

Pedoman untuk para perekrut tenaga kerja mengenai perekrutan etis, kerja layak dan akses terhadap pemulihan hak bagi pekerja rumah tangga migran

Pendapat yang dikemukakan dalam Pedoman ini merupakan pendapat penulis dan tidak mencerminkan pandangan Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM). Penyebutan yang digunakan dan penyajian materi di seluruh dokumen tidak menyiratkan pernyataan pendapat apa pun dari pihak IOM mengenai status hukum suatu negara, kawasan, kota atau wilayah, atau otoritasnya, atau mengenai garis batas atau perbatasannya.

IOM berkomitmen pada prinsip bahwa migrasi yang manusiawi dan tertib menguntungkan para migran dan masyarakat. Sebagai sebuah organisasi antarpemerintah, IOM bertindak dengan mitranya dalam masyarakat internasional untuk: membantu dalam memenuhi tantangan operasional migrasi; memajukan pemahaman tentang masalah migrasi; mendorong pembangunan sosial dan ekonomi melalui migrasi; dan menjunjung tinggi martabat manusia dan kesejahteraan para migran.

Pedoman ini berhasil dibuat atas dukungan dari sebuah yayasan swasta untuk mengurangi perdagangan dan eksploitasi pekerja rumah tangga migran di Daerah Administratif Khusus Hong Kong, Cina. Pandangan yang diungkapkan dalam pedoman ini sama sekali tidak dapat dianggap mencerminkan pendapat resmi IOM. IOM berterima kasih atas dukungan dari Hannah Plumb, penulis utama, dan terima kasih kepada Philip Hunter, Pawel Szalus, Lara White, Sally Barber, Tara Dermott dan Alexandra Chan yang telah memberikan umpan balik yang berguna terhadap pedoman ini.

Penerbit: International Organization for Migration
17 route des Morillons
P.O. Box 17
1211 Jenewa 19
Swiss
Tel.: +41 22 717 9111
Fax: +41 22 798 6150
Email: hq@iom.int
Website: www.iom.int

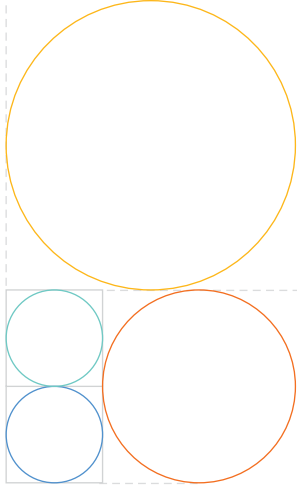
© IOM 2021



Seluruh hak cipta dilindungi. Tidak ada bagian dari publikasi ini yang boleh direproduksi, disimpan dalam sistem pencarian, atau ditransmisikan dalam bentuk apa pun atau dengan cara apa pun, elektronik, mekanis, fotokopi, rekaman, atau lainnya tanpa izin tertulis sebelumnya dari penerbit.

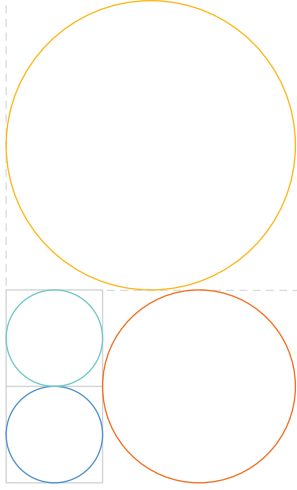
PUB2021/067/R

Pedoman untuk para perekrut tenaga kerja mengenai perekrutan etis, kerja layak dan akses terhadap pemulihan hak bagi pekerja rumah tangga migran



DAFTAR ISI

TERMINOLOGI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	vii
PENDAHULUAN	1
Ruang Lingkup.....	1
Struktur pedoman.....	2
BAB 1. Tingauan tentang migrasi dan pekerjaan rumah tangga, termasuk risiko yang dihadapi pekerja rumah tangga migran.....	3
BAB 2. Tanggung jawab perekrut tenaga kerja untuk mempromosikan etika perekrutan, kerja layak dan akses pemulihan bagi pekerja rumah tangga migran.....	6
BAB 3. Panduan perasional untuk perekrut tenaga kerja mengenai etika perekrutan, kerja layak dan akses menuju pemulihan hak untuk pekerja rumah tangga migran.....	8
Prinsip Umum A IRIS: Menghormati Hukum, dan Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja	8
Prinsip Umum B IRIS: Menghormati Perilaku Etis dan Profesional.....	10
Prinsip 1 IRIS: Larangan Biaya Perekrutan dan Biaya Terkait untuk Pekerja Rumah Tangga Migran	11
Prinsip 2 IRIS: Menghormati Kebebasan Bergerak.....	12
Prinsip 3 IRIS: Menghormati Transparansi Syarat dan Ketentuan Kerja.....	13
Prinsip 4 IRIS: Menghormati Kerahasiaan dan Perlindungan Data.....	15
Prinsip 5 IRIS: Menghormati Akses untuk Pemulihan Hak.....	16
LAMPIRAN	20



TERMINOLOGI

mitra bisnis (perekrutan): entitas yang memiliki beberapa bentuk perikatan langsung dan formal dengan perusahaan untuk tujuan kegiatan perekrutan.¹

paksaan: keharusan, apakah sah atau tidak, dengan tekanan atau ancaman fisik darinya. Paksaan mungkin juga bersifat ekonomi, di mana seseorang menggunakan kendali mereka atas sumber daya tertentu untuk mempengaruhi perilaku orang lain.²

negara tujuan: tujuan untuk seseorang atau sekelompok orang, terlepas dari apakah mereka bermigrasi secara teratur atau tidak teratur.³

negara asal: negara kebangsaan atau tempat tinggal sehari-hari seseorang atau sekelompok orang yang telah bermigrasi ke luar negeri, terlepas dari apakah mereka bermigrasi secara teratur atau tidak teratur.

perlindungan data: penerapan sistematis dari serangkaian perlindungan kelembagaan, teknis, dan fisik yang melindungi hak privasi sehubungan dengan pengumpulan, penyimpanan, penggunaan, dan pengungkapan data pribadi.

jeratan hutang: status atau kondisi yang timbul dari jaminan oleh debitur atas jasa pribadinya atau orang yang berada di bawah kendalinya sebagai jaminan hutang, jika nilai dari jasa tersebut sebagaimana dinilai secara wajar tidak sesuai dengan likuidasi hutang atau lama dan sifat jasa tersebut masing-masing tidak dibatasi dan ditentukan.⁴

kerja layak: kondisi kerja yang produktif dan memberikan penghasilan yang adil, keamanan di tempat kerja dan perlindungan sosial bagi keluarga, prospek yang lebih baik untuk pengembangan pribadi dan integrasi sosial, kebebasan untuk mengungkapkan keluhan mereka, mengelola dan berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka dan kesetaraan kesempatan dan perlakuan untuk semua perempuan dan laki-laki.⁵

diskriminasi: setiap perbedaan, pengecualian, pembatasan atau preferensi yang didasarkan pada dasar apa pun seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, gender, bahasa, agama, politik atau pendapat lain, asal kebangsaan atau sosial, properti, kelahiran atau status lain, dan yang memiliki tujuan atau akibat meniadakan atau merusak pengakuan, kenikmatan atau pelaksanaan oleh semua orang, dengan pijakan yang sama, atas semua hak dan kebebasan.⁶

pekerjaan rumah tangga: pekerjaan yang dilakukan di dalam atau untuk rumah tangga atau beberapa rumah tangga.⁷ Untuk tujuan dokumen ini, pekerjaan rumah tangga mencakup tugas-tugas seperti membersihkan, memasak, merawat anak-anak, orang tua, penyandang disabilitas, berkebun dan mengemudi.

pekerja rumah tangga: setiap orang yang terlibat dalam pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja.⁸ Untuk tujuan dokumen ini, seorang pekerja rumah tangga dapat dipekerjakan oleh rumah tangga pribadi, perusahaan bisnis atau agen tenaga kerja (misalnya layanan kebersihan).

1 [International Recruitment Integrity System \(IRIS\) Standard](#), (2017).

2 Ibid.

3 IOM, *Glossary on Migration* (Jenewa, 2019). Kecuali disebutkan lain, definisi yang diberikan dalam bagian ini diambil dari Daftar Istilah ini.

4 Diadaptasi dari *Konvensi Tambahan Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Penghapusan Perbudakan, Perdagangan Budak dan Penghapusan Praktik-Praktik yang Serupa dengan Perbudakan* (266 UNTS 3, diadopsi 30 April 1956, mulai berlaku 30 April 1957), pasal 1(a).

5 International Labour Organization (ILO), *Decent work*.

6 Komite Hak Asasi Manusia, *HRI/GEN/1/ Rev.1, 26*, komentar umum No. 18: non-diskriminasi (10 November 1989), para. 7.

7 ILO, *C189 – Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189)*.

8 Ibid.

uji tuntas: proses manajemen risiko berkelanjutan yang perlu diikuti oleh perusahaan yang wajar dan bijaksana untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan mempertanggungjawabkan cara menangani dampak terhadap pelanggaran hak asasi manusia. Ini mencakup empat langkah utama: menilai dampak terhadap hak asasi manusia yang aktual dan potensial; mengintegrasikan dan bertindak berdasarkan hasil temuan; melacak tanggapan; dan mengkomunikasikan tentang bagaimana permasalahan ditangani.⁹

eksploitasi: tindakan mengambil keuntungan dari sesuatu atau seseorang, khususnya tindakan mengambil keuntungan yang tidak adil dari orang lain untuk keuntungannya sendiri.

sub-agen/agen tenaga kerja: setiap orang atau badan hukum yang menyediakan layanan yang terdiri dari mempekerjakan atau menggunakan jasa pekerja migran kepada pihak ketiga (lihat “pemberi kerja pengguna akhir” di bawah) yang memberikan tugas dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas ini.¹⁰

pemberi kerja: seseorang atau entitas yang mempekerjakan karyawan atau pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.¹¹

pemberi kerja pengguna akhir: juga disebut sebagai “perusahaan pengguna”; perusahaan bisnis yang mengontrak jasa agen tenaga kerja, yang selanjutnya menyediakan jasa pekerja alih daya. Pemberi kerja pengguna akhir biasanya mengawasi pekerjaan dan biasanya dilakukan di tempat kerja; namun, pemberi kerja pengguna akhir bukanlah pihak dalam kontrak pemberi kerja-karyawan, atau bertanggung jawab atas pembayaran gaji langsung kepada pekerja.¹²

perusahaan: pemberi kerja, perekrut tenaga kerja selain layanan ketenagakerjaan publik, dan penyedia layanan lain yang terlibat dalam proses perekrutan.¹³

kerja paksa: pekerjaan atau layanan yang dituntut dari siapa pun di bawah ancaman hukuman dan yang tidak ditawarkan oleh orang tersebut secara sukarela.¹⁴

(hak atas) kebebasan bergerak: dalam hukum hak asasi manusia, hak asasi manusia yang terdiri dari tiga unsur dasar: kebebasan bergerak di dalam wilayah suatu negara dan untuk memilih tempat tinggal; hak untuk meninggalkan negara mana pun; dan hak untuk kembali ke negaranya sendiri.¹⁵

keluhan: rasa ketidakadilan yang menimbulkan rasa kepemilikan individu atau kelompok, yang mungkin didasarkan pada hukum, kontrak, janji secara eksplisit atau implisit, praktik kebiasaan, atau gagasan umum tentang keadilan komunitas yang dirugikan.¹⁶

mekanisme pengaduan: setiap proses rutin, berbasis negara atau non-negara, yudisial atau non-yudisial di mana pengaduan terkait pelanggaran hak asasi manusia terkait bisnis dapat diajukan dan pemulihan hak dapat dimintakan.¹⁷

dokumen identitas: dokumen resmi yang dikeluarkan oleh otoritas pemerintah yang berwenang yang dirancang untuk membuktikan identitas orang yang membawanya.

persetujuan berdasarkan informasi: keputusan bebas, sukarela dan berdasarkan informasi yang tersurat maupun tersirat dan yang diberikan untuk tujuan tertentu.¹⁸

migran internal: setiap orang yang pindah atau telah pindah dalam suatu Negara untuk tujuan menentukan tempat tinggal sementara atau permanen atau karena perpindahan.

9 Kerangka Pelaporan Prinsip Panduan Perserikatan Bangsa-Bangsa, yang merangkum [Prinsip-Prinsip Panduan Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia](#).

10 IRIS Standard.

11 ILO, [Prinsip Umum dan Panduan Operasional untuk Perekrutan yang Adil dan Definisi Biaya Perekrutan dan Biaya Terkait](#) (Jenewa, 2019).

12 IRIS Standard.

13 ILO, [Prinsip Umum dan Panduan Operasional untuk Perekrutan yang Adil dan Definisi Biaya Perekrutan dan Biaya Terkait](#).

14 ILO, CO29 – Konvensi mengenai Kerja Paksa (39 UNTS 55, 1930), art. 2(1).

15 Perserikatan Bangsa-Bangsa, [Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia](#) (UNGA Res 217(A), diadopsi 10 Desember 1948), pasal 13.

