis masa berlakunya. Orang asing yang ketahuan telah habis masa izin tinggalnya akan langsung dideportasi.

Sistem *Kafalah* sangat bertentangan dengan HAM dan melanggar hak-hak pekerja khususnya pekerja migran yang bekerja sebagai *domestic workers*. Selama negara-negara Timur Tengah tidak menghapus sistem kafalah, maka pekerja migran yang bekerja sebagai *domestic workers* akan tetap menjadi sasaran penindasan. Sehingga hal-hal ini yang membuat tingginya kekerasan yang didapatkan oleh para PMI di penempatan ketimbang dari negara lainnya. Dalam artian *securititation migration* yang beracuan pada sistem *kafalah* sangat mempengaruhi negara Arab Saudi dalam memperlakukan pekerja migran yang datang, hal inilah yang sangat mempengaruhi tingginya kekerasan yang didapat oleh para PMI.

2. Budaya Hong Kong

Hong Kong adalah kota yang terletak dibagian tenggara Tiongkok di Pearl River Esturi. Luas wilayah Hong Kong sebesar 1104 km², Kepadatan penduduk di Hong Kong sangat tinggi karena selain penduduk yang beretnis Tinghoa, beberapa warag negara asing yang tinggal dan menjadi warga negara Hong Kong. Setelah kekalahan Tiongkok di perang Opium Pertama (1839-1842) dari kerajaan Inggris, Hong Kong menjadi koloni Inggris. Pemerintah Inggris membuat Hong Kong menjadi daerah administrasi khusus dengan asas “satu negara dua sistem”. Semua sistem di Hong Kong lebih kearah kebijakan Inggris, salah satunya lebih menegakkan HAM. Dan budaya Hong Kong campuran dari budaya Tiongkok dan Barat (Sakdaporak, 2002).

Hong Kong adalah salah satu negara yang menerima dan memperlakukan para migran untuk bekerja di Hong Kong dengan baik. Dimana Hong Kong menggunakan sistem *citizenship migration* dalam memandang pekerja migran. *Citizenship migration* adalah seseorang berkewenegaraan asing dapat mengajukan permohonan untuk menjadi warganegara dari negara tertentu. Sehingga para pekerja migran yang datang ke Hong Kong dapat mengubah kewarganegaraanya menjadi warga negara Hong Kong, baik

kewarganegaraan sebagai status hukum hak sipil, politik dan social (DDHK, 2015).

Citizenship migration menggambarkan bahwa negara memberikan hak-hak terhadap warga pendatang atau bersifat “*protektif*”. Hal ini berlaku pada para pekerja migran yang bekerja di Hong Kong. Dalam artian lain, pemerintah Hong Kong memberikan fasilitas dan memberikan kenyamanan untuk warga negara asing yang datang ke Hong Kong. Begitupun yang terjadi untuk para pekerja migran yang bekerja di Hong Kong. Pemerintah memberikan fasilitas dengan meratifikasi konvensi ILO dan menuangkan konvensi tersebut dalam regulasi ketenagakerjaan yang tercantum *Employment Ordinance Chapter 57*.

Sehingga, migrasi kewarganegaraan yang dilakukan oleh pekerja migran Indonesia juga dipayungi oleh faktor hukum yang jelas. Di Hongkong perundangan untuk ketenaga kerjaan terkait dengan pekerja migran sangat jelas, baik dari segi payung hukum maupun perlindungan akan hak-hak pekerja migran itu sendiri. Kepuasan para pekerja migran Indonesia ketika bekerja di Hong Kong selain kontrak bekerja yang jelas, gaji yang diterima dan perlakuan majikan ketika mereka bekerja juga sudah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan dan pemerintah Hong Kong membuatkan

buku panduan khusus untuk tenaga kerja dan majikan. Sehingga dalam konteks migrasi kewarganegaraan, warga pendatang membuat klaim pada negara atas hak dan pengakuan. Hal ini lah yang terjadi pada para pekerja migran Indonesia yang bekerja di Hong Kong (DDHK, 2015).

Selain dengan berlakunya *citizenship migration* dengan memberikan fasilitas perlindungan dengan membuat regulasi, pemerintah Hong Kong juga menempatkan para pekerja migran di sector public, dengan adanya system citizenship migration pemerintah Hong Kong banyak ikut terlibat dalam urusan majikan dan pekerjaannya. Seperti yang dinyatakan Fera, mantan PMI yang bekerja di Hong Kong :

“pemerintah Hong Kong memberikan shelter dan memperbolehkan pemerintah dari Indonesia dan Negara lain mendirikan shelter untuk pengaduan masalah. Di sisi lain, ketika para pekerja migran mendapatkan pelecehan verbal majikan, hal itu sudah bias langsung di adukan kepada kepolisan Hong Kong dan ketika berpergian dari luar rumah majikan, pekerja migran diwajibkan membawa identitas diri karena kepolisan Hong Kong akan mengecek para pekerja migran ketika berpergian”. (Wawancara 4)

Dalam artian, pemerintah Hong Kong sangat memudahkan para PMI dan pekerja migran yang berasal dari negara lain untuk mendapatkan perlindungan.