16 Perserikatan Bangsa-Bangsa, [Prinsip-Prinsip Panduan Bisnis dan Hak Asasi Manusia](#) (2011).

17 Ibid.

18 [Standar IRIS](#).

migran internasional: setiap orang yang berada di luar Negara dimana orang tersebut merupakan penduduk atau warga negara, atau, dalam kasus orang tanpa kewarganegaraan, Negara tempat kelahiran atau tempat tinggal sehari-hari orang tersebut. Istilah ini mencakup migran yang berniat pindah secara permanen atau sementara, dan mereka yang pindah secara teratur atau terdokumentasi serta migran dalam situasi tidak teratur.

migrasi tenaga kerja: perpindahan orang dari satu Negara ke Negara lain, atau di dalam negara tempat tinggal mereka sendiri, untuk tujuan pekerjaan.

perekrut tenaga kerja: setiap orang atau badan hukum yang menjalankan fungsi perekrutan berlisensi, termasuk agen perekrutan dan agen tenaga kerja. Untuk tujuan Skema Sertifikasi IRIS, istilah perekrut tenaga kerja mengacu pada agen perekrutan swasta yang menawarkan layanan perekrutan tenaga kerja.¹⁹

pekerja migran: seseorang yang akan dipekerjakan, sedang dipekerjakan atau telah dipekerjakan dalam kegiatan/pekerjaan yang dibayar di suatu Negara di mana orang tersebut bukan warga negaranya.²⁰

migrasi: perpindahan orang dari tempat tinggal sehari-harinya, baik melintasi perbatasan internasional atau di dalam suatu Negara.

program orientasi sebelum keberangkatan: pelatihan yang dirancang untuk membantu calon migran, termasuk pengungsi, memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk memfasilitasi integrasi mereka ke negara tujuan. Pelatihan ini diselenggarakan untuk memenuhi harapan dan menyediakan lingkungan yang aman dan tidak mengancam untuk menjawab pertanyaan migran dan mengatasi masalah.

perekrutan: termasuk iklan, penyebaran informasi, seleksi, pengangkutan, penempatan ke dalam pekerjaan dan – untuk pekerja migran – pemulangan ke negara asal jika memungkinkan. Ini berlaku untuk pencari kerja dan mereka yang memiliki hubungan kerja.²¹

biaya perekrutan dan biaya lainnya: segala upah atau biaya yang dikeluarkan dalam proses perekrutan agar pekerja mendapatkan pekerjaan atau penempatan, terlepas dari cara, waktu, atau lokasi pengenalan atau pengumpulan mereka.²²

pemulihan hak: proses (hukum) yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran hak, serta hasil substantif dari proses tersebut.

pengiriman uang: transfer moneter internasional personal yang dilakukan para migran, secara individu atau kolektif.

pemulangan: dalam pengertian umum, tindakan atau proses kembali atau dibawa kembali ke titik keberangkatan. Ini bisa terjadi di dalam batas teritorial suatu negara, atau antara negara tujuan atau transit dan negara asal, seperti dalam kasus pekerja migran, pengungsi atau pencari suaka.

perhambaan: keadaan seseorang yang dirampas kebebasannya dan tunduk pada orang lain, dipaksa untuk tinggal di properti orang lain dan dengan ketidakmungkinan untuk mengubah statusnya.

perbudakan: status atau kondisi seseorang yang menjalankan setiap atau semua kekuasaan yang melekat pada hak kepemilikan.²³

sub-agen: agen individu informal dan tidak berlisensi yang, biasanya bekerja dalam kemitraan yang longgar dengan perekrut tenaga kerja, seringkali menjadi orang pertama yang dikontak oleh individu yang mencari pekerjaan di luar negeri. Sub-agen mengenakan biaya untuk layanan mereka, yang membedakan mereka dari individu lain dalam “jaringan sosial” yang memfasilitasi migrasi tanpa memungut biaya. Untuk tujuan skema IRIS, sub-agen mengacu pada perantara formal dan informal yang mungkin berpartisipasi dalam perekrutan pekerja migran dari negara asal.²⁴

19 Standar IRIS.

20 Perserikatan Bangsa-Bangsa, [Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya \(2220 UNTS 3, diadopsi 18 Desember 1990, diberlakukan 1 Juli 2003\)](#), pasal 2(1).

21 ILO, [Prinsip Umum dan Panduan Operasional untuk Perekrutan yang Adil dan Definisi Biaya Perekrutan dan Biaya Terkait](#).

22 Ibid. Lihat Lampiran A untuk rincian lengkap biaya perekrutan dan biaya terkait lainnya.

23 Perserikatan Bangsa-Bangsa, [Konvensi Perbudakan \(212 UNTS 17, 1926\)](#), Pasal 1.

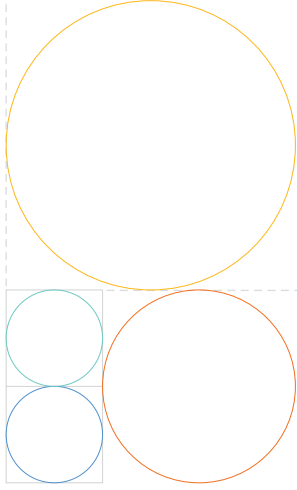
24 Standar IRIS.

subkontraktor: seseorang atau badan usaha (yang beroperasi sebagai entitas terdaftar) yang memiliki kontrak (sebagai “kontraktor independen dan bukan karyawan”) dengan kontraktor (perekruit tenaga kerja) untuk memberikan sebagian dari pekerjaan atau layanan pada proyek yang disetujui kontraktor untuk dilakukan. Subkontraktor dibayar oleh kontraktor untuk layanan yang diberikan.²⁵

perdagangan orang (perdagangan manusia): perekrutan, pengangkutan, pemindahan, penampungan atau penerimaan orang, dengan cara mengancam atau menggunakan kekerasan atau bentuk paksaan lainnya, penculikan, penggelapan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan atau memberi atau menerima pembayaran atau keuntungan untuk mencapai persetujuan dari seseorang yang memiliki kendali atas orang lain, untuk tujuan eksploitasi. Eksploitasi harus mencakup, paling sedikit, eksploitasi pelacuran orang lain atau bentuk lain dari eksploitasi seksual, kerja paksa atau layanan, perbudakan atau praktik yang serupa dengan perbudakan, perhambaan atau pengambilan organ tubuh.²⁶

.....
25 Ibid.

26 Protokol untuk Mencegah, Menekan dan Menghukum Perdagangan Orang, Khususnya Perempuan dan Anak-anak, Melengkapi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa melawan Kejahatan Terorganisir Transnasional (2237 UNTS 319, 2000), Pasal. 3 (a).



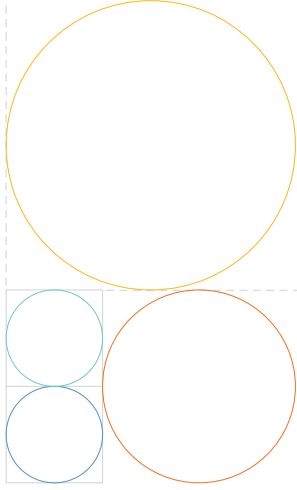
KATA PENGANTAR

Tujuan dari Pedoman ini adalah untuk memberikan informasi kepada perekrut tenaga kerja tentang praktik terbaik untuk mempromosikan, memfasilitasi dan memastikan perekrutan etis pekerja rumah tangga migran. Pedoman ini berasal dari Standar Sistem Integritas Rekrutmen Internasional (IRIS), yang dikembangkan oleh Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM) melalui proses konsultasi yang ekstensif banyak pemangku kepentingan. Pedoman tersebut mengikuti tujuh prinsip IRIS, yang menawarkan panduan khusus dan praktik terbaik yang disesuaikan untuk industri perekrutan pekerja rumah tangga migran.

Pedoman ini dikembangkan di bawah proyek regional Wilayah Asia: Mempromosikan Etika Perekrutan dan Kerja Layak di antara Mitra Sektor Swasta dengan Memperkuat Kebijakan Perusahaan untuk Melindungi Pekerja Rumah Tangga, yang secara khusus melihat pekerja rumah tangga migran di Daerah Administrasi Khusus (DAK) Hong Kong, Cina yang berasal dari Bangladesh, Indonesia dan Filipina. Panduan ini dibuat dengan mengikuti Prinsip IRIS agar dapat memperluas standar internasional bagi perekrut tenaga kerja domestik migran yang melakukan perekrutan di luar koridor migrasi Hong Kong, DAK, Cina; memang, mereka bisa direferensikan oleh perekrut tenaga kerja secara Perekrut tenaga kerja tidak boleh mendiskriminasi pelamar kerja berdasarkan apakah mereka anggota serikat pekerja, atau karena jenis kelamin, usia, orientasi seksual, keyakinan agama, ras, dll. Dengan pemikiran ini, penting untuk diketahui bahwa ada beberapa masalah yang berada di luar kendali perekrut tenaga kerja. Misalnya, tidak jarang perekrut tenaga kerja menerima permintaan job order yang menyiratkan, baik secara langsung maupun tidak langsung, bahwa hanya perempuan dengan rentang usia tertentu yang akan dipertimbangkan. Serupa dengan itu, perekrut tenaga kerja dapat menerima job order untuk negara-negara yang diketahui membatasi keanggotaan serikat pekerja. Dalam keadaan ini, perekrut tenaga kerja masih dapat menanggapi perintah kerja ini asalkan mereka (perekrut tenaga kerja) tidak mendiskriminasi pencari kerja berdasarkan pemahaman bias mereka sendiri, dan bahwa mereka telah memberikan semua informasi sebelumnya kepada pelamar/pencari kerja tentang tawaran pekerjaan tersebut dan negara tujuan. Misalnya, perekrut tenaga kerja tidak boleh mencegah pencari kerja yang merupakan anggota serikat pekerja untuk melamar posisi di negara di mana keanggotaan serikat pekerja dibatasi. Namun, merupakan tanggung jawab perekrut tenaga kerja untuk menjelaskan kepada pencari kerja pembatasan yang diberlakukan pada anggota serikat pekerja di negara tersebut dan apa artinya ini dalam praktiknya bagi pencari kerja.

Jika memungkinkan, perekrut tenaga kerja didorong untuk mendiskusikan job order yang berisi persyaratan perekrutan khusus dengan pemberi kerja untuk menentukan apakah persyaratan ini penting atau apakah pelamar lain dapat dipertimbangkan. Misalnya, seorang pemberi kerja mungkin terbuka untuk mempekerjakan seorang laki-laki sebagai pekerja rumah tangga jika pelamar yang tepat dapat ditemukan oleh perekrut tenaga kerja.

Dalam skenario ini, perekrut tenaga kerja perlu menjelaskan Prinsip dan Hak di Tempat Kerja kepada kandidat laki-laki tentang pekerjaan apa yang akan dilibatkan, serta menyoroti potensi tantangan apa pun (seperti stigma mengenai laki-laki sebagai pekerja rumah tangga di negara tersebut). Kandidat tersebut kemudian dapat membuat keputusan berdasarkan informasi apakah akan melanjutkan menerima posisi tersebut atau tidak.



PENDAHULUAN

Pekerja rumah tangga migran memainkan peran yang penting dalam masyarakat. Mereka memberikan perawatan esensial untuk anak-anak, penyandang disabilitas dan orang tua, dan memungkinkan jutaan orang – terutama wanita – untuk tetap bekerja atau kembali bekerja. Dengan melakukan itu, mereka memberikan kontribusi miliaran dolar baik secara langsung maupun tidak langsung bagi ekonomi setempat dan berkontribusi pada pembangunan negara mereka sendiri melalui pengiriman uang.

Meskipun banyak pekerja rumah tangga migran memiliki pengalaman migrasi dan pekerjaan yang positif, mereka rentan terhadap eksploitasi dan, dalam kasus yang ekstrim, kerja paksa. Sifat pekerjaan yang sebenarnya berarti bahwa pekerja rumah tangga, yang sebagian besar adalah perempuan, seringkali secara fisik terisolasi dari kelompok pendukung mereka, dengan banyak yang bekerja dan tinggal di rumah pribadi tanpa syarat dan ketentuan kerja yang jelas. Yang lebih memperumit masalah, pekerja rumah tangga migran seringkali dikecualikan dari perlindungan dalam undang-undang ketenagakerjaan nasional, sementara banyak pemberi kerja – rumah tangga pribadi – kurang memahami tanggung jawab mereka sebagai pemberi kerja.

Kerentanan pekerja rumah tangga migran semakin diperburuk dengan model perekrutan internasional yang saat ini terjadi, yang terfragmentasi, tidak transparan dan beroperasi dengan pandangan mayoritas bahwa merupakan tanggung jawab pekerja untuk menanggung banyak, jika tidak semua, biaya perekrutan dan biaya-biaya lainnya. Model ini membuat pekerja rumah tangga migran terperangkap dalam hutang pribadi yang tinggi, yang akibatnya mengurangi daya tawar mereka ketika syarat dan ketentuan kerja mereka tidak dipenuhi. Model ini juga dapat mengakibatkan ketidaksesuaian pekerjaan antara pekerja dan pemberi kerja karena work pool/kumpulan pekerjaan dikurangi untuk mereka yang mampu membayar biaya bermigrasi dibandingkan dengan situasi perekrutan berbasis kompetensi. Akhirnya, ketika terjadi masalah bagi pekerja rumah tangga migran, seringkali sulit bagi mereka untuk mengakses pemulihan hak, terutama ketika mereka telah kembali ke negara asalnya.

Tantangan yang dihadapi pekerja rumah tangga migran sangat signifikan dan tidak dapat ditangani oleh satu pemangku kepentingan secara terpisah. Sebaliknya, upaya kohesif dan kolaboratif dibutuhkan dari pihak pemerintah, masyarakat sipil, dan sektor swasta. Pendekatan ini sejalan dengan diskusi seputar [Tujuan Pembangunan Berkelanjutan \(SDGs\) PBB](#) dan IOM [Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration](#), yang keduanya mengakui pentingnya melibatkan sektor swasta untuk membawa perubahan positif. Terkait pekerja rumah tangga migran, perekrut tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting karena mereka tidak hanya memfasilitasi perekrutan pekerja dari satu negara ke negara lain, tetapi mereka juga memiliki kontak langsung dengan pekerja dan keluarganya serta pemberi kerja, pejabat pemerintah, dan mitra bisnis lainnya (seperti pelatihan dan penyedia medis) yang terlibat dalam proses perekrutan.

Ruang Lingkup

- Dokumen ini dirancang untuk memberikan panduan operasional yang konkrit bagi perekrut tenaga kerja dalam mempromosikan etika perekrutan, kerja layak dan akses pemulihan hak bagi pekerja rumah tangga migran.
- Pedoman ini memberikan interpretasi tentang bagaimana [Standar IRIS²⁷](#) tentang etika perekrutan yang berlaku untuk perekrutan pekerja rumah tangga migran.
- Tujuannya adalah untuk menyoroti praktik-praktik yang baik bagi perekrut tenaga kerja untuk dipertimbangkan dan ditiru sebagai sarana untuk memperkuat praktik bisnis mereka dan menegakkan hak asasi manusia dan hak-hak ketenagakerjaan pekerja rumah tangga migran.

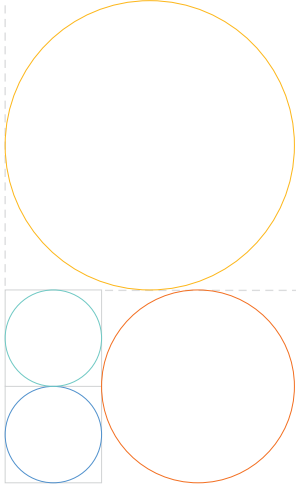
²⁷ IRIS adalah inisiatif multi-pemangku kepentingan global yang dirancang untuk mempromosikan etika perekrutan internasional. Standar IRIS mendefinisikan, dan menetapkan tolok ukur operasional untuk etika perekrutan.

- Pedoman ini juga dirancang untuk menjadi alat referensi bagi perekrut tenaga kerja swasta²⁸ yang tertarik untuk memperoleh sertifikasi IRIS.
- Meskipun pedoman ini dirancang untuk perekrut tenaga kerja yang memfasilitasi perekrutan pekerja rumah tangga migran, pedoman ini juga dapat digunakan sebagai alat referensi bagi pejabat pemerintah, pemberi kerja (baik perusahaan maupun rumah tangga keluarga) dan pemangku kepentingan masyarakat sipil yang terkait dengan proses perekrutan.
- Pedoman ini dikembangkan oleh Sub-Kantor IOM di Hong Kong, DAK, Cina. Pedoman ini dirancang untuk bersifat global tetapi mengacu pada beberapa contoh dari konteks Hong Kong, DAK, Cina.

Struktur pedoman

- Bab 1 memberikan gambaran singkat tentang migrasi dan pekerjaan rumah tangga, termasuk risiko yang dihadapi pekerja rumah tangga migran.
- Bab 2 menguraikan tanggung jawab perekrut tenaga kerja untuk mempromosikan etika perekrutan, kerja layak dan akses pemulihan hak bagi pekerja rumah tangga migran, berdasarkan tinjauan terhadap standar, pedoman dan kode etik internasional yang ada.
- Bab 3 menetapkan pedoman operasional bagi perekrut tenaga kerja tentang perekrutan etis, kerja layak, dan akses pemulihan hak bagi pekerja rumah tangga migran, berdasarkan Standar IRIS.

.....
²⁸ Skema sertifikasi IRIS hanya tersedia untuk perekrut tenaga kerja swasta.



BAB 1.

Tinjauan tentang migrasi dan pekerjaan rumah tangga, termasuk risiko yang dihadapi pekerja rumah tangga migran

Terdapat lebih banyak orang yang berpindah di dalam dan antarnegara dibandingkan pada masa sebelumnya, sebagaimana direkam dalam catatan sejarah. Sementara mayoritas dari orang-orang tersebut berpindah di dalam negara tempat mereka lahir, secara perlahan-lahan jumlah orang yang berpindah antarnegara terus meningkat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, kesempatan pendidikan dan mata pencaharian, serta lingkungan yang lebih stabil dan damai. Perkiraan terbaru dari Laporan Migrasi Dunia oleh IOM tahun 2020 menyebutkan jumlah total migran internasional mencapai 272 juta, atau 3,5 persen dari populasi dunia. Dari jumlah ini, hampir dua pertiga – 164 juta – adalah tenaga kerja internasional dengan jumlah tenaga kerja laki-laki sedikit lebih tinggi daripada perempuan.²⁹

Sementara masyarakat internasional, masyarakat sipil dan masing-masing negara semakin baik dalam mengumpulkan dan menganalisis data tentang migran dan tren migrasi, masih ada banyak kesenjangan dan ketidakkonsistenan terhadap data yang dikumpulkan. Hal ini terutama terjadi pada data pekerja rumah tangga migran, di mana pengumpulan data menjadi lebih sulit karena faktanya banyak pekerja rumah tangga migran yang bekerja di perekonomian informal.

Memperhatikan keterbatasan data, laporan utama dari Organisasi Buruh Internasional (ILO) pada tahun 2016 memperkirakan terdapat 67,1 juta pekerja rumah tangga di seluruh dunia, di mana 11,5 juta di antaranya adalah pekerja migran internasional.³⁰ Mayoritas pekerja rumah tangga migran (sekitar 8,5 juta) adalah perempuan, dengan Asia Tenggara dan Pasifik menampung jumlah terbesar pekerja rumah tangga migran (24%), diikuti oleh Eropa (22,1%) dan Negara-negara Arab (19%) .

Menyadari adanya perbedaan jumlah pekerja rumah tangga di tiap regional, permintaan untuk perawatan berbayar di rumah dan pekerjaan rumah tangga dapat dikaitkan dengan beberapa faktor:

1. Peningkatan jumlah perempuan yang memasuki pasar kerja dan akibatnya terjadi pergeseran dari keluarga berpendapatan tunggal menjadi ganda.
2. Populasi yang menua digabungkan dengan peningkatan harapan hidup dan tingkat kesuburan yang lebih rendah.
3. Kebijakan fiskal yang ketat, keterbatasan anggaran dan lemahnya layanan perawatan umum, serta pendelegasian pemerintah dalam layanan perawatan kepada keluarga.
4. Kesenjangan dan kekurangan tenaga kerja, termasuk keengganan dari pekerja lokal untuk melakukan pekerjaan rumah tangga.³¹

Tidak diragukan lagi bahwa pekerja rumah tangga migran memberikan kontribusi yang berharga bagi masyarakat. Misalnya, diperkirakan di Hong Kong, DAK, Cina, populasi 385.000 pekerja rumah tangga migran menyumbang USD 12,6 miliar – atau 3,6 persen dari PDB – untuk ekonomi Hong Kong DAK, Cina pada tahun 2018.³² Kontribusi ini termasuk kontribusi langsung pekerja rumah tangga migran, seperti nilai absolut (USD 1 miliar), dan kontribusi tidak langsung, seperti nilai riil pekerjaan rumah tangga “berbayar” (USD 9,2 miliar) serta nilai waktu luang bagi penduduk Hong Kong (USD 2,6 miliar). Selain itu, diperkirakan lebih dari 110.000 ibu di Hong Kong DAK, Cina dapat kembali bekerja sebagai akibat dari mempekerjakan pekerja rumah tangga migran. Meskipun lebih sulit untuk diukur, ada juga bukti yang menunjukkan bahwa pekerja rumah tangga migran berkontribusi pada kesejahteraan keluarga secara keseluruhan dan bahkan meningkatkan hasil pendidikan anak-anak, terutama keterampilan bahasa Inggris, karena pekerja rumah tangga migran memberi orang tua lebih banyak waktu untuk mengawasi pekerjaan rumah dari sekolah anak-anak mereka.³³

29 IOM, *Laporan Migrasi Dunia tahun 2020*; ILO, *Perkiraan Global ILO mengenai Pekerja Migran Internasional: Hasil dan Metodologi* (Jenewa, 2018).

30 ILO, *Kerja Layak untuk Pekerja Rumah Tangga Migran: Memajukan Agenda ke Depan* (Jenewa, 2016).

31 Ibid.

32 Experian, *Nilai perhatian: kontribusi utama pekerja rumah tangga migran bagi pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan keluarga di Asia* (2019).

33 Ibid.

Bukan hanya negara tujuan yang mendapatkan keuntungan dari pekerja rumah tangga migran. Untuk negara asal, pekerja rumah tangga migran membantu mengurangi pengangguran nasional atau setengah pengangguran dan berkontribusi pada pembangunan melalui pengiriman uang dan transfer keterampilan. Misalnya di Hong Kong DAK, Cina, mayoritas pekerja rumah tangga migran berasal dari Filipina (55%) dan Indonesia (43%). Pada tahun 2018, diperkirakan pekerja rumah tangga migran Filipina di Hong Kong DAK, Cina, Singapura dan Malaysia mengirimkan total USD 1,1 miliar pengiriman uang.³⁴ Bagi pekerja rumah tangga migran – yang sebagian besar adalah perempuan – migrasi memberikan kesempatan untuk meningkatkan tingkat pendapatan mereka, memperoleh keterampilan baru dan memperbaiki kondisi kehidupan bagi diri mereka sendiri, serta keluarga dan masyarakat mereka.

Meskipun banyak pekerja rumah tangga migran memiliki pengalaman migrasi yang positif, kenyataan yang menyedihkan masih menunjukkan bahwa para pekerja migran bisa lebih rentan terhadap eksploitasi. Pada 2017, IOM, ILO dan Walk Free Foundation merilis perkiraan global terbaru tentang “perbudakan modern”, yang merupakan istilah umum yang digunakan untuk menangkap berbagai praktik eksploitasi termasuk perdagangan manusia dan kerja paksa. Perkiraan tersebut menemukan bahwa sekitar 40 juta orang menjadi korban perbudakan modern secara global. Ini termasuk 25 juta orang yang menjadi korban kerja paksa, dengan mayoritas dieksploitasi dalam perekonomian swasta. Dalam kelompok ini, lebih dari separuh (57,6%) korban adalah perempuan dan hampir satu dari empat korban adalah pekerja rumah tangga. Sementara para korban sering mengalami berbagai bentuk paksaan, hutang pribadi digunakan untuk mendapatkan tenaga kerja secara paksa dari 70 persen korban yang bekerja dalam pekerjaan rumah tangga, pertanian dan konstruksi.³⁵

Ada beberapa faktor yang membuat pekerja rumah tangga migran lebih rentan terhadap eksploitasi. Ini termasuk:

- Hakikat pekerjaan rumah tangga, di mana para pekerja seringkali bekerja dan tinggal di rumah pribadi. Hal ini dapat menyebabkan pekerja rumah tangga migran terisolasi karena mereka sering tidak dapat berbicara bahasa setempat, mungkin tidak memiliki jaringan dukungan setempat dan mungkin tidak terbiasa dengan hukum dan adat istiadat setempat di negara tujuan. Isolasi ini juga dapat menghalangi pekerja untuk berpartisipasi dalam gerakan buruh atau bergabung dengan serikat pekerja.
- Pengaturan kerja dilakukan tanpa syarat dan ketentuan kerja yang jelas.
- Rumah tangga pribadi yang kurang memahami dengan baik tanggung jawab mereka sebagai pemberi kerja.
- Kurangnya perlindungan dari undang-undang ketenagakerjaan, termasuk pembatasan sistem pengawasan ketenagakerjaan. Ini berkontribusi pada pekerja rumah tangga migran yang bekerja lebih tinggi dari jam rata-rata dengan upah di bawah rata-rata, dengan sedikit atau tanpa akses ke pemulihan hak.
- Kurangnya perlindungan sosial, termasuk akses ke perawatan kesehatan dan skema pensiun.
- Hubungan kekuasaan yang tidak setara dengan pemberi kerja dan sifat pekerjaan rumah tangga berdasarkan gender. Pekerja rumah tangga migran yang bekerja dan tinggal di rumah pribadi dapat meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan.
- Visa yang mengikat pekerja rumah tangga migran dengan pemberi kerja tertentu. Ini tidak hanya membatasi kebebasan pekerja untuk meninggalkan hubungan kerja yang tidak sehat, tetapi juga kapasitas mereka untuk melaporkan pelecehan, karena takut dideportasi.
- Pembatasan berbasis gender dan larangan bepergian yang dapat mencegah pekerja migran mengakses saluran migrasi yang teratur dan aman.³⁶

Selain faktor-faktor ini, kerentanan pekerja rumah tangga migran terhadap eksploitasi semakin diperburuk oleh model perekrutan internasional yang umum. Bukti menunjukkan bahwa pekerja rumah tangga lebih mungkin terkena dampak prosedur migrasi reguler yang mahal dan rumit, serta oleh “birokrasi” tambahan di negara asal calon pekerja rumah tangga migran yang berkeinginan untuk bermigrasi. Meskipun faktor-faktor ini sering mendorong migrasi ilegal pekerja rumah tangga migran,³⁷ perlu dicatat bahwa, bahkan ketika bermigrasi melalui jalur reguler, pekerja migran internasional dapat mengalami pelanggaran hak asasi manusia dan ketenagakerjaan di semua tahap siklus migrasi (perekrutan, penempatan, masa bekerja, pemulangan atau migrasi selanjutnya). Meskipun demikian, dalam banyak kasus, eksploitasi pekerja rumah tangga migran dimulai pada tahap perekrutan, ketika pekerja dikenakan biaya perekrutan dan biaya terkait, disesatkan tentang pekerjaan yang ditawarkan, dan/atau paspor dan dokumen identitas lainnya disita sebagai cara untuk mengikat pekerja ke perekrut tenaga kerja atau pemberi kerja mereka.

34 Ibid.

35 ILO, *Perkiraan Global mengenai Perbudakan Modern: Kerja Paksa dan Perkawinan Paksa* (Jenewa, 2017).

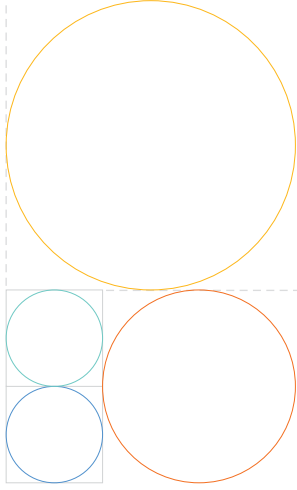
36 Lihat United Nations Women, *Ringkasan Kebijakan # 1, Membuat tata kelola migrasi tenaga kerja internasional tanggap gender bagi perempuan pekerja migran dari Asia Selatan* (2018); dan ILO, *Ringkasan Kebijakan Pekerjaan Rumah Tangga 9, Mewujudkan kerja layak bagi pekerja rumah tangga migran* (n.d.).

37 ILO dan United Nations Women, *Dilindungi atau dibiarkan dalam situasi Bahaya? Larangan dan Pembatasan mengenai Migrasi Tenaga Kerja Perempuan di Negara-negara ASEAN* (Bangkok, 2017).