Selaian itu, pemerintah Hong Kong juga memberikan kebebasan kepada para pekerja migran untuk berserikat atau

berorganisasi. Serta memberikan kesempatan kepada pekerja pekerja migran untuk melakukan kuliah online. Fera Menyatakan bahwa :

“banyak sekali pekerja dari Indonesia mengikuti perkuliahan online, karena pemerintah Hong Kong bekerjasama dengan salah satu universitas untuk memberikan kesempatan para pekerja migran untuk melanjutkan pendidikan. Dan hal ini juga banyak di dukung oleh majikan, asal tidak mengganggu pekerja.” (Wawancara 4)

Pemerintah Hong Kong memberikan pelayanan khusus kepada PMI ketika terjadi perselisihan antara majikan dengan tenaga kerja maka dapat ditengahi oleh departemen tenaga kerja dan akan mendapatkan pelayanan. Sehingga tenaga kerja dapat :

1. Menghubungi ke Departemen Tenaga Kerja (*Labour Department*), Pelayanan Informasi melalui Telepon 24 jam, nomor 2-71-71-771 (Pelayanan cepat ini ditangani oleh “1823”).
2. Datang ke kantor cabang dari Bagian Hubungan Tenaga Kerja, Departemen Tenaga Kerja (*Labour Relations Division, Labour Department*) yang terdekat dari rumah majikan.
3. Menyimak brosur *A Concise Guide to the Employment Ordinance* (Pedoman Ringkas mengenai Peraturan Tenaga Kerja), yang memuat ketentuan-ketentuan secara singkat dari Peraturan tersebut dan dapat diperoleh di kantor cabang Bagian Hubungan Tenaga Kerja, Departemen Tenaga Kerja dan dapat diunduh dari Departemen Tenaga Kerja dengan alamat situs: (<https://www.labour.gov.hk>).

Dilihat dari faktor budaya dalam memandang pekerja migran, Arab Saudi mempunyai perbedaan, dimana Arab Saudi memberlakukan sistem *securititation migration* yang beracuan pada

budaya *Kafalah* sehingga pemerintah tidak bisa ikut terlibat dalam urusan privasi majikan dan pekerjanya. Sedangkan Hong Kong menggunakan sistem *citizenship migration*, dimana pemerintah Hong Kong menepatkan pekerja migran di sektor publik dan memberikan fasilitas pelayanan dan perlindungan terhadap pekerja migrannya. Hal inilah yang mengakibatkan adanya perbedaan yang sangat signifikan terkait dengan kekerasan yang dialami oleh PMI yang ada di Hong Kong dan Arab Saudi.

C. Organisasi Pekerja Migran Indonesia

Kehadiran organisasi pekerja berfungsi untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, dalam artian agar pekerja tidak dilakukan sewenang-wenang oleh pihak pengguna kerja. Adanya organisasi buruh tentu berkaitan dengan bagaimana para buruh/ pekerja mengorganisir dirinya, sehingga dengan mempunyai mengorganisir diri untuk organisasi, maka organisasi yang di bentuk akan semakin kuat. Dan sebaliknya semakin lemah para pekerja untuk mengorganisir diri maka semakin tidak berdayanya dalam melakukan pekerjaan. Hal ini adalah salah satu alasan mengapa para pekerja Indonesia harus mengihimpun dirinya dalam suatu wadah organisasi.

1. Organisasi yang ada di Arab Saudi

Salah satu faktor kekerasan terhadap PMI di negara tujuan adalah tidak adanya organisasi formal yang berdiri di negara Arab Saudi. Agus Gia mengatakan bahwa :

“Karena budaya kafalah yang ada di Arab Saudi sehingga membuat pemerintah Arab Saudi memratifikasi konvensi ILO No. 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi dan konvensi ILO No. 98 Tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama.”(Wawancara 2)

Sehingga dengan tidak meratifikasi ke dua konvensi tersebut, di Arab Saudi tidak membuat peraturan untuk berorganisasi, dengan kata lain para pekerja migran tidak bisa mengorganisir diri untuk berorganisasi.