Masalah biaya perekrutan dan biaya terkait – dan khususnya pihak mana yang harus bertanggung jawab untuk menanggung biaya ini – telah menjadi subyek meningkatnya pengawasan dan perdebatan antara pemerintah, masyarakat sipil dan sektor swasta. Sampai saat ini, model perekrutan internasional yang biasa didasarkan pada asumsi bahwa merupakan tanggung jawab pekerja untuk menanggung banyak, jika tidak semua, biaya perekrutan dan biaya terkait. Model ini dapat mendorong pekerja migran ke dalam situasi genting, termasuk dalam kasus ekstrim, situasi kerja paksa, perdagangan manusia atau perbudakan modern. Dalam banyak kasus, pekerja migran tidak punya pilihan selain mengambil pinjaman – seringkali dengan suku bunga tinggi – untuk menutupi beban dan biaya rekrutmen. Dalam praktiknya, hal ini dapat menyebabkan pekerja tidak menerima upah (atau upah penuh) selama berbulan-bulan atau bahkan bertahun-tahun. Penting untuk diperhatikan bahwa pekerja seringkali membayar lebih dari biaya perekrutan yang sebenarnya. Ini karena pekerja sering kali memiliki sedikit daya tawar dan dapat mendapati dirinya pada belas kasihan perekrut tenaga kerja yang tidak bermoral dan/atau perantara lainnya.³⁸ Selain itu, sulit bagi pekerja untuk meninggalkan situasi eksploitatif ketika mereka memiliki hutang pribadi yang tinggi dari proses perekrutan.

Penting untuk dicatat bahwa ketika terjadi kesalahan dalam proses perekrutan atau pekerjaan, sangat sulit bagi pekerja rumah tangga migran untuk mengakses pemulihan hak. Hal ini dapat dikaitkan dengan kurangnya mekanisme pengaduan yang efektif di pihak perekrut dan pemberi kerja, serta hambatan yang telah disebutkan di atas yang mencegah pekerja rumah tangga migran untuk mengakses kondisi kerja layak. Lebih lanjut, kesenjangan dan ketidakkonsistenan antara dan di dalam kebijakan dan peraturan negara yang mengatur migrasi tenaga kerja meningkatkan risiko yang dihadapi oleh pekerja rumah tangga migran dan merusak mekanisme yang ada (meskipun terbatas) yang berupaya untuk memperbaiki hak asasi manusia dan pelanggaran ketenagakerjaan.

.....
38 Ini dapat termasuk, namun tidak terbatas pada, sub-agen, lembaga pelatihan, dan/ata fasilitas kesehatan.



BAB 2.

Tanggung jawab perekrut tenaga kerja untuk mempromosikan etika perekrutan, kerja layak dan akses pemulihan bagi pekerja rumah tangga migran

Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNGP) dirilis pada tahun 2011 setelah lebih dari tiga tahun konsultasi mendalam dengan pemerintah, sektor swasta dan masyarakat sipil tentang peran apa yang harus dimainkan komunitas bisnis dalam kaitannya dengan hak asasi manusia.³⁹ UNGP membentuk kerangka kerja Protect, Respect and Remedy (Melindungi, Menghormati dan Memulihkan), yang mengatur bagaimana:

- Negara harus melindungi dari pelanggaran hak asasi manusia di dalam wilayah dan/atau yurisdiksi mereka oleh pihak ketiga, termasuk perusahaan bisnis. Hal ini memerlukan pengambilan langkah yang tepat untuk mencegah, menyelidiki, menghukum, dan memperbaiki penyalahgunaan tersebut melalui kebijakan, undang-undang, peraturan, dan peradilan yang efektif.
- Perusahaan bisnis harus menghormati hak asasi manusia. Ini berarti bahwa mereka harus menghindari pelanggaran hak asasi manusia yang merugikan orang lain dan harus mengatasi dampak buruk terhadap hak asasi manusia yang melibatkan mereka. Ini termasuk upaya untuk mencegah dan mengurangi dampak buruk terhadap hak asasi manusia yang terkait langsung dengan operasi mereka melalui hubungan bisnis mereka, bahkan jika mereka tidak berkontribusi pada dampak tersebut.
- Para korban harus memiliki akses yang lebih besar ke pemulihan hak yang efektif, baik secara yudisial dan non-yudisial. Dalam konteks ini, bisnis harus memiliki proses yang memungkinkan pemulihan dampak buruk terhadap hak asasi manusia yang mereka timbulkan, atau kontribusi mereka.

Penting untuk dicatat bahwa tanggung jawab perusahaan bisnis untuk menghormati hak asasi manusia yang berlaku untuk semua perusahaan terlepas dari ukuran, sektor, konteks operasional, kepemilikan dan struktur mereka. Meskipun demikian, skala dan cara perusahaan memenuhi tanggung jawab mereka dapat bervariasi sesuai dengan faktor-faktor di atas dan tingkat keparahan dampak merugikan dari perusahaan terhadap hak asasi manusia.⁴⁰

UNGP telah diterima dengan baik oleh pemerintah, masyarakat sipil dan bisnis dan sekarang tercermin dalam berbagai standar, prinsip, dan kerangka kerja internasional. Hal ini termasuk dalam revisi Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional dan Deklarasi Prinsip Tripartit ILO mengenai Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial, keduanya memberikan panduan tentang perilaku bisnis yang bertanggung jawab dan didukung oleh pemerintah.

Meskipun UNGP, Pedoman OECD, dan Deklarasi ILO bersifat umum, terdapat beberapa prinsip, pedoman, dan standar internasional yang berfokus pada industri perekrutan dan peran bisnis dalam menghormati hak asasi manusia. Prinsip Umum dan Panduan Operasional untuk Perekrutan yang Adil dari ILO berasal dari sejumlah sumber – terutama standar ketenagakerjaan internasional dan instrumen ILO terkait, termasuk Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (C189) dan Rekomendasi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (R201) – dan dimaksudkan untuk diberlakukan ke perekrutan semua pekerja, termasuk pekerja rumah tangga migran, baik secara langsung oleh pemberi kerja atau melalui perantara. Prinsip dan pedoman ILO ini dengan jelas menguraikan tanggung jawab pemerintah, perusahaan dan layanan ketenagakerjaan umum, perekrut tenaga kerja dan pemberi kerja sehubungan dengan perekrutan. Ada fokus yang kuat untuk mematuhi hukum nasional dan standar internasional sehubungan dengan hak asasi manusia, serta melakukan uji tuntas hak asasi manusia dan memberikan pemulihan hak. Prinsip dan pedoman ILO juga mencakup definisi biaya perekrutan dan biaya terkait yang diakui secara internasional.⁴¹

39 Tanggung jawab perusahaan bisnis untuk menghormati hak asasi manusia mengacu pada hak asasi manusia yang diakui secara internasional – setidaknya dipahami seperti yang dinyatakan dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia Internasional dan Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja.

40 Perserikatan Bangsa-Bangsa, *Prinsip Panduan mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia* (2011).

41 ILO, *Prinsip Umum dan Panduan Operasional untuk Perekrutan yang Adil dan Definisi Biaya Perekrutan dan Biaya Terkait*.

Sistem Integritas Rekrutmen Internasional (IRIS) adalah inisiatif global yang dirancang untuk mempromosikan rekrutmen internasional yang etis. Sistem tersebut dibuat oleh IOM dan koalisi pemangku kepentingan dari pemerintah, masyarakat sipil dan sektor swasta. Inti dari IRIS adalah Standar IRIS – standar global yang mendefinisikan dan menetapkan tolok ukur operasional untuk etika rekrutmen internasional.⁴² Standar IRIS terdiri dari tujuh prinsip inti untuk etika perekrutan, yang mencakup memfasilitasi kondisi kerja layak dan akses pemulihan hak bagi pekerja migran. Meskipun prinsip-prinsip etika perekrutan IRIS dapat menginformasikan kebijakan dan peraturan pemerintah serta kode etik brands dan pemasok, Standar IRIS sendiri berfokus pada tanggung jawab perekrut tenaga kerja dalam memfasilitasi etika perekrutan. Dengan demikian, Standar IRIS didukung oleh skema sertifikasi sukarela untuk perekrut tenaga kerja. Standar IRIS dikembangkan melalui konsultasi dengan berbagai pemangku kepentingan. Standar tersebut didasarkan pada instrumen hak asasi manusia internasional yang ada, instrumen ILO yang relevan, UNGP, serta kode etik terkait dan praktik terbaik dari industri perekrutan, termasuk Kode Perilaku Konfederasi Pekerjaan Dunia (WEC).⁴³

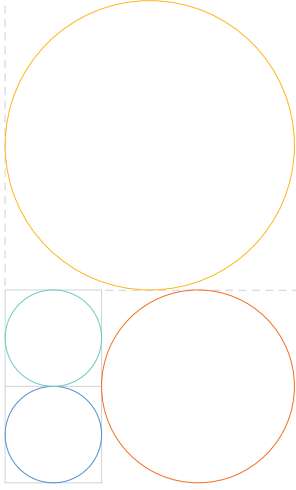
WEC menggambarkan dirinya sebagai suara perekrutan dan industri ketenagakerjaan di tingkat global; menyatukan 49 federasi nasional dan enam perusahaan yang mencakup berbagai layanan sumber daya manusia, termasuk kerja agen, perekrutan langsung, manajemen karir, alih daya proses perekrutan dan penyediaan layanan terkelola. Anggota WEC berkomitmen pada Kode Etik WEC. Kode ini berisi prinsip-prinsip yang harus diterapkan oleh layanan ketenagakerjaan swasta yang beretika, berkualitas dan profesional dalam penyediaan layanan mereka. Prinsip-prinsip tersebut mencakup larangan pembebanan biaya kepada pencari kerja dan pekerja, penggunaan data pribadi yang sesuai, dan dedikasi pada kepatuhan, perbaikan dialog sosial, kesehatan dan keselamatan di tempat kerja dan non-diskriminasi pekerja dan pencari kerja.

Selain prinsip, standar dan kode etik global ini, asosiasi perekrutan di dalam dan di antara negara sedang mengembangkan kode etik mereka sendiri untuk mengatur perekrutan pekerja rumah tangga migran. Misalnya, pada Juni 2019, Association of Hong Kong Manpower Agencies (AHKMA) dan Society of Hong Kong-Accredited Recruiters of the Philippines (SHARP) menandatangani kode etik untuk mengatur perekrutan pekerja rumah tangga Filipina di Hong Kong DAK, Cina.⁴⁴ Meskipun ada beberapa batasan dengan kode etik (misalnya masih memungkinkan beberapa biaya yang harus dibebankan kepada pekerja migran), hal ini menunjukkan bahwa perekrut tenaga kerja menyadari bahwa mereka berperan dalam memfasilitasi etika perekrutan, kerja layak dan akses ke pemulihan hak untuk pekerja rumah tangga migran.

.....
42 IRIS, [Standar IRIS](#).

43 Konfederasi Pekerjaan Dunia, [Kode Etik](#).

44 The Sun Hong Kong, [Teks lengkap Kode Etik Perekrut Hong Kong](#), 4 Juni 2019.



BAB 3.

Panduan operasional untuk perekrut tenaga kerja mengenai etika perekrutan, kerja layak dan akses menuju pemulihan hak untuk pekerja rumah tangga migran

Jika bab sebelumnya berfokus pada tanggung jawab perekrut tenaga kerja untuk mempromosikan etika perekrutan, kerja layak dan akses pemulihan hak bagi pekerja rumah tangga migran, bab ini memberikan panduan praktis kepada perekrut tenaga kerja tentang bagaimana hal ini dapat dicapai. Bab ini menggunakan Standar IRIS sebagai dasarnya dan mencakup panduan khusus tentang bagaimana tujuh prinsip Standar IRIS dan kriteria terkait dapat ditafsirkan dalam kaitannya dengan pekerja rumah tangga migran.



Prinsip Umum IRIS A:

Menghormati Hukum, dan Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja

- Perekrut tenaga kerja harus mematuhi semua hukum yang berlaku di negara tempat mereka beroperasi.
- Perekrut tenaga kerja harus mematuhi standar internasional tentang larangan kerja paksa.
- Perekrut tenaga kerja tidak boleh merekrut pekerja rumah tangga migran yang berusia di bawah 18 tahun, atau di bawah batas usia legal jika itu lebih tinggi yang berlaku di beberapa negara.
- Perekrut tenaga kerja tidak boleh mendiskriminasi pencari kerja berdasarkan apakah mereka anggota serikat pekerja atau karena usia, jenis kelamin, gender,⁴⁵ orientasi seksual, keyakinan agama, ras atau status lainnya sesuai dengan hukum.



Panduan

Perekrut tenaga kerja harus mematuhi semua hukum, peraturan, perjanjian multilateral dan bilateral yang berlaku tentang migrasi tenaga kerja dan kebijakan yang terkait dengan perekrutan pekerja rumah tangga migran di semua negara tempat mereka beroperasi. Merupakan tanggung jawab perekrut tenaga kerja untuk melakukan uji tuntas – atau pekerjaan rumah – untuk menentukan undang-undang apa yang harus mereka ikuti di negara mereka dan yurisdiksi lain tempat mereka beroperasi. Penting untuk diperhatikan bahwa ketika terdapat ketidaksesuaian antara standar internasional dan undang-undang nasional, maka perekrut tenaga kerja harus berupaya untuk menerapkan standar yang lebih tinggi, asalkan masih mematuhi undang-undang. Misalnya, beberapa pemerintah mengizinkan perekrut tenaga kerja untuk membebankan upah dan biaya perekrutan kepada pekerja hingga batas tertentu (misalnya satu bulan gaji). Dalam hal ini, perekrut tenaga kerja dapat memilih untuk menerapkan standar yang lebih tinggi (Standar IRIS) dan tidak membebankan biaya perekrutan dan biaya apapun kepada pekerja. Dalam melakukan hal tersebut, perekrut tenaga kerja masih mematuhi undang-undang, karena meskipun mengizinkan mereka untuk membebankan biaya kepada pekerja hingga batas tertentu, namun tidak memaksa mereka untuk melakukannya.