Organisasi yang ada di Arab Saudi adalah SBMI (Serikat Buruh Migran Indonesia). Organisasi ini berada di Jeddah, Riyadh. Serikat Buruh Migran Indonesia (SPMI) adalah organisasi buruh migran dan anggota keluarganya. Didirikan pada tanggal 25 Pebruari 2003. Sebelumnya bernama Federasi Organisasi Buruh Migran Indonesia (FOPMI). Dirintis dan dibidangi oleh Konsorsium Pembela Buruh Migran (KOPBUMI) sejak tahun 2000 melalui cikal bakal organisasi bernama Jaringan Nasional Buruh Migran. SBMI merupakan antitesa dari kondisi buruk banyaknya permasalahan yang dihadapi buruh migran Indonesia. SBMI kemudian diakui sebagai Serikat Buruh sejak tahun 2006. Pemerintah Arab Saudi memperbolehkan organisasi ini ada di Arab Saudi, tetapi dianggap tidak formal. Organisasi ini berdiri di Arab Saudi pada tahun 2013. Organisasi SBMI – SA berdiri pada 06 Desember 2013 di tetapkan di Jeddah. Pada tahun ini juga

Anggaran Dasar BMI-SA di buat, didalam Anggaran Dasar tersebut terbagi menjadi 9 bab (Kompas.com, 2015).

Sama halnya dengan PMI yang ada di Hong Kong yang mempunyai tempat perkumpulan di *Victoria Park*, PMI yang ada di Arab Saudi juga mempunyai tempat berkumpul khususnya PMI yang berada di kota Jeddah, tempat perkumpulan itu adalah taman Hadigah, mereka berkumpul disana biasanya pada hari libur pada malam jum'at atau malam sabtu. Selain di taman Hadigah ada juga tempat berkumpulnya para PMI ang ada di Jeddah yakni kawasan Cornie di sana terdapat masjid Terapung. Tidak hanya di Jeddah namun juga ada di Riyard, di Riyardh para PMI biasanya berkumpul di halaman Villa yang berada di Hair, namun di sana ketika masuk dikenakan biaya sebesar 10 riyal (SBMI-SA, 2016).

Tujuan didirikannya SBMI-SA di Arab Saudi adalah untuk mperjuangkan hak-hak para PMI yang ada di sana. Sehingga organisasi inilah yang akan menjadi wadah bagi kaum PMI untuk mecapai cita-cita perjuangan HAM. Menurut Bobi Anwar Ma'arif Sekjen SBMI :

“Ketika mendirikan organisasi ini di Riyadh memiliki perjanjian yaitu harus mengikuti aturan-aturan yang berlaku di Arab Saudi serta SPMI tidak boleh mencampuri urusan yang berkaitan dengan hukum. Di sisi lain, SBMI hanya boleh mendampingi atau memberikan arahan kepada PMI yang terkena masalah dan juga mendampingi keluarga korba kekerasan (PMI)”. (Wawancara 1)

Sehingga, organisasi yang ada di Arab Saudi tidak mampu memberikan advokasi terhadap PMI yang mendapat hukuman mati, hal ini juga dipengaruhi budaya kafalah, dimana orang luar tidak bisa ikut intervensi dalam masalah majikan dan pekerjanya. Dan juga, organisasi di Arab Saudi harus mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah Arab Saudi.

Semenjak berdirinya SBMI-SA di Arab Saudi sejak tahun 2013 sd. sekarang, organisasi ini sudah banyak membantu menyelesaikan permasalahan PMI yang ada di Arab Saudi. Seperti yang dinyatakan oleh Agus Gia yang menjadi salah satu anggota SBMI-SA yang bekerja di Arab Saudi, Agus mengatakan bahwa SBMI-SA di sana banyak membantu para PMI yang sakit ataupun terkena masalah, adapun bantuan-bantu SBMI-SA yakni :

- a. SBMI-SA menggalang dana untuk memberikan bantu kepada Damiri yang terkena stroke. Majikan Damiri menelantarkannya karena proses penempatan Damiri tidak procedural. Hal ini yang mengakibatkan stroke Damiri semakin parah. Sehingga para SBMI-SA menggalang dana untuk membantu mengobati Damiri. Di sisi lain SBMI-SA melaporkan majikannya ke polisi dan imigrasi Arab Saudi agar majikannya di jerat hukuman. Dan tidak hanya dia sampai di sana, SBMI-SA juga membantu

memulangkan Damiri ke tanah air. Selain Damiri, SBMI-SA juga berhasil memulangkan Khadijiah ke Nusa Tenggara Barat.

- b. Pada tahun 2018 ini, SBMI-SA di Riyadh kembali membantu pendampingan PMI yang ada di Arab Saudi yang terkena hukuman mati. Sejauh ini SBMI-SA telah membantu dan mendampingi para PMI terkena hukuman mati sebanyak 3 orang yakitu Sumiyati, Masani dan Ruqoyah.
- c. SBMI-SA Jeddah juga berhasil membantu PMI yang berasal dari Lebak Banten yang bernama Mar, Mar mendapatkan penganiayaan dari warga Bangladesh setelah kabur dari majikan.
- d. Tidak hanya mendampingi para PMI yang mendapatkan permasalahan, namun organisasi ini juga melakukan kegiatan-kegiatan seperti berekoordinasi dengan KJRI untuk buka bersama.
- e. Semenjak berdirinya SBMI-SA, sebagian besar para PMI yang mempunyai permasalahan seperti dipukul, ingin di pulangkan majikan dan mendampingi-mendampingi para PMI dan keluarga ketika terkena masalah (Wawancara 2)

2. Organisasi yang ada di Hong Kong

Hong Kong adalah salah satu negara yang meratifikasi Konvensi ILO No. 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi dan Konvensi ILO No. 98 Tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama. Dengan

meratifikasi kedua konvensi tersebut para pekerja migran di Hong Kong memiliki hak untuk berorganisasi serta pemerintah Hong Kong memberikan pekerja migran izin dalam bentuk peraturan untuk para pekerja migran mengorganisir diri (AMC, 2007).

Berkaitan dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hong Kong, mereka terbilang berkembang dan maju dibanding organisasi PMI yang ada di negara lainnya. Di Hong Kong ada banyak sekali organisasi dan asosiasi yang didirikan oleh PMI, ada sekitar ratusan baik yang terdaftar di KJRI, Kepolisian Hong Kong ataupun hanya sekedar komintas yang hanya untuk sharing antar PMI. Di sisi lain, organisasi yang ada di Hong Kong banyak bidangnya, baik dalam bidang advokasi, kebudayaan, kesenian, pemberdayaan PMI, kerajinanandan wirausaha, keagamaan dan kerohanian. Adapun Organisasi-organisasi tersebut di antaranya adalah *Indonesian Migran Workers Union* (IMWU), Asosiasi Tenaga Kerja Indonesia (ATKI), Koalisi Tenaga Kerja Indonesia Hong Kong (KOTHIKO), dan masih banyak lagi komunitas PMI lainnya. Organisasi-organisasi tersebut tetap beracuan pada ke imigrasian di Hong Kong meskipun diberikan kebebasan untuk bersekikat dan membentuk organisasi/komunitas dan mengeluarkan pendapat. Berikut adalah beberapa nama organisasi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hongkong (DDHK, 2017) :

- a. Adapun lembaga yang memperjuangkan hak para PMI di hongkong masuk dalam suatu wadah yang di sebut Indonesian Group-Hong Kong, pada tahun 1993-an PMI di Hongkong membentuk Indonesian Group – Hongkong (IG- HK). Pegiat IG- HK melakukan advokasi terhadap hak-hak PMI yang dilanggar oleh agen dan majikan. Dari tahun ketahun ikatan ini semakin besar dan keanggotaan group semakin bertambah, sehingga pada Oktober tahun 1999, buruh migran yang ada di Hongkong mendaftarkan *Indonesian Migran Workers Union* (IMWU) ke *Register of Trade Union*. Dimana anggota IMWU ini adalah PMI yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga asal Indonesia yang ada di Hongkong. Keberadaan IMWU terus berkembang hingga memiliki lebih dari 2000 orang anggota. IMWU memimpin perjuangan massa PMI di Hong Kong, dimana IMWU melawan kebijakan anti buruh migran yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia serta Hong Kong. Pada tahun 2001, IMWU menjadi salah satu pelopor pembentukan Koalisi Organisasi Tenaga Kerja Indonesia di Hong Kong (KOTKIHO). Dimana koalisi ini menjadi wadah untuk kebutuhan persatuan diantara organisasi-organisasi buruh migran di Hongkong untuk menegakan hak-hak PMI. IMWU juga mengambil alih inisiatif dalam penyatuan organisasi