45 Meskipun istilah “jenis kelamin” dan “gender” sering digunakan secara bergantian, keduanya memiliki arti yang berbeda. Menentukan jenis kelamin seseorang dilakukan untuk tujuan statistik dan berkaitan dengan konsep biologis; misalnya, data sering digunakan untuk memisahkan data untuk menentukan jumlah pekerja migran laki-laki dan perempuan yang telah memperoleh manfaat dari program atau layanan IOM, atau rincian anggota staf IOM laki-laki dan perempuan. Gender adalah konstruksi sosial dan mengacu pada cara seseorang merasakan, menampilkan, dan diakui dalam komunitas. Gender seseorang dapat tercermin dalam penanda sosial luar, termasuk nama, penampilan luar, tingkah laku, dan pakaian mereka.

Perekrut tenaga kerja harus memiliki kebijakan dan prosedur yang melarang kerja paksa dan pekerja anak. Ini berarti bahwa perekrut tenaga kerja harus memahami [Indikator ILO tentang Kerja Paksa](#) yang menguraikan tanda atau petunjuk yang paling umum tentang kemungkinan kerja paksa. Bagi pekerja rumah tangga migran, ini dapat mencakup tetapi tidak terbatas pada isolasi, pembatasan pergerakan, penyimpanan dokumen identitas, jeratan hutang dan kondisi kerja dan kehidupan yang kejam. Sebagai aturan umum, perekrut tenaga kerja tidak boleh merekrut pekerja yang berusia di bawah 18 tahun, atau di bawah batas usia legal batasannya jika lebih tinggi, seperti yang berlaku di beberapa negara. Misalnya, Pemerintah Filipina telah menetapkan batas usia minimal 23 tahun bagi semua pekerja rumah tangga migran Filipina. Artinya, perekrut tenaga kerja di Hong Kong DAK, Cina tidak dapat merekrut pekerja rumah tangga dari Filipina yang berusia di bawah 23 tahun, meskipun undang-undang nasional Hong Kong DAK, Cina tidak mencerminkan batasan usia ini. Perekrut tenaga kerja harus memiliki prosedur untuk memverifikasi usia pelamar, seperti memeriksa akta kelahiran dan paspor pelamar.

Perekrut tenaga kerja tidak boleh mendiskriminasi pelamar kerja berdasarkan apakah mereka anggota serikat pekerja, atau karena jenis kelamin, usia, orientasi seksual, keyakinan agama, ras, dll. Dengan pemikiran ini, penting untuk diketahui bahwa ada beberapa masalah yang berada di luar kendali perekrut tenaga kerja. Misalnya, tidak jarang perekrut tenaga kerja menerima permintaan job order yang menyiratkan, baik secara langsung maupun tidak langsung, bahwa hanya perempuan dengan rentang usia tertentu yang akan dipertimbangkan. Serupa dengan itu, perekrut tenaga kerja dapat menerima job order untuk negara-negara yang diketahui membatasi keanggotaan serikat pekerja. Dalam keadaan ini, perekrut tenaga kerja masih dapat menanggapi perintah kerja ini asalkan mereka (perekrut tenaga kerja) tidak mendiskriminasi pencari kerja berdasarkan pemahaman bias mereka sendiri, dan bahwa mereka telah memberikan semua informasi sebelumnya kepada pelamar/pencari kerja tentang tawaran pekerjaan tersebut dan negara tujuan. Misalnya, perekrut tenaga kerja tidak boleh mencegah pencari kerja yang merupakan anggota serikat pekerja untuk melamar posisi di negara di mana keanggotaan serikat pekerja dibatasi. Namun, merupakan tanggung jawab perekrut tenaga kerja untuk menjelaskan kepada pencari kerja pembatasan yang diberlakukan pada anggota serikat pekerja di negara tersebut dan apa artinya ini dalam praktiknya bagi pencari kerja.

Jika memungkinkan, perekrut tenaga kerja didorong untuk mendiskusikan job order yang berisi persyaratan perekrutan khusus dengan pemberi kerja untuk menentukan apakah persyaratan ini penting atau apakah pelamar lain dapat dipertimbangkan. Misalnya, seorang pemberi kerja mungkin terbuka untuk mempekerjakan seorang laki-laki sebagai pekerja rumah tangga jika pelamar yang tepat dapat ditemukan oleh perekrut tenaga kerja.

Dalam skenario ini, perekrut tenaga kerja perlu menjelaskan Prinsip dan Hak di Tempat Kerja kepada kandidat laki-laki tentang pekerjaan apa yang akan dilibatkan, serta menyoroti potensi tantangan apa pun (seperti stigma mengenai laki-laki sebagai pekerja rumah tangga di negara tersebut). Kandidat tersebut kemudian dapat membuat keputusan berdasarkan informasi apakah akan melanjutkan menerima posisi tersebut atau tidak.



SUMBER YANG BERMANFAAT

- [Deklarasi ILO mengenai Prinsip Fundamental dan Hak-hak di Tempat Kerja](#)
- [Konvensi ILO tentang Pekerja Rumah Tangga, 2011 \(C189\)](#)
- [Indikator ILO mengenai Kerja Paksa](#)



Prinsip Umum B IRIS: Menghormati Perilaku Etis dan Profesional

- Perekrut tenaga kerja harus mengatur dan menjalankan bisnis mereka secara profesional dan konsisten, di mana pekerja rumah tangga migran diperlakukan dengan bermartabat dan hormat.
- Kebijakan, prosedur dan praktik perekrut tenaga kerja harus konsisten dengan prinsip-prinsip etika perekrutan IRIS.
- Perekrut tenaga kerja harus melakukan uji tuntas berkelanjutan terhadap pemberi kerja dan pemberi kerja pengguna akhir untuk memastikan mereka mematuhi hukum dan standar ketenagakerjaan yang berlaku.
- Perekrut tenaga kerja harus melakukan uji tuntas berkelanjutan terhadap mitra bisnis perekrutan dan subkontraktor untuk memastikan mereka mematuhi hukum yang berlaku dan prinsip-prinsip etika perekrutan.



Panduan

Penting untuk diperhatikan bahwa prinsip ini tidak dapat dipahami secara terpisah, melainkan dalam konteks semua prinsip IRIS. Prinsip ini terutama berfokus pada bagaimana perekrut tenaga kerja mengatur dan menjalankan bisnis mereka untuk mencapai tujuan mereka, termasuk mematuhi prinsip IRIS. Perekrut tenaga kerja didorong untuk mengembangkan dan memelihara sistem manajemen formal yang memungkinkan mereka untuk mengelola risiko dan mengalokasikan sumber daya untuk merencanakan, melaksanakan, memantau dan meningkatkan setiap praktik bisnis.

Sistem manajemen adalah cara organisasi mengelola bagian bisnisnya yang berbeda dan saling terkait untuk memenuhi tujuannya. Untuk tujuan dokumen ini, kerangka sistem manajemen yang sederhana terdiri dari lima unsur: (1) kebijakan, prosedur dan proses; (2) manajemen komunikasi dan informasi; (3) keterampilan dan pelatihan; (4) pemantauan atau pengukuran; dan (5) tata kelola, insentif dan perbaikan berkelanjutan.

Perekrut tenaga kerja harus menggunakan kerangka kerja ini untuk memastikan setiap praktik bisnis mereka memenuhi persyaratan prinsip IRIS. Pertama-tama, perekrut tenaga kerja harus mengembangkan kebijakan, prosedur, dan proses yang membahas setiap pedoman yang diuraikan dalam dalam boks kalimat yang menjelaskan prinsip IRIS (seperti mematuhi undang-undang yang berlaku, tidak memungut biaya perekrutan pekerja dan biaya terkait, dan memastikan pekerja memiliki akses tidak terbatas ke paspor mereka).

Perekrut tenaga kerja harus menjalankan bisnis mereka dengan cara yang memperlakukan pekerja rumah tangga migran dengan bermartabat dan hormat, bebas dari pelecehan atau segala bentuk paksaan atau perlakuan yang merendahkan atau tidak manusiawi. Sebelum mengirim pekerja rumah tangga migran ke suatu rumah tangga, perekrut tenaga kerja harus melakukan uji tuntas terhadap rumah tangga keluarga (pemberi kerja). Ini harus mencakup komunikasi dengan keluarga untuk menentukan persyaratan mereka, serta menetapkan harapan yang realistis mengenai apa yang dapat diterima menurut undang-undang dan standar ketenagakerjaan yang berlaku. Jika memungkinkan, perekrut tenaga kerja harus meminta umpan balik dari pekerja rumah tangga sebelumnya dari rumah tangga tersebut. Sebagai praktik yang baik, perekrut tenaga kerja juga harus memperhatikan pemberitaan media untuk setiap laporan negatif tentang keluarga, serta memeriksa dengan organisasi masyarakat sipil yang terkait dan sumber pihak ketiga seperti catatan pemerintah atau asosiasi perekrutan untuk informasi apa pun tentang keluarga itu yang mungkin menunjukkan kesalahan sebelumnya.



SUMBER YANG BERMANFAAT

- Pelatihan Pengenalan IRIS untuk Perekrut Tenaga Kerja, yang memberikan informasi lebih lanjut tentang persyaratan Standar IRIS serta sistem manajemen
- Standar Sistem Manajemen dari Organisasi Internasional untuk Standardisasi (ISO)
- IOM dan United Nations Women, Alat penilaian mandiri yang tanggap terhadap gender untuk agen perekrutan

Ketika seorang pekerja rumah tangga migran ditempatkan dalam sebuah rumah, perekrut tenaga kerja harus memantau terus-menerus kesejahteraan pekerja. Ini mungkin melibatkan kunjungan rumah (jika sesuai) atau setidaknya komunikasi yang berkelanjutan dengan pekerja rumah tangga migran. Dalam melakukan ini, perekrut tenaga kerja harus memiliki kebijakan dan prosedur yang mengatur bagaimana mereka akan berkomunikasi secara teratur dan memeriksa kondisi pekerja. Ini termasuk langkah dan tindakan apa yang akan mereka ambil jika mereka tidak menerima tanggapan dari seorang pekerja. Penting juga bagi perekrut tenaga kerja untuk memiliki perjanjian layanan dengan pemberi kerja yang secara jelas mengatur pengaturan bisnis mereka, dan termasuk ketentuan yang memungkinkan perekrut tenaga kerja untuk secara teratur memeriksa kesejahteraan pekerja rumah tangga migran dan memastikan bahwa semua syarat dan ketentuan yang disepakati terpenuhi. Selain itu, penting bagi perekrut tenaga kerja untuk melacak setiap keluhan yang diterima tentang pemberi kerja dan mempertimbangkan untuk menetapkan daftar internal pemberi kerja yang menjadi perhatian, untuk membantu perekrut tenaga kerja mengidentifikasi pemberi kerja yang membutuhkan kewaspadaan tambahan untuk dilakukan saat menempatkan calon pekerja.

Ini termasuk memeriksa bahwa mitra bisnis – misalnya penyedia pelatihan atau medis, agen tenaga kerja – dan subkontraktor adalah bisnis yang sah yang mematuhi semua hukum yang berlaku dan tidak memiliki keputusan pengadilan yang merugikan mereka. Jika memungkinkan, perekrut tenaga kerja harus memiliki perjanjian layanan dengan mitra bisnis mereka yang secara jelas mengatur pengaturan bisnis mereka, dan mencakup ketentuan yang melarang pemungutan biaya perekrutan dan biaya terkait kepada pekerja rumah tangga migran, serta melarang dilakukannya subkontrak tanpa sepengetahuan perekrut tenaga kerja. Perekrut tenaga kerja harus secara teratur memantau mitra bisnisnya untuk memastikan bahwa mereka mematuhi hukum yang berlaku dan ketentuan perjanjian layanan.

Prinsip 1 IRIS: Larangan Biaya Perekrutan dan Biaya Terkait untuk Pekerja Rumah Tangga Migran

- Perekrut tenaga kerja tidak boleh memungut biaya kepada pekerja rumah tangga migran, secara langsung atau tidak langsung, secara keseluruhan atau sebagian, biaya perekrutan atau biaya terkait layanan yang terkait dengan perekrutan untuk penempatan kerja atau pekerjaan sementara atau permanen.
- Biaya perekrutan dan biaya terkait tidak boleh ditanggung oleh pekerja migran.

Panduan

Perekrut tenaga kerja harus memberi tahu pencari kerja selama proses perekrutan bahwa mereka tidak akan dikenakan upah dan biaya perekrutan. Mereka dapat melakukan ini melalui berbagai sumber, termasuk situs web, iklan pekerjaan, dan korespondensi dengan pencari kerja (email, WhatsApp, dll.).

Ini juga merupakan tanggung jawab perekrut tenaga kerja untuk memastikan bahwa pemberi kerja dan/atau mitra bisnis tidak mengenakan biaya perekrutan pekerja rumah tangga migran atau biaya terkait. Perjanjian layanan dengan pengusaha dan mitra bisnis harus mencakup ketentuan yang melarang pembebanan biaya.

Jika seorang pekerja rumah tangga migran telah dikenakan upah dan biaya perekrutan, perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa pekerja tersebut diganti secepatnya. Perekrut tenaga kerja juga harus memiliki prosedur untuk menangani ketidakpatuhan staf terhadap kebijakan mereka, serta kemungkinan sanksi untuk klien atau mitra bisnis mereka jika mereka ditemukan melanggar ketentuan perjanjian layanan mereka.

Perekrut tenaga kerja harus mengikuti definisi ILO tentang biaya perekrutan dan biaya terkait, yang terdapat di Lampiran A. Pembebanan biaya terkait perekrutan memberikan contoh yang baik tentang situasi di mana, meskipun diizinkan oleh undang-undang nasional, perekrut tenaga kerja yang menerapkan standar etis akan memilih untuk tidak.



SUMBER YANG BERMANFAAT

- Prinsip Umum dan Panduan Operasional ILO untuk Perekrutan yang Adil dan Definisi Biaya Perekrutan dan Biaya Terkait

Prinsip 2 IRIS: Menghormati Kebebasan Bergerak

- Pekerja rumah tangga migran harus memiliki akses terhadap paspor mereka, serta dokumen identitas lain atau izin kerja, selama semua tahap proses perekrutan.
- Perekrut tenaga kerja tidak boleh menahan buku rekening, kartu ATM, akta kepemilikan atau barang berharga pribadi pekerja migran atau anggota keluarganya kapan saja, karena ini tidak diperlukan selama proses perekrutan.
- Kontrak kerja dan perjanjian layanan antara perekrut tenaga kerja dan pekerja migran tidak membatasi kebebasan bergerak mereka.