buruh migran di Hong Kong, serta IMWU juga terlibat dalam *Coalition for Migran Workers Rights* (CMR). Dalam tingkat ASIA IMWU juga bergabung dalam *Asian Domestic Workers Alliance* (ADWA) dan juga aktif dalam *Organizing Committee Federation of Asian Domestic Workers Union* di Hong Kong bersama dengan perserikatan BM dari negara Nepal, Filipina dan Thailand (Prabowo, 2014). IMWU juga menjadi salah satu anggota HKCTU (*HK Confederation of Trade Union*) dan FADWU (*Federation of Asian Domestic Workers Union*). Satu-satunya serikat pekerja PRT di Hong Kong, terkait dengan maraknya praktek buruk agen penyedia tenaga kerja, majikan, dan PPTKIS, maka pada Oktober 2009 IWMU berinisiatif membentuk sebuah aliansi yaitu : *ALIANSI Blakclits* Agen, Majikan & PJTKI pelanggar hukum yang beranggotakan 22 organisasi. Pada tanggal 23 Januari 2011 aliansi ini dilegalisasikan dan diubah namanya menjadi LiPMI (Liga Pekerja Migran Indonesia) yang saat ini beranggotakan 18 organisasi. Selain itu masih ada beberapa aliansi yang sifatnya bukan permanen, untuk menyikapi kebijakan – kebijakan pemerintah yang merugikan PMI, di antaranya Aliansi Cabut UU 39 dan Aliansi Berlakukannya Lagi Kontrak Mandiri bagi PMI (Prabowo, 2014).

b. KOTHIKO didirikan oleh 7 organisasi PMI pada Agustus 2000, atas dasar kebersamaan, solidaritas, dan perasaan senasib. Ketujuh organisasi ini adalah IMWU, Forum Komunikasi Mu'minat Peduli Umat (FKMPU), *Yogya International Club* (YIC), Amanah, Sanggar Budaya, Majelis Taklim dan Persatuan Dakwah Victoria (PDV). Pada 2008, Al Mubarakah dan Mar'atush Sholihah masuk menjadi anggota KOTKIHO, sehingga saat ini anggota KOTKIHO menjadi 9 organisasi. Koalisi ini bertujuan untuk menyediakan wadah pemersatu bagi organisasi PMI yang ada dan melakukan kerja-kerja sosial dengan mendirikan pusat pelatihan (*training center*) untuk TKI, menyediakan pelayanan advokasi bagi PMI bermasalah, dan mendirikan rumah singgah untuk PMI bermasalah. Selain melakukan kerja-kerja sosial tersebut, tugas penting KOTHIKO adalah membangun kerjasama dan komunikasi dengan organisasi buruh migran dari negara lain yang ada di Hong-Kong. Salah satu wujud peran KOTHIKO membangun komunikasi dengan organisasi buruh lainnya adalah menjadi anggota *Coalition for Migran Rights* (CMR) sebuah koalisi organisasi buruh migran lintas bangsa di Hong Kong. Koalisi ini terdiri dari pelbagai macam organisasi buruh migran, seperti Filipina, Nepal, Thailand, dan Srilangka. Selain itu,

KOTHIKO juga mengambil peran aktif dalam pendirian *Asian Domestic Workers Alliance* (ADWA) yang merupakan aliansi organisasi buruh migran Penata Laksana Rumah Tangga di seluruh Asia (BuruhMigran, 2012). Selain membantu PMI Hongkong di bidang advokasi, KOTHIKO juga sebagai wadah kegiatan berbagai organisasi, seperti *Training Center* yang berfungsi sebagai sarana pengembangan kapasitas dan memberikan bimbingan kepada PMI untuk belajar bersama, mengembangkan diri melalui pendidikan, menyediakan kursus bahasa Inggris, komputer, menjahit, dan lain-lain. Selain menampung PMI yang memiliki masalah, shelter juga dijadikan tempat pembinaan di bidang kerohanian dan *life skill* (DDHongKong, 2016).

- c. SBMI (Serikat Buruh Migran Indonesia), organisasi ini berdiri pada Nopember 2015 yang diketuai oleh Elis Sunandar dan sekretarisnya adalah Ratih. Dari hasil wawancara dengan sekretasi SBMI-HK mengatakan bahwa alasan mendirikan organisasi ini adalah ingin melakukan advokasi terhadap PMI yang mempunyai permasalahan seperti *overcharging*, KIMSIM dan permasalahan-permasalahan lain. Karena, Elis dan Ratih sendiri adalah korban dari kasus *overcharging* dan KIMSIM. Karena mereka ketika

mendapatkan permasalahan, di sisi lain ada beberapa PMI yang masuk penjara dan KJRI yang ada di Hong Kong hanya membuat kebijakan dan tidak memiliki solusi, sehingga mereka berinisiatif membuat SbMI-HK yang bertujuan untuk melakukan advokasi (Ratih, 2018).

- d. Lentera Sukses Organisasi (LSO) merupakan organisasi Pekerja Migran Indonesia Hong Kong (PMI HK) yang berada di bawah naungan Koalisi Tenaga Kerja Indonesia Hong Kong (KOTKIHO). LSO berdiri tahun 2009. Visi dan misi LSO yaitu memberikan peluang kepada PMI Hongkong untuk mengubah pola pikir dan memberdayakan PMI dalam pengembangan diri. Salah satu upaya yang dilakukan LSO adalah dengan mengundang motivator dan penulis buku *best seller* dan membuat sebuah acara yang mengundang para PMI di Hongkong. LSO memiliki perpustakaan dan *Spiritual Emotional Freedom Technique* (SEFT). Setiap minggunya LSO membuka perpustakaan di bawah jembatan *Victoria Park* dan SEFT di dekat *escalator Centra Library* Hong Kong, *Causway Bay*. Fungsi perpustakaan LSO adalah tempat untuk belajar dan membaca buku. Peminat bisa meminjam buku untuk dibawa pulang dengan membayar uang sewa HKD \$10 dengan syarat tertentu (HK ID Card, nomor

telefon, dan alamat rumah), juga melayani pemesanan buku(DDHK, Iso Berdayakan BMI HK melalui buku, 2016).

- e. *Yogya International Club* (YIC) adalah salah satu organisasi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hong Kong yang berorientasi pada bidang bisnis dan pengembangan diri. Organisasi ini berdiri tahun 2000 dan merupakan anggota Koalisi Tenaga Kerja Indonesia Hong Kong (KOTKIHO). *Yogya International Club* (YIC) memiliki program antara lain seminar kewirausahaan untuk PMI HK empat bulan sekali, misalnya pelatihan membuat *ice cream* tiap minggu, investasi atau permodalan, serta menyediakan penginapan 40 HKD per hari dan ada warung makannya yang khas masakan Indonesia. Tujuannya, pembekalan ini adalah untuk berwirausaha, membuka lapangan kerja, dan menyejahterakan anggota serta membantu lingkungan(DDHK, YIC adakan Training Wirausaha setiap minggu, 2017).
- f. Gabungan Olahraga Putri Indonesia di Hong Kong (Golpindo) adalah organisasi yang dibentuk oleh PMI Hong Kong dalam bidang olahraga yang dibina langsung oleh Konsulat Jenderal Republik Indonesia Hong Kong (KJRI HK) yang didirikan pada 12 Februari 2006. Kegiatan Golpindo meliputi Volley, Badminton, Aerobic, dan Hib Hop Dancer. Kegiatan hanya dilakukan hari Minggu. Volley di lapangan belakang Library

Causeway Bay, Badminton di Sport Centre Causeway Bay, dan Aerobic di Wanchai Sport Centre (DDHK.ORG, 2016).

- g. Sanggar Budaya berdiri tahun 1995, organisasi ini merupakan salah satu dari sekian banyak organisasi PMI di Hong Kong (PMI HK) yang kegiatannya berfokus pada bidang seni dan budaya. Sanggar Budaya merupakan binaan Konsulat Jenderal Republik Indonesia Hong Kong (KJRI HK) dan termasuk anggota dari Koalisi Tenaga Kerja Indonesia di Hong Kong (KOTKIHO). Setiap minggu Sanggar Budaya mengadakan kegiatan yang bergerak di bidang seni tari dan kegiatan sosial. Seni tari yang biasa mereka pentaskan adalah Tari Saman, Tari Merak/Cendrawasih, Tari Jaipong, Tari Kembang Girang, dan lain-lain(DDHK.org, Sanggar Budaya BMI HK lestarikan seni budaya bangsa , 2017).
- h. Forum Silaturahmi Muslimah Hong Kong (FSM HK) adalah organisasi keagamaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang memiliki tujuan menjalin silaturahmi sambil mengembangkan kreativitas belajar ilmu agama (Islam). Mulai bergerak pada tahun 2005, dan memiliki tiga cabang pusat kegiatan yaitu Causeway Bay, Tuen Mun, dan Yuen Long. Dengan jumlah anggota sekitar 1.000 lebih PMI HK, Program kegiatan belajar mendalami ilmu

agama, seperti tajwid, iqro, dan pengajian, FSM juga membuka kelas bahasa Inggris dan menjahit setiap hari Minggu jam 5-6 sore. FSM memiliki Visi dan misi yaitu menjalin silaturahmi dan menjadikan wanita muslimah yang berakhlak mulia, berinisiatif dalam mempelajari ilmu agama, serta mengamalkannya (DDHK.org, Forum Silaturahmi muslimah HK tumbuhkan kreativitas, 2016).