Panduan

Ada saat-saat dalam proses perekrutan ketika perekrut tenaga kerja perlu memegang paspor pekerja rumah tangga migran, seperti untuk mengurus visa kerja atau memproses dokumen. Akan tetapi, ini tidak berarti bahwa perekrut tenaga kerja dapat memegang paspor pekerja rumah tangga migran tanpa batas waktu atau sebagai cara untuk mencegah pekerja rumah tangga migran menerima pekerjaan melalui perekrut tenaga kerja lain. Ketika perekrut tenaga kerja mengambil paspor pekerja rumah tangga migran, pekerja rumah tangga migran harus dijelaskan mengapa paspor telah diambil dan kapan akan dikembalikan. Diskusi ini harus didukung oleh semacam catatan atau catatan tertulis yang merinci di mana paspor dan mengapa, dan bahwa pekerja rumah tangga migran telah setuju – secara tertulis – bahwa paspor akan diambil untuk tujuan khusus ini. Sebagai praktik yang baik, perekrut tenaga kerja juga harus memberikan tanda terima kepada pekerja rumah tangga migran yang menyatakan bahwa mereka telah mengambil paspor pekerja, alasan pengambilan dan kapan paspor tersebut akan dikembalikan.

Perekrut tenaga kerja juga harus memastikan bahwa pekerja rumah tangga migran memiliki akses tidak terbatas terhadap paspor mereka saat mereka mulai bekerja di negara tujuan. Merupakan tanggung jawab perekrut tenaga kerja untuk bekerja dengan pemberi kerja (rumah tangga) untuk memastikan akses terhadap paspor diberikan. Perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa tidak ada klausul dalam kontrak kerja pekerja rumah tangga migran, atau perjanjian dengan perekrut tenaga kerja, yang mencegah pekerja meninggalkan pekerjaan mereka. Kontrak kerja harus mencakup ketentuan yang jelas untuk pemutusan hubungan kerja lebih awal yang sejalan dengan hukum dan standar ketenagakerjaan yang berlaku. Ini termasuk mengatur periode pemberitahuan yang wajar untuk penghentian lebih awal dan merinci kompensasi apa yang akan berlaku untuk pekerja atau pemberi kerja, jika salah satu pihak memilih untuk berhenti tanpa memberikan pemberitahuan yang wajar. Untuk masalah-masalah yang menyangkut pelanggaran serius kontrak kerja atau hukum yang terkait tidak diperlukan periode pemberitahuan. Demikian pula, pemberi kerja harus mengesampingkan periode pemberitahuan ketika pekerja meminta pemutusan hubungan kerja dini karena alasan kemanusiaan, seperti kematian anggota keluarga atau penyakit serius.

Perekrut tenaga kerja juga harus memastikan bahwa kondisi kerja dan kehidupan pemberi kerja tidak membatasi kebebasan bergerak pekerja migran, terutama selama jam istirahat. Untuk pekerja rumah tangga migran yang tinggal di dalam rumah pemberi kerja, harus dipastikan bahwa pekerja dapat pergi dan kembali ke tempat tinggal kapan saja selama waktu luang mereka. Dengan kata lain, mereka tidak dikunci di dalam rumah – bahkan untuk keamanan mereka sendiri. Kondisi lain yang dapat dianggap menghambat kebebasan bergerak pekerja termasuk jam malam yang diberlakukan oleh pemberi kerja, yang mewajibkan pekerja untuk kembali ke rumah dan/atau mematikan lampu pada jam berapa. Lebih lanjut, pekerja rumah tangga migran berhak untuk menentukan dimana, bagaimana dan dengan siapa mereka menghabiskan waktu luang yang telah dialokasikan. Meskipun demikian, ada beberapa situasi yang jarang terjadi, di mana kebebasan bergerak pekerja mungkin dibatasi. Ini termasuk beberapa pengaturan pekerjaan tertentu, seperti pangkalan militer atau keamanan, yang membatasi ke mana pekerja dapat pergi, bahkan selama waktu luang mereka. Untuk jenis pengaturan ini, adalah tanggung jawab perekrut tenaga kerja untuk memberi tahu pekerja tentang pembatasan ini sebelum mereka menandatangani kontrak kerja dan ditempatkan di tempat kerja di negara tujuan. Demikian pula, pada saat darurat nasional, pemerintah dapat membatasi pergerakan orang untuk sementara,

termasuk pekerja migran. Jika ini terjadi, merupakan tanggung jawab pekerja migran untuk mematuhi semua undang-undang yang relevan, bukan tanggung jawab perekrut atau pemberi kerja untuk memastikan bahwa pekerja tersebut melakukannya. Sebagai contoh saat ini, pekerja rumah tangga migran yang melakukan perjalanan untuk bekerja di Hong Kong DAK, Cina dan masuk selama periode dengan tindakan karantina wajib bagi semua pelancong yang masuk untuk mencegah penyebaran COVID-19, harus mematuhi persyaratan ini. Perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa baik pemberi kerja maupun pekerja siap untuk memenuhi persyaratan ini dan memastikan akomodasi untuk pekerja menjalankan karantina wajib 14 hari, baik di kediaman pemberi kerja atau di akomodasi lain. Langkah-langkah ini harus dikomunikasikan dengan jelas dan disetujui oleh pekerja sebelum ditempatkan. Meskipun pada akhirnya menjadi tanggung jawab pekerja untuk menghormati persyaratan ini, ada baiknya jika perekrut tenaga kerja dapat menghubungi pekerja dan pemberi kerja selama periode ini untuk memastikan bahwa setiap orang menjalankannya dengan baik.

Praktik tambahan yang baik dan rekomendasi dari [Forum ASEAN tentang Pekerja Migran \(AFML\)](#) adalah mengakui akses terhadap ponsel sebagai barang penting bagi pekerja, terutama pekerja rumah tangga yang dapat diisolasi di rumah pribadi. Pekerja harus memiliki akses ke dan penggunaan perangkat komunikasi yang wajar. Perekrut tenaga kerja dapat mengingatkan pemberi kerja untuk mempertimbangkan membantu pekerja melalui akses Wi-Fi agar mereka dapat menggunakan Skype, FaceTime, WhatsApp, atau cara murah atau gratis lainnya untuk menghubungi keluarga dan teman di rumah dan di komunitas negara tujuan.



Prinsip 3 IRIS: Menghormati Transparansi Syarat dan Ketentuan Kerja

- Perekrut tenaga kerja harus memiliki perjanjian tertulis dengan pekerja rumah tangga migran untuk menyediakan layanan perekrutan.
- Perekrut tenaga kerja harus memiliki perjanjian layanan dengan pemberi kerja (rumah tangga). Perekrut tenaga kerja harus memberi pekerja rumah tangga migran kontrak kerja tertulis yang lugas dan dalam bahasa yang dimengerti oleh pekerja.
- Perekrut tenaga kerja harus memberikan kontrak kerja kepada pekerja rumah tangga migran sebelum mereka ditempatkan.
- Kontrak kerja harus disetujui dan ditandatangani oleh pekerja rumah tangga migran tanpa ada paksaan.
- Perekrut tenaga kerja harus memverifikasi bahwa syarat dan ketentuan kerja sama dengan yang awalnya ditawarkan oleh pemberi kerja dan mematuhi hukum dan praktik yang berlaku.
- Perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa kontrak kerja yang telah ditandatangani oleh pekerja rumah tangga migran tidak diganti dengan kontrak kerja lainnya, kecuali kontrak dengan kondisi hidup dan kerja yang lebih baik dan disepakati dengan pekerja.
- Perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa pekerja rumah tangga migran menerima pelatihan orientasi sebelum keberangkatan (PDO).



Panduan

Sebagai praktik yang baik, perekrut tenaga kerja harus memiliki perjanjian tertulis dengan pekerja rumah tangga migran untuk menyediakan layanan perekrutan. Meskipun perjanjian ini tidak perlu dirinci, namun harus dengan jelas menyatakan bahwa pekerja tidak akan dikenakan biaya perekrutan atau biaya terkait dan bahwa kontrak kerja mereka tidak akan menggantikan kontrak alternatif dengan kondisi yang lebih buruk. Perekrut tenaga kerja juga harus memasukkan informasi tentang mekanisme pengaduan yang akan disediakan bagi pekerja, bahkan setelah mereka mulai bekerja di negara tujuan.

Perekrut tenaga kerja harus memiliki perjanjian layanan dengan semua pemberi kerja mereka, termasuk pemberi kerja rumah tangga swasta. Minimal, perjanjian layanan harus: menguraikan hubungan bisnis dan menyertakan ketentuan tentang tidak mengenakan biaya perekrutan dan biaya terkait kepada pekerja; melarang subkontrak apa pun tanpa

sepengetahuan perekrut tenaga kerja, dan; mengizinkan perekrut tenaga kerja untuk memantau terus-menerus kesejahteraan pekerja rumah tangga migran untuk memastikan bahwa semua syarat dan ketentuan yang disepakati terpenuhi.

Perekrut tenaga kerja harus memberikan kontrak kerja tertulis kepada pekerja rumah tangga migran – dengan berkonsultasi dengan pemberi kerja – sebelum penempatan mereka. Kontrak kerja harus lugas dan mudah dipahami, dan dalam bahasa yang dipahami oleh pekerja. Kontrak kerja harus mencakup posisi pekerja, uraian pekerjaan, lokasi kerja, dimulainya dan durasi kontrak, perincian transportasi ke dan dari negara tujuan, rincian akomodasi, makanan yang disediakan menurut kontrak, serikat pekerja atau kewajiban hukum lainnya yang harus dibayarkan oleh pekerja (jika berlaku), nama dan alamat pemberi kerja, upah dan frekuensi pembayaran, jam kerja dan hari libur, tarif lembur, liburan, hak cuti lainnya, semua pemotongan gaji yang resmi, tunjangan kerja dan kondisi pemutusan hubungan kerja sesuai dengan hukum yang berlaku.

Sebagai praktik yang baik, perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa uraian pekerjaan sedetail mungkin, seperti menguraikan tugas-tugas rumah tangga yang akan dilakukan, jumlah dan jenis kelamin orang yang tinggal di rumah, jenis akomodasi yang disediakan, dan perawatan apa saja yang dibutuhkan untuk anak-anak, penyandang disabilitas, lansia atau hewan peliharaan. Selain itu, perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa kontrak kerja tersebut tidak menyesatkan, seperti berisi lembaran kertas kosong untuk ditandatangani pekerja atau referensi ke dokumen lain. Misalnya, jika pemberi kerja ingin mengacu pada dokumen lain, seperti kode etik mereka, maka ini harus dilampirkan pada kontrak. Di beberapa yurisdiksi, perekrut tenaga kerja akan diharuskan menggunakan kontrak kerja standar, yang dikeluarkan oleh otoritas pemerintah terkait. Dalam kasus di mana kontrak kerja standar tidak mencakup semua persyaratan yang tercantum di atas, perekrut tenaga kerja harus tetap menggunakan kontak kerja standar, tetapi harus melampirkan dokumen yang memasukkan persyaratan yang tidak tercantum.

Sebagai praktik yang baik, perekrut tenaga kerja harus bekerja dengan pemberi kerja untuk menyediakan kontrak kerja berbasis hak dan tanggap gender yang sejalan dengan norma dan standar internasional – yaitu UNGP, konvensi ILO dan perjanjian internasional hak asasi manusia seperti [Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan \(CEDAW\)](#) dan [Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya](#).

Merupakan tanggung jawab perekrut tenaga kerja untuk memastikan bahwa pekerja diberi waktu yang cukup untuk mempertimbangkan kontrak mereka, tidak berada dibawah tekanan atau dipaksa untuk menandatangani. Misalnya, memberikan kontak kerja kepada pekerja ketika mereka berada di bandara dan akan ditempatkan akan dianggap paksaan karena pekerja belum diberi waktu yang cukup untuk meninjau kontak tersebut. Serupa dengan itu, perekrut tenaga kerja harus memeriksa bahwa syarat dan ketentuan kontrak kerja konsisten dengan job order awal dan bahwa syarat dan ketentuan tersebut dilaksanakan oleh pemberi kerja di negara tujuan. Misalnya, perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa pekerja rumah tangga migran – terutama pekerja yang tinggal di dalam rumah – tidak dipaksa untuk bekerja dengan jam tambahan yang melanggar ketentuan kontrak kerja dan undang-undang serta standar ketenagakerjaan yang berlaku. Misalnya, di Hong Kong DAK, Cina, pekerja rumah tangga berhak atas hari istirahat, hari libur resmi dan cuti tahunan. Pemberi kerja harus memberi pekerja rumah tangga migran tidak kurang dari satu hari istirahat (24 jam) per tujuh hari. Demikian pula, perekrut tenaga kerja harus memeriksa apakah sifat pekerjaan (deskripsi pekerjaan) telah berubah. Misalnya, jika seorang pekerja rumah tangga migran menandatangani kontrak untuk merawat sebuah rumah tangga yang terdiri dari lima orang tetapi kemudian saat tiba di rumah tersebut dan mendapati bahwa ia diharapkan merawat 16 orang, maka hal ini merupakan pelanggaran kontrak kerja.

Serupa dengan itu, perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa kontrak kerja pekerja tidak diganti dengan kontrak dengan ketentuan yang lebih buruk saat mereka mencapai lokasi kerja. Misalnya, tidak jarang pekerja menandatangani kontrak kerja di negara asal dan kemudian diberikan kontrak kerja lain untuk ditandatangani di negara tujuan. Dalam situasi ini, akan menjadi tanggung jawab perekrut tenaga kerja untuk memastikan bahwa kontrak kerja baru (di negara tujuan) sesuai dengan atau berisi ketentuan yang lebih baik daripada kontrak kerja yang ditandatangani pekerja di negara asal. Jika kontrak kerja memuat ketentuan yang lebih baik, perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa hal ini masih sesuai dengan undang-undang di negara tujuan – khususnya terkait dengan perekrutan pekerja migran (asing) sebagai pengganti pekerja lokal.⁴⁶

46 Misalnya, di beberapa yurisdiksi, pemberi kerja perlu menyelesaikan serangkaian langkah – seperti melakukan penilaian pasar kerja – untuk mempekerjakan pekerja migran. Jika ada perubahan signifikan pada kontrak kerja, maka ini bisa dikategorikan sebagai “posisi baru” dan pemberi kerja perlu memulai proses rekrutmen lagi.

Untuk memastikan bahwa syarat dan ketentuan dipenuhi, perekrut tenaga kerja perlu memiliki mekanisme untuk memantau kesejahteraan pekerja. Ini mungkin melibatkan kunjungan ke rumah pemberi kerja (jika sesuai) atau setidaknya komunikasi yang berkelanjutan dengan pekerja rumah tangga migran. Perekrut tenaga kerja juga didorong untuk menjangkau dan membangun koneksi dengan jaringan masyarakat sipil setempat, serikat pekerja dan atase tenaga kerja, karena para pemangku kepentingan ini memiliki pemahaman yang baik tentang kenyataan di lapangan dan dapat memberikan bantuan dan dukungan kepada pekerja rumah tangga migran, bila diperlukan.

Terakhir, perekrut tenaga kerja harus memberi pekerja rumah tangga migran pelatihan orientasi sebelum keberangkatan yang komprehensif.

Hal ini mencakup pemberian informasi kepada pekerja rumah tangga migran tentang hak dan kewajiban mereka, serta informasi tentang negara tujuan, pemberi kerja dan kondisi hidup. Orientasi ini sespesifik memberikan pelatihan tentang cara memasak jenis masakan tertentu, atau informasi yang lebih umum seperti pertimbangan budaya dalam merawat anak-anak atau lansia. Pelatihan ini dapat diberikan sebagai tambahan dari program wajib PDO pemerintah. Juga baik untuk mendorong pekerja rumah tangga migran dan pemberi kerja mereka untuk mengikuti orientasi dan/atau pelatihan pasca kedatangan jika tersedia. Pelatihan ini adalah cara yang baik bagi pekerja untuk lebih cepat beradaptasi dan membangun jaringan rekan kerja. Mereka sering dijamu oleh kantor atase ketenagakerjaan di kedutaan atau konsulat, atau oleh organisasi masyarakat sipil.



SUMBER YANG BERMANFAAT

- UN-Women
Panduan Tanggap Gender tentang Kontrak Kerja untuk Pekerja Rumah Tangga Migran dari Asia Selatan (termasuk templat kontrak kerja)



Prinsip 4 IRIS:

Menghormati Kerahasiaan dan Perlindungan Data

- Perekrut tenaga kerja hanya mengumpulkan data pribadi dari pekerja rumah tangga migran yang terkait dengan proses perekrutan.
- Perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa semua data pribadi yang mereka kumpulkan, terima, gunakan, transfer atau simpan akan diperlakukan sebagai sangat rahasia dan tidak dikomunikasikan kepada pihak ketiga manapun tanpa persetujuan tertulis sebelumnya dari pekerja atau perwakilan pekerja, kecuali diwajibkan oleh hukum.
- Perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa mereka menyimpan data dengan cara yang aman, seperti di brankas yang terkunci atau sistem elektronik yang dilindungi kata sandi.



Panduan

Perekrut tenaga kerja harus memiliki kebijakan dan prosedur untuk menangani data pribadi pekerja rumah tangga migran. Kebijakan dan prosedur ini harus mematuhi undang-undang perlindungan data nasional. Data pribadi mencakup informasi yang dikumpulkan oleh perekrut tenaga kerja dari pekerja ketika mereka pertama kali melamar pekerjaan dan ketika mereka ditempatkan, tetapi juga termasuk informasi sensitif lainnya seperti keluhan pekerja. Dalam konteks pekerjaan rumah tangga, perekrut tenaga kerja harus secara khusus memperhatikan keluhan pekerja yang berkaitan dengan tuduhan kekerasan seksual dan berbasis gender.

Perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa mereka hanya mengumpulkan data pribadi dari pekerja yang terkait untuk proses perekrutan. Misalnya, perekrut tenaga kerja tidak boleh mengumpulkan informasi tentang orientasi seksual seseorang. Namun, jika mereka mengirim pekerja ke negara yang memberlakukan pembatasan pada hubungan sesama jenis, perekrut tenaga kerja harus memberi tahu pekerja (pelamar) tentang undang-undang yang berlaku di negara penempatan sehingga pelamar dapat membuat keputusan yang tepat. Dengan demikian, perekrut tenaga kerja tidak perlu bertanya tentang orientasi seksual seorang pekerja.

Perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa mereka hanya berbagi data – seperti dengan staf, pejabat pemerintah, mitra bisnis, dll. – atas dasar “perlu mengetahui” dan dengan persetujuan tertulis dari pekerja rumah tangga migran.

Selain itu, perekrut tenaga kerja perlu memastikan bahwa mereka menyimpan data dengan cara yang tepat dan aman, baik secara elektronik dan/atau dengan berkas hard copy mereka. Misalnya, perekrut tenaga kerja tidak boleh membiarkan paspor dan informasi pribadi pekerja tergeletak di atas meja dan lemari, di mana siapa pun dapat melihat dan mengakses informasi mereka. Sebaliknya, informasi ini harus tersimpan di lemari arsip atau laci meja, di mana hanya anggota staf terkait yang dapat mengaksesnya. Demikian pula, jika merupakan praktik umum bagi staf perekrutan dan pekerja untuk bertukar informasi seperti foto dokumen atau kartu identitas melalui pesan singkat dan aplikasi pesan online, maka perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa mereka memiliki kebijakan internal yang menetapkan ke lokasi aman berkas tersebut harus diunggah sebelum dihapus dari perangkat pribadi milik siapapun.

Periode dimana perekrut tenaga kerja harus menyimpan data akan bergantung pada undang-undang data nasional. Namun, setidaknya, perekrut tenaga kerja harus menyimpan data hingga pekerja rumah tangga migran menyelesaikan pekerjaannya dan kembali ke negara asal, bermigrasi ke negara baru, atau tetap di negara tujuan dan memulai kontrak kerja baru.

Perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa staf mereka dilatih dalam bidang data dan kebijakan kerahasiaan mereka.



SUMBER BERMANFAAT

- Panduan Perlindungan Data IOM

Prinsip 5 IRIS: Menghormati Akses untuk Pemulihan Hak

- Perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa pekerja rumah tangga migran memiliki akses yang efektif pada pemulihan hak, tanpa takut akan tuduhan, pembalasan, atau pemecatan.
- Perekrut tenaga kerja harus memiliki mekanisme sendiri, atau berpartisipasi dalam, mekanisme pengaduan tingkat operasional yang efektif.
- Perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa pekerja rumah tangga migran diberi informasi dan memiliki akses terbuka dan langsung ke mekanisme pengaduan terkait dengan proses perekrutan.
- Perekrut tenaga kerja harus memberikan informasi kepada pekerja rumah tangga migran tentang mekanisme pengaduan yang disediakan oleh Negara, pemberi kerja dan industri terkait dengan pekerjaan di negara asal dan tujuan.

Panduan

Akses terhadap pemulihan dapat dipahami sebagai proses dan hasil saat menangani dampak buruk hak asasi manusia, atau keluhan dari pekerja rumah tangga migran. UNGP mendefinisikan pengaduan sebagai “rasa ketidakadilan yang menimbulkan rasa kepemilikan individu atau kelompok, yang mungkin didasarkan pada hukum, kontrak, janji eksplisit atau implisit, praktik kebiasaan yang berlaku, atau gagasan umum tentang keadilan komunitas yang dirugikan. Istilah mekanisme pengaduan digunakan untuk menunjukkan proses peradilan atau non-peradilan yang rutin, berbasis negara atau non-negara, di mana keluhan terkait pelanggaran hak asasi manusia terkait bisnis dapat diajukan dan pemulihan hak dapat diminta.”

Meskipun bukan daftar keluhan yang lengkap, perekrut tenaga kerja harus menyadari setidaknya keluhan berikut yang mungkin muncul terkait dengan pekerja rumah tangga migran: pembebanan biaya perekrutan dan biaya terkait; pelatihan orientasi sebelum keberangkatan yang tidak memadai; penipuan dan/atau kurangnya transparansi kondisi kerja dan kehidupan; masalah dengan pemberi kerja, termasuk tuduhan pelecehan seksual dan/atau kekerasan berbasis gender dan seksual; penyimpanan dokumen dan barang berharga milik pekerja; lamanya proses perekrutan dan kebijakan repatriasi.

Keluhan yang disebutkan di atas dapat diajukan oleh pekerja rumah tangga migran, atau orang lain yang bertindak atas nama mereka, pada setiap tahap proses perekrutan, penempatan, masa bekerja atau pemulangan/migrasi selanjutnya. Meskipun beberapa dari keluhan ini mungkin berhubungan langsung dengan praktik bisnis perekrut tenaga kerja dan akan membutuhkan tanggapan yang efektif, keluhan lainnya mungkin berkaitan dengan tindakan mitra bisnis perekrut tenaga kerja atau pemberi kerja.

Meskipun perekrut tenaga kerja tidak bertanggung jawab secara langsung untuk menangani keluhan yang terjadi di luar operasi dan kendali bisnis mereka – seperti beberapa perselisihan di tempat kerja – mereka perlu secara proaktif memantau kesejahteraan pekerja rumah tangga migran yang mereka rekrut dan memberikan informasi tentang berbagai mekanisme pengaduan (berbasis negara dan tidak berbasis negara, yudisial dan non-yudisial) yang tersedia bagi pekerja. Penting untuk dicatat bahwa peran perekrut tenaga kerja hanya berakhir ketika pekerjaan pekerja rumah tangga migran telah selesai dan pekerja tersebut telah kembali ke negara asal, bermigrasi ke negara baru, atau tetap di negara tujuan dan memulai kontrak kerja yang baru (yang telah dijamin oleh pekerja atau oleh perekrut tenaga kerja pengganti).

Perekrut tenaga kerja harus menyadari bahwa pekerja rumah tangga migran – terutama mereka yang diharuskan tinggal di dalam rumah pemberi kerja – mungkin kurang dapat menyampaikan kekhawatiran tentang masalah ketenagakerjaan karena isolasi sosial mereka, hubungan kekuasaan yang tidak setara dan/atau ketakutan akan pembalasan dari pemberi kerja (rumah tangga). Sekali lagi, di sinilah pemantauan proaktif terhadap pekerja rumah tangga migran menjadi penting. Dalam beberapa kasus, perekrut tenaga kerja mungkin dapat memainkan peran mediasi dan membantu mengurangi masalah. Misalnya, mungkin ada perselisihan ringan dalam pekerjaan tentang jenis makanan yang dimasak oleh pekerja rumah tangga untuk anak-anak yang mereka asuh. Pekerja rumah tangga migran mungkin menyediakan jenis makanan yang sama dengan yang akan mereka berikan kepada anak-anak mereka sendiri; kemudian pemberi kerja (anggota rumah tangga) memberi tahu pekerja untuk tidak memberikan makanan ini kepada anak mereka dan teguran tersebut dapat mengecewakan pekerja. Meskipun hal ini berada di luar cakupan tanggung jawab perekrut tenaga kerja, perekrut tenaga kerja masih dapat memberikan mediasi dengan berbicara langsung dengan pekerja rumah tangga migran dan menjelaskan makanan apa yang sesuai secara budaya untuk diberikan kepada anak-anak di negara tujuan. Dengan melakukan itu, perekrut tenaga kerja mungkin dapat menyelesaikan masalah kecil sebelum meningkat menjadi masalah yang lebih besar.

Sebagai praktik yang baik, perekrut tenaga kerja harus memiliki mekanisme sendiri, atau berpartisipasi dalam mekanisme pengaduan tingkat operasional yang efektif. Mekanisme pengaduan tingkat operasional diformalkan sebagai cara bagi pemangku kepentingan yang terkena dampak untuk menyampaikan kekhawatiran tentang dampak apa pun yang mereka yakini telah ditimbulkan oleh perusahaan terhadap mereka untuk menerima pemulihan hak. Perekrut tenaga kerja harus membangun atau berpartisipasi dalam mekanisme pengaduan tingkat operasional yang efektif untuk pekerja rumah tangga migran dan pemangku kepentingan lainnya yang mungkin terkena dampak negatif dari aktivitas mereka, agar pengaduan dapat ditangani lebih awal dan diperbaiki secara langsung. Mekanisme ini hendaknya tidak mencegah pekerja rumah tangga migran untuk mengakses proses peradilan atau proses berbasis negara lainnya atau merusak peran serikat pekerja yang sah. Mekanisme ini akan membantu mengidentifikasi masalah sejak dini, sebelum meningkat, dan memberikan solusi yang menawarkan perbaikan kepada siapa pun yang terkena dampak.

Sebagaimana diuraikan dalam Prinsip 31 UNGP, mekanisme pengaduan non-yudisial yang efektif harus: kredibel; sah; dapat diakses; dapat diprediksi; adil; transparan; sesuai dengan hak yang adil; sumber pembelajaran berkelanjutan; berdasarkan keterlibatan dan dialog; dan gratis bagi pekerja. Mekanisme pengaduan harus memungkinkan pengaduan diajukan oleh individu dan/atau perwakilan dan kelompok mereka.

Saat mengembangkan atau memperbarui mekanisme pengaduan yang ada, perekrut tenaga kerja harus memiliki:

- Mekanisme pengaduan formal yang tersedia bagi pencari kerja dan pekerja rumah tangga migran untuk mengajukan pengaduan atau kekhawatiran tentang proses perekrutan tanpa takut akan pembalasan. Mekanisme ini harus dirancang untuk menerima dan secara rahasia menangani keluhan yang diajukan terhadap perekrut, mitra perekrutan bisnis dan subkontraktor perekrut, atau pemberi kerja. Misalnya, pekerja dapat menyampaikan keluhan secara langsung melalui email, Facebook/WhatsApp/pesan singkat, telepon atau panggilan skype. Atau, orang lain seperti kerabat atau organisasi masyarakat sipil, mungkin dapat mengajukan pengaduan atas nama mereka.
- Prosedur yang menentukan peran dan tanggung jawab untuk meminta, menerima, menyelidiki dan menyelesaikan (rujukan dan pemulihan) keluhan. Prosedur harus menetapkan kerangka waktu untuk setiap langkah dalam proses, hingga dan termasuk mengkomunikasikan kemajuan dan penyelesaian keluhan kepada pencari kerja atau pekerja rumah tangga migran yang mengajukan keluhan.