- i. Forum Komunikasi Mukminat Peduli Umat (FKMPU) merupakan salah satu organisasi keislaman Buruh Migran Indonesia (PMI) di Hong Kong yang tergabung di KOTKIHO (Koalisi Tenaga Kerja Indonesia di Hong Kong). Didirikan oleh sejumlah PMI Hongkong pada 1 Oktober 2000, FKMPU bergerak di bidang dakwah sebagai sarana para PMI memperkuat akidah dan memperdalam Islam di Hong Kong. FKMPU bertujuan memantapan ukhuwah Islamiyah di kalangan PMI, ikut membantu membentengi aqidah umat Islam Indonesia di HK, khususnya para PMI, agar tidak terpengaruh oleh hal-hal yang bersifat negatif, serta meningkatkan SDM baik secara moril maupun spiritual. FKMPU biasanya mengadakan *Communication Skill Training*, misalnya training jurnalistik dan leadership, selain kegiatan dakwah keluar dan mengundang pembicara untuk penyuluhan

sedikitnya tiga kali dalam setahun. Selain berdakwah, FKMPU juga bergerak di bidang advokasi dan memiliki shelter untuk membantu PMI yang bermasalah. Selain sebagai tempat menampung PMI yang bermasalah, shelter juga digunakan untuk kegiatan kerohanian(DDHK.org, FKMPU mantapan ukhuwah bentengi akidah BMI HK, 2016).

- j. Perpustakaan Buku OASE merupakan salah satu bukti kreativitas Pekerja Migran Indonesia (PMI) Hong Kong yang peduli akan pentingnya ilmu pengetahuan. Program kegiatan Perpustakaan OASE di antaranya melayani meminjamkan buku-buku Islami, buku pendidikan, wirausaha, sastra, dan lainnya. Pendirian perpustakaan ini ditujukan bagi para teman PMI yang gemar membaca agar dapat menambah wawasan. OASE juga menerima pesanan buku yang diminati oleh PMI Hongkong. Dengan adanya OASE, diharapkan para PMI mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, dengan banyak membaca dan mereka bisa lebih terarah pada hal-hal yang positif. Kinerja para pengurus bersistem suka rela dan dana yang terkumpul mereka manfaatkan untuk menambah koleksi buku. Di tengah kesibukan kerja sebagai PMI, mereka menjalankan OASE. Sebagai tenaga operasional harus mengambil buku yang datang dari Indonesia, melayani

para *member* di stand OASE, sekaligus menjadi penanggungjawab jika ada kerjasama dengan organisasi PMI HK(DDHongKong.org, 2016).

- k. Liga Pekerja Migran Indonesia (LiPMI) adalah sebuah aliansi 18 organisasi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hong Kong. LiPMI merupakan gerakan PMI yang bersifat terbuka dan independen, dengan tujuan memperjuangkan perlindungan serta jaminan kesejahteraan bagi PMI dan keluarganya. LiPMI resmi berdiri pada bulan maret 2011. Sebelumnya, organisasi ini bernama “Aliansi Black List PJTKI”. Pada tahun 2011 jumlah anggota lebih dari 1.000 orang. Alasan di bentuknya LiPMI agar PMI bisa lebih kuat dalam memperjuangkan hak-hak nya sebagai (PMI).

Hong Kong adalah salah satu negara yang memberikan perlindungan yang baik terhadap pekerja Migran di Hong Kong, selain ada regulasi yang di buat oleh pemerintah Hong Kong untuk melindungi para pekerja migran yang bekerja di Hong Kong, ternyata Hong Kong juga memberikan kebebasan para pekerja migran untuk berorganisasi. Berkaitan dengan PMI yang berkerja atau bermigrasi di Hong Kong tentunya juga mendapatkan permasalahan meskipun angka tindak kekerasan yang terjadi Hong Kong tidak sebesar di negara Arab Saudi dan Malaysia. Untuk menyelesaikan permasalahan yang di hadapi oleh PMI di negara tujuan, pemerintah Indonesia

hanya mampu memberikan solusi dengan melakukan satu mediasi atau konsultasi terhadap pemereinath di negara tujuan yang berkenaan dengan permasalahan yang timbul didalam PMI yang bekerja. Namun PMI Indonesia juga memiliki organisasi untuk membantu para PMI yang mendapatkan permasalahan. Di Hong Kong juga mempunyai lembaga shelter yang dapat membantu atau mencari solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh para PMI yaitu diantaranya ada Lembaga Konsultasi dan Advokasi Pathfinders Kylie Uebergang, kemudian ada tujuh shelter yang pembinaan dan pendampingannya dilakukan oleh Dompot Dhuafa Hong Kong dalam hal mencari solusi kasus mereka, terutama terkait dalam financial, yaitu Shelter Al-Istiqomah, Shelter Christian Action, Shelter FKMPU, Shelter Islamic Union, Shelter Jordan, Shelter Kotkiho, Shelter Iqro, dan Shelter Berkah dikawasan Haven Street. Lembaga dan shelter tersebut hanya bagian kecil untuk perlindungan PMI yang membantu Pemerintah selama ini dalam melindungi dan memonitori keberadaan para PMI di Hong Kong (Prabowo, 2014) .

Seperti yang dinayatkan oleh mantan pmi DI Hong Kong ysng bernama Fera, pencapaian yang telah dilakukan oleh organisasi-organisasi yang ada di Hong Kong yakni:

- a. Memberikan advokasi atau pendampingan terhadap PMI yang mempunyai masalah.

- b. Memberikan arahan terhadap PMI yang ingin melaporkan majikan.
 - c. Mengantar atau menemani para PMI kerumah sakit ketika sakit akibat bekerja yang melebihi waktu kerja.
 - d. Mengadakan sosialisasi untuk memberantas *overcharging*.
 - e. Membantu PMI melaporkan majikan kepada polisi Hong Kong karena telah melakukan penganiayaan terhadap PMI ketika para korban (PMI) tidak berani melapor sendiri ke polisi.
 - f. Memberikan tekanan kepada pemerintah Hong Kong/ *Labour Departemant* untuk menaikkan gaji/ upah minimum di Hong Kong.
- (Wawancara 4)

Dilihat dari segi perorganisasian pemerintah Hongkong jauh lebih memberikan kebebasan kepada pekerja asing dan para *PMI (domestic workers)* untuk mengembangkan diri mereka dan bersosialisasi satu sama lain dalam membentuk sebuah organisasi, lain halnya dengan Arab Saudi yang masih mengekang kebebasan para pekerja migran dan *domestic workers*, dimana Arab Saudi sangat membatasi mobilisasi para pekerja dalam bersosialisasi dengan lingkungan sekitar mereka. Dari penjelasan teori dan dan kasus yang diteliti maka sudah dapat diindikasikan bahwa Hongkong dan Arab Saudi memiliki sistem dan perlakuan yang berbeda terhadap para PMI

yang bekerja sebagai *domestic workers* di negara mereka, hal ini pulalah yang menyebabkan adanya perbedaan yang signifikan terhadap jumlah kekerasan yang terjadi di kedua negara tersebut.

Tabel 10 Analisis akhir Faktor yang menyebabkan Kerasan terhadap PMI Di Arab Saudi Tinggi dan di Hong Kong Rendah

No	Variable	Negara	
		Arab Saudi	Hong Kong
1	<i>Law Making Process</i>		
	a. Jumlah meratifikasi konvensi ILO	Arab Saudi hanya meratifikasi sedikit Konvensi ILO dan tidak meratifikasi konvensi C189 tentang <i>domestic workers</i> .	Hong Kong meratifikasi 46 Konvensi ILO dan meratifikasi Komvensi C189 tentang <i>domestic workers</i>
	b. Jumlah Peraturan untuk perlindungan pekerja Migran	Peraturan Perlindungan Law Labor yang bersumber dari <i>Royal Decree</i> dan <i>Source of Law</i>	1. <i>Empolyement Ordiance Chapter</i> 2. Buku Panduan <i>Foreign Domestic Workerhelper</i> untuk majikan dan pekerja
2	Budaya	Private	Publik
	Sistem kerja	<i>Kafalah</i>	<i>Citizenship Migration</i>
3	Organisasi Pekerja Internasional	PMI di Arab Saudi Tidak bergabung dengan organisasi buruh international	PMI di Hong Kong ikut bergabung dengan organisasi pekerja migrant international international seperti RTU (<i>Regiester of Trade Union</i>), HKCT (<i>HK Confrederatiom of Trade Union</i>), FATWU (<i>Federation of Asian Domestic Workers Union</i>), ADWA (<i>Asian Domestic Workers Alliance</i>), CMR (<i>Coalition for Migrant Workers Right</i>)
	Organisasi Nasional	SBMI-SA	Memiliki banyak organisasi nasional baik dalam advokasi maupun dalam kebudayaan, perdagangan, atau religious seperti KOTKIHO, ATKI, IMWU, YIC, FKMPU, SBMI-HK, Lentera Suskse organisasi