- Prosedur untuk menetapkan investigasi dan penyelesaian keluhan kepada individu independent yang menjadi subjek keluhan. Misalnya, jika keluhan adalah tentang perilaku salah satu staf perekrut tenaga kerja, maka tidak pantas bagi anggota staf tersebut (atau salah satu bawahan langsung mereka) untuk menyelidiki keluhan tersebut. Sebaliknya, anggota staf lain yang dikeluarkan dari anggota staf ini harus menyelidiki pengaduan tersebut.
- Petunjuk tentang cara mengajukan keluhan mulai saat perekrutan, di tempat perekrut dan mitra bisnis perekrutannya, dan di tempat kerja pemberi kerja dapat dilihat secara jelas oleh pekerja. Untuk pekerja rumah tangga migran di rumah tangga perorangan, petunjuk hardcopy atau elektronik perlu diberikan kepada pekerja sebelum dan selama bekerja. Lebih lanjut, informasi tentang mekanisme pengaduan juga harus dimasukkan dalam perjanjian tertulis antara perekrut dan pekerja, dan selama pelatihan orientasi sebelum keberangkatan pekerja.
- Prosedur yang memungkinkan pekerja rumah tangga migran memiliki perwakilan pribadi untuk menemani mereka ke pertemuan/wawancara pengaduan, termasuk dengar pendapat untuk mengajukan banding. Perwakilan pribadi yang dimaksud misalkan rekan kerja, sesama anggota serikat pekerja atau penyedia layanan dari organisasi masyarakat sipil setempat.
- Catatan yang mencakup laporan keluhan (misalnya, catatan panggilan telepon, pesan SMS, email, atau metode pelaporan lainnya), laporan investigasi, keputusan atau penyelesaian keluhan, dan rincian tentang bagaimana banding selanjutnya oleh pekerja rumah tangga migran telah ditangani; dan catatan pengakuan dari pekerja rumah tangga migran tentang status quo keluhan.
- Prosedur tentang bagaimana keluhan dan hasilnya dibawa ke perhatian pimpinan senior dalam agen perekrutan dan kemudian digunakan untuk membuat dan/atau memperkuat kebijakan, prosedur dan praktik yang ada untuk mencegah masalah serupa terulang kembali.

Perekrut tenaga kerja harus memastikan bahwa pekerja rumah tangga migran mendapat informasi dan memiliki akses langsung ke mekanisme pengaduan yang terkait dengan perekrutan dan proses bekerja. Ini termasuk memberikan informasi kepada pekerja rumah tangga migran tentang mekanisme pengaduan yang dibuat oleh negara, pemberi kerja dan industri serta organisasi nirlaba dan masyarakat sipil yang terkait, baik di negara asal maupun tujuan. Misalnya, jika seorang pekerja telah menjadi korban kekerasan seksual dan kekerasan berbasis gender, perekrut tenaga kerja harus merujuk pekerja tersebut ke polisi dan kantor konsulat mereka untuk memulai proses peradilan pidana serta mendukung pemulangan (asalkan ini yang diinginkan pekerja). Perekrut tenaga kerja juga harus merujuk pekerja ke satu atau lebih mitra masyarakat sipil tepercaya yang dapat memberikan bantuan dan nasihat hukum, layanan konseling dan bantuan dalam mengakses layanan medis. Perekrut tenaga kerja harus menyadari bahwa pekerja migran mungkin memerlukan dukungan di negara tujuan, tetapi juga di negara asal saat mereka kembali dan berintegrasi kembali ke masyarakat dan angkatan kerja. Informasi tentang berbagai mekanisme pengaduan dan layanan dukungan yang tersedia harus diberikan kepada pekerja rumah tangga migran selama pelatihan orientasi sebelum keberangkatan mereka, dan dalam perjanjian tertulis dari perekrut tenaga kerja untuk memberikan layanan perekrutan kepada pekerja tersebut.

Perekrut tenaga kerja harus proaktif dan mencari informasi tentang berbagai jenis mekanisme pengaduan yang tersedia untuk pekerja rumah tangga migran. Misalnya, perekrut tenaga kerja harus mengetahui kementerian atau departemen pemerintah mana yang bertanggung jawab untuk mengawasi masalah ketenagakerjaan dan/atau hal-hal yang berkaitan dengan pekerja migran, serta rincian kontak untuk konsulat/atase ketenagakerjaan di setiap negara tempat mereka beroperasi. Demikian pula, mereka harus mengetahui hotline (yang dijalankan oleh pemerintah dan/atau organisasi masyarakat sipil) yang tersedia untuk pekerja rumah tangga migran. Misalnya, Departemen Tenaga Kerja Hong Kong DAK, Cina telah membentuk hotline 24 jam khusus untuk pekerja rumah tangga migran, yang tersedia dalam bahasa asli mereka.



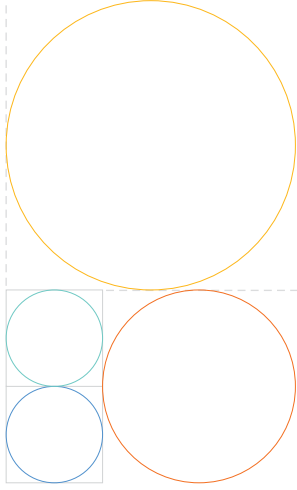
SUMBER YANG BERMANFAAT

- Prinsip Panduan Perserikatan Bangsa-Bangsa mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia
- Missi IOM
- Organisasi masyarakat sipil
- Serikat pekerja, seperti Federasi Pekerja Rumah Tangga Internasional
- Pusat sumber daya migran, seperti Forum Migran di Asia
- Jaringan diaspora
- Kedutaan dan konsulat pemerintah (misalnya Pojok Bantuan Pekerja Rumah Tangga Asing Departemen Tenaga Kerja Hong Kong DAK, Cina)

Perekrut tenaga kerja juga harus menjangkau dan membangun koneksi dengan organisasi masyarakat sipil, serikat pekerja dan penyedia bantuan hukum di negara asal dan tujuan. Seperti disebutkan di atas, organisasi-organisasi ini seringkali memiliki hubungan yang kuat dengan kelompok migran dan dapat memberikan bantuan langsung kepada pekerja rumah tangga migran, jika diperlukan. Misalnya, IOM dan ILO mendukung pusat sumber daya migran di banyak negara tujuan. Pusat-pusat ini memberikan dukungan, dan dalam beberapa kasus bantuan hukum, kepada pekerja migran secara gratis.

Meskipun pemberi kerja rumah tangga pribadi mungkin tidak memiliki mekanisme pengaduan sendiri, perekrut tenaga kerja harus dapat mengarahkan pekerja rumah tangga migran ke mekanisme pengaduan alternatif. Dalam melakukannya, perekrut tenaga kerja harus mempertimbangkan keseriusan keluhan tersebut. Misalnya, kasus dugaan kerja paksa harus segera dilaporkan ke polisi, dengan dukungan tambahan dari mitra masyarakat sipil yang terpercaya.

Jika ragu tentang harus mulai dari mana, perekrut tenaga kerja harus menghubungi misi IOM setempat untuk mendapatkan informasi lebih lanjut.



LAMPIRAN

Definisi ILO mengenai biaya perekrutan dan biaya terkait

Definisi biaya perekrutan dan biaya terkait

- Istilah “biaya perekrutan” atau “biaya terkait” mengacu pada segala beban atau biaya yang dikeluarkan dalam proses perekrutan agar pekerja dapat memperoleh pekerjaan atau penempatan, terlepas dari cara, waktu atau lokasi penguasaan atau pengumpulan biaya tersebut.⁴⁷
- Biaya perekrutan atau biaya terkait tidak boleh dipungut dari pekerja oleh pemberi kerja, anak perusahaan mereka, perekrut tenaga kerja atau pihak ketiga lainnya yang menyediakan layanan terkait. Upah atau biaya terkait tidak boleh dipungut secara langsung atau tidak langsung, seperti melalui pemotongan gaji dan tunjangan.
- Biaya perekrutan dan biaya terkait yang dipertimbangkan dalam definisi ini tidak boleh mengarah pada diskriminasi langsung atau tidak langsung antara pekerja yang memiliki hak kebebasan bergerak untuk tujuan pekerjaan, dalam kerangka wilayah integrasi ekonomi regional.

A. Biaya perekrutan

1. Biaya perekrutan termasuk:
 - a. pembayaran untuk layanan perekrutan yang ditawarkan oleh perekrut tenaga kerja, baik pemerintah maupun swasta, untuk proses pencarian job order yang sesuai dan aplikasi pekerjaan;
 - b. pembayaran yang dilakukan terhadap perekrutan pekerja dengan tujuan mempekerjakan mereka untuk melakukan pekerjaan untuk pihak ketiga;
 - c. pembayaran yang dilakukan terhadap perekrutan langsung oleh pemberi kerja; atau
 - d. pembayaran yang diperlukan untuk memulihkan biaya perekrutan dari pekerja.
2. Biaya ini mungkin satu kali atau berulang dan mencakup layanan perekrutan, rujukan dan penempatan yang dapat mencakup periklanan, penyebaran informasi, pengaturan wawancara, penyerahan dokumen untuk izin pemerintah, konfirmasi kredensial, pengaturan perjalanan dan transportasi, dan penempatan kerja.

B. Biaya terkait

1. Biaya terkait adalah biaya yang tidak terpisahkan dengan perekrutan dan penempatan di dalam atau melintasi batas negara, dengan mempertimbangkan bahwa rangkaian terluas biaya terkait dikeluarkan untuk perekrutan internasional. Deskripsi biaya terkait tercantum di bawah ini dan mungkin berlaku untuk perekrutan nasional dan internasional. Tergantung pada proses perekrutan dan konteksnya, kategori biaya ini dapat dikembangkan lebih lanjut oleh pemerintah dan mitra sosial di tingkat nasional. Diakui bahwa otoritas yang kompeten memiliki fleksibilitas untuk menentukan pengecualian atas penerapannya, konsisten dengan standar ketenagakerjaan internasional yang terkait, melalui peraturan nasional, dan setelah berkonsultasi dengan organisasi pekerja dan pengusaha yang paling representatif. Pengecualian tersebut harus dianggap, tetapi tidak terbatas, pada kondisi berikut:
 - a. pengecualian tersebut untuk kepentingan pekerja yang bersangkutan; dan
 - b. pengecualian tersebut dibatasi pada kategori pekerja tertentu dan jenis layanan tertentu; dan
 - c. biaya terkait yang berhubungan diungkapkan kepada pekerja sebelum pekerjaan diterima.

⁴⁷ Teks lampiran ini diambil dari ILO, *Prinsip Umum dan Pedoman Operasional untuk Perekrutan yang Adil dan Definisi Biaya Perekrutan dan Biaya Terkait* (Jenewa, 2019).

2. Jika diprakarsai oleh pemberi kerja, perekrut tenaga kerja atau agen yang bertindak atas nama pihak tersebut; diperlukan untuk mengamankan akses ke pekerjaan atau penempatan; atau dikenakan selama proses rekrutmen, biaya-biaya berikut harus dipertimbangkan sebagai biaya yang terkait dengan proses perekrutan:
 - a. Biaya medis: pembayaran untuk pemeriksaan medis, tes atau vaksinasi;
 - b. Biaya asuransi: biaya untuk asuransi jiwa, kesehatan dan keselamatan pekerja, termasuk pendaftaran dalam dana kesejahteraan migran;
 - c. Biaya untuk tes keterampilan dan kualifikasi: biaya untuk memverifikasi kemahiran bahasa pekerja dan tingkat keterampilan dan kualifikasi, serta untuk kredensial, sertifikasi atau perizinan khusus lokasi;
 - d. Biaya untuk pelatihan dan orientasi: biaya untuk pelatihan yang diperlukan, termasuk orientasi kerja di tempat dan orientasi sebelum keberangkatan atau setelah kedatangan untuk pekerja yang baru direkrut;
 - e. Biaya peralatan: biaya perkakas, seragam, perlengkapan keselamatan, dan peralatan lain yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan dengan aman dan efektif;
 - f. Biaya perjalanan dan penginapan: biaya yang dikeluarkan untuk perjalanan, penginapan dan penghidupan di dalam atau melintasi batas negara dalam proses perekrutan, termasuk untuk pelatihan, wawancara, janji konsuler, relokasi, dan pemulangan atau repatriasi;
 - g. Biaya administrasi: biaya aplikasi dan layanan yang diperlukan untuk tujuan memenuhi proses perekrutan. Ini dapat mencakup biaya jasa perwakilan dan layanan yang ditujukan untuk mempersiapkan, memperoleh atau melegalkan kontrak kerja pekerja, dokumen identitas, paspor, visa, pemeriksaan latar belakang, izin keamanan dan keluar, layanan perbankan, dan izin kerja dan tempat tinggal.
3. Penyebutan biaya terkait dalam definisi ini digeneralisasikan dan tidak lengkap. Biaya terkait lainnya yang diperlukan sebagai syarat perekrutan juga bisa dilarang.
4. Biaya-biaya ini harus diatur dengan cara menghormati prinsip kesetaraan perlakuan bagi pekerja nasional dan pekerja migran.

C. Biaya yang tidak resmi, tidak wajar dan tidak diungkapkan

Biaya ekstra-kontraktual, tidak transparan, membengkak, atau ilegal merupakan biaya-biaya yang tidak sah. Peraturan anti suap dan anti korupsi harus dipatuhi setiap saat dan pada setiap tahap proses perekrutan. Contoh biaya tidak sah tersebut meliputi: suap, hadiah, pemerasan atau pembayaran uang pelicin, uang pengikat, biaya pemulihan-biaya ilegal dan jaminan yang diwajibkan oleh setiap aktor dalam rantai perekrutan.

